



# Les effets des exonérations de cotisations sociales

## Enseignements d'un workshop international

Nicolas Grimprel, CAE, Arthur Poirier, université Paris Dauphine - PSL et CAE

---

**L**es exonérations de cotisations sociales constituent aujourd'hui un élément central du système socio-fiscal français. Initialement conçues au début des années 1990 pour soutenir l'emploi peu qualifié en réduisant le coût du travail au voisinage du salaire minimum, elles se sont progressivement étendues et avoisinent désormais 75 Md€ par an.

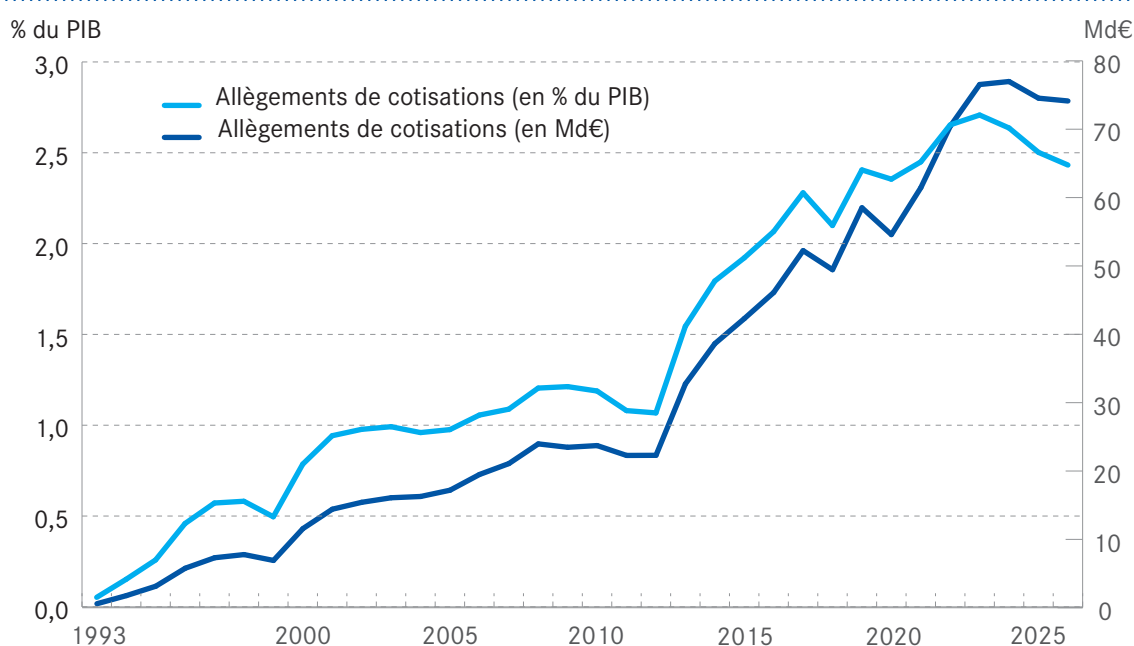
Longtemps abordées sous le seul angle de leurs effets sur l'emploi, elles soulèvent aujourd'hui des interrogations plus larges sur les trajectoires salariales, la progression professionnelle, la productivité ou encore les effets potentiels de tassement des salaires, liés à la forte concentration des exonérations autour du Smic. Dans un contexte de contraintes budgétaires accrues, le débat porte également sur les arbitrages entre soutien à l'emploi peu qualifié, redistribution, efficacité économique et soutenabilité des finances publiques.

Ce *Focus* propose une synthèse des principaux enseignements d'un workshop organisé par le Conseil d'analyse économique et le Haut-Commissariat à la Stratégie et au Plan en octobre 2025, réunissant plusieurs économistes français et étrangers de premier plan. Il revient d'abord sur les résultats empiriques relatifs aux effets du coût du travail sur l'emploi, puis examine les mécanismes économiques plus larges mis en évidence par les travaux récents : effets sur les trajectoires salariales, les incitations individuelles, la réallocation entre entreprises ou les inégalités. Enfin, il présente les principaux arbitrages de politique économique discutés lors de la table ronde de clôture.

Les exonérations de cotisations sociales constituent depuis plus de trois décennies un pilier central de la politique du coût du travail en France. Initialement ciblées sur les bas salaires et l'emploi peu qualifié, elles ont progressivement pris une ampleur budgétaire et économique importante, au point de structurer durablement le système socio-fiscal français.

Avec un coût pour les finances publiques aujourd'hui élevé (de l'ordre de 74 Md€ pour les exonérations générales et 85 Md€ en intégrant les exonérations ciblées) et dans un contexte de contraintes budgétaires accrues et de questionnements renouvelés sur l'efficacité des dépenses publiques, le débat sur les exonérations de cotisations sociales est régulièrement rouvert. Faut-il en maintenir le niveau actuel, les recentrer ou en repenser l'architecture ? Ces interrogations appellent une lecture rigoureuse des enseignements de la recherche économique et une mise en perspective des mécanismes à l'œuvre et des arbitrages implicites que ces dispositifs engendrent.

Graphique 1. Évolution du montant annuel d'allègements de cotisations générales, 1993-2025



**Note de lecture :** En 2025, les allègements généraux de cotisations représentaient 75 milliards d'euros, et 2,5% du PIB.

**Source :** Dares, URSSAF, PLFSS 2026 Annexe 4, Eurostat.

C'est dans cette optique que s'est inscrit le workshop organisé conjointement par le Conseil d'analyse économique et le Haut-Commissariat à la Stratégie et au Plan en octobre 2025. Ce séminaire de recherche, consacré aux effets des variations du coût du travail, a réuni des interventions académiques de premier plan afin de permettre une discussion approfondie entre chercheurs et experts de la politique économique. Le workshop s'est déroulé en trois temps :

La première vague de présentations était consacrée aux effets des variations du coût du travail sur l'emploi, avec la participation d'Arindrajit Dube (Université de Massachusetts Amherst), Fabrice Gilles (Université de Lille, LEM-CNRS, TEPP), Jakob Søgaaard (Université de Copenhague), Attila Lindner (UCL) et Alan Manning (CEP, LSE) ;

La deuxième vague de présentations portait sur les effets plus indirects du coût du travail (analyses en équilibre général, modèles structurels d'incitations et lectures redistributives), avec la participation de Thomas Breda (École d'Économie de Paris, CNRS, IPP), Étienne Wasmer (NYU Abu Dhabi), Christian Dustmann (UCL, RFBerlin), et Jonathan Heathcote (Federal Reserve Bank of Minneapolis) ;

La troisième partie du workshop s'est organisée autour d'une table ronde, incluant Antoine Bozio (EHESS, École d'Économie de Paris, IPP), Pierre Cahuc (Sciences Po, IZA, CEPR), Stéphane Carcillo (OCDE, IZA, Sciences Po), Dorothée Rouzet (DG Trésor) et Arindrajit Dube.

\* Le Conseil d'analyse économique remercie tous les participants à ce colloque.

## Les effets des exonérations de cotisations sociales

L'objectif de ce *Focus* est de tirer parti de ces interventions pour proposer une synthèse structurée des enseignements du workshop, afin de clarifier ce que l'on sait aujourd'hui des effets des exonérations de cotisations sociales sur l'emploi, les salaires et la structure productive ; d'identifier les mécanismes qui sous-tendent ces effets ; et de mettre en lumière les zones d'incertitude et les arbitrages de politique économique qu'ils impliquent.

Le *Focus* est organisé en trois parties suivant la structure du workshop. La première revient sur les résultats empiriques les plus robustes concernant les variations du coût du travail. La deuxième partie propose une lecture interprétative de ces résultats, en mobilisant des cadres d'équilibre général, des analyses d'incitations et des approches distributives, afin de mieux comprendre les effets de moyen et long terme. Enfin, la troisième partie synthétise les points de convergence et de débat mis en évidence lors de la discussion finale, et explicite les principaux enjeux pour la conception des politiques publiques.

## Enseignements empiriques des liens entre coût du travail et emploi

### Les enseignements de la littérature sur le salaire minimum

Les variations du salaire minimum constituent un cadre empirique privilégié pour analyser les effets d'un choc sur le coût du travail. Elles ont donné lieu à une littérature abondante, mobilisant des stratégies quasi expérimentales variées et couvrant un large éventail de contextes institutionnels. Lors du workshop, trois interventions complémentaires ont permis de faire le point sur cet ensemble de résultats. Arindrajit Dube a d'abord présenté une synthèse internationale des effets du salaire minimum sur l'emploi, Attila Lindner s'est ensuite concentré sur les mécanismes d'ajustement mobilisés par les entreprises à la suite d'une hausse du coût du travail et sur les enseignements microéconomiques récents. Enfin, Alan Manning est revenu sur l'expérience britannique sur la hausse du salaire minimum et sur les marges d'ajustement mobilisées par les entreprises.

### Des effets du salaire minimum sur l'emploi généralement faibles ou modérés dans la littérature récente

L'intervention d'Arindrajit Dube vise à répondre à une question centrale : que nous apprend la littérature empirique sur l'impact des hausses du salaire minimum sur l'emploi ?

Pour ce faire, il mobilise l'« *own-wage elasticity of employment* » ([encadré](#)), qui rapporte la variation de l'emploi à la hausse des salaires induite par une réforme du salaire minimum. Cette approche permet de comparer directement les pertes d'emploi éventuelles aux gains salariaux effectivement reçus par les travailleurs concernés, plutôt qu'à la seule hausse nominale du salaire minimum.

#### ***Own wage elasticity of employment (OWE)***

L'*own-wage elasticity of employment* (OWE) mesure la variation de l'emploi d'un groupe de travailleurs rapportée à la variation effective de leurs salaires induite par une réforme du salaire minimum. Elle est définie comme :

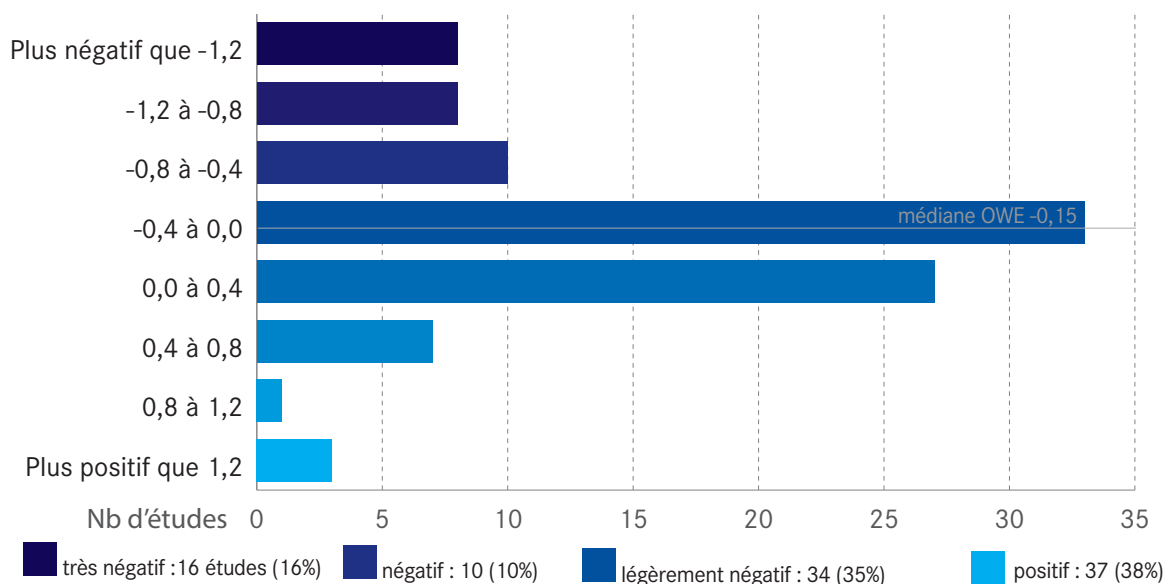
$$OWE = \frac{\% \Delta \text{Emploi}}{\% \Delta \text{Salaire}}$$

Cette mesure a l'avantage d'avoir une interprétation économique directe : une OWE égale à  $-1$  signifie que les pertes d'emploi compensent exactement les gains salariaux, laissant la masse salariale inchangée ; une OWE proche de zéro implique au contraire que les pertes d'emploi associées à la hausse du salaire minimum restent limitées relativement aux gains salariaux obtenus.

La synthèse présentée, qui s'appuie directement sur [Dube & Zipperer \(2025\)](#), repose sur 97 estimations publiées couvrant les États-Unis, l'Europe et d'autres pays de l'OCDE. Comme le montre le [graphique 2](#) ci-dessous, cette synthèse met en évidence une distribution des effets largement concentrée autour de zéro. La médiane des estimations est proche de  $-0,15$ , signifiant que, dans le cas médian, une augmentation du salaire minimum qui induirait une hausse effective de 1 % des salaires parmi les travailleurs engendrerait une baisse de l'emploi de 0,15 %.

Ces estimations suggèrent que les pertes d'emploi, lorsqu'elles existent, sont relativement faibles par rapport aux gains salariaux potentiels. Plus globalement, les auteurs observent que la majorité des estimations empiriques se situent dans une plage d'effets faibles sur l'emploi, tandis que les effets fortement négatifs sont minoritaires. Ces résultats prolongent et confirment les conclusions de plusieurs synthèses influentes de la littérature récente (Dube, 2019 ; Dube & Lindner, 2024)

Graphique 2. Distribution des estimations des effets du salaire minimum sur l'emploi dans la littérature internationale



**Note de lecture :** parmi les 107 études incluses dans la méta-analyse, seules 8 études trouvent qu'une augmentation de 1% du Smic entraînerait une perte d'emploi de 1,2% ou plus.

**Source :** Dube et Zipperer (2025)

### Pas d'évidence empirique claire d'un seuil dans les effets emploi, y compris pour des hausses importantes du salaire minimum

Sur le plan théorique, des modèles de concurrence imparfaite suggèrent que les hausses du salaire minimum peuvent avoir des effets nuls ou positifs lorsque le salaire minimum est initialement fixé à un niveau bas, mais devenir négatives lorsque le coût du travail devient suffisamment élevé pour contraindre la demande de travail. Afin d'examiner empiriquement cette hypothèse, Arindrajit Dube présente des travaux en cours menés avec Attila Lindner et Jon Piqueras (Dube, Lindner & Piqueras, à paraître), fondés sur l'analyse de 60 hausses du salaire minimum au niveau des États américains depuis 2010, mis au regard du niveau du salaire minimum dans chaque contexte (appelé « bite », cf. encadré).

#### « Bite » du salaire minimum

Le « bite » du salaire minimum désigne l'intensité avec laquelle une hausse du salaire minimum affecte la distribution des salaires. Il est généralement mesuré par le ratio de Kaitz, défini comme :

$$\text{Ratio Kaitz} = \frac{\text{Salaire minimum}}{\text{Salaire médian ou moyen}}$$

Un ratio de Kaitz élevé signifie que le salaire minimum se situe proche du salaire médian/moyen, et qu'une variation du salaire minimum affecte une part importante de la main-d'œuvre. À l'inverse, un ratio faible implique un choc plus concentré sur les bas salaires.

En s'appuyant sur une méthodologie d'étude d'événements avec groupes de contrôle, ces travaux montrent que les effets sur les salaires augmentent avec le ratio Kaitz : l'élasticité de salaire relative au salaire minimum est ainsi

## Les effets des exonérations de cotisations sociales

estimée à environ 0,17 pour l'ensemble des États considérés, contre 0,09 pour le tiers d'États étudiés avec les ratios Kaitz les plus faibles, et 0,23 pour le tiers d'États avec les ratios Kaitz les plus élevés. En revanche, aucune détérioration systématique de l'emploi n'est observée, y compris lorsque le ratio Kaitz approche un niveau qui combine néanmoins Smic net élevé, allègements massifs et prime d'activité. Ces résultats, obtenus sur données américaines, ne sont toutefois pas directement transposables au contexte français ou européen.

### En France, un salaire minimum élevé mais un coût du travail proche de la moyenne de l'OCDE

Plusieurs intervenants soulignent ainsi que si le salaire minimum net français est élevé relativement au salaire médian, les exonérations de cotisations sociales réduisent substantiellement le coût du travail effectif au voisinage du Smic. Comme le rappellent [Bozio & Wasmer \(2024\)](#), le coût du travail au niveau du salaire minimum français est proche de celui observé dans la plupart des pays développés, autour de 44% de celui du salaire médian. Dans cette perspective, les effets sur l'emploi d'une hausse du salaire minimum en France peuvent être comparables à ceux observés dans d'autres pays de l'OCDE, pour lesquels la littérature internationale met en évidence des effets sur l'emploi modestes.

### Les ajustements passent principalement par les prix, les marges et la productivité

L'intervention d'Attila Lindner complète cette lecture en se concentrant sur les mécanismes d'ajustement des entreprises à une hausse du salaire minimum. En s'appuyant sur plusieurs études microéconomiques, notamment [Harasztsi et Lindner \(2019\)](#) pour la Hongrie ou [Draca, Machin et Van Reenen \(2011\)](#) pour le Royaume-Uni, il montre que l'absence d'effets importants sur l'emploi ne signifie pas absence d'ajustement. Les entreprises absorbent la hausse du coût du travail, d'une part, par des hausses de prix, bien que celles-ci soient modérées du fait du poids généralement faible des travailleurs au salaire minimum dans la population active. D'autre part, les entreprises s'ajustent aussi aux hausses du coût du travail par une compression limitée des marges et, dans certains cas, des gains de productivité liés à des réorganisations internes ou à des effets de sélection. À l'inverse, les données disponibles ne mettent pas en évidence, en moyenne, de réduction marquée de l'emploi ni de baisse significative des composantes non salariales de la rémunération.

### L'exemple britannique : hausse du salaire minimum et réaction des entreprises

Dans son intervention, Alan Manning revient sur l'expérience du Royaume-Uni, dont la trajectoire initiale diffère fortement de la trajectoire française, mais qui s'en est aujourd'hui rapprochée. Le Royaume-Uni ne disposait pas de salaire minimum dans les années 1990. Les cotisations y étaient plus faibles et les inégalités salariales en bas de la distribution y étaient plus élevées qu'en France. La mise en place du salaire minimum en 1999<sup>1</sup>, puis sa hausse importante<sup>2</sup> depuis, ont peu à peu rapproché le niveau du salaire minimum des deux tiers du salaire médian. Les inégalités au bas de la distribution se sont progressivement comprimées, rapprochant le Royaume-Uni du cas français.

Les études menées au Royaume-Uni suggèrent que les fortes hausses du salaire minimum observées depuis la fin des années 1990 ne se sont pas accompagnées d'une baisse significative de l'emploi peu qualifié, et ont contribué à diminuer les inégalités salariales. Alan Manning souligne toutefois que ces résultats ne permettent pas de conclure à l'absence de tout effet négatif lorsque le coût du travail augmente fortement. Les effets peuvent dépendre du niveau du salaire minimum et des cotisations, du rythme de hausse et du contexte macroéconomique.

Au-delà des effets sur l'emploi, l'intervention d'Alan Manning souligne que les entreprises peuvent aussi s'ajuster face à une hausse du coût du travail, en modifiant les conditions d'emploi. Ces ajustements peuvent notamment prendre la forme d'une plus grande flexibilité des horaires travaillés, du recours à des contrats peu protecteurs ou sans garantie d'heures minimales, plus fréquents au Royaume-Uni (*zero-hour contracts*) ou encore d'une intensification du travail. Ainsi, les effets d'une hausse du salaire minimum ne se limitent pas nécessairement à l'évolution du nombre d'emplois ou des heures travaillées, mais peuvent également concerner la qualité de l'emploi et les conditions de travail. Ces éléments sont plus compliqués à mesurer qu'un simple changement de niveau d'emploi.

Le message d'Alan Manning est donc double. D'une part, les hausses du coût du travail ne se traduisent pas mécaniquement par des destructions d'emplois situés au niveau du salaire minimum, y compris lorsque celui-ci atteint un niveau relativement élevé. D'autre part, les ajustements des entreprises peuvent prendre d'autres formes que la

---

<sup>1</sup> Voir National Minimum Wage Act 1998

<sup>2</sup> Avec notamment le National Living Wage en 2016.

réduction de l'emploi ou des heures travaillées : évolution des formes contractuelles, variabilité accrue des horaires, intensification du travail ou dégradation de certaines dimensions de la qualité de l'emploi.

Les résultats sur les effets du salaire minimum ne sont pas mécaniquement transposables aux exonérations de cotisations sociales

La littérature empirique récente met en évidence des effets généralement modestes des augmentations de salaire minimum sur l'emploi peu qualifié, aux États-Unis comme dans plusieurs pays européens. La présentation d'Attila Lindner ainsi que les discussions en panel soulignent cependant que ces résultats ne sont pas directement transposables aux exonérations de cotisations sociales. Une baisse du coût du travail résultant d'allègements de cotisations peut en effet agir par des mécanismes différents et produire des effets d'ampleur distincte sur l'emploi.

**1/ Les canaux de transmission ne sont pas les mêmes.** Une hausse du salaire minimum augmente à la fois le coût du travail pour l'employeur et le salaire net perçu par le salarié. Elle affecte donc simultanément la demande de travail (coût pour l'entreprise) et, potentiellement, l'offre de travail (incitations, participation, attractivité des emplois). À l'inverse, une baisse de cotisations employeur ciblée sur les bas salaires réduit principalement le coût du travail à salaire net inchangé et agit donc d'abord par la demande de travail. Cette différence est importante pour l'interprétation des élasticités : l'effet emploi observé après une hausse de salaire minimum n'est pas l'effet pur d'un choc de coût pour l'employeur, car il combine des effets passant à la fois par la demande et par l'offre de travail.

**2/ L'incidence et les effets de réallocation peuvent différer.** Dans le cas du salaire minimum, l'augmentation du coût est concentrée sur les emplois payés au voisinage du minimum légal et s'accompagne mécaniquement d'une hausse des salaires pour ces travailleurs. Une hausse de cotisations, a contrario, peut être en partie absorbée par les travailleurs via une baisse des salaires nets, ou par l'entreprise via une compression des marges. Cette incidence sur les salaires est par ailleurs d'autant plus limitée que la hausse des cotisations se concentre sur les salaires proches du minimum légal.

**3/ Une hausse et une baisse du coût du travail n'ont pas nécessairement des effets symétriques, même si leur amplitude est comparable.** La plupart des travaux sur le salaire minimum étudient des hausses du coût du travail, tandis que ceux portant sur les cotisations sociales étudient généralement des baisses de taux. Les entreprises peuvent cependant, en théorie, réagir différemment à une hausse (compression des marges, hausse des prix, substitution capital-travail, gains de productivité) et à une baisse (captation sous forme de rentes, moindre incitation à la réallocation, maintien de structures productives moins efficaces). Les rigidités d'ajustement (coûts d'embauche et de licenciement, contraintes organisationnelles, contrats, frictions de recrutement) et les contraintes financières peuvent également générer des réponses non linéaires.

## Les évaluations directes des exonérations de cotisations sociales en France

Au-delà de la littérature sur le salaire minimum, plusieurs travaux ont directement évalué les effets des exonérations de cotisations sociales mises en œuvre en France depuis les années 1990. Dans sa présentation de l'étude coécrite avec Yannick L'Horty et Ferhat Mihoubi, Fabrice Gilles propose une synthèse des évaluations existantes des exonérations de cotisations sociales en France, ainsi qu'une réévaluation de deux réformes récentes : le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE, 2013) et le Pacte de responsabilité (2015).

### Les exonérations ciblées des années 1990 sur les bas salaires en France : des effets positifs sur l'emploi

Les exonérations de cotisations sociales ont une longue histoire en France, marquée par une succession de dispositifs fortement ciblés au voisinage du Smic depuis le début des années 1990. Les évaluations de ces dispositifs ([Kramarz & Philippon, 2001](#) ; [Crépon & Desplatz, 2001](#)) mettent en évidence des élasticités négatives relativement élevées de la demande de travail au coût du travail pour les bas salaires. Les ordres de grandeur généralement retenus se situent entre  $-0,5$  et  $-2$ , ce qui suggère des effets sur l'emploi positifs et élevés pour les dispositifs les plus ciblés.

Ces résultats se distinguent des effets plus faibles observés dans la littérature sur le salaire minimum, suggérant que les deux instruments pourraient engendrer des effets distincts sur l'emploi. Pour autant, plusieurs intervenants notent que les études trouvant une forte élasticité sont peu nombreuses et concentrées sur des réformes des années 1990. À cette période, le coût du travail au voisinage du Smic et le taux de chômage des peu qualifiés étaient particulièrement élevés. L'extrapolation de ces élasticités au contexte français actuel doit donc être interprétée avec prudence.

### Le ciblage sur les bas salaires comme déterminant important des effets sur l'emploi

Le message principal porté par Fabrice Gilles est que l'ampleur des effets sur l'emploi dépend fortement du degré de ciblage des exonérations. Les dispositifs concentrés sur les salaires proches du Smic produisent les élasticités les plus élevées, tandis que l'extension des allègements à des niveaux de salaire plus élevés s'accompagne d'une baisse rapide des effets sur l'emploi.

### Le CICE : un dispositif large, aux effets sur l'emploi modestes

L'introduction du CICE en 2013 constitue un changement d'échelle et de logique par rapport aux exonérations traditionnelles. Comme le souligne Fabrice Gilles, le CICE est un crédit d'impôt assis sur l'ensemble des salaires inférieurs à 2,5 Smic, pour un coût budgétaire élevé et avec un versement différé dans le temps. Ces caractéristiques en font un dispositif moins ciblé et plus complexe à évaluer. Il a ensuite été transformé en allègements pérennes de cotisations sociales en 2019, rapprochant davantage encore ce dispositif des exonérations générales de charges sur les bas salaires.

Le dispositif a fait l'objet de nombreuses évaluations, notamment dans le cadre du Comité de suivi du CICE auquel Fabrice Gilles a contribué. Les travaux conduits dans ce cadre mettaient généralement en évidence des effets positifs mais relativement modestes sur l'emploi au regard du coût budgétaire du dispositif, ainsi que des effets plus visibles sur les marges des entreprises (Baïz et al., 2020). Fabrice Gilles propose ici une réévaluation du dispositif à partir d'un large panel d'entreprises françaises sur la période 2009-2016, en exploitant les différences d'exposition des entreprises à la réforme.

Les résultats indiquent un effet positif sur l'emploi dans les entreprises les plus exposées, mais d'ampleur modérée. L'élasticité emploi estimée (-0,5) est inférieure à celles estimées précédemment pour les exonérations concentrées sur les bas salaires dans les années 1990 (Kramarz & Philippon, 2001 ; Crépon & Desplatz, 2001), ce qui est cohérent à la fois avec le moindre ciblage du dispositif, mais aussi avec l'évolution du marché du travail français depuis les années 1990, marquée notamment par une baisse du ratio de Kaitz et donc du coût relatif du travail au voisinage du Smic.

### Le Pacte de responsabilité : des effets modestes, plus faibles que pour les allègements généraux

Le Pacte de responsabilité, mis en œuvre à partir de 2015, introduit des baisses directes de cotisations sociales s'étendant jusqu'à 3,5 Smic. Par rapport au CICE, il se rapproche davantage des exonérations classiques par son mode de versement, tout en restant relativement large dans son champ d'application, dans une logique d'amélioration de la compétitivité des secteurs industriels et de reconquête des marchés extérieurs.

Les estimations présentées par Fabrice Gilles montrent également un impact positif sur l'emploi dans les entreprises les plus concernées, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et les contrats à durée indéterminée. Toutefois, les élasticités estimées restent encore une fois sensiblement plus faibles (-0,2) que celles associées aux dispositifs très ciblés sur les bas salaires, confirmant le rôle essentiel du ciblage dans l'efficacité des exonérations.

### Une tension persistante avec les résultats sur le salaire minimum

Pris ensemble, les résultats présentés mettent en évidence une tension empirique avec les enseignements de la littérature sur le salaire minimum discutés [auparavant](#). Les premières évaluations des exonérations ciblées sur les bas salaires mises en œuvre dans les années 1990 montrent des effets sur l'emploi plus importants que ceux généralement observés à la suite d'une hausse du salaire minimum, tandis que les dispositifs plus larges et plus récents, comme le CICE ou le Pacte de responsabilité, produisent des effets plus modestes.

Plusieurs pistes explicatives, discutées au cours du workshop, permettent d'éclairer cette tension empirique. Elles tiennent notamment, comme détaillé [auparavant](#), aux différences de canaux de transmission entre hausses du salaire minimum et baisses de cotisations sociales, ainsi qu'à l'asymétrie potentielle entre hausses et baisses du coût du travail.

Par ailleurs, plusieurs intervenants notent que les résultats sur les exonérations sont potentiellement moins robustes empiriquement, du fait des méthodes d'évaluation empiriques utilisées. L'évaluation empirique des exonérations repose en effet souvent sur des variations d'emploi au niveau des entreprises affectées et peut ainsi surestimer les

effets sur l'emploi agrégé, en ne capturant pas les effets d'équilibre général et de réallocation (notamment lorsqu'une partie des pertes d'emplois dans les entreprises affectées par une hausse des cotisations sont compensées par une hausse d'emploi dans les entreprises peu ou pas affectées).

### Les effets des prélèvements sur le travail au-delà du seul emploi : le cas danois

Alors que les [première](#) et [deuxième](#) sections se concentrent principalement sur les effets des variations du coût du travail sur l'emploi, c'est-à-dire sur la marge extensive, l'intervention de Jakob Søggaard offre un point de vue complémentaire en s'intéressant aux ajustements sur la marge intensive de l'offre de travail, en particulier les réponses en termes d'heures travaillées, d'effort et de revenus. Cette approche, centrale dans le contexte danois, permet d'éclairer une dimension différente mais essentielle des politiques de prélèvements sur le travail.

### La marge intensive comme objet central d'analyse dans le contexte danois

Jakob Søggaard souligne que, dans le cas danois, la fiscalité du travail repose presque exclusivement sur l'imposition des revenus des personnes physiques, avec un rôle très limité des cotisations sociales employeurs. Dans ce cadre institutionnel, l'incidence statutaire des prélèvements porte principalement sur les travailleurs, ce qui conduit les autorités publiques et les chercheurs à privilégier l'analyse des réponses de l'offre de travail, plutôt que celles de la demande. Les évaluations des réformes fiscales danoises s'inscrivent ainsi dans un cadre inspiré de [Saez \(2001\)](#), qui suppose une demande de travail parfaitement élastique et se concentre sur les réactions comportementales des individus.

### Des estimations empiriques contrastées mais informatives

Jakob Søggaard mentionne d'abord que les estimations utilisées par les décideurs publics reposent généralement sur des élasticités de la base taxable ou des revenus de l'ordre de 0,1, correspondant à des réponses faibles de l'offre de travail à la marge intensive.

Il souligne toutefois que des travaux récents, notamment [Kleven, Kreiner, Larsen et Søggaard \(2025\)](#), mettent en évidence des réponses plus élevées dans certains contextes, avec des élasticités pouvant atteindre 0,4 à 0,5. Søggaard insiste néanmoins sur le caractère contextuel de ces estimations et adopte une lecture prudente de ces résultats, soulignant que les réponses observées dépendent fortement du niveau de revenu, du type de réforme et de l'horizon temporel considéré.

### Une complémentarité, mais une comparabilité limitée avec le cas français

L'intervention souligne que ces résultats ne sont pas directement transposables au cas français. D'une part, le salaire minimum joue en France un rôle central dans la formation des salaires, ce qui limite mécaniquement les ajustements sur la marge intensive pour les travailleurs situés au bas de la distribution. D'autre part, les exonérations de cotisations sociales modifient principalement le coût du travail du point de vue des employeurs, ce qui oriente les ajustements vers la demande de travail plutôt que vers l'offre.

Les résultats danois apportent ainsi surtout un éclairage qualitatif sur l'importance potentielle des réponses sur la marge intensive dans des contextes où l'incidence sur les travailleurs est forte, sans fournir d'ordres de grandeur directement applicables aux politiques françaises d'exonérations de cotisations sociales.

### Les effets du coût du travail varient également selon les entreprises et les travailleurs

Les sections précédentes ont montré que l'ampleur des effets des variations du coût du travail sur l'emploi dépend fortement du niveau de salaire ciblé, les dispositifs concentrés sur les bas salaires étant associés à des élasticités plus élevées que les dispositifs plus larges.

Les discussions lors du workshop montrent que cette dimension n'épuise toutefois pas la diversité des réponses observées. Les effets des politiques de coût du travail peuvent ainsi également varier sensiblement selon les caractéristiques des entreprises et des travailleurs concernés. Les résultats présentés mettent ainsi en évidence une hétérogénéité supplémentaire, qui s'ajoute aux effets liés au ciblage par niveau de salaire.

## Les effets des exonérations de cotisations sociales

### Les entreprises exposées à la concurrence internationale réagissent davantage aux variations du coût du travail

Les résultats présentés par Fabrice Gilles indiquent que, pour un même dispositif d'exonération, les effets sur l'emploi peuvent différer selon le type d'entreprise. En particulier, les estimations montrent des effets plus marqués dans les entreprises exportatrices, suggérant qu'elles réagissent davantage aux variations du coût du travail. Cette hétérogénéité reflète des différences structurelles, notamment en termes d'exposition à la concurrence internationale et de marges d'ajustement.

### Les entreprises les plus contraintes financièrement ajustent davantage l'emploi

Les travaux discutés par Attila Lindner sur les baisses de cotisations sociales, notamment [Bíró et al. \(2022\)](#), mettent également en évidence la variabilité des réponses selon les entreprises. Les résultats suggèrent que les entreprises contraintes en termes de liquidité, avec une productivité relativement plus faible et une part plus importante de bas salaires dans leur masse salariale, traduisent davantage la baisse de cotisations en ajustements d'emploi, tandis que les entreprises plus productives absorbent une part plus importante du choc par les marges ou les salaires.

### Les effets des exonérations semblent plus marqués pour les jeunes

Les interventions soulignent également que les effets des variations du coût du travail diffèrent selon les caractéristiques des travailleurs, au-delà du simple niveau de salaire ciblé par les dispositifs. Les résultats présentés par Fabrice Gilles montrent que les exonérations de cotisations sociales bénéficient davantage aux travailleurs peu qualifiés et aux contrats à durée indéterminée, tandis que les travaux présentés par Attila Lindner montrent que les réponses peuvent également s'accroître pour les jeunes travailleurs.

## Aller au-delà des constats à court terme : mécanismes, effets indirects et de long terme

Les résultats empiriques présentés dans la première partie montrent que les variations du coût du travail ont des effets souvent modestes sur l'emploi mais qui restent très dépendants du contexte institutionnel et du type de dispositif considéré.

Les interventions de la seconde partie du workshop proposent d'aller au-delà de ces constats de court terme pour analyser les mécanismes économiques sous-jacents et les effets indirects des exonérations de cotisations sociales : incitations individuelles, trajectoires professionnelles, structure des salaires, réallocation des entreprises ou encore effets redistributifs.

### Un cas français singulier : structure des prélèvements, salaire minimum et contraintes de politique économique

Avant d'examiner les différents mécanismes à l'œuvre, il est utile de rappeler une spécificité centrale du cas français, mise en évidence par l'intervention de Jonathan Heathcote. Son analyse propose une lecture d'ensemble du système socio-fiscal, en s'appuyant sur les enseignements de la littérature sur la fiscalité optimale et sur les caractéristiques institutionnelles françaises.

Un premier point souligné est que la question de la fiscalité en bas de la distribution est au moins aussi importante que celle portant sur les hauts revenus. Le niveau des prélèvements au voisinage du salaire minimum influence en effet directement le coût du travail, les incitations salariales et les possibilités de redistribution.

Dans la tradition de [Mirrlees \(1971\)](#), une vaste littérature étudie la manière dont les taux marginaux de prélèvement (cf. encadré) doivent évoluer avec le revenu, en arbitrant entre redistribution et incitations économiques.

### Taux marginaux de prélèvement

Le taux marginal de prélèvement mesure la part d'un euro supplémentaire de revenu qui est prélevée par le système socio-fiscal. Autrement dit, il indique ce qu'il reste effectivement lorsqu'un revenu augmente. Par exemple, si l'employeur d'un salarié augmente de 100 euros supplémentaires son salaire, mais que le salarié n'en conserve effectivement que 40 après prélèvements et perte de certaines aides, son taux marginal effectif est de 60 %.

Il se distingue du taux moyen, qui rapporte l'ensemble des prélèvements au revenu total. Le taux marginal s'intéresse uniquement aux variations « à la marge », par exemple à la suite d'une augmentation de salaire ou d'une hausse des heures travaillées.

En pratique, le taux marginal effectif intègre l'ensemble des prélèvements et transferts : impôt sur le revenu, cotisations sociales, ainsi que la diminution éventuelle de certaines prestations. Il peut ainsi être significativement plus élevé que les seuls taux statutaires.

Dans le cadre de la politique d'exonérations de cotisations sociales, une partie de ce taux provient d'un taux marginal dit implicite. C'est un prélèvement supplémentaire créé de manière indirecte par la dégressivité du dispositif. L'employeur perd une partie des exonérations à mesure que le salaire augmente, ce qui augmente le coût marginal d'une hausse de salaire.

Un taux marginal qui augmente avec les revenus (dit « progressif ») peut ainsi permettre de procéder à une certaine redistribution, en mettant une contribution fiscale plus forte sur les plus hauts revenus. Cependant, puisque ce taux détermine aussi le gain net associé à une augmentation du revenu, un taux élevé peut aussi affecter les incitations économiques, que ce soit pour les salariés (ex : effort) ou les entreprises (ex : augmentation des salaires).

Voir également le *Focus* 137<sup>3</sup> pour la façon dont le taux marginal implicite est calculé en fonction de deux grandeurs importantes ; le taux marginal implicite lié aux cotisations employeur et le taux marginal implicite lié aux cotisations employé, aux transferts vers les ménages (APL, prime d'activité) et au taux de prélèvement et taxation bruts (CSG, IR) et les effets théoriques attendus sur l'offre et la demande de travail en fonction du mode de détermination des salaires.

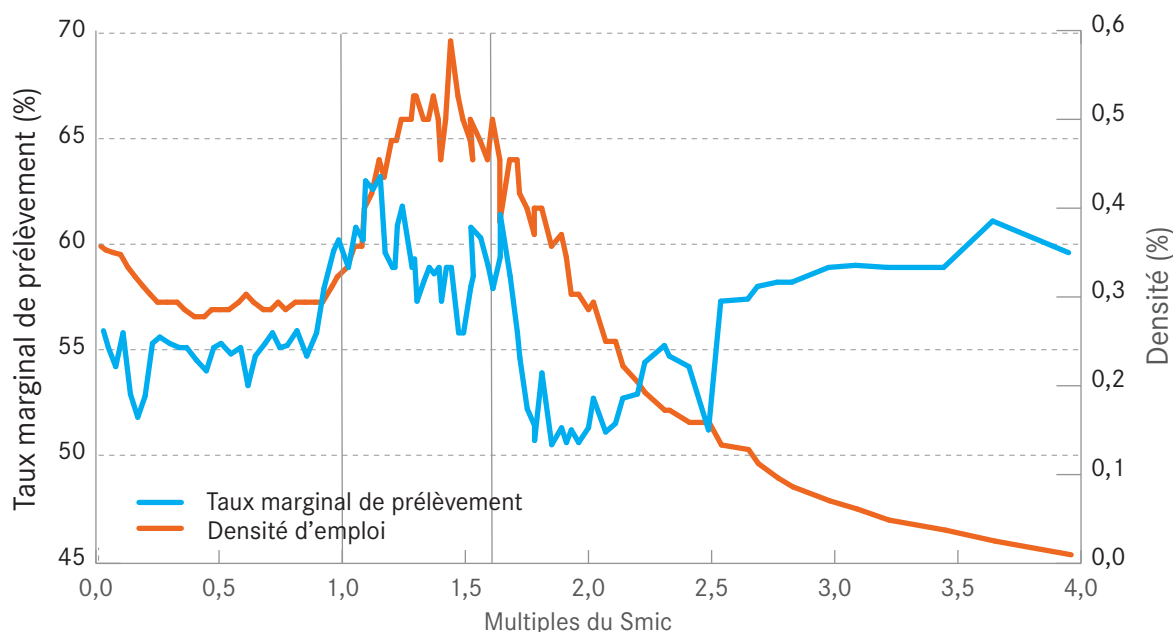
La littérature économique ne conduit pas à une forme unique de fiscalité optimale. Selon les hypothèses retenues sur les comportements des travailleurs et les objectifs redistributifs, certains modèles recommandent des taux marginaux constants (Mirrlees, 1971), en U (Saez, 2001) ou croissants (Heathcote & Tsujiyama, 2021). Néanmoins la littérature converge sur un point : la forme du barème de prélèvements est déterminante pour les incitations individuelles et les performances agrégées de l'économie.

Le système français de cotisations employeurs présente une structure particulière au voisinage du salaire minimum. Comme le montre le [graphique 3](#), les taux marginaux effectifs sont faibles dans le plus bas de la distribution (temps partiel et apprentissage, notamment), mais augmentent au-delà de 60% (voire 65 à 70% pour certaines configurations familiales : personnes seules ou familles monoparentales) lorsqu'on se rapproche du Smic (qui est approximativement autour du 30<sup>e</sup> centile) et ne redescendent sous 55% qu'autour du 60<sup>e</sup> centile (à peu près 1,6 fois le Smic). Autrement dit, lorsqu'une entreprise augmente le salaire d'un travailleur situé juste au-dessus du Smic, cette hausse s'accompagne d'une réduction conséquente des exonérations de cotisations sociales et d'une perte de transferts sociaux (allocation logement ou prime d'activité), ce qui accroît fortement le coût total de cette augmentation salariale.

Heathcote décrit ainsi une forme en « U inversé », qui contraste avec les profils optimaux généralement étudiés dans la littérature. Cette configuration est d'autant plus importante qu'elle concerne une zone de la distribution des salaires où se concentre une large part des travailleurs puisque plus de 30% des salariés ont des salaires entre 0,3 et 1,3 Smic. Cette concentration des individus là où les taux marginaux sont les plus élevés amplifie les effets potentiels sur les comportements d'offre de travail, d'effort et de progression salariale.

<sup>3</sup> Aleman-Pericon C., Mimani P., Santaaulàlia-Llopis R. et Wasmer E. (2026) : « Le rôle des taux marginaux implicites de prélèvement dans la formation des salaires et de l'emploi », Les Focus du CAE n° 138.

Graphique 3. Taux marginaux effectifs en fonction du coût du travail



**Note :** Les estimations présentées ici portent sur l'ensemble des actifs occupés. Elles incluent notamment des salariés du secteur public, des indépendants et des salariés à temps partiel qui ne bénéficient pas des allègements généraux dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Les taux marginaux implicites des salariés du privé rémunérés autour du Smic sont donc supérieurs de plusieurs points à ceux observés dans ces estimations.

**Lecture :** Le taux marginal de prélèvement est au plus haut entre 1 et 1,6 Smic (environ 60 à 65%). La distribution (ou «densité») des salariées se concentre quant à elle entre 1 et 2 Smic.

**Source :** Sicsic et Vermersch (2021) : « Les incitations monétaires au travail sont plus élevées en 2019 qu'en 2014 », *Insee Analyses*, n° 66, Graphique 3.

Pour comprendre cette forme, Jonathan Heathcote met en avant le rôle de la pression fiscale, c'est-à-dire le niveau élevé de dépenses publiques et de redistribution que doit financer le système français. Dans un tel contexte, la théorie suggère qu'il est nécessaire de lever des recettes importantes, ce qui tend à accroître les taux marginaux, y compris à des niveaux de revenu relativement faibles, quand, comme en France, une part importante des travailleurs se situe à proximité du Smic. Toutefois, cette logique entre en tension avec une autre contrainte propre au cas français : l'existence d'un salaire minimum net relativement élevé. En présence d'un Smic contraignant, appliquer des cotisations employeur élevées aux bas salaires renchérit fortement leur coût et peut peser sur l'emploi des travailleurs les moins productifs.

L'architecture actuelle du système peut ainsi être interprétée comme le résultat de cette contrainte. Pour préserver l'emploi au voisinage du Smic, les cotisations employeur ont été fortement réduites à ce niveau, ce qui revient à exonérer en grande partie la première tranche de revenus. Mais cette perte de recettes doit être compensée ailleurs, ce qui conduit à concentrer les prélèvements sur les salaires légèrement supérieurs, d'où les taux marginaux élevés observés entre 1 et 1,6 Smic. Le système français apparaît ainsi comme une tentative de concilier trois objectifs difficiles à atteindre simultanément : un salaire minimum élevé, un niveau important de protection sociale et un financement reposant largement sur les cotisations patronales et salariales.

Dans ce contexte, les exonérations de cotisations sociales ne peuvent être analysées indépendamment de l'ensemble du système socio-fiscal. Elles participent à une architecture globale qui influence simultanément la répartition des salaires, les incitations individuelles et les décisions des entreprises. Les sections suivantes déclinent ces effets selon trois dimensions complémentaires : [les réallocations et les trajectoires de carrière](#), [les incitations à l'effort et à la formation des compétences](#), et [les effets redistributifs sur la structure des salaires](#).

### Les variations du coût du travail affectent le tissu productif et les trajectoires professionnelles

Les résultats empiriques présentés dans la première partie mesurent principalement les effets directs des variations du coût du travail sur l'emploi. Les interventions de Thomas Breda et Christian Dustmann invitent à compléter cette

lecture par une analyse en équilibre général, attentive aux effets indirects des exonérations sur la composition des entreprises, la qualité des appariements et les trajectoires professionnelles.

### La fiscalité des entreprises peut affecter la composition du tissu productif

Thomas Breda, dans la première partie de son intervention, s'appuie ainsi sur les récents travaux issus de [Breda, Haywood & Wang \(2024\)](#) afin d'analyser les effets d'équilibre induits par une réduction de cotisations sociales ciblée sur les bas salaires, à l'aide d'un modèle structurel théorique. Dans ce cadre, une réduction du coût du travail au bas de l'échelle salariale peut attirer vers l'emploi des travailleurs auparavant inactifs ou difficilement employables, mais aussi favoriser l'ouverture ou le maintien d'entreprises peu productives ou peu intensives en capital. Les créations d'emplois peuvent donc affecter la productivité moyenne de l'économie et l'efficacité des appariements.

Les travaux de Christian Dustmann portent, eux, sur l'Allemagne et ne concernent pas directement sur les exonérations de cotisations sociales. Ils donnent néanmoins un éclairage empirique complémentaire sur les effets de la fiscalité des entreprises. À partir de près de 5 000 variations de taux d'imposition au niveau municipal en Allemagne entre 1999 et 2014, ils montrent qu'une hausse d'un point de pourcentage de la fiscalité locale sur les entreprises réduit le capital local d'environ 4 %, l'emploi local d'environ 1,2 % et les salaires d'environ 0,5% après trois ans. Une partie importante de l'effet sur l'emploi passe par la fermeture d'établissements, surtout parmi les petites entreprises moins rémunératrices.

Ces résultats font écho à la prédiction théorique de [Breda, Haywood & Wang \(2024\)](#) : un changement de fiscalité des entreprises n'affecte pas seulement le comportement économique des entreprises existantes mais aussi la composition du tissu productif, en obérant la survie des entreprises les moins productives.

### La fiscalité affecte aussi les opportunités de progression des travailleurs

Dans le cadre d'une baisse de la fiscalité ciblée sur les bas salaires, et donc sur les entreprises les moins rémunératrices, Thomas Breda montre que les effets induits sur le tissu productif, notamment par la création d'entreprises moins productives, peuvent certes créer davantage d'emplois, mais aussi limiter la progression salariale, en induisant des appariements de moindre qualité entre travailleurs et entreprises. Les travaux présentés par Christian Dustmann, qui s'appuient eux sur des hausses non ciblées de la fiscalité des entreprises, montrent pour leur part que malgré la recomposition du tissu productif vers des entreprises plus productives, les entreprises les plus rémunératrices réagissent aussi à la hausse de fiscalité en réduisant leurs embauches. Lorsque ces entreprises embauchent moins, les travailleurs employés dans des firmes moins rémunératrices perdent des opportunités de progression vers de meilleurs emplois : en moyenne, Christian Dustmann et ses coauteurs estiment qu'une augmentation de 1 point de pourcentage de la fiscalité locale des entreprises réduit d'environ 1 % la probabilité pour les travailleurs de progresser vers un meilleur emploi dans une nouvelle entreprise.

La hausse de la fiscalité entraîne aussi un ralentissement des trajectoires salariales des travailleurs, de l'ordre de -0,5% pour les travailleurs restant dans leur entreprise, et de -0,7% pour ceux changeant d'emploi. Dustmann décrit ces mécanismes comme une perturbation du « *job ladder* », c'est-à-dire de l'échelle de progression professionnelle. Pour les salariés déjà en place dans les entreprises les plus rémunératrices, les pertes salariales (-0,8%) induites par la hausse de la fiscalité proviennent à 75% d'ajustements au sein même de l'établissement. Pour les travailleurs recevant des salaires bas, et en particulier les jeunes, la hausse de la fiscalité d'un point de pourcentage entraîne un ralentissement plus marqué de leur progression salariale, de l'ordre de -1%, et contrairement aux hauts salaires, la quasi-totalité de cette baisse peut être attribuée à la réduction des opportunités d'emplois dans d'autres entreprises plus rémunératrices.

Pris ensemble, les résultats de Thomas Breda et Christian Dustmann mettent en avant les effets complexes que des variations de la fiscalité peuvent avoir sur les trajectoires salariales. D'une part, une fiscalité plus clémente sur les bas salaires peut favoriser davantage les entreprises moins productives, réduisant à terme les rémunérations des travailleurs. D'autre part, une hausse de la fiscalité non ciblée, bien qu'elle puisse améliorer la composition du tissu productif, peut aussi entraîner une réduction des embauches dans les entreprises les plus rémunératrices, et donc limiter les perspectives de progression salariale des travailleurs. Ces résultats montrent que les effets d'une politique fiscale sur le travail ne peuvent se résumer à une variation instantanée de l'emploi : ils passent aussi par la transformation du tissu productif et des embauches, affectant à terme les trajectoires futures des travailleurs.

### Les exonérations peuvent aussi affecter les trajectoires salariales et les incitations individuelles

L'intervention d'Étienne Wasmer propose une lecture complémentaire des exonérations de cotisations sociales, centrée non plus seulement sur les effets sur l'emploi, mais sur les incitations qu'elles créent pour les travailleurs et les entreprises. Son point de départ est que ces politiques doivent être analysées comme un arbitrage entre baisse du coût du travail et augmentation de la progressivité du système socio-fiscal, qui peut affecter à la fois les décisions salariales des entreprises et les incitations des travailleurs à progresser salarialement, à accepter davantage de responsabilités ou à investir dans leurs compétences.

#### Une hausse des taux marginaux entre 1 et 1,6 Smic

Ce diagnostic s'appuie sur une étude de la forte évolution des prélèvements sur le travail en France à partir des années 1990. Wasmer souligne que les exonérations de cotisations employeur, introduites graduellement entre 1993 et 2024, ont créé une forte pente des cotisations entre le Smic et 1,6 Smic. Une approximation de cette pente conduit à un coefficient proche de 0,93, ce qui correspond à lui seul à un taux marginal effectif d'environ 48% entre coût du travail et salaire brut, contre environ 30% dans le système plus linéaire du début des années 1990. Pris isolément, cet écart reste modéré. Mais il s'ajoute aux autres composantes du système socio-fiscal, en particulier aux transferts dégressifs, tels que la prime d'activité, qui ont largement augmenté pour les bas salaires à partir de 2015, si bien que les taux marginaux effectifs auxquels font face les ménages atteignent désormais 60 à 70 %, voire davantage dans certaines configurations.

#### Des effets positifs sur l'emploi, mais défavorables sur l'effort et les trajectoires salariales

Bien que les évaluations de ces politiques ciblées sur les bas salaires indiquent qu'elles semblent avoir eu un effet positif sur l'emploi ([Kramarz & Philippon, 2001](#) ; [Crépon & Desplatz, 2001](#) ; [Bunel & L'Horty, 2012](#)), peu d'études se penchent sur les autres effets potentiellement défavorables qu'a pu générer la forte hausse des taux marginaux effectifs : effets négatifs sur l'effort, la motivation et les gains de productivité, ainsi que sur la distribution des trajectoires d'emploi. Les travaux préliminaires présentés par Étienne Wasmer lors de cette conférence permettent d'apporter des premiers éléments de réponse.

Dans un cadre théorique d'abord, l'auteur rappelle que les modèles de négociation salariale standards dans la littérature économique prédisent que le gain de productivité effectivement conservé par le salarié dépend de son pouvoir de négociation et des taux marginaux applicables. En prenant les taux marginaux observés en France dans le bas de la distribution salariale, Étienne Wasmer montre qu'un travailleur peut ne conserver qu'environ 10 % du surplus associé à une amélioration de sa productivité, par exemple après une promotion, une montée en compétences ou une augmentation de ses responsabilités.

Dans ces conditions, les incitations à fournir un effort supplémentaire, à accepter une promotion ou à investir dans des compétences spécifiques sont fortement réduites, puisque les gains de revenu effectivement conservés sont limités. Lorsque la contrainte du salaire minimum est active, l'effet est encore plus important : si l'effort marginal ne se traduit pas par une hausse de salaire immédiate, il n'est valorisé que s'il diminue la probabilité d'être au chômage ou de sortir durablement du voisinage du Smic.

L'auteur introduit ensuite les résultats préliminaires de l'analyse de ces incitations par la calibration d'un modèle de *random search & matching*, correspondant à une extension du modèle de [Shimer & Smith \(2001\)](#). Les simulations présentées, bien que préliminaires, illustrent l'ampleur potentielle des effets de désincitation induits par la politique d'exonération sur les bas salaires en France. En simulant le passage d'une économie stylisée du début des années 1990 à la structure actuelle de prélèvements et de transferts mais sans prendre en compte d'autres changements structurels de l'économie intervenus sur la période afin d'isoler le rôle des taux marginaux implicites, Étienne Wasmer obtient une forte hausse de la concentration des emplois autour du Smic (la part des travailleurs concernés augmentant de plusieurs points de pourcentage) une baisse de « l'effort moyen » de 15 à 19% et un ralentissement de la croissance salariale d'environ 0,6 points de pourcentage. En revanche, l'effet sur le chômage agrégé est limité dans cette simulation (-0,2 point), ce qui suggère que les gains sur la marge extensive peuvent être partiellement compensés par des effets défavorables sur la marge intensive et la productivité.

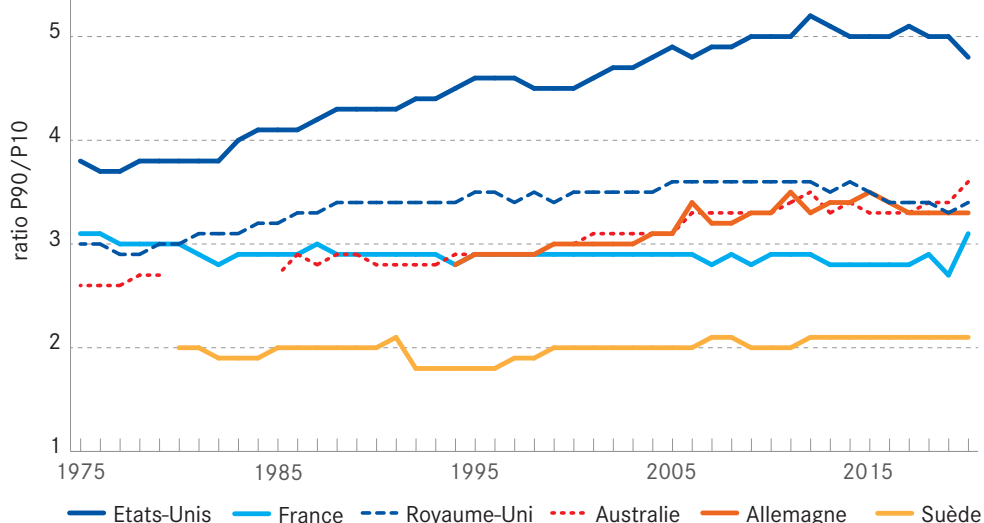
L'intervention d'Étienne Wasmer met ainsi en évidence un arbitrage central des politiques de coût du travail : soutenir l'emploi peu qualifié à court terme peut s'accompagner d'un affaiblissement des incitations à l'effort et à la progression salariale à moyen terme. Les exonérations ne modifient donc pas seulement le niveau d'emploi, mais aussi la

dynamique des trajectoires salariales et de formation, ce qui invite à élargir l'évaluation de ces dispositifs au-delà de leurs seuls effets immédiats sur l'emploi.

### Les exonérations de cotisations sociales comme instrument de redistribution

La seconde partie de l'intervention de Thomas Breda propose une lecture complémentaire des exonérations de cotisations sociales en les analysant comme un instrument redistributif, au-delà de leur objectif initial de soutien à l'emploi. L'auteur s'appuie sur un papier académique récent ([Bozio, Breda & Guillot, 2023](#)). Son point de départ est le fait stylisé suivant : comme le montre le [graphique 4](#), contrairement à la plupart des pays développés, les inégalités salariales ont stagné voire légèrement diminué en France depuis les années 1980 (mesurées par le ratio entre le dernier et premier décile des salaires bruts). L'enjeu est alors d'expliquer cette spécificité française et d'en identifier les mécanismes sous-jacents.

Graphique 4. Comparaison internationale des inégalités salariales à partir de la distribution de salaire brut



**Note de lecture :** En 2020 aux États-Unis, les 10% des salaires bruts les plus hauts étaient en moyenne 4,8 fois plus élevés que les 10% des salaires bruts les plus faibles, contre 3,1 fois pour la France.

**Source :** [Bozio, Breda & Guillot \(2023\)](#)

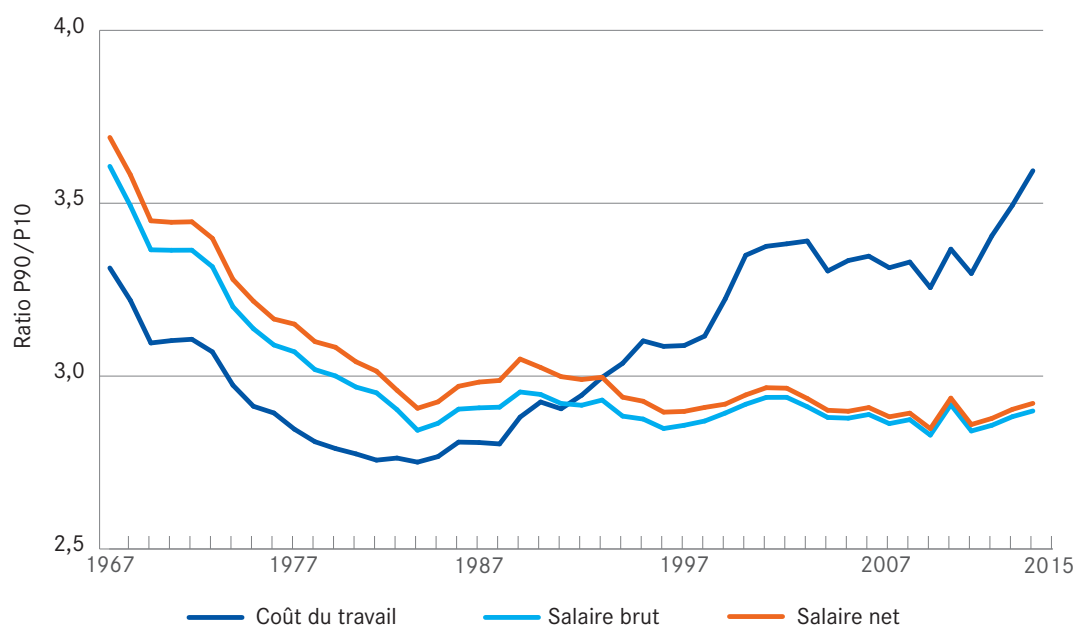
### Le rôle central des cotisations sociales dans la baisse des inégalités salariales

[Bozio, Breda & Guillot \(2023\)](#) montrent que cette évolution s'explique largement par la transformation de la structure des cotisations sociales depuis les années 1990. Alors que les taux de cotisations étaient relativement homogènes auparavant, les réformes ont progressivement réduit les prélèvements sur les bas salaires tout en les augmentant au niveau médian et en haut de la distribution. Concrètement, le taux de cotisations totales (employeur + salarié) au niveau du premier décile a diminué d'environ 15 points de pourcentage, tandis qu'il a augmenté de 30 à 40 points au sommet de la distribution. Un second point important est que cette redistribution s'opère à des niveaux de revenus beaucoup plus bas que celle de l'impôt sur le revenu. Alors que ce dernier concentre ses effets au sommet de la distribution (au-delà du 90<sup>e</sup> ou 99<sup>e</sup> percentile), les cotisations sociales modifient fortement la distribution dès les bas et moyens salaires.

Cette évolution a des implications directes sur la mesure des inégalités. Breda distingue trois notions de salaire : le salaire net (après cotisations), le salaire « affiché » ou brut (incluant les cotisations salariales), et le coût du travail (incluant l'ensemble des cotisations). Comme le montre le [graphique 5](#), si les inégalités de coût du travail ont suivi une hausse comparable aux autres pays, les inégalités de salaires nets et bruts ont, elles, diminué en France. Autrement dit, la hausse des inégalités « primaires » a été compensée par un mécanisme redistributif opéré directement via les cotisations sociales.

## Les effets des exonérations de cotisations sociales

Graphique 5. Évolution du ratio P90/P10 pour le salaire net, brut et le coût du travail en France, 1965-2015



**Note de lecture :** En 2015, en France, les 10 % des salaires nets les plus élevés étaient en moyenne 2,9 fois plus élevés que les 10 % des salaires nets les plus faibles, alors que le coût de ces salaires pour l'employeur était 3,6 fois plus élevé.

**Source :** [Bozio, Breda & Guillot \(2023\)](#)

### Les effets redistributifs des exonérations dépendent de leur incidence fiscale

La question de l'incidence est au cœur de cette analyse. Il s'agit ici de savoir qui, du salarié ou de l'employeur, paie la cotisation et qui en paie effectivement le coût économique. Thomas Breda souligne que, dans le cas français, l'existence d'un salaire minimum élevé contraint fortement les mécanismes d'incidence au bas de la distribution. Les baisses de cotisations au niveau du Smic ne peuvent pas être absorbées par une baisse des salaires bruts, puisque le salaire minimum fixe un plancher légal en dessous duquel les rémunérations ne peuvent pas descendre.

[Bozio, Breda & Guillot \(2023\)](#) montrent par ailleurs que les baisses successives du coût du travail sur les bas salaires en France ont été pour la plupart accompagnées de hausses du salaire minimum dans des proportions équivalentes, renforçant l'aspect redistributif de la baisse du coût du travail. Pour les salaires élevés, la littérature académique internationale suggère au contraire qu'une hausse du coût du travail aura tendance à se répercuter négativement sur les salaires nets, ce qui expliquerait aussi la baisse relative des salaires dans le haut de la distribution.

### Un instrument hybride entre politique de l'emploi et redistribution

L'intervention met ainsi en évidence la nature hybride de la politique française. La combinaison d'un salaire minimum élevé et d'exonérations ciblées permet d'agir simultanément sur la demande de travail (via la baisse du coût du travail) et sur les revenus des travailleurs (via la hausse du salaire net). Ce dispositif peut ainsi être interprété comme une alternative aux crédits d'impôt sur le revenu, avec l'avantage de garantir que les transferts bénéficient effectivement aux travailleurs.

Cette architecture présente toutefois des limites. D'une part, la redistribution opérée est peu ciblée au niveau des ménages, puisqu'elle dépend du salaire individuel et non de la situation familiale ou des autres sources de revenu. D'autre part, elle reste largement implicite et peu visible dans le débat public, ce qui peut brouiller la perception des politiques mises en œuvre.

Pris ensemble, ces résultats complètent les analyses des sections précédentes. Là où Christian Dustmann mettait en évidence des effets de réallocation, et Etienne Wasmer des effets d'incitation, Thomas Breda montre que les exonérations de cotisations sociales constituent également un instrument redistributif de grande ampleur, qui a profondément transformé la structure des salaires en France. Cette dimension distributive est indissociable des effets sur

l'emploi et les incitations, et contribue à structurer les arbitrages de politique économique associés aux politiques de coût du travail.

## Quelle politique économique ? Des résultats aux arbitrages

Cette partie s'appuie sur les échanges des intervenants durant la table ronde de clôture du workshop. Cet échange, auquel ont participé Antoine Bozio, Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo, Dorothée Rouzet et Arindrajit Dube, a permis de mettre en évidence plusieurs diagnostics partagés sur les effets des exonérations de cotisations sociales, mais aussi plusieurs points de tension quant à leur évaluation globale et aux orientations de réforme à privilégier.

### Un système devenu complexe et peu lisible, avec des taux marginaux effectifs élevés

Un diagnostic largement partagé porte à la fois sur la complexité du système français et sur une de ses caractéristiques les plus saillantes : la concentration de taux marginaux effectifs élevés dans la partie centrale de la distribution des salaires, là où se situe la majorité des travailleurs.

Cette configuration est décrite comme le produit d'un empilement de réformes successives poursuivant des objectifs multiples (soutien à l'emploi peu qualifié, amélioration du pouvoir d'achat, préoccupations de compétitivité), sans cohérence d'ensemble. Il en résulte une architecture fragmentée, marquée par une multiplicité de dispositifs, de seuils et de règles spécifiques. Cette complexité se reflète notamment dans l'existence d'un très grand nombre de configurations possibles du barème de cotisations, rendant le système difficilement lisible et peu transparent pour les agents économiques.

Au sein de cette architecture, un point fait consensus : les taux marginaux effectifs les plus élevés se situent dans une zone intermédiaire de la distribution, typiquement entre 1 et 1,6 Smic, où se concentre une part importante des salariés. Cette situation résulte de la combinaison de deux mécanismes. D'un côté, les exonérations de cotisations employeur sont maximales au niveau du Smic puis décroissent rapidement avec le salaire. De l'autre, certains transferts, en particulier la prime d'activité, atteignent un maximum autour du Smic avant d'être progressivement retirés. La superposition de ces deux profils conduit à des taux marginaux élevés dans la zone où les exonérations disparaissent et où les transferts sont retirés.

Les ordres de grandeur évoqués au cours de la discussion situent ces taux marginaux autour de 60 à 70% en moyenne dans cette zone, avec des niveaux parfois plus élevés dans certaines configurations individuelles. Cette concentration des prélèvements marginaux est d'autant plus significative qu'elle concerne une zone de la distribution très dense, ce qui amplifie potentiellement ses effets.

L'existence de taux marginaux effectifs élevés est analysée par la majorité des intervenants comme problématique du point de vue des incitations. Dans le cadre d'analyse de la fiscalité optimale, il est en effet généralement recommandé d'éviter de placer les taux marginaux les plus élevés là où se concentre la majorité des individus. Or le système français présente une configuration inverse, ce qui soulève des questions quant aux incitations à la progression salariale, à l'augmentation du temps de travail ou à l'investissement en compétences. Certains intervenants soulignent toutefois que l'ampleur effective de ces effets sur les comportements reste incertaine du fait d'une littérature empirique encore limitée et peu convergente. Dans ce contexte, ils appellent à la prudence dans l'interprétation des taux marginaux élevés, en soulignant que leur impact sur les décisions individuelles n'est pas nécessairement proportionnel à leur niveau, notamment en raison de la faible lisibilité du système pour les agents et de la multiplicité des dispositifs qui s'y superposent.

Au-delà des effets du système actuel sur les incitations, plusieurs intervenants soulignent qu'une politique réduisant le coût du travail des travailleurs peu qualifiés peut aussi orienter l'économie vers des activités à plus faible productivité. Déplacer une partie de ces exonérations vers des emplois plus productifs et mieux rémunérés pourrait ainsi favoriser des recrutements dans des entreprises plus productives, et donc des activités économiques bénéfiques pour la croissance. Mais plusieurs intervenants notent que ce type de réforme, bien que souhaitable en théorie, pourrait engendrer des effets négatifs sur l'emploi, notamment parce que le chômage en France se concentre en grande partie sur les travailleurs peu qualifiés et les jeunes.

### Les effets des exonérations sur l'emploi au niveau du Smic restent discutés

Les échanges font apparaître deux points de consensus. D'une part, la littérature académique française comme internationale suggère que les effets du coût du travail sur l'emploi se concentrent sur les bas salaires, et sont généralement faibles voire inexistantes pour les emplois mieux rémunérés (notamment au-delà de 2 Smic).

D'autre part, les intervenants s'accordent sur le fait que les effets du coût du travail sur l'emploi au bas de la distribution semblent aujourd'hui plus faibles qu'ils ne l'étaient dans les années 1990. Plusieurs intervenants font ainsi valoir qu'à cette époque, la combinaison d'un coût du salaire minimum élevé et de cotisations importantes pouvait susciter des effets plus marqués sur l'emploi. Aujourd'hui, du fait des exonérations, le coût du travail au salaire minimum se situerait autour de 44% du salaire médian.

Dans cette perspective, une légère hausse du coût du travail au voisinage du Smic pourrait avoir des effets limités sur l'emploi, ce qui ouvrirait des marges pour réduire les taux marginaux élevés observés juste au-dessus du Smic et ainsi améliorer les incitations à la progression salariale. Cette évolution est cohérente avec les comparaisons internationales discutées au cours du workshop, qui suggèrent des effets sur l'emploi plus faibles que ceux obtenus lors des évaluations des baisses du coût du travail des années 1990 en France.

Néanmoins, certains intervenants insistent sur le fait que le niveau agrégé des élasticités dans la littérature internationale ne doit pas masquer une hétérogénéité potentielle selon les contextes institutionnels. Dans le cas français, les évaluations empiriques disponibles, notamment celles menées sur les réformes des années 1990, du début des années 2000 ou sur des dispositifs plus récents, continuent de mettre en évidence une sensibilité significative de la demande de travail au coût du travail au voisinage du Smic. Certains rappellent par ailleurs que le chômage demeure encore élevé pour les travailleurs peu qualifiés, et en particulier pour les jeunes. Dans cette optique, maintenir un coût du travail faible au bas de la distribution demeure pour ces intervenants un levier central.

Globalement, si un consensus se dégage sur le fait que les élasticités emploi sont aujourd'hui plus faibles qu'auparavant, les échanges montrent que la valeur exacte des effets sur l'emploi pour les bas salaires reste débattue.

### Un débat sur le coût des exonérations et les objectifs poursuivis

Un aspect très important des débats concerne le mode de calcul du coût des exonérations. Ce coût parfois présenté de manière purement comptable ne peut pas se calculer complètement sans une prise en compte de divers effets de bouclage (retour à l'emploi, changement des transferts et des taxes).

Certains participants distinguent le coût budgétaire important des allègements, en forte progression au cours de la dernière décennie, du coût net des allègements. Sur le coût budgétaire, l'ensemble des exonérations devrait représenter 74 milliards d'euros en 2026<sup>4</sup> et l'évolution de leur coût pour les finances publiques est difficile à anticiper. L'indexation du Smic joue ici un rôle central. Lorsque le salaire minimum progresse plus rapidement que le reste de la distribution, de nouveaux travailleurs deviennent éligibles aux exonérations, ce qui accroît mécaniquement leur coût. Cette dynamique cumulative, liée à la combinaison d'une forte concentration des salariés autour du Smic et à l'indexation automatique des exonérations en fonction du Smic, contribue à la progression des dépenses associées à ces dispositifs.

En revanche, plusieurs intervenants soulignent toutefois que ce montant budgétaire reste partiel et ne correspond qu'au coût budgétaire brut des exonérations, c'est-à-dire la compensation de l'État aux organismes de sécurité sociale, et non à leur coût économique net. Celui-ci dépend des effets de retour sur l'emploi, des salaires, des profits, des prestations sociales et autres recettes fiscales. Une partie du coût budgétaire peut ainsi être compensée par des effets de retour liés à l'activité économique et à l'emploi.

Il s'ensuit que ce coût budgétaire ne peut se limiter à une lecture purement statique des exonérations. Il ne s'agit pas d'une dépense autonome que l'on pourrait supprimer pour « récupérer » mécaniquement des recettes publiques, mais plus d'un élément de l'architecture globale du système socio-fiscal français. Dans cette perspective, la question

<sup>4</sup> Voir [Bozio A. et Wasmer E. \(2024\)](#) : annexe 4 « Présentation des mesures de réduction et d'exonération de cotisations et contributions ainsi que de leur compensation » au PLFSS 2026 (tableau 22). Les exonérations « ciblées et non ciblées » ajoutent 11 Md€ à ce total.

centrale devient moins celle du « coût » des exonérations que celle des effets comparés des différents modes de financement de la protection sociale sur l'emploi, la redistribution et les incitations économiques.

### Des pistes de réforme partagées : simplification, ciblage et rééquilibrage

À court terme, une priorité largement partagée est celle de la simplification du système, caractérisé par une multiplicité de dispositifs et de seuils qui nuisent à sa lisibilité et à son efficacité. La réduction des exonérations sur les salaires élevés, notamment au-delà de 2 Smic, semble également une mesure relativement consensuelle, en raison de leur faible impact sur l'emploi.

À plus long terme, plusieurs intervenants plaident pour une réflexion plus ambitieuse sur l'architecture du système socio-fiscal. Cela pourrait passer par une meilleure distinction entre les cotisations finançant des droits contributifs (notamment les retraites) et celles finançant des dépenses de nature redistributive, qui pourraient être transférées vers d'autres assiettes fiscales, notamment l'impôt sur le revenu.

Enfin, la question du salaire minimum lui-même apparaît comme un élément central des réformes. Plusieurs interventions soulignent que l'indexation automatique du Smic contribue à la compression des salaires et à la hausse du coût des exonérations, et qu'une réforme de cette règle pourrait être nécessaire pour redonner de la flexibilité au système.

### Un débat sur l'ampleur des réformes souhaitables

Les principaux désaccords portent sur l'ampleur et la nature des réformes à envisager.

Une première ligne de débat concerne l'arbitrage entre soutien à l'emploi peu qualifié et réduction des taux marginaux élevés observés juste au-dessus du Smic. Plusieurs intervenants mettent en avant l'idée qu'une légère hausse du coût du travail au voisinage du Smic permettrait de réduire la forte dégressivité des exonérations entre 1 et 1,6 Smic, et ainsi améliorer les incitations à la progression salariale et à l'augmentation des rémunérations.

Les simulations présentées dans le [rapport Bozio & Wasmer \(2024\)](#) illustrent cette logique. Le scénario étudié consiste notamment à réduire légèrement le niveau maximal des exonérations au niveau du Smic, tout en étendant et en lisant davantage les allègements jusqu'à 2,5 Smic. Selon les auteurs, une telle réforme pourrait réduire les taux marginaux implicites pesant sur les progressions salariales, favoriser l'évolution des travailleurs vers des emplois mieux rémunérés et améliorer la dynamique salariale, tout en conservant un effet global sur l'emploi proche de la neutralité dans leur scénario central.

Cette approche reste cependant discutée. Certains soulignent les incertitudes persistantes sur les effets des taux marginaux sur les comportements de progression salariale, de formation ou de mobilité professionnelle, en raison d'une littérature empirique encore limitée sur ces dimensions, et appellent à la prudence avant toute augmentation du coût du travail au niveau du Smic. De même, le contexte macroéconomique, notamment la croissance faible et un chômage encore élevé des jeunes et des travailleurs peu qualifiés, est avancé comme un argument en faveur du maintien d'un soutien fort à l'emploi au voisinage du Smic.

### Conclusion

Les échanges du workshop conduisent à un diagnostic nuancé sur les exonérations de cotisations sociales. Ces dispositifs ont vraisemblablement joué un rôle important dans le soutien à l'emploi peu qualifié, en particulier dans les années 1990, lorsque le coût du travail au niveau du Smic était plus élevé et le chômage des travailleurs peu qualifiés particulièrement important. Un consensus se dégage sur la nécessité de simplifier un système devenu très complexe, de limiter les exonérations dont les effets sur l'emploi sont faibles, notamment pour les salaires élevés, et de mieux intégrer les effets de moyen et long terme dans l'évaluation des réformes. Les désaccords portent davantage sur l'ampleur du rééquilibrage souhaitable. Une réduction de la concentration des allègements au voisinage du Smic pourrait améliorer les incitations à la progression salariale et favoriser des emplois plus productifs, mais elle pourrait aussi fragiliser l'emploi des travailleurs les moins qualifiés si elle se traduit par une hausse trop importante du coût du travail au bas de la distribution.

Le principal enseignement du workshop est donc que les exonérations doivent être évaluées au regard de leurs multiples fonctions. Elles sont à la fois un outil de soutien à l'emploi, un mécanisme de redistribution implicite, un élément central du financement de la protection sociale et un déterminant des incitations économiques. Leur efficacité dépend ainsi de leur ciblage, de leur profil de dégressivité, de leur articulation avec le salaire minimum et de leur place dans l'ensemble du système socio-fiscal.

Le cœur du débat réside notamment dans l'arbitrage entre soutien à l'emploi peu qualifié et limitation des effets de tassement des salaires induits par la forte concentration des allègements autour du Smic. Il ne s'agit pas simplement de maintenir ou de supprimer les exonérations, mais de déterminer quelle architecture permet de concilier au mieux soutien à l'emploi peu qualifié, progression salariale, efficacité productive, lisibilité du système et soutenabilité budgétaire.

### Références

- Baiz A., Naboulet A., Tabarly G. (2020) : [Évaluation du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi : synthèse des travaux d'approfondissement](#), France Stratégie, rapport.
- Bíró A., Branyiczki R., Lindner A., Márk L. et Prinz D. (2022) : « [Firm Heterogeneity and the Impact of Payroll Taxes](#) », *KRTK-KTI Working Papers* 2223, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies.
- Bozio A. et Wasmer E. (2024) : « [Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire](#) », Rapport final, France Stratégie.
- Bozio A., Breda T. et Guillot M. (2023) : « [Using payroll taxes as a redistributive tool](#) », *Journal of Public Economics*, 226, 104986.
- Breda T., Haywood L. et Wang H. (2024) : « [Equilibrium effects of payroll tax reductions and optimal policy design](#) », *Labour Economics*, 91, 102646.
- Bunel M. et L'Horty Y. (2012) : « [The Effects of Reduced Social Security Contributions on Employment: An Evaluation of the 2003 French Reform](#) », *Fiscal Studies*, 33(3), p. 371-398.
- Crépon B. et Desplatz R. (2001) : « [Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires](#) », *Économie et Statistique*, 348, p. 3-34.
- Draca M., Machin S. et Van Reenen J. (2011) : « [Minimum Wages and Firm Profitability](#) », *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), p. 129-151.
- Dube A. (2019) : « [Impacts of minimum wages: review of the international evidence](#) », Independent Report, UK Government Publication.

Dube A. et Lindner A. (2024) : « Minimum Wages in the 21st Century », in C. Dustmann et T. Lemieux, *Handbook of Labor Economics*, vol. 5, Elsevier, p. 261-383.

Dube A. et Zipperer B. (2025) : « Minimum wage own-wage elasticity repository », *Minimum Wage Own-Wage Elasticity Repository*.

Dube A., Lindner A. S. et Piqueras J. (à paraître) : « Heterogeneous Effects of Minimum Wage Policies », Manuscrit en cours.

Harasztosi P. et Lindner A. (2019) : « Who Pays for the Minimum Wage? », *American Economic Review*, 109(8), p. 2693-2727.

Heathcote J. et Tsujiyama H. (2021) : « Optimal Income Taxation: Mirrlees Meets Ramsey », *Journal of Political Economy*, 129(11), p. 3141-3184.

Kleven H., Kreiner C., Larsen K. et Sogaard J. (2025) : « Micro versus Macro Labor Supply Elasticities: The Role of Dynamic Returns to Effort », *American Economic Review*, 115(9), 2849-2890.

Kramarz F. et Philippon T. (2001) : « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », *Journal of Public Economics*, 82(1), p. 115-146.

Mirrlees J. A. (1971) : « An Exploration in the Theory of Optimum Income Taxation », *The Review of Economic Studies*, 38(2), p. 175-208.

Saez E. (2001) : « Using Elasticities to Derive Optimal Income Tax Rates », *Review of Economic Studies*, 68(1), p. 205-229.

Shimer R. et Smith L. (2001) : « Matching, Search, and Heterogeneity », *The B.E. Journal of Macroeconomics*, 1(1), p. 1-18.



**conseil d'analyse  
économique**

Le Conseil d'analyse économique, créé auprès du Premier ministre, a pour mission d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses de ses membres, les choix du gouvernement en matière économique.

**Président délégué** Xavier Jaravel

**Secrétaire général** Augustin Vicard

**Conseillers scientifiques**

Jean Beuve, Samuel Delpeuch,  
Claudine Desrieux, Arthur Poirier

**Économistes/Chargés d'études**

Nicolas Grimprel, Lucie Huang, Iris Laugier,  
Antoine Lopes, Rose Salaün

**Assistante du président délégué**

Orkia Saïb

**Membres** Adrien Auclert, Emmanuelle Auriol,  
Antonin Bergeaud, Antoine Bozio, François Fontaine,  
Julien Grenet, Fanny Henriot, Xavier Jaravel,  
Florence Jusot, Sébastien Jean, Isabelle Méjean,  
Thomas Philippon, Vincent Pons, Xavier Ragot,  
Alexandra Roulet, Katheline Schubert,  
Emmanuelle Taugourdeau, Jean Tirole

**Correspondants**

Dominique Bureau, Benoît Mojon, Anne Perrot,  
Aurélien Saussay, Ludovic Subran

Toutes les publications du Conseil d'analyse  
économique sont téléchargeables sur son site :  
**www.cae-eco.fr**

ISSN 2971-3560 (imprimé)  
ISSN 2999-2524 (en ligne)

**Directeur de la publication** Xavier Jaravel

**Directeur de la rédaction** Augustin Vicard

**Édition et contact presse** Hélène Spoladore  
helene.spoladore@cae-eco.fr – Tél. : 01 42 75 77 47