

En matière de paie, le domaine des cotisations sociales constitue souvent le plus grand sujet de doléances de la part des salariés, mais aussi des employeurs. Les premiers se plaignent de prélèvements qui vont sans cesse croissants au point d'en devenir insupportables, les seconds évoquant l'impossibilité qu'ils ont à embaucher à cause du poids de ces mêmes cotisations. L'argument de la compétitivité est en outre de plus en plus mis en avant à l'heure de la mondialisation, et le coût du travail explique les nombreuses délocalisations d'emplois qui interviennent, quasiment chaque jour en France, et qui ont constitué l'un des arguments particulièrement forts de la campagne présidentielle en 2007.

Les cotisations sont devenues ainsi un véritable enjeu politique, chaque gouvernement essayant de lutter contre le chômage en instituant des dispositifs qui tournent tous autour de ce même thème : la réduction ou l'exonération des charges sociales. Il en va ainsi des mesures portant sur l'allègement des charges pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 Smic, des « exo jeunes » qui concernent un temps les jeunes de 18 à 25 ans, des créations d'emploi à temps partiel, des aides à l'embauche du premier salarié, des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, des contrats de retour à l'emploi pour les chômeurs de longue durée. Un point commun à tous ces textes : à durée de vie variable, ils proposent des réductions de charge. Hélas, malgré ces dispositifs, le taux de chômage en France reste l'un des plus hauts d'Europe et la durée moyenne du chômage l'une des plus fortes. Le modèle social français montre toutes ses limites à travers ce simple constat.

Comment ne pas s'étonner de ce constat lorsqu'à travers certaines mesures, on peut se poser la question de savoir s'il ne devient pas dissuasif d'embaucher une personne au chômage depuis 9 mois : il suffit de différer de 3 mois supplémentaires son embauche pour percevoir des avantages non négligeables ! De même, à vouloir empêcher le licenciement des salariés âgés du fait de la mise en place d'une contribution rendant coûteux leur départ de l'entreprise, on a finalement pris conscience que les entreprises n'embauchaient plus de salariés âgés afin de ne pas s'exposer à un risque de rupture dont le coût financier serait élevé : curieuse façon de régler les problèmes.

De 1983 à 2007, les prélèvements sociaux obligatoires des salariés non-cadres (on verra en effet que certaines cotisations sont facultatives et variables d'une entreprise à l'autre) sont passés de 13,86 % (5,6 Sécurité sociale maladie + 4,7 Sécurité sociale vieillesse + 1,72 Assedic + 1,84 retraite complémentaire) à 21,54 % (0,75 Sécurité sociale maladie

+ 6,65 Sécurité sociale vieillesse + 0,10 Sécurité sociale vieillesse déplafonné + 4,947 % ($5,10 \times 97\%$) CSG déductible + 3,075 % retraite complémentaire + 0,8 AGFF + 2,4 Assedic + 2,813 % ($2,9 \times 97\%$), les taux de CSG et CRDS étant exprimés en taux « nets »).

Pendant toutes ces années, il n'y a eu qu'en 1999 où l'on a pu assister à un très léger recul de ces prélèvements, du fait notamment des bons chiffres du chômage, alors en recul, et qui avaient permis une baisse des cotisations Assedic. L'année 1999 mise à part, il ne s'est donc quasiment pas passé une année sans que les cotisations augmentent, le total cumulé de ces augmentations représentant en 20 ans un taux d'augmentation supérieur à 50 % ! En projetant ce chiffre, on pourrait imaginer un taux de cotisation obligatoire à l'horizon 2023 de plus de 32 % ! Et encore, ces chiffres ne tiennent pas compte de certaines cotisations facultatives, de mutuelle par exemple, qui ont considérablement augmenté ces dernières années.

On peut légitimement considérer qu'au fil des ans, ce sont surtout les salariés qui ont dû de plus en plus subir les augmentations de cotisation. Aucun régime social n'a échappé à ces envolées : retraite Sécurité sociale, retraite complémentaire, régime général de la Sécurité sociale, chômage, il a toujours fallu accroître les prélèvements pour financer les besoins de notre système social dont on a le sentiment qu'ils sont quasiment exponentiels. Il est vrai que la recette est facile : il suffit le plus souvent de relever les taux de cotisation pour remédier au problème... en attendant le constat du prochain déficit. Il faut reconnaître que, longtemps, les employeurs ont été bien plus sollicités que les salariés lorsqu'il s'agissait de mettre la main à la poche. Depuis 1984 et la mise en place d'une « surcotisation » relative à l'assurance chômage qui ne concernait que les salariés, bien des fois, les relèvements de cotisation ont concerné surtout les salariés. On citera notamment les dates des 1^{er} juillet 1987, 1^{er} janvier 1989, 1^{er} février 1991 – création de la CSG –, 1^{er} juillet 1991, 1^{er} juillet 1992, 1^{er} février 1996 – création de la CRDS –, comme autant de dates « sombres » dans l'histoire des porte-monnaie des salariés puisqu'elles ont constitué le point de départ de nouvelles augmentations de cotisations. On nous autorisera à considérer la CSG et la CRDS comme des cotisations sociales, même s'il convient davantage de dire qu'il s'agit en fait d'impôts.

Tous les salariés constatent donc que leur paie est de plus en plus « pressée ». Mais pressée pour quel usage ? En fait, peu de personnes connaissent avec précision la finalité des sommes dont elles s'acquittent –

certes douloureusement ! – chaque mois, et cette méconnaissance contribue à rendre plus difficile encore l'acceptation de ces dépenses non contrôlées. Par ailleurs, jamais plus qu'aujourd'hui on a parlé de « plans épargne retraite », d'« assurance-maladie » de « régime de prévoyance » – surtout à l'heure où la Sécurité Sociale se trouve dans l'obligation, du fait de sa santé financière, de rembourser de moins en moins certaines dépenses –, bref, de produits financiers offerts par les organismes bancaires et assimilés en vue de « mieux protéger » les salariés en matière de couverture sociale. Le succès de ces produits doit-il s'expliquer par une diminution de la protection offerte par les voies habituelles ? Il apparaît donc intéressant d'étudier en quoi consiste la couverture sociale dont bénéficient aujourd'hui les salariés, une couverture multiple, complexe, et dont les modalités de mise en œuvre par le biais de recouvrement des cotisations constituent un délicat sujet de gestion pour les responsables de paie, on verra pourquoi.