



## LE FORFAIT SOCIAL : UN PRELEVEMENT DEROGATOIRE ET INSUFFISANT PLUTOT QUE DES COTISATIONS ?

Mémo N°48

Comme expliqué dans [le mémo Sécu n°36](#), certains revenus ne sont pas soumis à cotisations sociales. Il s'agit notamment d'une partie de la participation et de l'intéressement, des contributions pour les complémentaires santé ou encore les indemnités de licenciement, de ruptures conventionnelles<sup>1</sup> ou de préretraites.

Si les cotisations sociales ne s'imposent jamais à eux, ces revenus sont tout de même soumis à des prélèvements qui varient selon le type de rémunération et que l'on peut regrouper sous l'appellation de forfait social.

En 2026<sup>2</sup>, l'assiette des revenus exemptés représentait plus de 80 milliards d'euros. Sans l'existence du forfait social, l'exemption sur ces rémunérations aurait entraîné une perte de 20,9 milliards € par rapport à une situation où ils auraient été soumis à cotisations sociales. **L'existence du forfait social minimise cette perte pour la ramener à 16,7 milliards €.**

La différence entre le brut et le net, soit 4 milliards € correspond donc aux recettes du forfait social sur l'ensemble de ces revenus exemptés de cotisations sociales.

Il existe aujourd'hui 4 taux de forfait social. Le taux normal est fixé à 20% du revenu exempté contre les 40% pour un taux de cotisation sociale moyen sur un revenu de 2 SMIC. C'est donc près de 2 fois moins. Le forfait social n'ouvre évidemment aucun droit.

### Les points importants à retenir

- Il existe 4 taux de forfait social (8%, 10%, 16% et 20%) ainsi qu'un taux à 0% sur l'ensemble des rémunérations exemptées d'assiette sociale.
- Les pertes de prélèvement sur la participation et l'actionnariat s'élèvent à 3,7 milliards € net
- Les pertes nettes totales s'élèveront en 2026 à 16,7 milliards.
- L'assiette des rémunérations exemptées de cotisations sociales augmente fortement : elle devrait augmenter de plus 7 milliards € entre 2023 et 2026.

<sup>1</sup> Depuis le PLFSS de 2023, les indemnités de ruptures conventionnelles sont soumises à un nouveau taux majoré exceptionnel, actuellement fixé à 40%, appelé contribution patronale spécifique. Cette contribution plus importante est censée lutter contre le recours abusif à cette modalité de rupture du CDI.

<sup>2</sup> Annexe 4 du Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale

## Des taux différents pour des types de rémunérations différentes.

En 2026, il existe 4 taux + 1 de forfait social applicable à des types de revenus différents. Le forfait social s'applique aux revenus exemptés de l'assiette sociale. Pour autant, tous ces revenus ne sont pas soumis à prélèvement. C'est pour cela que l'on note ici 4 taux +1, ce plus un correspondant à un taux de 0%.

Sont donc soumis au **taux de 0%** :

- Intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés,
- Participation dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- Abondement de l'employeur sur les plans d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- Indemnités de licenciement, de départ à la retraite ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan dit « de sauvegarde de l'emploi »,
- Contribution « employeur » au financement des prestations complémentaires de prévoyance dans les entreprises de moins de 11 salariés,
- Abondements de l'employeur complétant les versements volontaires des salariés sur des plans d'épargne salariale.

Sont soumis au **taux de 8%** :

- Contribution « employeur » au financement des prestations complémentaires de prévoyance dans les entreprises d'au moins 11 salariés,
- Participation dans les sociétés coopératives et participatives employant au moins 50 salariés.

Sont soumis au **taux de 10%** :

- Abondement de l'employeur visant l'acquisition de titres de l'entreprise,
- Versements unilatéraux de l'employeur destinés à l'acquisition de titres de l'entreprise

Sont soumis au **taux de 16 %** :

- Sommes affectées à un PERCO + pour les entreprises de plus de 50 salariés

Sont soumis au **taux de 20%**, le taux « normal » :

- Intéressement dans les entreprises d'au moins 250 salariés,
- Participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés,

- Contributions des employeurs sur des plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO<sup>3</sup>) dans les entreprises de plus de 50 salariés,
- Contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire (article 83, PEROb<sup>4</sup>...),
- Prise en charge par l'employeur de la « part salariale des cotisations » de retraite complémentaire,
- Jetons de présence et sommes perçues au titre de l'exercice de leur mandat par les administrateurs des conseils de surveillance des sociétés anonymes.

## Le forfait social comme compensation partielle

Aujourd'hui, le forfait social vient remplacer les cotisations sociales sur une part importante de revenus annexes au salaire. Par exemple, en ce qui concerne l'intéressement, les primes et l'actionnariat salarié, **les pertes associées à l'absence de cotisations sociales** devraient représenter près de 5 milliards € brut. Si l'on soustrait à ces pertes le forfait social, alors les pertes sont réduites d'1,2 milliard € pour atteindre **3,7 milliards d'euros**. Il s'agit bien là d'une perte sèche pour la Sécurité sociale.

Dans ces revenus exemptés, on trouve également les chèques vacances, les titres restaurants, la participation aux frais de transports, les avantages accordés par les CSE ou les CESU. Pour ce que la Loi de Financement de la Sécurité sociale qualifie d'aide directe, **les pertes nettes en cotisations sociales s'élèvent à près de 5,7 milliards €**.

On trouve aussi des compléments de salaire qui servent à financer la Santé et les prévoyances complémentaires, les retraites supplémentaires ainsi que les PERCO et PERE-CO. **Les pertes associées à ces revenus sont évaluées à 6,1 milliards d'euros**.

Ces revenus n'existent sans doute que parce qu'ils sont exemptés de cotisations sociales. Il ne faut sans doute pas défendre leur maintien en l'état, mais une remise en cause est nécessaire ; les « aides aux salariés » et les indemnités de rupture devraient faire l'objet d'une étude spéciale pour ne pas pénaliser directement les travailleurs et les travailleuses en cas de prélèvement de cotisations sociales. L'exemption sur les titres restaurant fait débat : s'agit-il d'une compensation pour l'absence de restauration collective ? L'extension de l'usage des titres dans le commerce a tendance à montrer que l'objet est détourné vers « le pouvoir d'achat », en lieu et place d'augmentation de salaires.

---

<sup>3</sup> Il s'agit du Plan d'Epargne Entreprise (PEE), du Plan d'Epargne Interentreprise (PEI) et du Plan d'Epargne pour la retraite Collectif (PERCO)

<sup>4</sup> Les contrats article 83 sont des produits d'épargne retraite mis en place par certaines entreprises, et qui permettent aux salariés de se constituer un complément pour leur retraite. Les PEROb sont des Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Obligatoire.

## Récupérer des cotisations, est-ce réellement possible ?

La proposition de soumettre tout ou une part des rémunérations exemptées aux cotisations sociales interroge sur la capacité à récupérer les près de 17 milliards € de pertes détaillées précédemment. L'intégration de ces dispositifs de contournement des salaires au salaire des travailleurs et des travailleuses permettrait-elle de récupérer l'intégralité de ces sommes ? Sans doute pas.

Pour autant, une partie sera récupérée pour améliorer les financements de la Sécurité sociale et de la même manière améliorer les droits (retraite, chômage, IJ...) des cotisantes.

Néanmoins, bon nombre de ces rémunérations devraient aussi disparaître sans la mobilisation des travailleur.euses avec leur soumission à cotisations. La solution est complexe, et l'effet d'éviction d'une mesure de soumission à cotisations est relativement complexe à évaluer.

Aujourd'hui, la structure du système socio-fiscal entraîne ce type de dérive. De la même manière que les exonérations de cotisations sont justifiées par le pseudo « coût du travail », la remise en cause des exemptions sera contestée sous couvert qu'elle entraînerait une baisse des rémunérations des salariées.

La porte est étroite et le rapport de force nécessaire pour dépasser ces contradictions et imposer à la fois une hausse des salaires et la conservation des droits acquis par les travailleurs et les travailleuses. C'est à chaque syndicat, dans les entreprises, de mener la bataille pour refuser de se faire imposer des négociations autour des dispositifs de contournement des salaires. Ce que la CGT défend, ce sont des augmentations de salaires, ce n'est pas de l'intéressement, de la participation ou des primes.

Retrouvez l'ensemble des propositions et analyses CGT sur le site :  
<https://analyses-propositions.cgt.fr/>

L'intégralité des Mémo Sécu est disponible à l'adresse suivante :  
<https://analyses-propositions.cgt.fr/les-memos-secu>

Montreuil, Mai 2026