

## Les seuils de 10, 20 et 50 salariés : un impact limité sur la taille des entreprises françaises

Nila Ceci-Renaud, Insee, division Marchés et stratégies d'entreprise  
et Paul-Antoine Chevalier, Crest (centre de recherche  
du Groupe des écoles nationales d'économie et statistique)

- Il existe en France de nombreux seuils d'effectifs dans la législation s'appliquant aux entreprises, comme par exemple l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise à partir de 50 salariés.
- Ces seuils sont parfois présentés comme une des raisons de la plus petite taille des entreprises françaises. Ils freineraient leur croissance et les empêcheraient d'atteindre une taille critique, notamment pour leur positionnement à l'international. Selon les données de l'OCDE pour 2006, les entreprises françaises sont en moyenne plus petites que les entreprises allemandes : une entreprise sur dix emploie plus de 10 salariés, contre une sur trois en Allemagne.
- L'étude présentée ici teste l'ampleur de ces effets de seuil, en se concentrant sur les seuils de 10, 20 et 50 salariés, qui sont les plus importants dans la législation française.
- Les effets de seuil sur la répartition des entreprises par effectifs sont plus ou moins visibles suivant les données utilisées. En s'appuyant sur les données où ils sont les plus apparents, les effets globaux sont malgré tout de faible ampleur. En l'absence de seuils dans la législation, la proportion d'entreprises entre 0 et 9 salariés diminuerait de 0,4 point, tandis qu'elle augmenterait de 0,2 point dans chacune des tranches 10-19 salariés et 20-249 salariés.
- Ces effets sont ainsi loin de rendre compte des différences de taille d'entreprises entre la France et l'Allemagne, pour lesquelles d'autres explications doivent être recherchées.

### Les effets de seuil sont plus ou moins marqués suivant les données utilisées

Les seuils d'effectifs fixés par le Code du travail ont pu être présentés comme une cause possible de la petite taille des entreprises françaises (voir « *Législation, sources et méthodes* »). Celles-ci préféreraient parfois renoncer à embaucher plutôt que d'être confrontées à des contraintes administratives supplémentaires. Elles resteraient ainsi « bloquées » dans leur croissance lorsque leurs effectifs sont près de franchir un seuil.

Pour tester l'existence et l'ampleur de ces effets de seuil, on s'appuie sur deux sources administratives : les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les déclarations fiscales.

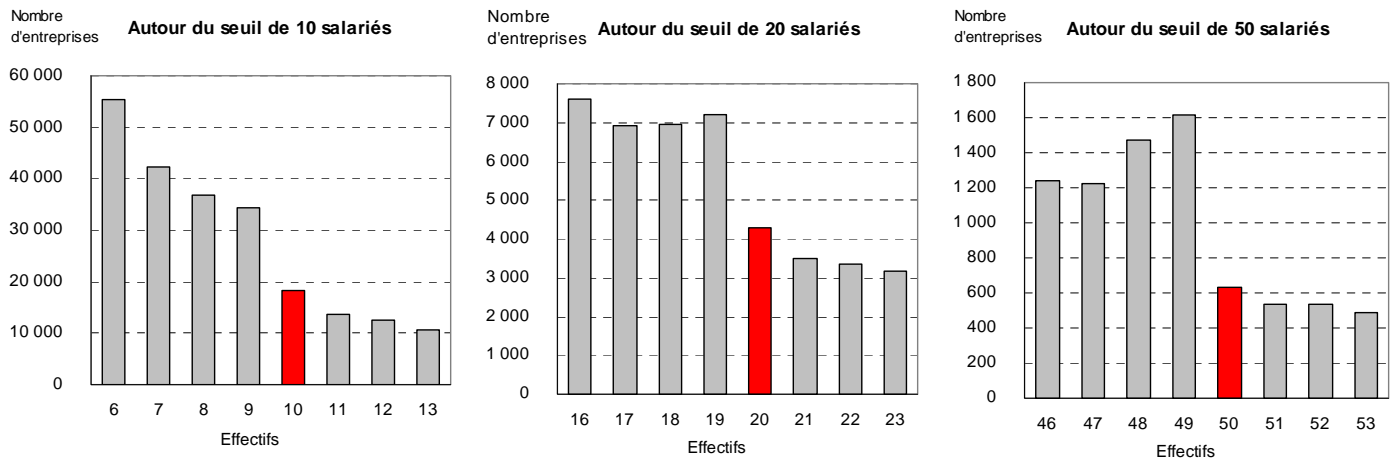
À l'examen des données fiscales, l'idée que les seuils constituent un frein à la croissance des entreprises pourrait être confortée. D'une part, ces données montrent une accumulation d'entreprises ayant des effectifs situés juste au-dessous des seuils de 10, 20 et 50 salariés (*graphiques 1*). D'autre part, les entreprises situées juste au-dessous des seuils (par exemple, les entreprises de 9, 19 ou 49 salariés)

sont moins nombreuses que les autres à augmenter leurs effectifs d'une année sur l'autre (*graphique 2a*).

En revanche, de telles ruptures n'apparaissent pas dans les DADS. Les probabilités de croissance des effectifs sont tout à fait comparables de part et d'autre des trois seuils de 10, 20 et 50 salariés (*graphique 2b*).

Cette comparaison invite à une première relativisation des effets de seuil. Les DADS sont en effet la source la plus précise sur les effectifs réels de l'entreprise : elles proposent un recensement individuel exhaustif de chacun des salariés rémunérés par l'entreprise et de leurs périodes d'emploi, avec un enjeu important en termes de validation des droits sociaux. *A contrario*, la source fiscale donne des effectifs totaux évalués directement par l'entreprise, sans enjeu légal majeur. Le chiffre qui est collecté est donc plus approximatif. En particulier, un employeur dont les effectifs fluctuent à proximité d'un seuil peut avoir tendance à plutôt déclarer des effectifs juste inférieurs à ce seuil, même s'il lui arrive de le franchir ponctuellement.

## 1 - Répartition des entreprises françaises par taille autour des seuils, selon les données fiscales (année 2006)

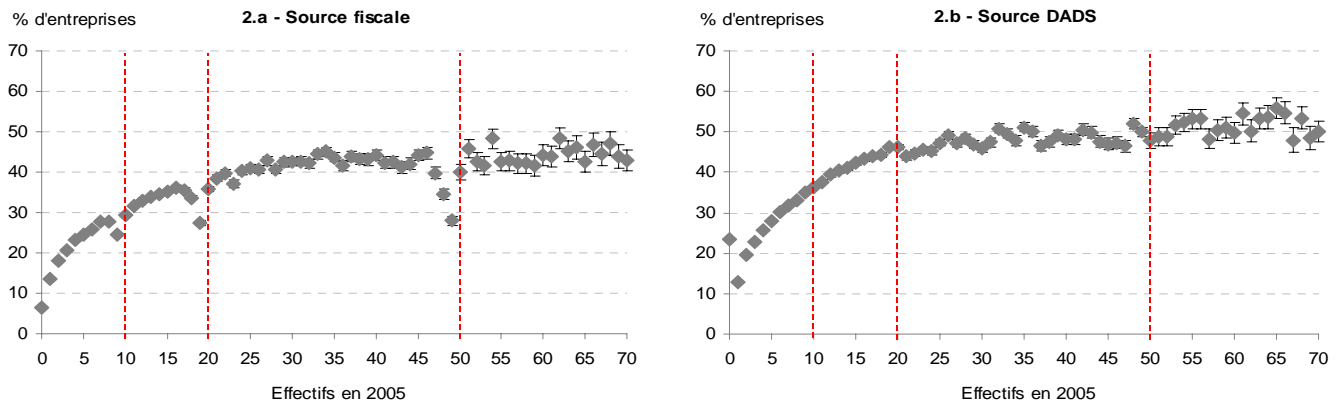


Note : les échelles des graphiques sont différentes, selon l'importance globale du nombre d'entreprises autour des différents seuils.

Lecture : en 2006, la source fiscale recensait 34 500 entreprises de 9 salariés et 18 300 entreprises de 10 salariés.

Source : Insee, Ficus.

## 2 - Proportion d'entreprises ayant augmenté leurs effectifs entre 2005 et 2006, selon les effectifs de 2005 et selon la source de données



Lecture : selon les données fiscales, 27,5 % des entreprises qui avaient 19 salariés en 2005 ont augmenté leurs effectifs entre 2005 et 2006, contre 35,8 % des entreprises qui avaient 20 salariés.

Source : Insee, Ficus et DADS.

## D'après la source fiscale, l'élimination des effets de seuil modifierait sensiblement les probabilités de croissance des entreprises situées sous les seuils...

Même si elle semble moins précise, la source fiscale reste intéressante dans la mesure où elle peut servir à donner un majorant de l'effet des seuils. La question posée est de savoir ce que serait la répartition des entreprises par taille, dans cette source, si les effets de seuil étaient éliminés.

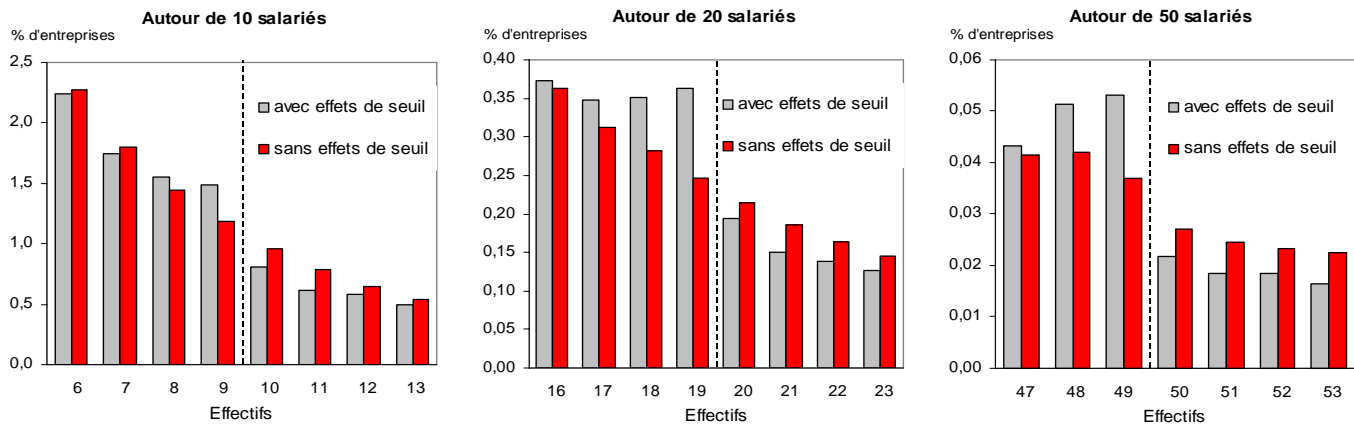
Pour y parvenir, on applique aux données françaises une méthodologie déjà mise en œuvre pour l'Italie par Schivardi et Torrini (2008). Elle s'appuie sur les probabilités de transition entre les différentes catégories d'effectifs, par exemple la probabilité de passage de 9 à 10 salariés. La méthode consiste à lisser les probabilités observées de part et d'autre des seuils, pour reconstituer ce que seraient ces transitions en l'absence d'effets de seuil.

C'est pour les entreprises situées juste en dessous des seuils que l'effet de ce lissage est le plus important. En l'absence de discontinuités dans la législation, la probabilité qu'une entreprise de 9 salariés franchisse dans l'année le seuil de 10 salariés passerait de 24,5 % à 29,4 % (+ 5 points). Pour les entreprises de 19 et 49 salariés, les probabilités de franchir les seuils de 20 et 50 salariés seraient supérieures, respectivement, de 9 et 14 points. Des effets significatifs existent également pour des entreprises

plus éloignées des seuils : les entreprises de 8, 18 et 48 salariés auraient des probabilités supérieures de 2, 5, et 12 points de dépasser ces mêmes seuils. L'existence de tels effets peut s'expliquer par des indivisibilités dans la demande de travail : certaines extensions de production nécessitent plusieurs recrutements simultanés.

Certains effets ressortent également pour les entreprises situées juste au-dessus des seuils. En l'absence de discontinuités dans la législation, la probabilité d'une réduction d'effectifs diminuerait respectivement de 4 points et 5 points pour les entreprises de 10 et 20 salariés. Il n'y aurait pas d'effet significatif en revanche pour les entreprises de 50 salariés. Ces effets restent inférieurs à ceux constatés en dessous des seuils, car les effets d'un franchissement par le haut ou par le bas ne sont pas symétriques. Par exemple, lorsqu'une entreprise atteint 20 salariés, elle doit définir un règlement intérieur. À partir de 50 salariés, elle doit mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces contraintes peuvent être considérées comme des coûts fixes que l'entreprise doit payer au moment du franchissement du seuil, mais qu'il est plus difficile de supprimer si elle repasse en dessous du seuil.

### 3 - Répartitions de long terme des entreprises françaises par taille avec et sans effets de seuil (simulations)



Note : les échelles des graphiques sont différentes, selon l'importance globale du nombre d'entreprises autour des différents seuils.

Lecture : la répartition de long terme simulée avec effets de seuil comporte 1,5 % d'entreprises de 9 salariés.

Source : Insee, Ficus.

#### Effet d'un lissage des seuils sur la répartition des entreprises par taille

Classe d'effectif	Proportion d'entreprises (en %)			Effets de seuil (en points) (2) - (3)
	Répartition observée en 2005 (1)	Répartition à long terme simulée		
		Avec effets de seuil (2)	Sans effets de seuil (3)	
0 à 9 salariés	92,62	91,88	91,49	+ 0,39
10 à 19 salariés	3,87	4,81	5,01	- 0,20
20 à 49 salariés	2,35	2,35	2,47	- 0,12
50 à 249 salariés	0,96	0,81	0,87	- 0,06
Plus de 250 salariés	0,2	0,15	0,16	- 0,01

Lecture : en 2005, 92,62 % des entreprises avaient moins de 10 salariés. Si les évolutions de taille observées entre 2005 et 2006 se reproduisaient chaque année, le poids à long terme de ces entreprises serait de 91,88 % ; sans effets de seuil, il serait de 91,49 %, soit 0,39 point en moins. L'effet de seuil est ainsi estimé à + 0,39 point. Tous les effets sont significatifs à 5%.

Source : Insee, Ficus.

#### ... mais avec un effet très modéré sur la répartition des entreprises par taille

Les estimations qui précèdent permettent d'évaluer l'impact des effets de seuil sur la répartition des entreprises par taille. Plus exactement, on procède à la comparaison de deux répartitions d'équilibre à long terme des entreprises par taille :

- La première est obtenue à partir des probabilités de croissance (ou de décroissance) des effectifs observées entre 2005 et 2006. Elle correspond à la répartition en régime permanent qui prévaudrait si les évolutions observées entre 2005 et 2006 se reproduisaient tous les ans.
- La seconde répartition est obtenue de la même façon, sauf que les probabilités d'évolution des effectifs correspondent aux probabilités lissées. Par construction, la répartition obtenue de cette manière ne comporte plus d'effet de seuil.

Cette méthode montre qu'un lissage complet des seuils de la législation entraînerait une baisse de 0,4 point de la proportion d'entreprises de moins de 10 salariés (tableau et graphiques 3). En contrepartie, la proportion d'entreprises entre 10 et 19 salariés augmenterait de 0,2 point et la proportion d'entreprises entre 20 et 49 salariés de 0,12 point.

Ces effets sont statistiquement significatifs, mais leur ordre de grandeur est faible au regard des écarts entre la France et ses partenaires. Par exemple, selon les données de l'OCDE pour l'année 2006, la proportion d'entreprises de plus de 50 salariés parmi celles de 10 à 249 salariés est de

14 % en France contre 18 % en Allemagne. Sur cet écart de 4 points, les effets de seuil ne pourraient expliquer qu'au plus 0,3 point. Ces résultats relativisent l'importance des effets de seuil sur la répartition des entreprises françaises, d'autant plus fortement qu'ils s'appuient sur la source où ces effets sont les plus apparents.

L'estimation se fonde sur les données de 2005 et 2006, mais les résultats dépendent peu des années choisies : ils restent du même ordre de grandeur si l'on travaille à partir de n'importe quel couple d'années consécutives entre 1994 et 2006.

#### Bibliographie

Aghion P., Cette G., Cohen E. et Pisani-Ferry J. (2007), « Les leviers de la croissance française », *Rapport du Conseil d'analyse économique n° 72*, La Documentation française.

Attali J. (2008), *Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française*, Paris, XO Éditions, La Documentation française.

Cahuc P. et Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française.

Camdessus M. (2004), *Le sursaut - Vers une nouvelle croissance pour la France*, La Documentation française.

Schivardi F. et Torrini R. (2008), « Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation », *Labour Economics*, vol. 15, n° 3, pp. 482-511.

---

## Législation, sources et méthodes

### Définition légale de l'entreprise et réglementation relative aux seuils

Le terme d'entreprise s'entend dans cette étude au sens d'unité légale déclarée au répertoire Sirene, qu'il s'agisse d'entreprises individuelles ou de sociétés. Cette notion ne coïncide donc pas nécessairement avec celle « d'acteur économique » définie au sens de la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 et du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008. Mais ces unités légales correspondent aux entités concernées par les différents seuils d'effectifs auxquels fait référence la législation française, qui relève principalement du Code du travail. En deçà de 100 salariés, les trois principaux seuils se situent à 10, 20 et 50 salariés. Par exemple, le taux de cotisation à la formation professionnelle continue passe de 0,55 % de la masse salariale à 1,05 % au seuil de 10 salariés, puis à 1,60 % au seuil de 20 salariés. À partir de 50 salariés, la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devient obligatoire.

Ces seuils administratifs doivent légalement être appliqués sur les effectifs en équivalent temps plein, calculés en moyenne sur 12 mois, hors apprentis et contrats aidés, y compris les intérimaires mis à disposition de l'entreprise.

La loi de modernisation de l'économie a introduit un étalement des hausses de cotisations liées à ces seuils, sous forme d'un dispositif expérimental s'appliquant aux entreprises franchissant les seuils entre 2008 et 2010.

### Les sources

Deux sources sont mobilisées pour étudier les répartitions des entreprises par taille :

- Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) sont notamment utilisées pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale et le pré-remplissage des déclarations de l'impôt sur le revenu.
- Les déclarations fiscales (fichier Ficus) collectées par la DGFIP permettent le calcul de l'impôt sur les sociétés (hors régime des microentreprises). Elles comportent en annexe une question sur les effectifs totaux de l'entreprise, sans incidence ni sur le régime, ni sur les taux d'imposition.

Les DADS sont une source en principe plus fiable car l'employeur est supposé déclarer chacun de ses salariés individuellement et elle est, par ailleurs, la plus conforme à la définition légale (équivalent temps plein), même si la comptabilisation des intérimaires fait défaut dans les deux cas.

### Méthodologie

La méthode consiste à comparer deux distributions des entreprises par taille, correspondant l'une et l'autre à un régime permanent, avec ou sans effets de seuil.

Pour ce faire, on définit tout d'abord des classes d'effectifs, qui sont très précises autour des seuils et plus larges ailleurs. Sur cette base, on calcule une matrice de transition entre les différentes classes d'effectifs sur deux années. On en déduit la première répartition, celle qui serait obtenue à long terme, avec effets de seuil, si les mêmes transitions étaient répétées à l'infini (*tableau, colonne 2*).

La seconde répartition est obtenue de la même manière, mais à l'aide d'une matrice de transition dans laquelle les effets de seuil ont été neutralisés. On estime un modèle multinomial permettant de prédire pour chaque entreprise à quelle classe d'effectifs elle appartient en 2006 en fonction des effectifs en 2005. Des indicatrices de proximité à chacun des différents seuils permettent de capturer les écarts à un régime sans discontinuité, qui sont interprétés comme l'effet des seuils. Après estimation, on annule ces indicatrices pour obtenir des probabilités de transition corrigées des effets de seuil. La répartition associée à cette matrice de transition contrefactuelle correspond à la répartition de long terme des entreprises dans un environnement sans effets de seuil (*tableau, colonne 3*). Elle ne montre plus de discontinuités au voisinage des seuils (*graphique 3*).

### Avantages et inconvénients de la méthode

La méthode présente l'avantage d'une grande souplesse : aucune hypothèse n'est faite sur la façon dont les seuils devraient affecter les différentes probabilités. Elle permet de mettre en évidence des effets d'indivisibilité de la demande de travail. De plus, elle permet d'obtenir des effets à long terme et non pas seulement d'une année sur l'autre. Elle le fait en supposant que la dynamique d'emploi d'une entreprise peut être correctement prédite par sa seule variable d'effectif : cette hypothèse peut sembler restrictive mais elle permet néanmoins de reconstituer une répartition simulée assez proche de la répartition observée (*tableau, colonnes 1 et 2*).

En revanche, cette méthode ne permet pas d'estimer l'effet des seuils sur le nombre d'entreprises. En particulier, certaines entreprises peuvent contourner les seuils par la création de filiales. Ces comportements ne sont pas pris en compte par le modèle et il n'est donc pas possible d'estimer l'effet total des seuils sur l'emploi.

Par ailleurs, cette méthode ne quantifie pas les conséquences globales de la réglementation et notamment du fait que son caractère contraignant croît tendanciellement avec la taille de l'entreprise. L'approche se focalise exclusivement sur le caractère discontinu de cette progressivité.