

# CICE et Pacte de responsabilité et de solidarité : quelles entreprises concernées ?

---

## Contenu

Données.....	2
Le coût du travail en 2015 .....	3
CICE.....	3
Les mesures du pacte de responsabilité et de solidarité .....	4
Augmentation de l'assiette des exonérations générales .....	4
Baisse du taux de cotisations famille .....	7
Ensemble des nouvelles mesures du Pacte de responsabilité et de solidarité .....	9
Interaction entre les baisses du coût du travail induites par le CICE et par le Pacte de responsabilité et de solidarité .....	10

Cette note s'inscrit dans le cadre des travaux menés par le comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Elle prolonge en particulier un document d'étude publié en 2017 qui étudiait l'interaction entre la mise en place du CICE et les réformes affectant le coût du travail ayant eu lieu entre 2011 et 2013 (annualisation des exonérations générales, modification de la prise en compte des heures supplémentaires, augmentation du taux du forfait social notamment). Ici, ce sont les réformes liées au Pacte de responsabilité et de solidarité de 2014 (entrées en vigueur en 2015) que nous étudierons plus particulièrement.

L'idée d'analyser l'interaction entre le CICE et d'autres mesures affectant le coût du travail est d'identifier une potentielle source d'atténuation de l'effet du CICE : en effet, si le CICE et les autres mesures affectent des entreprises différentes, l'impact du CICE identifiable par des méthodes statistiques s'en verrait probablement atténué. Un tel résultat pourrait expliquer en partie les résultats obtenus par les différentes évaluations quantitatives de l'impact du CICE sur l'emploi ou les salaires, qui mettent en évidence un effet globalement faible voire non-significatif.

Nous avons montré que les entreprises ayant les taux d'exposition au CICE les plus importants sont aussi celles qui ont été le moins touchées par les augmentations du coût du travail ayant eu lieu sur la période 2011-2013. Ce résultat tenait notamment à l'importance relative de l'augmentation du taux du forfait social, qui concerne essentiellement les entreprises les plus grandes, moins exposées au CICE.

Ici, nous étudierons spécifiquement deux mesures du Pacte de responsabilité ayant affecté le coût du travail en 2015 : l'abaissement du taux de cotisations famille pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC

d'une part<sup>1</sup>, et le passage à zéro cotisations de sécurité sociale au niveau du SMIC dans le cadre des allègements généraux de cotisations. Une augmentation du taux de cotisations vieillesse a également eu lieu au 1<sup>er</sup> janvier 2015, mais elle est uniforme sur l'ensemble des entreprises, nous ne la traiterons donc pas.

**Il apparaît que ces deux mesures ont des effets assez hétérogènes, qui peuvent sembler aller dans un sens inverse à ceux du CICE pour deux raisons : d'une part, le passage à zéro cotisations de sécurité sociale au niveau du SMIC a en fait provoqué une légère hausse du coût du travail pour les entreprises de moins de 20 salariés (qui ont perdu une majoration du taux d'exonération maximal) ; d'autre part, la structure des rémunérations entre 1,6 et 2,5 SMIC (salariés éligibles au CICE mais pas à la baisse du taux de cotisations famille) n'est pas uniforme selon la taille des entreprises ou le secteur d'activité.**

**Au total, cependant, il apparaît bien que les mesures du Pacte de responsabilité ont eu un effet de renforcement du CICE : les entreprises les plus exposées au CICE sont également celles qui ont vu leur coût du travail baisser le plus sous l'effet des mesures du Pacte. Ces mesures ne sont donc pas de nature à atténuer les résultats obtenus par les méthodes d'évaluation d'impact économétriques mises en œuvre par les différentes équipes de recherche associées au comité de suivi. Au contraire, si les effets du Pacte étaient mal contrôlés, ils pourraient plutôt conduire à une surestimation des effets propres du CICE sur les différentes variables d'intérêt.**

## Données

Nous utilisons les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2014 pour mesurer à la fois l'exposition de chaque entreprise au CICE et l'impact sur le coût du travail du Pacte de responsabilité. Nous disposons des salaires pour chaque salarié ce qui permet, en rapportant ces salaires au SMIC, de calculer le montant des exonérations générales et la part de la masse salariale concernée par le CICE ou la baisse du taux de cotisations famille, pour chaque entreprise. On se restreint par ailleurs au champ des entreprises éligibles au CICE (cela exclut en particulier les entreprises non soumises à l'impôt sur les sociétés – certaines coopératives, certaines sociétés d'économie mixte...).

On simule les évolutions de coût du travail à partir de la structure de la main d'œuvre des entreprises en 2014, afin de travailler à structure constante pour isoler les effets de ces mesures en 2015.

Le champ des rémunérations dans les DADS ne correspond pas exactement à l'assiette des rémunérations du CICE (le salaire brut des DADS inclut notamment l'épargne salariale). On le prend en partie en compte en reconstituant un salaire horaire brut à partir du salaire horaire net (une partie de l'épargne salariale en est exclue), mais il subsiste tout de même des différences entre les deux champs.

---

<sup>1</sup> Cet abaissement a été élargi aux salaires inférieurs à 3,5 Smic à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016.

## Le coût du travail en 2015

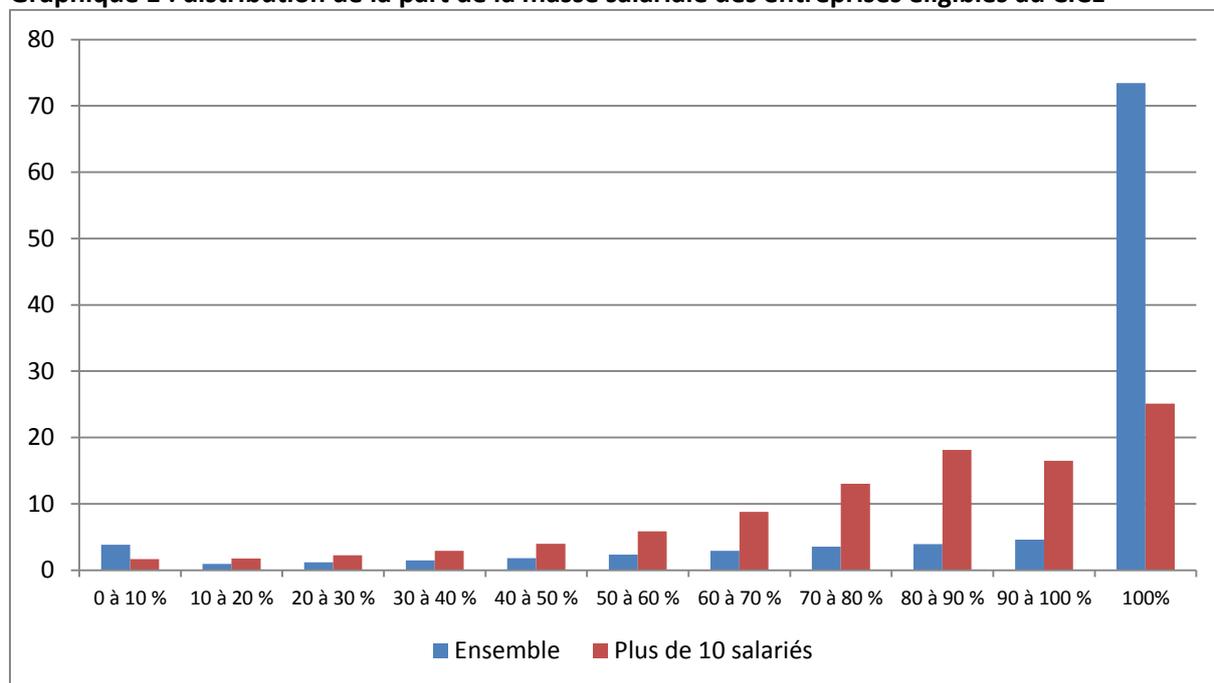
### CICE

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) n'a pas été modifié entre 2014 et 2015. Le montant du CICE pour les entreprises éligibles correspond sur ces deux années à 6 % de la masse salariale des salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 SMIC.

Les données utilisées estiment à 310 milliards d'euros l'assiette des rémunérations éligibles au CICE, soit un montant total de CICE de 18,6 milliards d'euros. Ces valeurs sont légèrement supérieures d'une part au montant de l'assiette du CICE estimé par l'Acoss (294 milliards d'euros<sup>2</sup>) et d'autre part au montant du CICE mentionné par la Dares (17,34 milliards d'euros<sup>3</sup>), mais d'un ordre de grandeur comparable. La part moyenne de la masse salariale éligible au CICE (c'est-à-dire la part des salaires inférieurs à 2,5 SMIC) est par ailleurs de 63 % dans nos données, ce qui correspond à la part moyenne estimée par l'Acoss<sup>4</sup>. Les approximations faites pour estimer l'assiette du CICE (qui est la même que celle des allègements) à partir des DADS (cf. *supra*) peuvent expliquer ce léger écart.

La répartition de la part de la masse salariale éligible au CICE dans les entreprises connaît une forte concentration à 100 % (**graphique 1**) : près des trois quarts des entreprises ont l'ensemble de leur masse salariale rémunérée à un salaire inférieur à 2,5 SMIC. Ce constat s'atténue fortement lorsqu'on exclut les plus petites entreprises : pour les entreprises de 10 salariés ou plus, seules un quart d'entre elles a 100 % de sa masse salariale éligible au CICE.

**Graphique 1 : distribution de la part de la masse salariale des entreprises éligibles au CICE**



Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

<sup>2</sup> Rapport du comité de suivi du CICE 2015.

<sup>3</sup> « Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2014 », Dares Résultats n°2016-072

<sup>4</sup> Rapport du comité de suivi du CICE 2015.

Une analyse plus détaillée par taille d'entreprise montre effectivement que la part de la masse salariale éligible au CICE diminue avec la taille de l'entreprise (**tableau 1**) : celle-ci est en moyenne de 79 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 53 % seulement pour les entreprises de plus de 500 salariés. Pour autant, le montant total du CICE des entreprises de plus de 500 salariés reste largement supérieur, du fait de la masse salariale totale plus importante de ces entreprises.

**Tableau 1 : part de la masse salariale éligible au CICE et montant du CICE en fonction de la taille des entreprises**

	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	plus de 500 salariés
<b>Part de la masse salariale éligible au CICE (en %)</b>	79,2	73,0	68,4	65,1	61,8	58,6	53,3
<b>Montant du CICE (en milliards d'euros)</b>	3,86	1,76	2,29	1,36	1,87	1,38	6,06
<b>Poids du CICE dans la masse salariale (en %)</b>	4,7	4,4	4,1	3,9	3,7	3,5	3,2

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

En ce qui concerne les secteurs, c'est dans le secteur de l'hôtellerie-restauration que la part de la masse salariale éligible au CICE est la plus élevée, à 90 % en moyenne (**tableau 2**). Suivent les secteurs de la construction (75 %), du commerce (70 %) et de l'industrie (61 %). Le secteur des services (hors commerce et hôtellerie-restauration) est celui dans lequel la part moyenne de la masse salariale éligible au CICE est la plus faible avec 54 %. Cette répartition est cohérente avec les niveaux de salaire observés dans ces secteurs : les secteurs où les salaires sont les plus bas sont ceux où le poids du CICE est le plus important.

**Tableau 2 : part de la masse salariale éligible au CICE et montant du CICE en fonction du secteur**

	Industrie	Construction	Commerce	Hôtellerie Restauration	Autres services
<b>Part de la masse salariale éligible au CICE (en %)</b>	60,8	75,1	69,8	90,7	54,2
<b>Montant du CICE (en milliards d'euros)</b>	4,23	1,85	5,41	1,06	6,05
<b>Poids du CICE dans la masse salariale (en %)</b>	3,6	4,5	4,2	5,4	3,2

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

## Les mesures du pacte de responsabilité et de solidarité

### Augmentation de l'assiette des exonérations générales

Un des volets du Pacte de responsabilité et de solidarité sur le coût du travail est le principe du « zéro charges de sécurité sociale au niveau du Smic ». En pratique, cela correspond à une modification de

l'assiette des cotisations concernées par les exonérations générales, avec d'une part la sortie d'une partie des cotisations familles (1,8 points, voir section suivante), et d'autre part l'intégration de nouvelles cotisations dans les exonérations. Les salariés concernés sont donc uniquement les salariés rémunérés jusqu'à 1,6 SMIC.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, ces deux modifications de l'assiette des exonérations générales ont en pratique mené à une légère diminution du taux maximal d'exonération entre 2014 et 2015, qui passe de 28,1 points à 27,95 points (**tableau 3**). Les entreprises de 20 salariés ou plus, ont, en plus du changement d'assiette, bénéficié d'un alignement de leur taux maximal d'exonération sur celui des entreprises de moins de 20 salariés. Le taux maximal d'exonération générale au niveau du SMIC pour ces entreprises, est donc au total passé de 26,0 points en 2014 à 28,35 points en 2015. La différence qui subsiste en 2015 entre les entreprises de plus ou de moins de 20 salariés s'explique par l'intégration de la cotisation FNAL à l'assiette des exonérations, dont le taux diffère selon la taille de l'entreprise.

**Tableau 3 : taux maximal des exonérations générales de cotisations en 2014 et 2015**

	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus
<b>2014</b>	28,10	26,00
<b>2015</b>	27,95	28,35

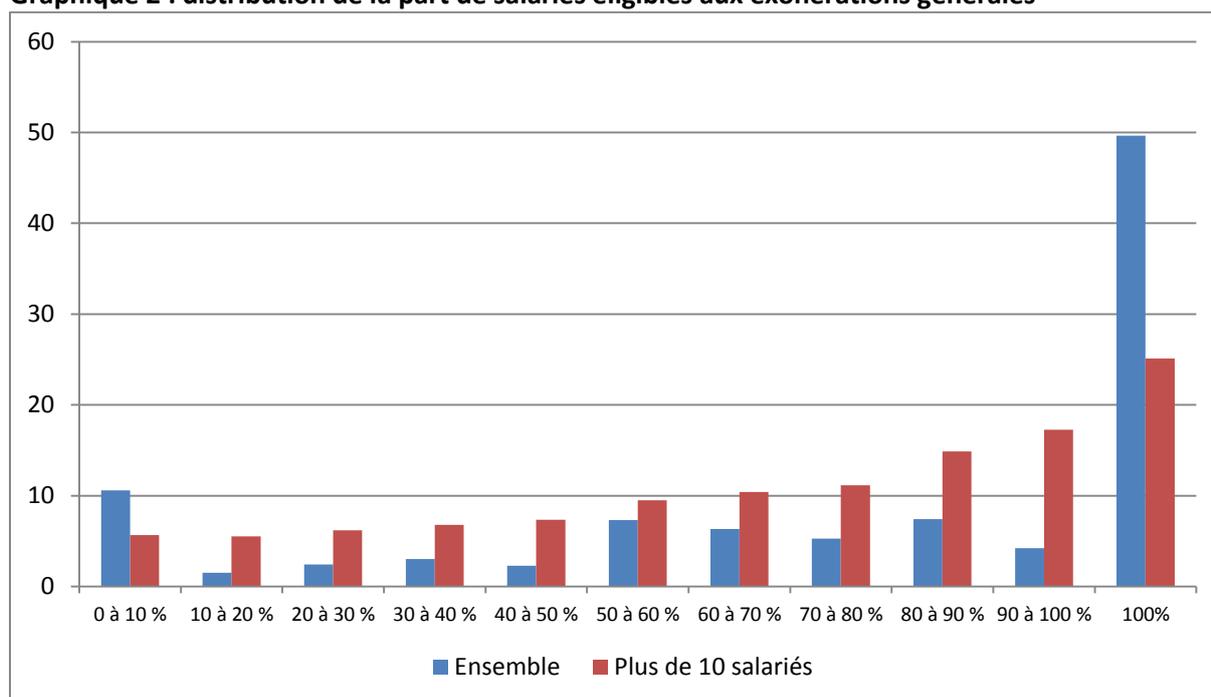
Source : annexe 5 du PLFSS 2015

Le montant total des exonérations estimées avec nos données est de 19,54 milliards d'euros en 2014 et de 20,49 milliards d'euros en 2015, soit une augmentation de près d'un milliard d'euros (4,9 %). La masse totale obtenue est légèrement inférieure à celle publiée par la Dares (20,79 milliards en 2014 et 21,72 milliards en 2015<sup>5</sup>), et le taux de croissance est comparable (4,5 % entre 2014 et 2015 selon la Dares). Cette différence peut s'expliquer à nouveau par l'intégration d'éléments de rémunération supplémentaires dans les DADS (qui conduisent à sous-estimer le montant des exonérations) et à la restriction du champ aux entreprises éligibles au CICE. L'augmentation des exonérations entre 2014 et 2015 représente sur l'ensemble des entreprises environ 0,19 % de la masse salariale brute.

Comme pour le CICE, la part de salariés éligibles aux exonérations générales (c'est-à-dire dont le salaire est inférieur à 1,6 SMIC) est de 100 % pour une part importante d'entreprises (près de la moitié – **graphique 2**). Comme précédemment, cela est dû essentiellement aux petites entreprises : en restreignant aux entreprises de 10 salariés ou plus, seulement un quart des entreprises ont l'ensemble de leurs salariés éligibles aux exonérations générales.

<sup>5</sup> « Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2014 », Dares Résultats n°2016-072

**Graphique 2 : distribution de la part de salariés éligibles aux exonérations générales**



Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

Conformément à l'évolution des taux maximums d'exonérations, on constate une baisse du montant des exonérations pour les entreprises de moins de 20 salariés (**tableau 4**). Rapportée à la masse salariale des entreprises, cette baisse reste relativement modeste : elle est de 0,04 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 0,03 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés. Pour les entreprises de plus de 20, en revanche, le montant des exonérations a bien augmenté, et cette augmentation est plus importante pour les entreprises les plus petites, relativement à la masse salariale. Cela est en ligne avec la baisse de la part de salariés éligibles aux exonérations quand la taille de l'entreprise augmente.

**Tableau 4 : évolution des exonérations entre 2014 et 2015 et part des salariés éligibles en fonction de la taille des entreprises**

	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	plus de 500 salariés
<b>Evolution des exonérations (en millions d'euros)</b>	-34,5	-12,5	233,5	129,5	150,7	96,8	359,7
<b>Evolution des exonérations (en part de la masse salariale, en %)</b>	-0,04	-0,03	0,42	0,37	0,30	0,25	0,19
<b>Part de salariés éligibles aux exonérations (en %)</b>	63,0	56,4	51,7	48,2	43,2	38,6	32,4

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

En ce qui concerne les secteurs, les montants d'exonérations ont augmenté globalement partout (**tableau 5**). Rapportées à la masse salariale, ces évolutions sont les plus importantes dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, avec une hausse de 0,30 % de la masse salariale. Le secteur de la construction est celui pour lequel l'augmentation relative est la plus faible, avec seulement 0,08 % de

la masse salariale. Cette évolution relative n'est ici pas directement corrélée avec la part de salariés éligibles aux exonérations, en raison de l'interaction avec la taille des entreprises dans chaque secteur : les secteurs avec une part plus importante d'entreprises de moins de 20 salariés ont mécaniquement une hausse moindre des montants d'exonérations entre 2014 et 2015.

**Tableau 5 : évolution des exonérations entre 2014 et 2015 et part des salariés éligibles en fonction du secteur**

	Industrie	Construction	Commerce	Hôtellerie Restauration	Autres services
<b>Evolution des exonérations (en millions d'euros)</b>	165,0	32,2	349,1	58,2	318,7
<b>Evolution des exonérations (en part de la masse salariale, en %)</b>	0,14	0,08	0,27	0,30	0,17
<b>Part de salariés éligibles aux exonérations (en %)</b>	37,0	45,0	54,0	83,5	38,0

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

L'évolution du coût du travail induite par cette mesure semble donc au moins en partie opposée à celle du CICE : le coût du travail a en effet augmenté très légèrement pour les entreprises les plus petites, qui sont par ailleurs les entreprises bénéficiant relativement le plus du CICE. Si l'on se limite aux entreprises de plus de 20 salariés, toutefois, cette mesure semble aller dans le même sens que le CICE, avec un effet plus important pour les entreprises de plus petite taille. Par ailleurs, les ordres de grandeur des évolutions du coût du travail suite à cette mesure (de l'ordre du dixième de point de la masse salariale) restent très inférieurs à ceux du CICE.

### *Baisse du taux de cotisations famille*

Le second volet du Pacte de responsabilité et de solidarité concernant le coût du travail est la diminution du taux des cotisations d'allocations familiale pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC (la répartition des salariés éligibles est donc identique à celle des exonérations générales de cotisations sociales). Cette diminution représente 1,8 point de cotisations, le taux passant de 5,25 % à 3,45 %.

Cette baisse du taux de cotisations famille représente au total une masse de 3,0 milliards d'euros dans nos données (pour une assiette estimée à 167 milliards d'euros), soit en moyenne 0,61 % de la masse salariale brute des entreprises concernées. Cela est assez inférieur au montant publié par la Dares de 3,6 milliards d'euros pour les salariés. Cette différence pourrait provenir d'une différence de champ, étant ici restreints aux entreprises éligibles au CICE.

La baisse de coût du travail que représente la réduction du taux de cotisations est relativement plus importante pour les entreprises les plus petites (**tableau 6**) : pour les entreprises de moins de 10 salariés, la baisse moyenne est de 1 % de la masse salariale, alors qu'elle n'est que de 0,40 % pour les entreprises de plus de 500 salariés. Cela est conforme à la diminution de la part de salariés éligibles quand la taille de l'entreprise augmente.

**Tableau 6 : montant des baisses de cotisations famille et part des salariés éligibles en fonction de la taille des entreprises**

	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	plus de 500 salariés
<b>Baisse de cotisations (en millions d'euros)</b>	810,6	325,8	402,4	230,8	290,5	196,2	750,2
<b>Baisse de cotisations (en part de la masse salariale, en %)</b>	1,00	0,81	0,72	0,66	0,58	0,50	0,40
<b>Part de salariés éligibles (en %)</b>	63,0	56,4	51,7	48,2	43,2	38,6	32,4

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

Pour les secteurs aussi, la diminution relative de coût du travail est directement corrélée à la part de salariés éligibles (**tableau 7**) : avec 83,5 % de salariés éligibles, le secteur de l'hôtellerie-restauration est donc celui qui connaît la baisse la plus importante (1,32 %), alors que la baisse n'est que de 0,49 % dans l'industrie, avec 37 % de salariés éligibles.

**Tableau 7 : montant des baisses de cotisations famille et part des salariés éligibles en fonction du secteur**

	Industrie	Construction	Commerce	Hôtellerie Restauration	Autres services
<b>Baisse de cotisations (en millions d'euros)</b>	568,3	261,8	988,6	255,6	936,0
<b>Baisse de cotisations (en part de la masse salariale, en %)</b>	0,49	0,64	0,77	1,32	0,50
<b>Part de salariés éligibles (en %)</b>	37,0	45,0	54,0	83,5	38,0

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

La hiérarchie des secteurs quant à la baisse de coût du travail induite par la baisse de 1,8 point du taux de cotisations famille est légèrement différente de celle observée en ce qui concerne le CICE. Cela est dû à des structures de rémunérations différentes selon les secteurs, en particulier en ce qui concerne le poids des salariés rémunérés entre 1,6 et 2,5 SMIC, éligibles au CICE mais pas à la baisse du taux de cotisations famille. Le secteur de la construction, notamment, semble avoir une part importante de salariés dans cette tranche de rémunérations : en comparaison au secteur du commerce, il bénéficie ainsi relativement plus du CICE (4,5 % de la masse salariale contre 4,2 %) alors qu'il bénéficie relativement moins de la baisse de cotisations famille (0,64 % de la masse salariale contre 0,77 %).

## Ensemble des nouvelles mesures du Pacte de responsabilité et de solidarité

Prises dans leur ensemble, les deux mesures du Pacte entrées en vigueur en 2015 représentent donc une masse de près de 4 milliards d'euros, soit environ un quart du montant du CICE pour cette même année. Cela représente une économie d'environ 0,80 % de la masse salariale brute en moyenne pour les entreprises concernées.

C'est pour les entreprises de taille intermédiaire (entre 20 et 100 salariés) que la baisse du coût du travail liée à ces deux mesures est la plus importante (**tableau 8**) : ce sont en effet celles-ci qui bénéficient le plus de l'élargissement de l'assiette des exonérations générales, tout en ayant une part de salariés éligibles à la baisse du taux de cotisations famille relativement importantes. La situation est donc légèrement différente de celle du CICE, où la baisse relative du coût du travail évolue uniformément avec la taille de l'entreprise.

**Tableau 8 : montant des baisses de cotisations liées aux mesures du Pacte de responsabilité en fonction de la taille des entreprises**

	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	plus de 500 salariés
<b>Baisse de cotisations (en millions d'euros)</b>	776,0	313,3	635,9	360,3	441,1	293,0	1109,9
<b>Baisse de cotisations (en part de la masse salariale, en %)</b>	0,96	0,78	1,14	1,03	0,87	0,75	0,59
<b>Part de salariés éligibles aux exonérations (en %)</b>	63,0	56,4	51,7	48,2	43,2	38,6	32,4

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

En ce qui concerne les secteurs, c'est l'hôtellerie-restauration qui voit son coût du travail diminuer le plus, avec une baisse de 1,61 % de la masse salariale (**tableau 9**). Ici aussi, la hiérarchie est légèrement différente de celle obtenue avec le CICE : les secteurs des services (hors commerce et hôtellerie-restauration) et du commerce sont ici dans une situation relativement plus favorable, alors que l'industrie et la construction sont dans une situation relativement plus défavorable qu'avec le CICE.

**Tableau 9 : montant des baisses de cotisations liées aux mesures du Pacte de responsabilité en fonction du secteur**

	Industrie	Construction	Commerce	Hôtellerie Restauration	Autres services
<b>Baisse de cotisations (en millions d'euros)</b>	733,3	294,0	1337,7	313,8	1254,7
<b>Baisse de cotisations (en part de la masse salariale, en %)</b>	0,63	0,72	1,04	1,61	0,67
<b>Part de salariés éligibles aux exonérations (en %)</b>	37,0	45,0	54,0	83,5	38,0

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

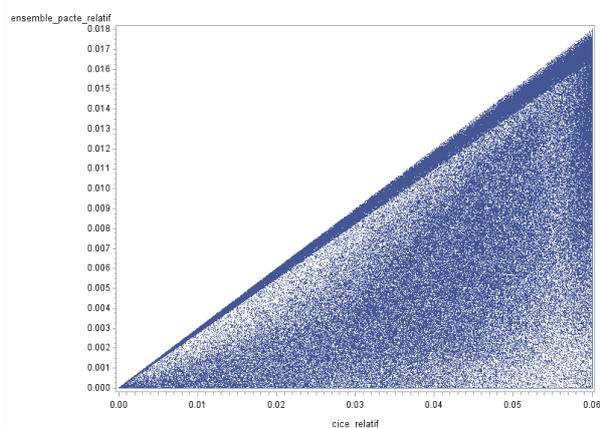
## Interaction entre les baisses du coût du travail induites par le CICE et par le Pacte de responsabilité et de solidarité

Au vu de ce qui précède, il apparaît donc que les baisses de coût du travail induites par le CICE d'une part et par les mesures du Pacte de responsabilité pour 2015 d'autre part n'affectent les mêmes entreprises avec la même intensité, pour deux raisons principales. La première est la diminution du taux maximal d'exonérations pour les entreprises de moins de 20 salariés, qui provoque un surcoût de 47 millions d'euros pour ces entreprises. La seconde est la différence de structure des rémunérations, et notamment la part de salariés rémunérés entre 1,6 et 2,5 SMIC, qui peuvent ainsi bénéficier du CICE, mais qui ne sont pas concernés par les mesures du Pacte de responsabilité pour 2015.

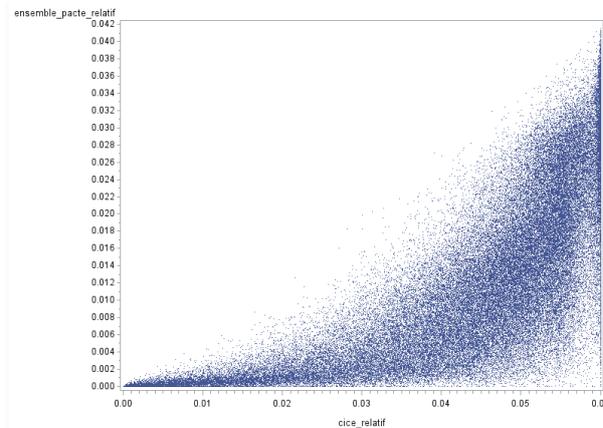
La corrélation entre les deux mesures semble toutefois relativement forte, avec un coefficient de corrélation de 0,75. Une analyse graphique montre une relation assez différente en fonction de la taille des entreprises (plus ou moins de 20 salariés), mais on observe bien un lien positif entre la baisse du coût du travail induite par le CICE et celle induite par le Pacte de responsabilité, même si elle ne semble pas directement linéaire (**graphiques 3 et 4**). Dans certains cas particuliers, l'ordre de grandeur des économies liées au pacte de responsabilité peut être comparable à celles du CICE : en particulier, des entreprises de plus de 20 salariés qui rémunèrent l'ensemble de leurs salariés sous 1,6 SMIC bénéficieraient d'une réduction représentant 4,15 % de leur masse salariale brute grâce au Pacte, contre 6 % de la masse salariale brute grâce au CICE.

### Graphique 3 : baisse de cotisations liée au Pacte de responsabilité en fonction du montant du CICE, par taille d'entreprise, en % de la masse salariale brute

*Moins de 20 salariés*



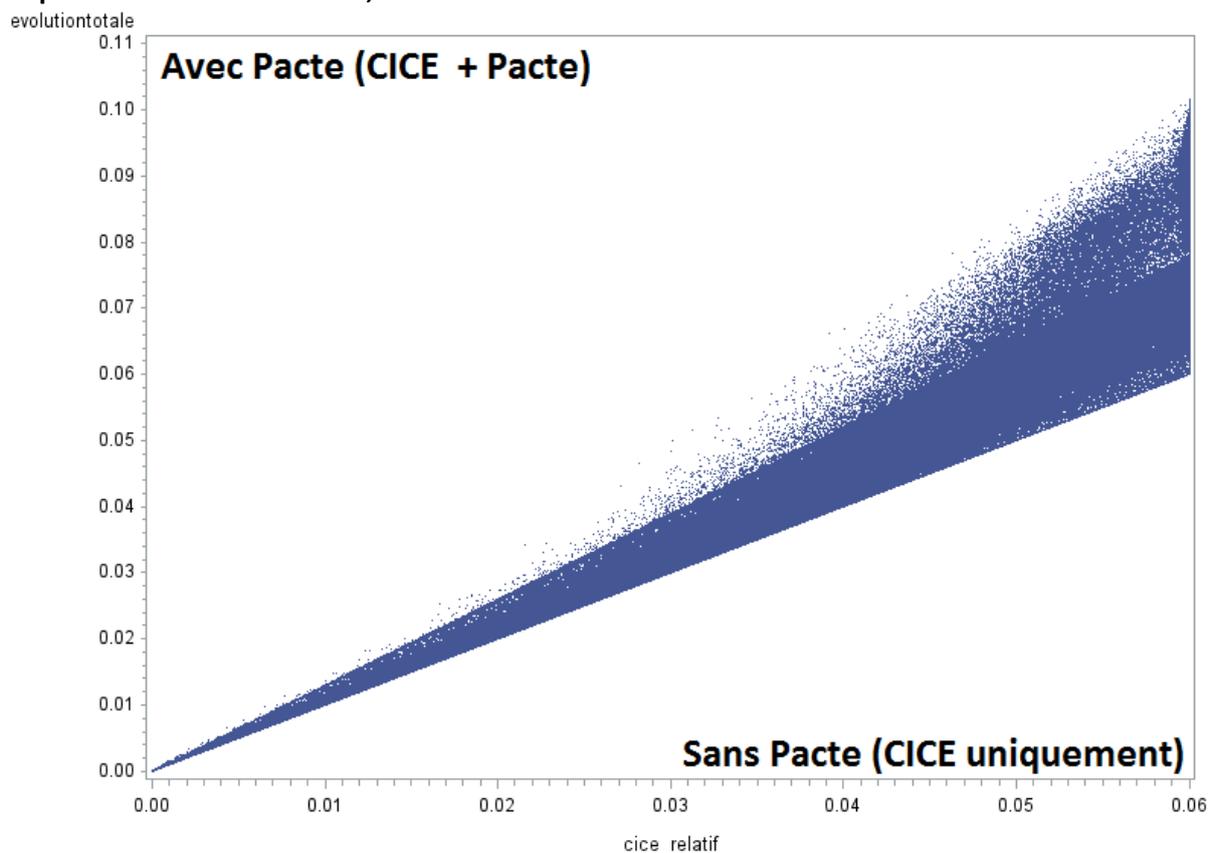
*Plus de 20 salariés*



Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

**Graphique 4 : évolution du coût du travail en 2015 sans et avec prise en compte du Pacte de responsabilité et de solidarité, en % de la masse salariale brute**



*Lecture : le graphique représente pour chaque entreprise la baisse du coût du travail, exprimée en pourcentage de la masse salariale brute, avec le CICE uniquement en abscisse, avec le CICE et les mesures du Pacte de responsabilité en ordonnée.*

*Source : DADS Postes 2014*

*Champ : entreprises éligibles au CICE*

Les mesures du Pacte de responsabilité affectant le coût du travail semblent donc plutôt renforcer l'effet du CICE : les entreprises qui bénéficient le plus du CICE sont aussi celles qui ont vu leur coût du travail diminuer le plus avec les mesures du Pacte. Cela est confirmé en détaillant la baisse relative du coût du travail liée au Pacte en fonction de la baisse liée au CICE (**tableau 10**) : plus l'intensité du CICE est importante, plus la baisse moyenne du coût du travail liée au Pacte est élevée. Cela est vrai quelle que soit la taille des entreprises, malgré l'effet différent du Pacte sur les entreprises de plus ou moins de 20 salariés.

La seule exception concerne les entreprises pour lesquelles la baisse du CICE correspond exactement à 6 % de la masse salariale (c'est-à-dire celle où tous les salariés sont rémunérés en dessous de 2,5 SMIC), en raison d'un effet de structure : les entreprises de moins de 20 salariés sont très largement surreprésentées dans cette catégorie, ce qui diminue la baisse moyenne de coût du travail liée au Pacte sur l'ensemble des entreprises.

**Tableau 10 : baisse de cotisations liée au Pacte de responsabilité en fonction du niveau d'exposition au CICE (en % de la masse salariale brute)**

Taux d'exposition de la masse salariale au CICE	Entre 0 et 1 %	Entre 1 et 2 %	Entre 2 et 3 %	Entre 3 et 4 %	Entre 4 et 5 %	Entre 5 et 6 %	6%
<b>Ensemble des entreprises</b>	0,03	0,10	0,21	0,40	0,91	1,70	1,45
<b>Moins de 20 salariés</b>	0,02	0,14	0,28	0,47	0,70	1,07	1,31
<b>20 salariés ou plus</b>	0,04	0,09	0,19	0,39	0,95	1,84	2,60

Source : DADS Postes 2014

Champ : entreprises éligibles au CICE

Finalement, comme c'était le cas pour les mesures affectant le coût du travail sur la période 2011-2013, il apparaît donc que les mesures liées au Pacte de responsabilité et de solidarité n'aient pas interféré avec le CICE d'une manière pouvant atténuer les résultats des évaluations économétriques d'impact qui ont été menées. Le Pacte de responsabilité et de solidarité a au contraire renforcé les diminutions de coût du travail pour les entreprises les plus bénéficiaires du CICE, avec dans quelques cas une intensité d'un ordre de grandeur comparable : un tel effet pourrait, s'il était mal contrôlé dans des estimations économétriques, conduire plutôt à surestimer les effets propres liés au CICE.