



LES CLÉS POUR ANTICIPER ET AGIR

ALLÈGEMENT DU COÛT DU TRAVAIL
QUEL IMPACT SUR LE POUVOIR D'ACHAT
ET QUELS LEVIERS POUR LES NAO ?



Les essentiels 2019

SOMMAIRE

CE QU'IL FAUT RETENIR	03
ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT EN FRANCE	
UNE PROGRESSION PLUTÔT FAIBLE, ET CONTRASTÉE	
Les notions clés à connaître	04
Pouvoir d'achat : de quoi parle-t-on ?	05
Depuis 2010, le pouvoir d'achat par ménage a relativement stagné	06
En glissement annuel, la croissance de l'indice des prix s'est accélérée depuis août 2016	07
Les dépenses pré-engagées pèsent pour 40% du revenu disponible des plus modestes	08
DES DISPOSITIFS INCITATIFS AU MAINTIEN DE SALAIRES BAS	
PLUS COMMUNÉMENT : LES « TRAPPES À BAS SALAIRES »	
Le point de départ : un objectif de politique économique	09
Bas salaires : de qui parle-t-on ?	10
Du salaire « net net » aux frais de personnel	11
Tableau récapitulatif des cotisations sociales	12
Une refonte des dispositifs d'allègement de cotisations patronales	13
Pour un salarié au SMIC : allègement de 40,3 points du taux de cotisations patronales, soit 614 € d'économies	14
Sur le coût du travail, une économie pouvant atteindre 28,7%	15
L'illustration de la « trappe à bas salaires »	16
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : QUELLE STRATÉGIE ?	
DES LEVIERS POUR ABORDER LES NAO	
Un levier : financement de mesures de contrepartie	17
En 2019, 2020 et 2021, certaines entreprises vont profiter d'un double effet positif en trésorerie	18
L'obligation de négocier sur le partage de la valeur ajoutée	19
Intégrer les dispositifs d'allègement dans la négociation	20-21



CE QU'IL FAUT RETENIR

- 1** Depuis 2014, le pouvoir d'achat par ménage a augmenté de seulement 0,5% par an en moyenne P.6
- 2** Les ménages les plus modestes supportent un poids élevé des dépenses pré-engagées, notamment liées au logement P.8
- 3** Les dispositifs d'allègements de cotisations patronales permettent une économie de 614 € pour un salarié au SMIC P.14
- 4** Les dispositifs d'allègements de cotisations patronales incitent les entreprises à tasser les salaires autour du SMIC P.16
- 5** Le bénéfice des allègements de cotisations patronales est un levier pour la négociation obligatoire sur le partage de la valeur ajoutée P.19 - P.20
- 6** La consultation sur la situation économique et financière peut intégrer une analyse de l'impact des dispositifs d'allègement de cotisations sur les frais de personnel P.19 - P.20

ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT EN FRANCE

UNE PROGRESSION PLUTÔT FAIBLE, ET CONTRASTÉE

LES NOTIONS CLÉS À CONNAÎTRE



Agrégat
**REVENU
DISPONIBLE BRUT**

Définition selon INSEE

Revenu dont disposent les ménages pour consommer ou investir.

Il comprend l'ensemble des revenus d'activité.

Ce revenu intègre principalement les prestations sociales reçues par les ménages et on **en retranche les cotisations sociales et les impôts versés.**



Agrégat
**INDICE DES PRIX
À LA CONSOMMATION**

Définition selon INSEE

Instrument de mesure de l'inflation et d'indexation du SMIC.

Il permet d'estimer, entre deux périodes, la variation moyenne des prix des produits consommés par les ménages.

Il est basé sur l'observation d'un **panier fixe de biens et services**. Chaque produit est pondéré proportionnellement à son poids dans la dépense de consommation des ménages.



Agrégat
**REVENU
ARBITRABLE**

Définition selon INSEE

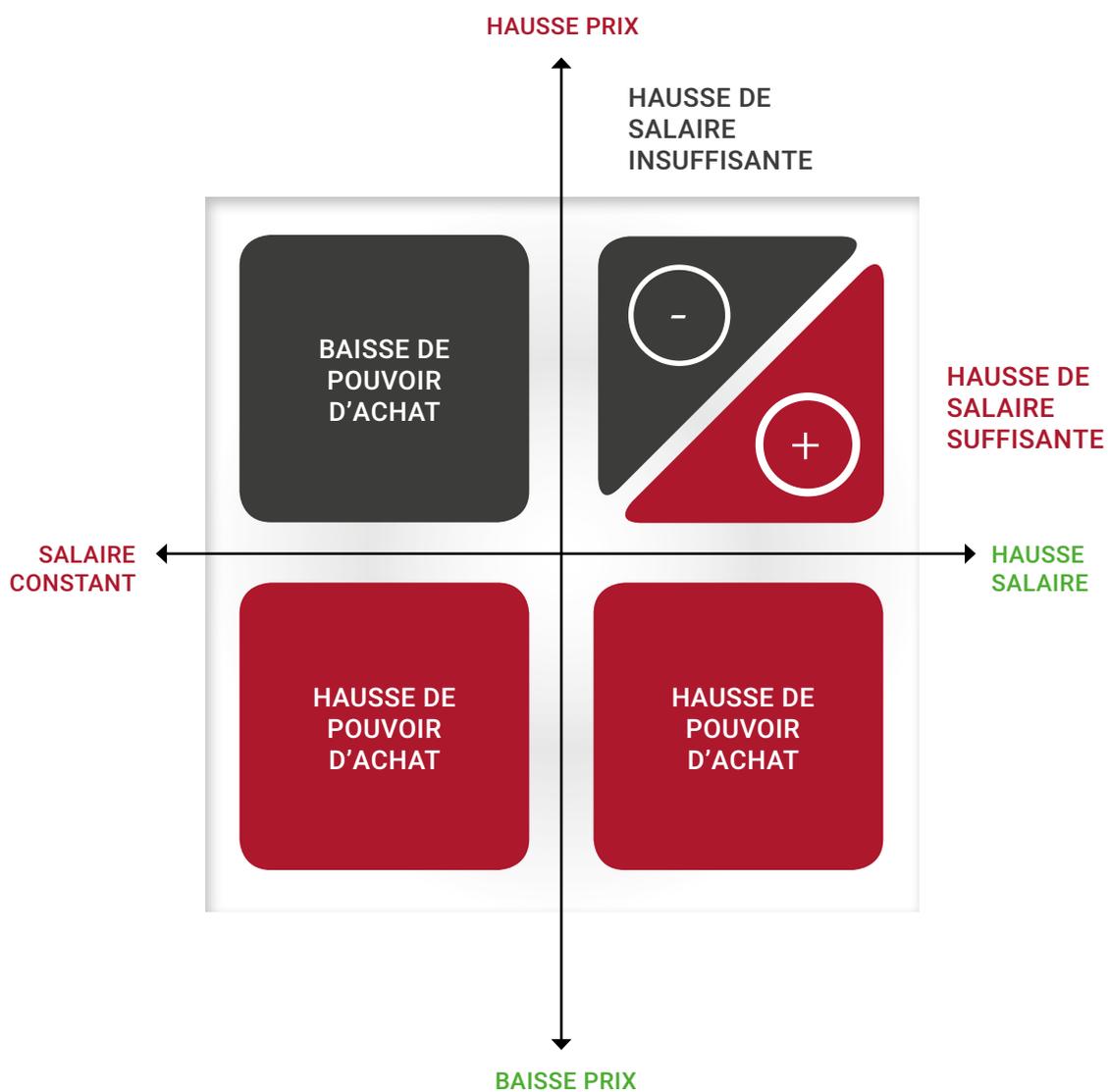
Revenu disponible après déduction des dépenses pré-engagées.

Les dépenses pré-engagées sont l'ensemble des dépenses des ménages réalisées dans le **cadre d'un contrat difficilement renégociable à court terme : logement** (loyers, eau, gaz, électricité), services de télécommunications, frais de cantine, services de télévision (redevance, abonnements), **assurances** (hors assurance-vie), services financiers.

POUVOIR D'ACHAT :

de quoi parle-t-on ?

Le pouvoir d'achat est la quantité de biens et services que l'on peut acheter avec une unité de salaire ou de revenu (si l'on tient compte des prestations sociales, etc.)

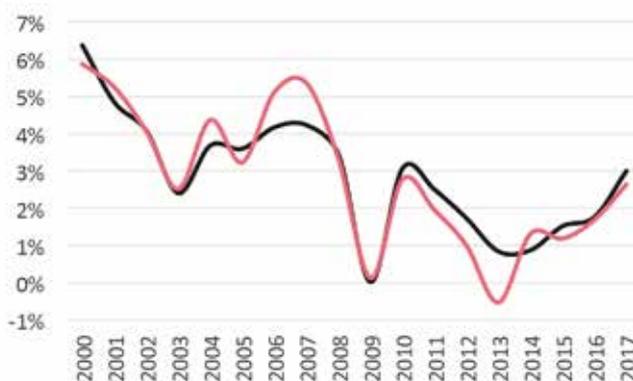


DEPUIS 2010, LE POUVOIR D'ACHAT PAR MÉNAGE A RELATIVEMENT STAGNÉ

Au global, les salaires nets versés et le revenu disponible brut (intégrant prestations sociales) progressent chaque année (taux de variation supérieur à 0%). Cette progression intègre les effets de la croissance du nombre de ménages (croissance démographique).

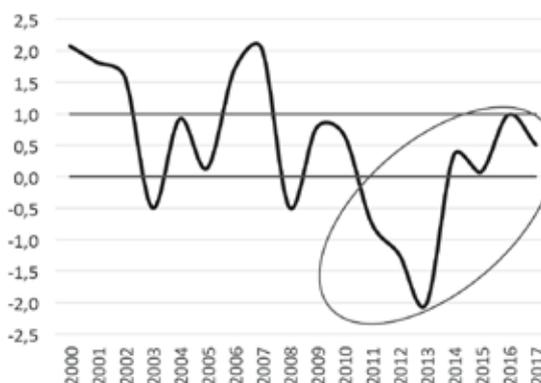
■ Revenus nets
■ Revenu disponible brut

TAUX DE VARIATION DES REVENUS NETS
ET DU REVENU DISPONIBLE BRUT
(en %, source INSEE)



Par ménage, une fois prise en compte l'inflation, le pouvoir d'achat a reculé en 2011, 2012 et 2013. Il a progressé de seulement 0,5% en moyenne entre 2014 et 2017.

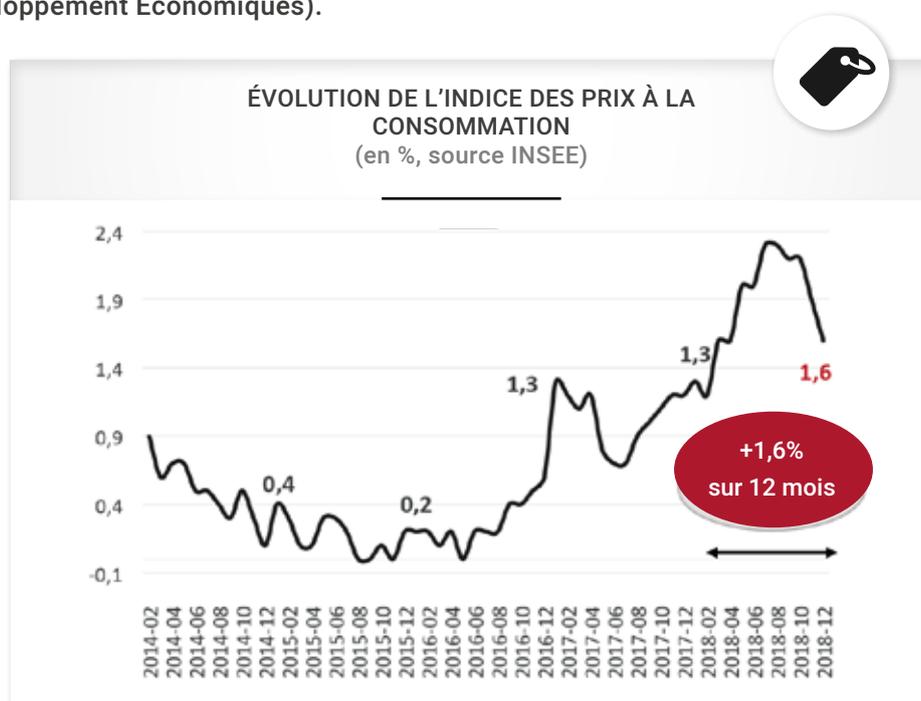
TAUX DE VARIATION DU POUVOIR D'ACHAT
PAR MÉNAGE
(en %, source INSEE)



EN GLISSEMENT ANNUEL, LA CROISSANCE DE L'INDICE DES PRIX S'EST ACCÉLÉRÉE DEPUIS AOÛT 2016

Malgré un ralentissement de l'indice des prix sur le dernier trimestre 2018, l'indice est en progression tendancielle. En 2018, l'indice a progressé de 1,6%. Seuls les produits manufacturés ont vu, en moyenne, leur prix reculer. Selon les ménages, la pondération des dépenses peut évoluer, rendant donc le ménage plus ou moins sensible aux hausses de certains prix.

La Banque de France prévoit un taux d'inflation de 1,5% en 2019 et 1,8% en 2020. La prévision pour 2020 est en ligne avec les prévisions publiées par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques).



POSTE	PONDÉRATION	ÉVOLUTION 2018
Produits manufacturés	25,9%	-0,5%
Produits frais	2,4%	+7,8%
Autres alimentaires	13,8%	+1,6%
Energie	7,8%	+8,0%
Services	48,1%	+0,9%
Tabac	1,9%	+12,8%

LES DÉPENSES PRÉ-ENGAGÉES PÈSENT POUR 40% DU REVENU DISPONIBLE DES PLUS MODESTES

Selon l'INSEE, la part des dépenses pré-engagées a atteint près de 30% du revenu disponible brut en 2017.

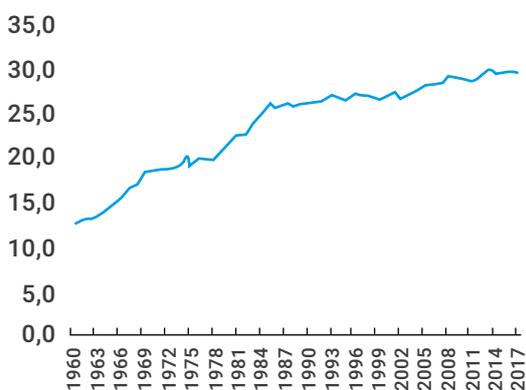
Cette part atteint 60% pour les ménages les plus pauvres et 40% pour les ménages les plus modestes. Les familles monoparentales subissent également un poids plus lourd des dépenses pré-engagées.

Le coût du logement (loyer, prêt, charges, etc.) représentait 23% du revenu disponible brut des ménages en 2017. La renégociation des emprunts immobiliers dans un contexte de taux d'intérêt plus faibles a permis de réduire pour certains ménages la part de cette dépense.



PART DES DÉPENSES PRÉ-ENGAGÉES
DANS LE REVENU DES MÉNAGES
(en %)

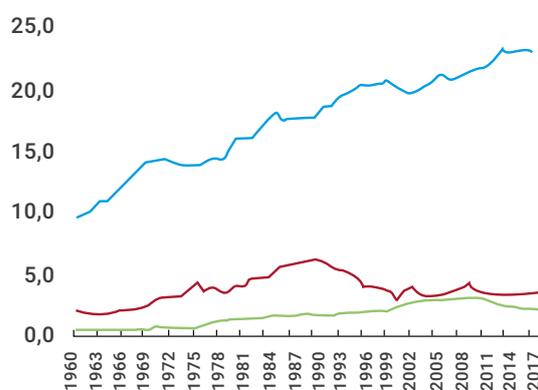
GLOBAL



© Centre d'observation de la société



PART DES DÉPENSES PRÉ-ENGAGÉES
DANS LE REVENU DES MÉNAGES
(en %) - Source : INSEE



© Centre d'observation de la société

- Logement
- Assurances et services financiers
- Télévision et télécoms

DES DISPOSITIFS INCITATIFS AU MAINTIEN DE SALAIRES BAS

PLUS COMMUNÉMENT : LES « *trappes à bas salaires* »

LE POINT DE DÉPART : UN OBJECTIF DE POLITIQUE ÉCONOMIQUE

OBJECTIFS



Créer des emplois pour les salariés peu qualifiés et améliorer la compétitivité des entreprises

QUESTION



Comment les allègements sont-ils utilisés ?

Une question sur laquelle les IRP ont un rôle à jouer

De manière générale, des dispositifs qui font l'objet de débats permanents et dont l'efficacité à long terme est controversée au sein des économistes et des chercheurs.



BAS SALAIRES :

de qui parle-t-on ?

Selon l'INSEE, les bas salaires sont les salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population, qui s'établit à 1 847 € net par mois. Jusqu'à 1,5 SMIC (1 803 € net), le salarié perçoit un salaire net inférieur à cette médiane.

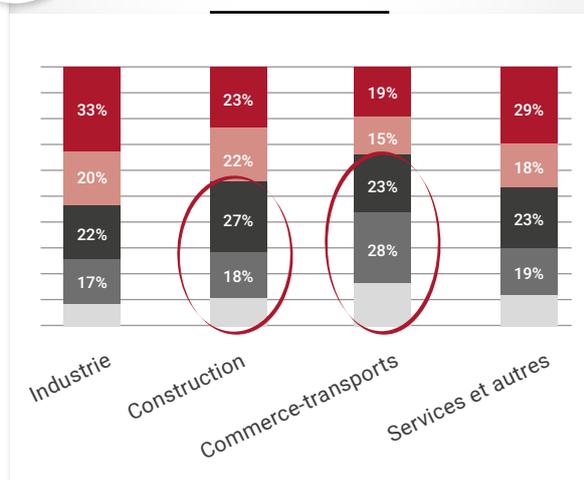
D'après les dernières données INSEE (2015), la proportion de salariés rémunérés en dessous de 1,1 SMIC est d'environ 10%. Cette proportion a été relativement stable entre 1995 et 2015.

Le secteur Commerce-Transports enregistre la plus forte proportion (66%) de salaires entre 1 SMIC et 1,6 SMIC, devant la Construction (55%). Notons qu'il s'agit de secteurs sur lesquels les emplois sont peu délocalisables et les choix d'embauches liés en grande partie à une demande à satisfaire.

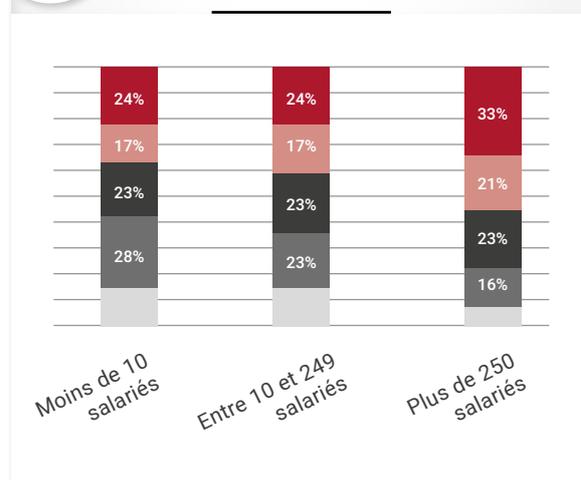
En moyenne 47% des salariés rémunérés au SMIC une année le restent l'année suivante. Plus le nombre d'années passées autour du SMIC augmente, moins il est probable que le salarié en sorte.



RÉPARTITION DES SALAIRES PAR SECTEUR



PAR TAILLE D'ENTREPRISE



DU SALAIRE « net net » AUX FRAIS DE PERSONNEL

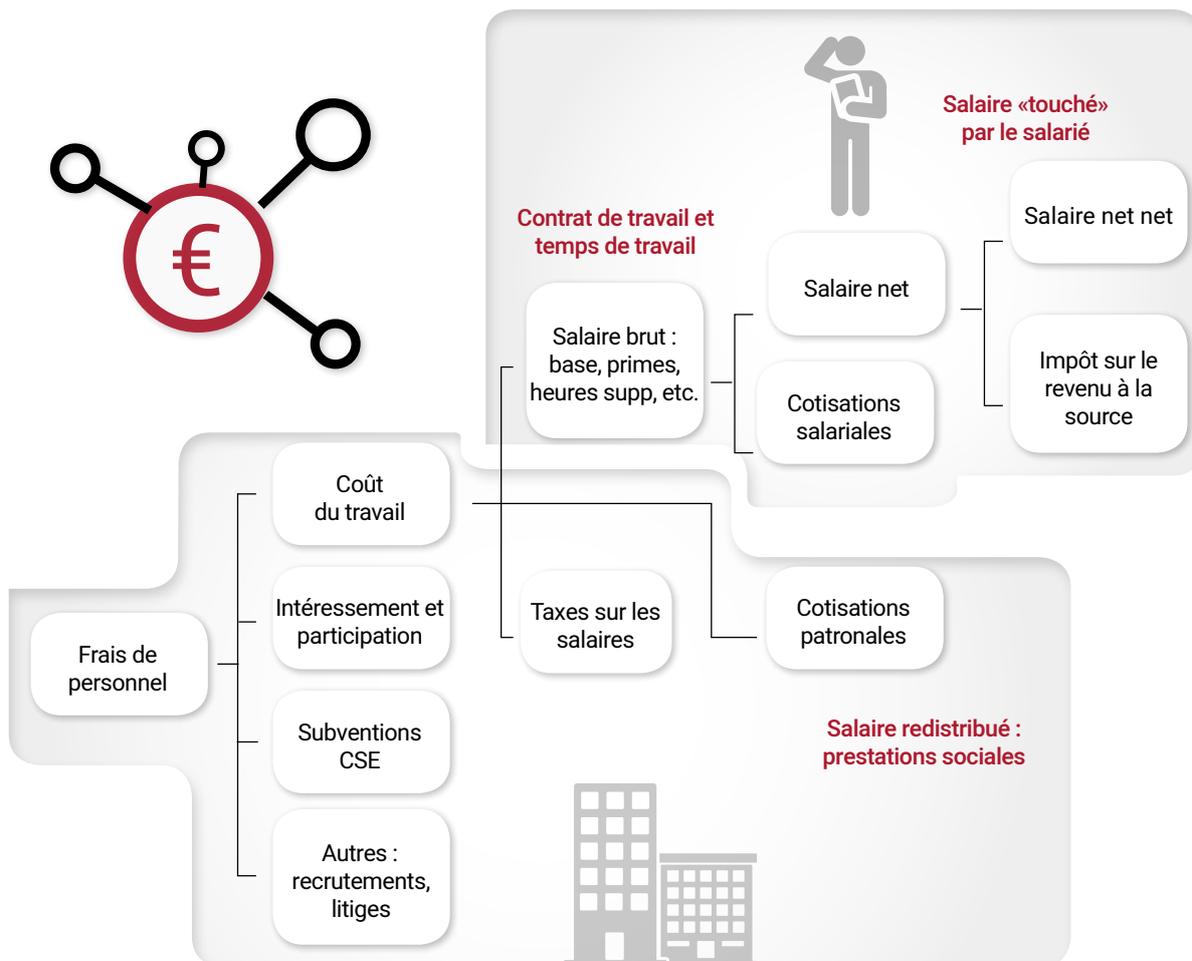


TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS SOCIALES

RÉGIME	COTISATION	PART SALARIALE	PART PATRONALE	ASSIETTE
	Assurance maladie* – moins de 2,5 SMIC (intégration du CICE)	0%	7%	Salaire total
	Assurance maladie* – plus de 2,5 SMIC	0%	13%	Salaire total
	Solidarité autonomie	0%	0,3%	Salaire total
	Allocations familiales – moins de 3,5 SMIC	0%	3,45%	Salaire total
	Allocations familiales – plus de 3,5 SMIC	0%	5,25%	Salaire total
URSSAF	Assurance vieillesse déplafonnée	0,4%	1,9%	Salaire total
	Contribution au dialogue social	0%	0,016%	Salaire total
	Fnal	0%	0,5%	Salaire total
	Accidents du travail	0%	Variable	Salaire total
	CSG/CRDS	9,7%	0%	98,25% du brut
	AGS	0%	0,15%	< 4 PMSS**
	Assurance vieillesse plafonnée	6,9%	8,55%	< 1 PMSS
Pôle emploi	Chômage	0%	4,05%	< 4 PMSS
Retraites et prévoyance	Cadres – Assurance décès	0%	1,5%	< 1 PMSS
	Cadres – Apec	0,024%	0,036%	< 4 PMSS
	Cadres/non cadres – Tranche 1	4,01%	6,01%	< 1 PMSS
	Cadres/non cadres – Tranche 2	9,72%	14,57%	Entre 1 et 8 PMSS
	CET	0,14%	0,21%	Entre 1 et 8 PMSS
TOTAL	Pour un salarié rémunéré à moins de 1 PMSS	20,8%	32,6%	

* Maladie, maternité, invalidité, décès

** Plafond mensuel de la Sécurité Sociale = 3 377 €

UNE REFONTE DES DISPOSITIFS D'ALLÈGEMENT DE COTISATIONS PATRONALES

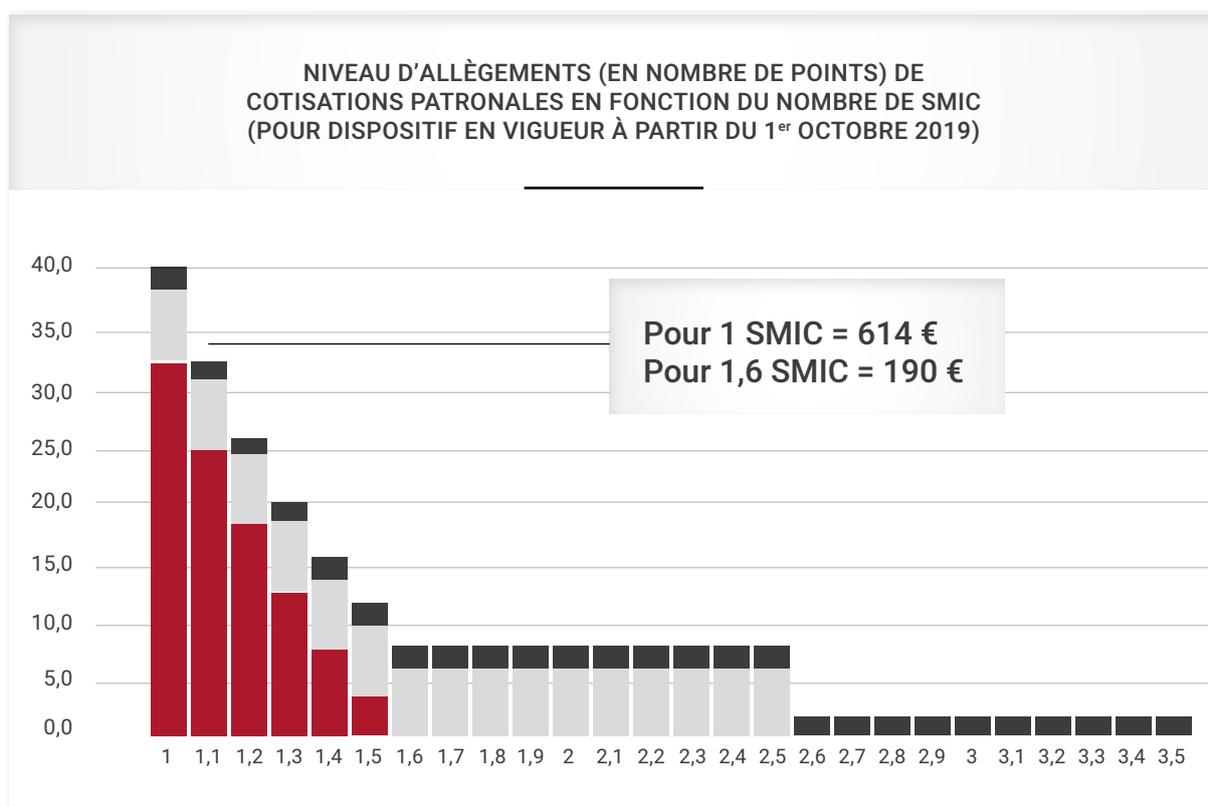
DISPOSITIF D'ALLÈGEMENT	ASSIETTE DE COTISATION	MODALITÉ	SEUIL DE RÉMUNÉRATION	ALLÈGEMENT DU TAUX DE COTISATIONS, POUR 1 SMIC
Réductions Fillon – Base	Assurance maladie Allocations familiales Fnal Solidarité autonomie Accidents du travail	Application d'un coefficient d'exonération sur la rémunération annuelle brute, dégressif entre 1 SMIC et 1,6 SMIC	Rémunérations annuelles brutes inférieures à 1,6 SMIC	28,55 points entre le 1er janvier 2019 et le 30 septembre 2019 32,60 points à partir du 1er octobre 2019
Réductions Fillon élargies à partir du 1er janvier 2019	Retraites complémentaires Permet de compenser la fin du CICE			
Réductions Fillon élargies à partir du 1er octobre 2019	Chômage			
Remplacement du CICE	Assurance maladie (maladie, maternité, invalidité, décès)	Assurance maladie : taux employeur ramené de 13% à 7%	Rémunérations brutes inférieures ou égales à 2,5 SMIC	6 points



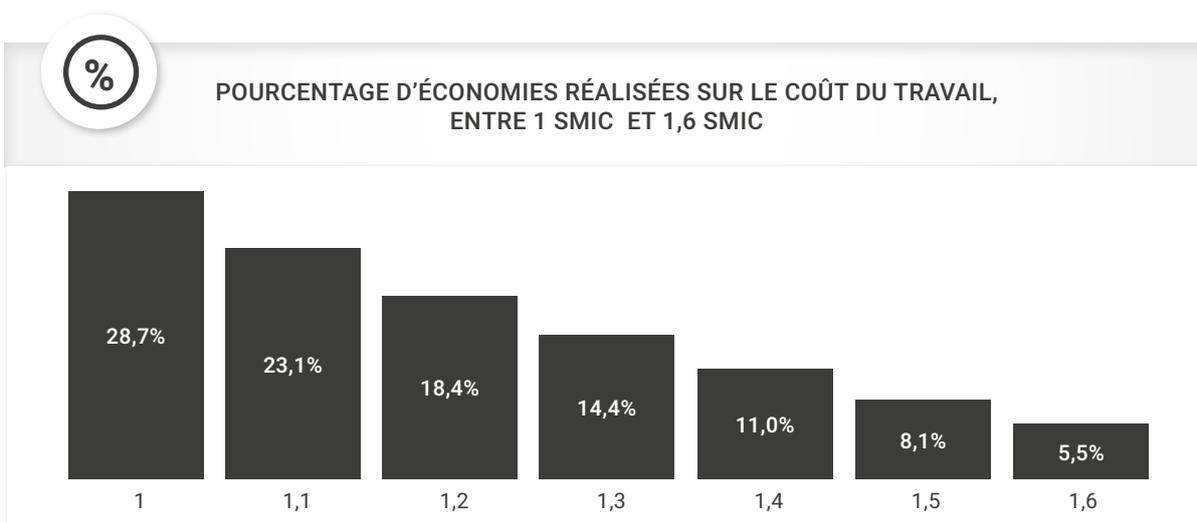
Pour un salarié au SMIC, l'employeur bénéficie d'une exonération totale des cotisations englobées dans les assiettes.



POUR UN SALARIÉ AU SMIC :
ALLÈGEMENT DE 40,3 POINTS DU TAUX DE
COTISATIONS PATRONALES, SOIT 614 € D'ÉCONOMIES



SUR LE COÛT DU TRAVAIL, UNE ÉCONOMIE **POUVANT ATTEINDRE 28,7%**



Appliquée au coût du travail (salaire brut + cotisations patronales hors allègements), l'économie peut représenter 28,7%. Le montant des cotisations patronales se monte alors à seulement 6 €.

FICHE DE PAIE SIMPLIFIÉE

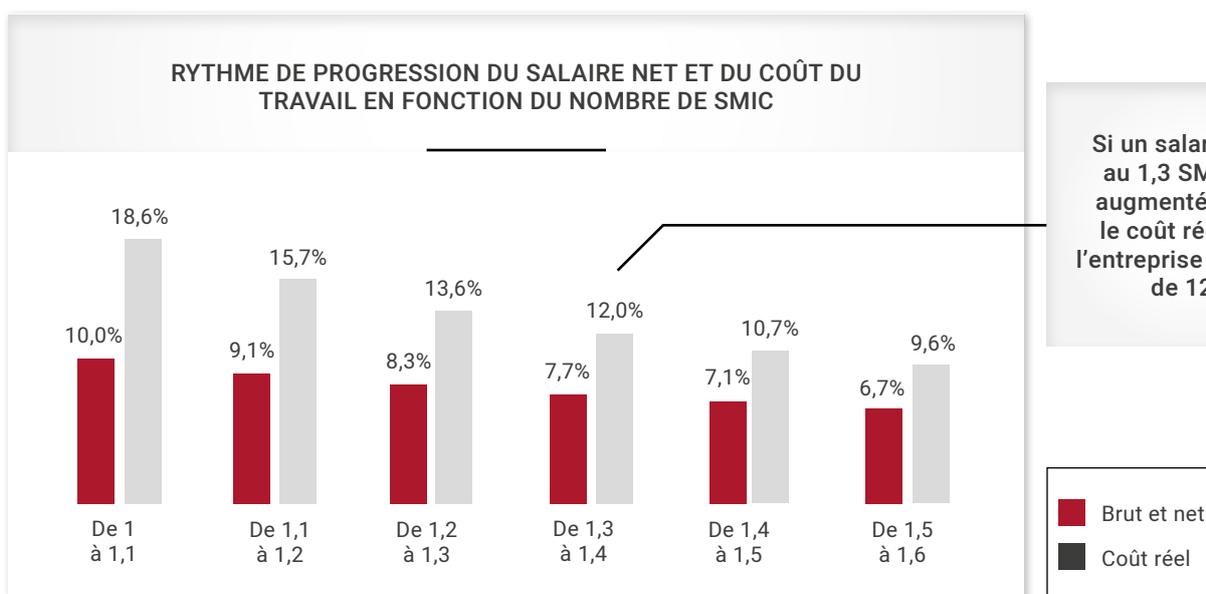
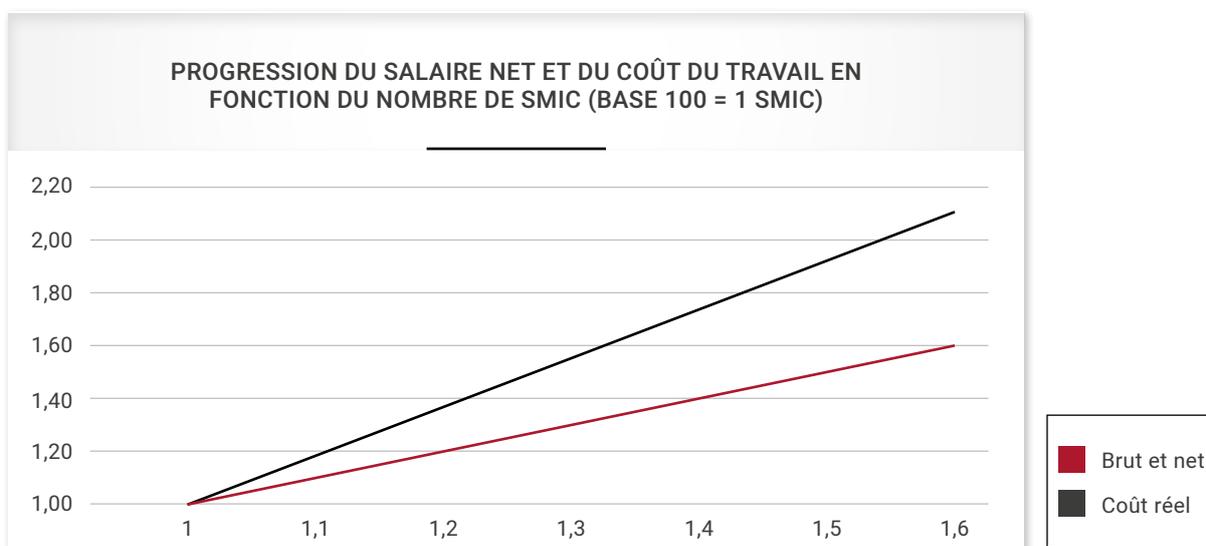
SALAIRE BRUT 1 521,2

= 1 SMIC

	% SALARIÉ	€ SALARIÉ	% EMPLOYEUR	€ EMPLOYEUR
Cotisations avant allègements	11,45%	174,2	40,72%	619,4
Allègements				-613,7
Cotisations après allègements	11,45%	174,2	3,75%	5,7
CSG/CRDS	9,53%	144,9	-	-
Salaire net		1 202,1		
Coût total				1 526,9

L'ILLUSTRATION DE LA « trappe à bas salaires »

Compte tenu du niveau d'allègement de cotisations au niveau du SMIC, le passage de 1 SMIC à 1,6 SMIC occasionne une multiplication par 2 du coût du travail, pour une augmentation de 60% du salaire net



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : QUELLE STRATÉGIE ? DES LEVIERS POUR ABORDER LES NAO

UN LEVIER : FINANCEMENT DE MESURES DE CONTREPARTIE

Les dispositifs d'allègement de cotisations patronales ne sont assis sur aucune contrepartie légale.

Toutefois, il est possible de convertir les économies réalisées en mesures favorisant l'emploi ou les rémunérations par exemple.

POUR 1 ENTREPRISE EMPLOYANT 3 SALARIÉS AU SMIC PAR EXEMPLE, LES ÉCONOMIES RÉALISÉES SUR LE COÛT DU TRAVAIL SONT DE 1 841 €. ELLES POURRAIENT ÊTRE CONVERTIES :

Mesure possible 	Coût de la mesure 
Embauche d'un salarié au SMIC	1 527 €
Augmentation de salaire brut de 20% pour les 3 salariés (1,2 SMIC)	Coût du travail additionnel de 569 € par salarié Soit 1 707 €
1 embauche à mi-temps + augmentation de salaire brut de 10% pour les 3 salariés	Coût du travail additionnel de 285 € par salarié + coût de 764 € pour le salarié embauché Soit 1 619 €



EN 2019, 2020 ET 2021, CERTAINES ENTREPRISES VONT PROFITER D'UN DOUBLE EFFET POSITIF EN TRÉSORERIE

Pour rappel, un Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Il a porté sur l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au cours d'une année civile qui n'excèdent pas 2,5 SMIC calculés sur la base de la durée légale de travail. Son taux a été de 6% en 2018.

À partir du 1^{er} janvier 2019, le dispositif de baisse de 6 points du taux de cotisation patronale au titre de l'assurance maladie correspond donc à la pérennisation, sous forme de baisse de cotisations sociales, du CICE.

À la différence du CICE, qui pouvait donner lieu à la constatation d'une créance auprès de l'État dans le cas des entreprises ne payant pas d'impôt sur les sociétés, l'abaissement immédiat de cotisations patronales correspond à un gain direct de trésorerie pour les entreprises.

Les sommes économisées à ce titre sont donc théoriquement immédiatement mobilisables par les entreprises.

Même si le CICE est supprimé, les entreprises pourront sur 2019 imputer le CICE 2018 sur leur impôt sur les sociétés.

En outre, pour les entreprises ayant accumulé des créances CICE auprès de l'État depuis la mise en œuvre du CICE, elles bénéficieront en 2019, 2020 et 2021 de l'encaissement des créances CICE respectivement au titre de 2016, 2017 et 2018. Cet encaissement viendra se cumuler aux allègements de cotisations d'assurance maladie.

En 2017, l'État a remboursé plus de 7 milliards d'euros de créances CICE générées avant 2016.

Pour rappel, les sommes perçues au titre du CICE et leur utilisation faisaient partie intégrante de la consultation du CE sur la situation économique et financière.



L'OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR **LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

L'article L132-27 du Code du travail prévoit que chaque année, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections d'organisations syndicales représentatives (et où est présent au moins un délégué syndical), l'employeur doit engager une négociation sur :



▶ **la rémunération** : notamment salaires effectifs,



▶ **le temps de travail** : durée et organisation du temps de travail,



▶ **le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise** : épargne salariale



▶ **suivi de la mise en œuvre des mesures** visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes,

▶ etc.

Le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales est soumis au respect de cette obligation, notamment la réduction Fillon.

En cas de non-respect de l'obligation de négocier :



▶ **Réduction de 10% du montant des allègements et exonérations** au titre des rémunérations versées pendant l'année.



▶ **Suppression des allègements et exonérations en cas de non-respect pendant 3 années civiles consécutives**, au titre des rémunérations versées au cours de la 3^e année.

INTÉGRER LES DISPOSITIFS D'ALLÈGEMENT DANS LA NÉGOCIATION

L'obligation de négocier annuellement sur les salaires n'est pas une obligation de conclure un accord. Si aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord doit être déposé auprès de la DDTEFP et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

L'obligation d'engager la NAO est appréciée annuellement (de date d'ouverture à date d'ouverture), sachant que l'année civile n'est pas nécessairement la référence de cette périodicité.

Pour préparer la négociation et y intégrer des éléments en lien avec les allègements du coût du travail dont bénéficie l'entreprise, quelques demandes peuvent être formulées :

- ▶ Répartition des salaires par rapport au SMIC dans votre entreprise, y compris donc le nombre de salariés au SMIC
- ▶ Évaluation des allègements perçus par l'entreprise

Mise en perspective avec les principaux indicateurs économiques (chiffre d'affaires, valeur ajoutée, résultat opérationnel, etc.) et la politique salariale (augmentations individuelles sur les trois dernières années, ttc.), l'évaluation du bénéfice des allègements peut utilement pointer des marges de manœuvre pour discuter salaires, emplois, formations et amélioration de qualité de vie au travail.

Les missions de l'expert-comptable peuvent alors être un support technique et un appui dans l'identification des pistes de négociation.



EXEMPLE :

UNE ENSEIGNE DE 4 231 SALARIÉS CDI CAPTE DES ALLÈGEMENTS À HAUTEUR DE 21 M€

EN K€ - 2017 CDI	EMPLOYÉS	AM	CADRES	TOTAL
Salaire de base	59 165	22 117	12 254	93 537
Prime d'ancienneté	1 794	792	375	2 962
Primes sur CA	3 833	1 614	1 309	6 756
Total salaires bruts	64 791	24 524	13 939	103 254
Salaires chargés	93 769	33 098	19 497	146 364
Nombre de salariés	3 042	859	330	4 231
Moyenne mensuelle (en €)	1 775 €	2 379 €	3 520 €	
Nb de SMIC mensuel	1,2 SMIC	1,5 SMIC	2,3 SMIC	
Allègements annuels (k€)	17 230	2 690	1 081	21 001



21 M€ D'ALLÈGEMENTS :

- ▶ Une économie de près de 14% sur la masse salariale chargée « théorique »
- ▶ Près de 5 000 € d'économies par salarié



PARIS

32, rue de Chabrol
75010 Paris
info@apex-isast.fr

APEX

Tél. 01 53 72 00 00

ISAST

Tél. 01 70 64 93 00

APEX-ISAST FORMATION

Tél. 01 53 72 00 11
formation@apex-isast.fr

NORD

LILLE

APEX

36, rue Inkermann - Gounod V
59000 Lille

Tél. 03 20 15 86 19

nord@apex-isast.fr

GRAND SUD

MONTPELLIER

APEX-ISAST

117, av. de Palavas
34070 Montpellier

Tél. 04 67 06 96 55

grand-sud@apex-isast.fr

GRAND OUEST

RENNES

APEX

Im. Alizés
22, rue de la Rigourdière
35510 Cesson-Sévigné
Tél. 02 99 83 53 98

NANTES

APEX-ISAST

5, rue Le Nôtre
44000 Nantes
Tél. 02 51 82 82 38
grand-ouest@apex-isast.fr

RHÔNE-ALPES

GRENOBLE

APEX

38, cours Berriat
38000 Grenoble
Tél. 04 76 20 33 10
rhone-alpes@apex-isast.fr

LYON

APEX-ISAST

Le Mercure
94, rue Servient
69003 Lyon
Tél. 04 37 48 29 80
rhone-alpes@apex-isast.fr



www.apex-isast.fr



Apex-Isast



Apex_Isast



groupe-apex-isast



groupe-apex-isast