

UNIVERSITÉ PARIS 1 - PANTHÉON SORBONNE  
PARIS SCHOOL OF ECONOMICS

MÉMOIRE DE MASTER 2

ANALYSE & POLITIQUE ÉCONOMIQUES

---

**Les seuils sociaux en France**  
Quels impacts sur la démographie des PME?

---

*Auteur :*  
Pierre HAVEZ

*Directeur :*  
Thomas BREDA

Date de soutenance : 5 septembre 2018

## Résumé

En France, la croissance d'une entreprise génère de nouvelles obligations sociales et financières au fur et à mesure qu'elle franchit certains seuils en terme d'effectif, appelés "seuils sociaux". Ces dispositifs légaux sont souvent accusés de pénaliser le dynamisme des PME qui renonceraient à croître afin d'éviter de subir ces coûts supplémentaires. Cependant, les observations à ce sujet varient très fortement d'une base de données à l'autre, ainsi qu'avec la méthodologie retenue pour la définition de l'effectif. L'objectif de ce mémoire est donc de proposer une analyse claire de l'impact de ces seuils en identifiant en premier lieu les forces et faiblesses des différentes sources et méthodes. Cette analyse comparative va permettre de mettre en exergue un comportement de sous-déclaration de la part des entreprises dans les déclarations fiscales, et qui explique en partie les différences entre les deux sources. Ce phénomène va donc contribuer à la surestimation, dans la littérature économique, de l'effet néfaste des seuils sociaux. Nos résultats mettent en évidence que leurs effets sont limités sur la démographie des PME françaises. Les données DADS mettent en évidence de faibles signes d'évitement des seuils de 20 et 50 salariés par les entreprises ainsi qu'un impact négatif sur leur dynamisme une fois le seuil franchi.

*Classification JEL : J20, J21, H32*

## Remerciements

Je remercie chaleureusement mon superviseur Thomas Breda pour son temps et ses précieux conseils.

Je souhaite aussi remercier Nila Ceci-Renaud et Patrick Pommier, ainsi que l'ensemble des personnes travaillant à la DARES pour leur accueil et leur bienveillance.

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>I</b>	<b>Stratégie d'analyse</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Les différents types d'effectifs</b>	<b>11</b>
2.1	Rôle de l'effectif global . . . . .	11
2.2	Rôle de l'effectif moyen . . . . .	12
<b>3</b>	<b>Les données</b>	<b>14</b>
3.1	DADS . . . . .	14
3.2	Les données Fiscales . . . . .	18
3.3	Données d'enquête . . . . .	20
3.4	Prise en compte de l'erreur liée à l'intérim . . . . .	21
<b>II</b>	<b>L'impact des seuils sociaux sur les PME</b>	<b>25</b>
<b>4</b>	<b>Études comparatives de l'impact des seuils sociaux sur les différents effectifs</b>	<b>26</b>
4.1	La distribution de la taille des PME . . . . .	26
4.1.1	L'effectif global . . . . .	26
4.1.2	L'effectif moyen . . . . .	28
4.2	Étude comparée de la croissance des deux effectifs . . . . .	36
4.3	L'impact du franchissement des seuils sur les performances de l'entreprise . . . . .	41
<b>5</b>	<b>La mise en place des obligations légales</b>	<b>44</b>
5.1	L'accord de Participation . . . . .	44
5.2	L'accord d'égalité professionnelle Femme-Homme . . . . .	47
5.3	Le Comité d'Entreprise et le Délégué Syndical . . . . .	48
5.4	Les organismes de contrôle . . . . .	50
5.4.1	Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) . . . . .	50
5.4.2	Inspection du Travail . . . . .	51
5.5	Enquête auprès des inspecteurs du travail . . . . .	53
5.6	Enquête auprès des dirigeants d'entreprises . . . . .	54
<b>6</b>	<b>Les seuils sociaux dans la littérature économique</b>	<b>57</b>
<b>7</b>	<b>Conclusion</b>	<b>59</b>

<b>Appendices</b>	<b>61</b>
<b>Annexe A Graphiques divers</b>	<b>62</b>
A.1 Nombre de TPE et d'ETI dans les pays de l'OCDE . . . . .	62
A.2 Destinataires des DADS . . . . .	62
A.3 Répartition des effectifs dans le secteur à faible recours à l'intérim . . .	64
A.3.1 Dans les secteurs à faible intérim . . . . .	64
A.4 Distribution de la différence entre l'effectif déclaré et l'effectif calculé .	66
A.5 Le caractère annexe ou non annexe des périodes d'emploi dans le calcul des ETP des DADS . . . . .	67
<b>Annexe B Les salariés concernés par les effectifs</b>	<b>68</b>
B.1 Quels salariés prendre en compte pour l'effectif global? . . . . .	68
B.1.1 Comment calculer l'effectif moyen d'une entreprise? . . . . .	70
<b>Annexe C Les obligations légales par seuil d'effectif</b>	<b>73</b>
C.1 Seuil de 10 employés . . . . .	73
C.1.1 Obligation de s'acquitter du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire . . . . .	73
C.1.2 Versement destiné au transport . . . . .	74
C.1.3 Attestation d'assurance chômage . . . . .	74
C.1.4 Financement de la formation professionnelle continue . . . . .	75
C.1.5 Conditions pour présenter une annexe simplifiée . . . . .	75
C.2 Seuil de 11 employés . . . . .	75
C.2.1 Délégué du personnel . . . . .	75
C.2.2 Perte de l'exonération de cotisations sociales sur la rémunération des apprentis . . . . .	75
C.2.3 Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement . .	76
C.3 Seuil de 20 employés . . . . .	76
C.3.1 Obligation d'emploi des personnes handicapées . . . . .	76
C.3.2 Obligation de mise en place du règlement intérieur . . . . .	77
C.3.3 Perte de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires . . . . .	77
C.3.4 Perte du coefficient amélioré de la réduction Fillon . . . . .	77
C.3.5 Assujettissement à la cotisation FNAL supplémentaire . . . . .	77
C.3.6 Contrepartie obligatoire en repos de 100 % si le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé dans l'entreprise . .	77
C.3.7 Modification du mode de calcul de la cotisation accident du travail . . . . .	78
C.4 Seuil de 25 salariés . . . . .	78
C.4.1 Obligation de réfectoire . . . . .	78
C.4.2 Collège électoraux distinct et augmentation du nombre de délégués . . . . .	78
C.5 Seuil de 50 salariés . . . . .	79

C.5.1	Comité d'entreprise . . . . .	79
C.5.2	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail . . . . .	79
C.5.3	Délégué syndical . . . . .	79
C.5.4	Plan de Sauvegarde de l'emploi . . . . .	79
C.5.5	Participation aux résultats de l'entreprise . . . . .	80
C.5.6	Obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité . . . . .	80
C.5.7	Relevé mensuel des contrats de travail . . . . .	80
C.5.8	Obligations de l'employeur et plan de formation . . . . .	80
C.5.9	Médecin du travail . . . . .	81
C.5.10	Mesure relative à l'égalité Hommes Femmes . . . . .	81
C.5.11	Conditions pour présenter une annexe simplifiée . . . . .	82
C.5.12	Obligation de mettre en place une base de données unique des représentants du personnel . . . . .	82

# 1 Introduction

La croissance économique est au cœur des préoccupations des responsables politiques. La contribution des entreprises à la création de richesses s'impose comme une priorité aux échelles micro et macro économiques. L'Etat encourage ainsi l'entreprise à atteindre ses objectifs économiques afin de récolter toutes les conséquences positives sur le marché du travail et sur ses recettes fiscales. Le rôle stratégique de cet agent économique dans la sphère économique est unanimement reconnu.

En revanche qu'en est-il de sa responsabilité dans la contribution au progrès social? Par pragmatisme ou par idéologie, certains responsables d'entreprise peuvent être novateurs mais ils ne constituent pas la majorité. L'entreprise, quelle qu'elle soit, doit-elle participer activement à l'amélioration des conditions sociales de ses salariés?

Le débat s'articule autour de cette question, centrale dans notre environnement social, ainsi que sur les moyens d'y parvenir dans le cas d'une réponse positive. Pour favoriser le rôle de l'entreprise comme acteur du progrès social, l'État peut mettre en place deux stratégies, encourager ou contraindre.

La première se retrouve dans les priorités de la politique gouvernementale française en faveur de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). Initiée au début des années 2000, elle a eu pour priorité de mettre en place un dispositif juridique, concrétisée notamment par la norme ISO 26000. L'entreprise choisit, plus ou moins librement, de remplir le cahier des charges. Cette norme a enrichi le rôle social de l'entreprise au-delà des dispositifs réglementaires existants.

La seconde a pris sa pleine mesure avec la loi du 16 mai 1946 qui peut être choisie comme point de départ des dispositifs légaux. Ces derniers déterminent les obligations des entreprises auxquelles nous allons nous intéresser.

Comment, en prenant en compte l'hétérogénéité des entreprises, l'État peut-il mettre en place les conditions optimales qui permettent de favoriser la contribution de chacune d'entre elles à la création de richesses mais aussi au progrès social? Les choix qui ont été faits reposent sur les réponses apportées à deux problématiques.

Premièrement, comment mesurer l'hétérogénéité des entreprises et avec quel critère pertinent? Le critère retenu est l'effectif. Nous verrons la complexité qui se cache derrière cette notion qui semble, a priori, simple à évaluer.

Deuxièmement, comment prendre en compte cette hétérogénéité? Le souci d'épargner aux plus petites structures des coûts additionnels liés à des réglementations a donné lieu à la mise en place de tranches d'effectifs afin d'adapter les exigences à la taille de l'entreprise. Ainsi, les entreprises qui franchissent les seuils de 10, 11, 20, 25 ou 50 salariés par exemple, perdent des avantages réservés aux petites entreprises. Elles doivent donc mettre des mesures en place qui s'avèrent souvent coûteuses en terme financier ou en terme de gestion des ressources humaines. Nous pouvons notamment citer l'élection du délégué du personnel à partir de 11 salariés,

l'embauche de personne handicapée à 20 salariés ou encore le comité d'entreprise et le délégué syndical au seuil de 50 salariés. La liste complète des obligations légales liées au franchissement de ces seuils dont lister en Annexe C.

Ces seuils concernent les prélèvements fiscaux, sociaux et des dispositions réglementaires à respecter. Ils ont donc pour vocation de favoriser les PME<sup>1</sup> par rapport aux plus grosses entreprises. Pour éviter que les effets des différentes réglementations ne concourent à limiter par trop la croissance des PME, la stratégie d'adoption de ces seuils a utilisé trois modes d'action.

Le premier consiste à éviter de concentrer les nouvelles obligations autour d'un même seuil, d'où la multiplicité des seuils. Une entreprise française en 2015 faisait face à son cinquième seuil d'effectif lorsque son effectif moyen annuel atteignait 50 salariés. Deuxièmement, les décideurs politiques ont aussi tenté de retenir des modes de calcul différents pour l'effectif salarié afin de fragmenter l'impact autour de ces seuils. Cette approche, qui allait en sens contraire de l'effort de simplification du Code du Travail, a néanmoins pris fin en 2004<sup>2</sup>. Enfin, le lissage dans le temps de l'application des nouvelles obligations a été mis en place afin de limiter l'impact négatif de ces seuils. La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008<sup>3</sup> en est une illustration. Elle vise à atténuer les effets du franchissement de certains seuils d'effectif en créant soit un gel, soit un lissage dans le temps de certaines augmentations de charges financières.

Très récemment, l'article 6 du projet de loi enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 19 juin 2018 fait partie des principaux objectifs du plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE). Il ambitionne de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Son objectif étant de créer un environnement juridique plus simple et plus favorable à la croissance des entreprises en matière de seuils d'effectif.

Il engage tout d'abord un processus d'harmonisation du mode de calcul des effectifs entre les différentes législations. De plus, il introduit une règle selon laquelle un seuil d'effectif est franchi uniquement lorsque celui-ci a été atteint pendant cinq années civiles consécutives. Ainsi, seules les entreprises ayant durablement dépassé un seuil d'effectif seront assujetties à de nouvelles obligations ou contraintes. Ce dispositif a pour objectif de protéger les entreprises dont les effectifs fluctuent.

---

1. Les petites et les moyennes entreprises (PME) comptent entre 10 à 249 salariés. Elles se distinguent des micro-entreprises de moins de 10 salariés (également appelées très petites entreprises (TPE)) et des entreprises de taille intermédiaire (ETI) qui en comptent entre 250 et 4 999. Au delà de 5000 salariés, ce sont les grandes entreprises (GE).

2. ordonnance de simplification du droit du travail du 26 juin 2004

3. Article 48, loi n° 2008-776 du 4 août 2008, JO du 5

Par ailleurs, le présent article engage une rationalisation des seuils d'effectif en se fondant sur les niveaux de onze, cinquante et deux cent cinquante salariés. Le nombre de seuils fixés à vingt salariés est réduit de manière substantielle. Certains d'entre eux sont supprimés. D'autres sont relevés de vingt à cinquante salariés pour que davantage d'entreprises gardent leurs avantages.

Ce projet de Loi est le fruit d'une promesse de campagne du candidat Emmanuel Macron mais surtout d'une longue habitude de remise en cause de ces seuils de la part des économistes et hommes politiques français. Les uns après les autres, les économistes chargés de réfléchir et proposer des améliorations à ce système, tels que [Camdessus, 2004] puis [Aghion et al., 2007] et enfin [Attali et al., 2008], pointent les seuils sociaux comme responsables du manque de dynamisme des petites et moyennes entreprises françaises.

[Camdessus, 2004] constate deux effets pervers de l'existence de seuils. Le premier étant la dissymétrie des allers et retours des entreprises autour de ces seuils, ils observent que de nombreuses entreprises franchissent le seuil puis repassent en dessous mais peu font le chemin inverse. Selon lui, cela s'interprètent par un renoncement de certaines entreprises face à ces nouvelles obligations.

Le deuxième est la sous-représentation des entreprises de plus de 50 salariés et la multiplication de « micro-groupes ». Les entreprises éviteraient donc de franchir ce seuil dont les obligations sont nombreuses et seraient prêtes à supporter les coûts fixes liés à un découpage en filiales pour éviter les contraintes liées à la réglementation.

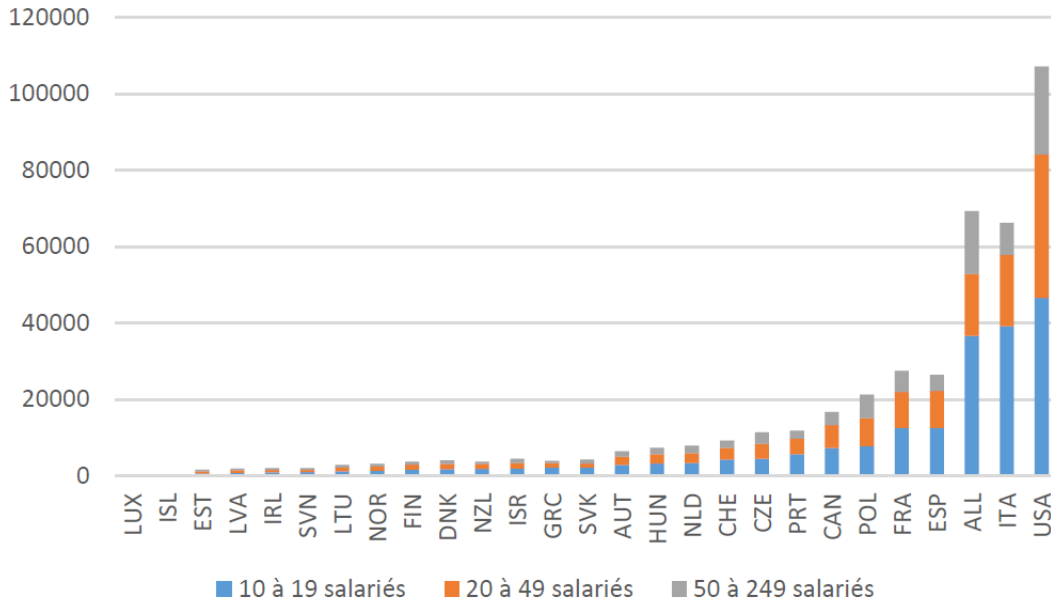
[Attali et al., 2008] jugent que ces seuils constituent un frein à la croissance et à la création d'emploi. Il déclarait dans son rapport que le passage de 49 à 50 salariés entraînait la mise en place de 34 législations et réglementations supplémentaires dont le coût représentait 4 % de la masse salariale.

Enfin, [Cahuc and Kramarz, 2004] sont les rares à remettre en cause cette opinion générale concernant les seuils sociaux. Ils considèrent leur importance relativement minime et regrettent que peu d'études statistiques précises permettent de conclure définitivement.

Ces rapports aboutissent cependant à des constats et des interprétations peu étayées. Cela s'explique par un manque d'étude sur l'impact de la réglementation du travail français sur la répartition des tailles des entreprises.

Le constat fait à partir du graphique 1 est l'une des origines principales de la contestation de ces seuils. Lors des comparaisons internationales en terme de démographie d'entreprises, la France se distingue par la faiblesse de son nombre de PME. Elle compte deux fois moins d'entreprises entre 10 et 19 salariés que l'Allemagne ou l'Italie. Ce déficit de PME est donc imputé à l'existence de seuils sociaux.

FIGURE 1 – Nombre de PME par tranche d'effectif parmi les pays de l'OCDE



Source : Statistiques structurelles d'entreprises CITI Rév.4.  
Année 2015.

Les entreprises n'ayant pas franchi les seuils ou l'ayant largement dépassé auraient un avantage comparatif par rapport aux PME dont le coût unitaire moyen d'un salarié est plus élevé que les autres. Ces dernières, alors moins compétitives, disparaîtraient du marché. Il ne resterait alors sur le marché que les entreprises de très petite taille (TPE) qui n'ont jamais subi l'impact négatif des seuils ou les entreprises de tailles intermédiaires (ETI) dont la taille, plus importante, permet de réduire le coût moyen de ses mesures. On voit dans l'annexe A.1 que la France est mieux classée en nombre de TPE et ETI parmi les pays de l'OCDE que pour les PME. Ce projet a donc pour objectif de comprendre si cette pénurie de PME peut être expliquée par les seuils sociaux.

De nombreuses études se sont appuyées sur cette particularité du système français pour mener des études diverses. Par exemple, [Smagghue, 2015] cherche à quantifier l'impact macro-économique de la réglementation du travail français qui contraindrait les entreprises à freiner leur croissance sous le seuil de 50 salariés. Partant du constat que les petites entreprises sont moins capitalistiques que les grandes, il montre que l'intensité capitaliste de la France est affectée par ces obligations légales. Il conclue que le seuil de 50 salariés diminue notre bien-être et pénalise notre marché du travail. Il estime que la régulation au seuil de 50 salariés augmente le coût unitaire du travail de 7.5% et les coûts totaux de l'entreprise de 3%.

[Candela, 2013] s'inspire des travaux de [Saez, 2010] et [Chetty et al., 2011] afin d'estimer l'élasticité de la demande de travail. Il met en place un modèle stylisé avec le travail comme seul facteur de production et une discontinuité des coûts moyens de main-d'œuvre à un seuil d'emploi afin d'utiliser son modèle à la spécificité du système français.

[Gourio and Roys, 2014] ont pour objectif de quantifier le coût de ses régulations. Ils trouvent que ces obligations au seuil de 50 salariés correspondent à une combinaison d'un coût irrécupérable à peu près égal à un an de salaire moyen d'un employé et d'une taxe sur la masse salariale de 0,04 %. Pour cela, il développe un modèle structurel permettant de s'adapter à la discontinuité dans la distribution des tailles.

Enfin, un exemple marquant de l'utilisation de cette législation, particulière à la France, est ce lui de [Garicano et al., 2016]. Ils se concentrent sur l'impact de ces réglementations sur la productivité des entreprises françaises. Ils estiment structurellement un modèle basé sur [Lucas Jr, 1978] et calculent que la perte de bien-être associée à la réglementation du marché du travail est de 0,8 % du PIB en supposant des salaires flexibles et jusqu'à 5,1 % du PIB en supposant des rigidités salariales. La principale contribution de leur article est de fournir une estimation de l'élasticité de la demande de travail en utilisant une approche empirique alternative dans le même contexte.

Cet article s'inscrit dans la lignée des projets visant à montrer comment les distorsions au niveau micro peuvent affecter la productivité globale par une mauvaise affectation des ressources. Nous pouvons notamment citer [Guner et al., 2008] qui étalonnent un modèle de croissance avec distribution endogène de la taille des entreprises. Leur article permet de mettre en lumière l'effet des politiques dépendant de la taille, tels que les seuils sociaux en France, sur la production nationale. Ces derniers provoquent des réductions substantielles de la production en augmentant le nombre d'établissements en équilibre, tout en réduisant la production par entreprises.

Beaucoup d'études exploitent donc cette particularité de la législation française que sont les seuils sociaux ainsi que la discontinuité de la distribution des effectifs qu'ils entraîneraient. Cependant, ces travaux ne semblent pas toujours prendre en compte l'étude faite par [Ceci-Renaud and Chevalier, 2010] qui documentent pour la première fois le regroupement aux seuils réglementaires de 10, 20 et 50 salariés dans une étude descriptive. Celle-ci permet de comparer les distributions entre trois sources administratives différentes sur l'effectif des entreprises du secteur marchand et non agricole. Ils constatent que la discontinuité dans la distribution des effectifs est très forte dans les données fiscales alors qu'elle est faible dans les données issues des URSSAF voire très faible dans les données des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Ils en concluent que l'impact de ces seuils sur la distribution des tailles des entreprises est très sensible à la méthode de calcul de l'effectif utilisée

ainsi qu'à la source de données choisie. Les résultats exposés dans les études précédemment citées semblent alors contestables suivant la base de données utilisée pour extraire l'effectif de l'entreprise.

Ces observations semblent rejoindre les travaux faits en Italie, où le seuil de 15 employés est comparable à un seuil social français. En effet, il impose, une fois franchi, des contraintes plus lourdes quant au licenciement d'un employé. [Garibaldi et al., 2004] et [Schivardi and Torrini, 2008] étudient l'effet de ce seuil en Italie et concluent qu'il affecte la probabilité de croissance des entreprises en deçà de la limite mais son effet global est modeste. Les conclusions sont donc bien moins pessimistes que celles faites pour le cas français dans la plupart des papiers listés précédemment. Il est donc légitime de vouloir comprendre pourquoi l'effet de ces seuils est plus fort en France et quel impact les données utilisées dans les papiers, tels que [Garicano et al., 2016], ont eu sur les conclusions tirées.

Plus globalement, ce mémoire a pour ambition de faire l'examen minutieux de l'impact des seuils sociaux sur la démographie des PME en France. L'enjeu sera d'abord de clarifier les différences entre les diverses sources et méthodes de calcul de l'effectif des PME françaises. Ensuite, nous proposerons dans ce projet une comparaison plus détaillée des sources disponibles permettant de calculer l'effectif des entreprises et analyser en quoi elles diffèrent. Nous aborderons aussi, pour la première fois dans la littérature, les probables raisons de ces divergences. Ces analyses vont notamment permettre de mettre en avant les principaux défauts de la source de données fiscales utilisée dans certains papiers cités précédemment ainsi que des évidences d'un comportement de déclaration particulier de l'effectif au niveau des seuils. En effet, ce mémoire apporte des éléments de preuve inédits d'un comportement de sous-déclaration de l'effectif déclaré par les entreprises dont l'effectif s'approche des seuils sociaux.

Dans la première partie de cette étude, nous allons exposer le cadre légal de la question des seuils sociaux en différenciant les deux principales méthodes de calcul des effectifs tout en faisant une analyse comparative des diverses sources de données exploitables pour les calculer.

Ensuite, la deuxième partie aura pour objectif d'établir les principales différences de l'impact des seuils sociaux sur la démographie des PME selon la source utilisée. Nous aborderons aussi la question du respect des obligations à mettre en place grâce à des données d'enquête.

Enfin, en s'appuyant sur nos conclusions, nous apporterons un avis critique de la littérature économique liée à ce sujet des seuils sociaux.

# Première partie

## Stratégie d'analyse

### 2 Les différents types d'effectifs

Au fur et à mesure qu'elle s'accroît, l'entreprise doit faire face à de nouvelles obligations sociales et financières. Dans ce rapport, nous allons nous intéresser aux seuils légaux de 10, 11, 20, 25 et 50 salariés, c'est-à-dire, ceux qui affectent les PME françaises. D'autres seuils existent dans la législation française mais ils ne seront pas traités ici.

Il y a deux principales manières de calculer l'effectif d'une entreprise, l'effectif global et l'effectif moyen. Chacun d'eux a un rôle différent dans la législation française.

#### 2.1 Rôle de l'effectif global

L'effectif global de l'entreprise concerne le cumul de tous les établissements d'une même entreprise. Il est mesuré au 31 décembre de chaque année. Dans le calcul de cet effectif, chaque salarié compte pour une unité, quelles que soient la durée de son contrat et ses conditions de travail. Par contre, les salariés à temps partiel sont comptés :

- au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire prévue dans leur contrat et la durée légale du travail;
- dans le cas d'une durée inférieure à la durée légale : au prorata entre la durée hebdomadaire prévue dans le contrat et la durée applicable dans l'établissement.

L'effectif global de l'entreprise détermine la périodicité des déclarations et des versements de cotisations effectués par l'entreprise, applicable au 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante.

Par exemple, le versement des cotisations sociales aux organismes de recouvrement, prévu dans le Code de la sécurité sociale - Article R243-6, est effectué le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues, au plus tard aux échéances suivantes :

- Le 5 de ce mois pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail;
- Le 15 de ce mois dans les autres cas.

Il est donc avantageux pour la trésorerie d'une entreprise de se situer sous le seuil des 50 employés.

Les détails des salariés à prendre en compte sont exposés dans l'annexe B.1.

## **2.2 Rôle de l'effectif moyen**

L'effectif moyen joue un rôle bien plus important pour les entreprises. Il s'apprécie tous établissements confondus, et il est calculé au 31 décembre. Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Cet effectif est indiqué en équivalent temps plein, arrondi au centième le plus proche.

Il détermine le montant des cotisations et contributions sociales (FNAL, du forfait social appelé sur les contributions patronales prévoyance, de la soumission au versement de transport, du régime de la réduction FILLON et de la loi TEPA et de la soumission éventuelle de l'entreprise sur les rémunérations versées aux apprentis etc...) et obligera aussi l'entreprise à respecter certaines mesures prévues dans le Code du Travail comme l'élection d'un Délégué syndical ou la mise en place du comité d'entreprise si l'entreprise dépasse 50 salariés. Les obligations liées à l'effectif moyen ETP sont listées exhaustivement dans l'annexe C.

Les coûts liés au franchissement d'un seuil sont conséquents, l'effectif moyen est donc une variable très scrutée par les entrepreneurs. Les modalités légales du calcul de l'effectif moyen en ETP sont détaillées dans l'annexe B.1.1.

TABLE 1 – CALCUL DES EFFECTIFS - RÉSUMÉ

Salariés à prendre en compte ou à exclure	Effectif GLOBAL	Effectif MOYEN
Salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile	Chacun compte pour une unité	
Salariés à temps partiel au sens du code du travail	Sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires par la durée légale ou conventionnelle du travail.	
Salariés en contrat à durée déterminée (CDD)	Chacun compte pour une unité	Chacun compte à due proportion de son temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés absents dont le contrat de travail est suspendu	Inclus	
Salariés intermittents	Chacun compte pour une unité dans l'entreprise de travail temporaire (ETT)	Chacun compte à due proportion de son temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés en CDD et les salariés temporaires qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Chacun compte pour une unité	Exclus
VRP multiscartes et salariés embauchés dans le cadre du titre emploi service entreprise et du chèque emploi associatif	Exclus	Inclus
Assimilés salariés et non titulaires d'un contrat de travail	Inclus	Exclus
Titulaires d'un contrat d'apprentissage	Exclus	
Titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée	Exclus	
Bénéficiaires de contrats conclus avant l'abrogation du dispositif (contrat insertion revenu minimum d'activité, contrat d'avenir...)	Exclus	
Salariés percevant des sommes après la rupture du contrat de travail	Exclus	
Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ou emplois d'avenir	Exclus	
Salariés régulièrement détachés en France en vertu de conventions ou de règlements internationaux	Exclus	
Elèves ou étudiants effectuant un stage en entreprise donnant lieu à la signature d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement	Exclus	
Stagiaires de la formation professionnelle qui ne peuvent être considérés comme salariés des centres de formation, même si le centre verse une rémunération aux stagiaires	Exclus	

Il existe aussi deux principales sources de données où les effectifs de toutes les entreprises françaises sont répertoriés, la première étant les DADS et la deuxième, les liasses fiscales.

## 3 Les données

### 3.1 DADS

La DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) est une formalité administrative obligatoire que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application des articles L133-5-4 et R243-14 du code de la sécurité sociale (décret du 24 mars 1972) et des articles 87, 88, 240 et 241 du Code Général des Impôts (loi 51-711 du 7 juin 1951). Dans ce document commun aux administrations sociales et fiscales, tous les employeurs<sup>4</sup>, y compris les entreprises nationales, les administrations publiques et les collectivités locales, sont tenus de communiquer aux organismes de sécurité sociale d'une part et à l'administration fiscale d'autre part, annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun, le montant des rémunérations salariales perçues. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Dans une DADS, on trouve, d'une part, des mentions générales sur l'établissement :

- l'identité de l'employeur (nom ou raison sociale de l'employeur, adresse et code APE, SIRET et SIREN)
- nombre de salariés inscrits dans l'établissement au 31 décembre de l'année;
- montant total des rémunérations annuelles (avantages en nature inclus).

Il y figurent aussi des mentions particulières relatives à chaque salarié comme par exemple :

- son identité : nom, prénom, numéro national d'identité (NIR), adresse;
- nature de l'emploi et qualification ainsi que le type et condition d'emploi (contrat de travail, convention collective);
- périodes d'emploi (dates de début et de fin) et le nombre d'heures salariées;
- montant des rémunérations avant et après déduction des retenues pour cotisations sociales;

---

4. Ne sont pas soumis à l'obligation annuelle de déclaration, les particuliers employeurs, qui remplissent d'autres types de déclarations, certaines associations ou fondations qui disposent du Chèque emploi Associatif (CEA) et l'État, en ce qui concerne les agents des ministères, titulaires ou non. Sous certaines conditions, les petites entreprises (TPE-PME) peuvent bénéficier de titres simplifiés pour l'embauche de leurs salariés. Ces titres permettent d'accomplir l'ensemble des déclarations sociales. Il s'agit du Titre emploi-service entreprise (Tese), du Titre emploi simplifié agricole (Tesa) et du Titre emploi forain (TEF). Les entreprises sans établissement en France dont les salariés relèvent du régime général de la Sécurité sociale en France disposent du Titre Firme Étrangère et ne sont pas tenues de remplir une DADS.

La liste des destinataires des informations contenues dans la DADS est donc très longue<sup>5</sup>. Ces données permettent essentiellement :

- aux organismes sociaux de vérifier le montant des masses salariales et de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie...);
- aux salariés de recevoir leur déclaration de revenus pré-remplie;
- de regrouper la déclaration des salaires et des honoraires que verse l'entreprise;
- d'établir les listes électorales pour l'élection des conseils des prud'hommes;
- d'éviter la multiplication des enquêtes statistiques.

Les DADS "postes" sont une source très riche d'informations sur les entreprises et leurs établissements. En effet, les données DADS "postes" recensent tous les postes au sein d'un établissement. Grâce au numéro SIREN, il est possible de calculer précisément l'effectif moyen en équivalent temps plein (ETP) sur la période 2002-2015 en faisant la somme des valeurs en ETP de chaque poste pour tous les établissements et entreprises françaises.

Il est important de s'intéresser à la construction des postes dans ces données. Un poste correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement, que ce soient des périodes d'emploi distinctes (exemple : emploi saisonnier) ou des périodes d'emploi identiques. Les variables quantitatives (salaire, durée de travail, nombre d'heures de travail, etc.) de chacune des périodes sont additionnées, alors que pour les variables qualitatives, ce sont celles de la période principale qui sont retenues. La période principale est la période qui possède la rémunération la plus élevée.

Les gestionnaires des pôles DADS effectuent les traitements d'amélioration de la qualité au niveau des périodes. À l'issue de ces traitements, la chaîne informatique agrège toutes les périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement pour créer un poste. Le poste est donc identifié par le couple [SIRET, NIR]. Un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année se retrouve dans deux postes différents. En 2014 par exemple, 16,3 % des postes résultent de l'agrégation d'au moins 2 périodes.

Cependant, ces données, certes très riches en informations, ne permettent pas un décompte parfait de l'effectif moyen. En effet, les salariés intérimaires sont référencés dans leur entreprise de travail temporaire et non dans les entreprises utilisatrices. Or, l'effectif global et moyen de l'entreprise utilisatrice comprend aussi les salariés intérimaires. Tout effectif issu des DADS omettra alors les travailleurs intérimaires dans le décompte.

De plus, ces données ne permettent pas de connaître exactement la quantité d'heures travaillées par période et par poste car ces derniers sont additionnés. Nous

---

5. cf Annexe A.2 pour la liste complète

seront donc contraint à calculer les équivalents temps plein annuels contrairement à la définition légale qui requiert le calcul des ETP mensuels.

**Le calcul de l'effectif moyen en équivalent temps plein** dans les DADS suit le procédé suivant :

1. **Filtrer les secteurs d'activité qui nous intéressent** : à l'aide des codes APEN et APET<sup>6</sup>, nous pouvons éliminer les entreprises agricoles<sup>7</sup>, les établissements du secteurs publics ainsi que les salariés payés par le secteur public<sup>8</sup>.
2. **Sélectionner les postes qui entrent en compte dans le calcul de l'effectif légal** : Il s'agit ici de ne sélectionner que les emplois de types "ordinaires", c'est-à-dire, les emplois qui ne sont concernent ni un stage, ni un apprentissage ou un emploi aidé.
3. **Déterminer l'équivalent temps plein** : La plupart des travailleurs ont une durée hebdomadaire légale égale à 35h. Il existe cependant des exceptions, il faut donc déterminer l'équivalent temps plein pour les travailleurs dont le contrat prévoit une durée légale de travail différente. La multitude de cas particuliers étant considérable, nous avons choisi de déterminer empiriquement ces équivalents temps plein en prenant la durée médiane de travail des employés travaillant à temps plein et appartenant à la même Profession et Catégorie Socio-professionnelle (PCS). Une fois l'ETP calculé pour chaque PCS, on attribue sa valeur à chaque salarié appartenant à cette PCS.  
Ensuite, pour chaque salarié, il faut considérer le temps de travail sur l'année. Dans le cas un individu ayant un contrat de 35h par exemple, on calcul son ETP annuel :  $35 \text{ h} * 52 \text{ semaines} = 1820 \text{ heures}$  pour l'année. Un travailleur travaillant 1000 heures par an comptera donc pour  $\frac{1000}{1820} = 0.5494$  soit 0.55 ETP, une fois arrondi au centième, pour une année donnée.
4. **Calcul de l'effectif moyen annuel en équivalent temps plein** : il faut finalement calculer la moyenne des effectifs annuel au 31 décembre, en additionnant le nombre l'équivalent temps de chaque salarié présent puis en le divisant par 12 mois. Il faut toutefois veiller à ce que les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen.

---

6. Code caractérisant son activité principale par référence à la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2). Plus précisément, on distingue le code APEN pour l'entreprise et le code APET pour les établissements.

7. Les entreprises agricoles sont écartées car elles sont absentes dans les sources fiscales.

8. Les particularités liés aux agents travaillant pour le ministère de la Défense et de l'Intérieur sont aussi prises en compte

TABLE 2 – Variable d'effectif moyen en ETP calculé

<b>Année</b>	<b>Moyenne</b>	<b>Écart type</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>N</b>
2002	19.145	17.138	6	99	197359
2003	18.701	16.846	6	99	211200
2004	18.676	16.797	6	99	210042
2005	17.68	16.239	6	99	234680
2006	17.579	16.154	6	99	242175
2007	17.598	16.182	6	99	244546
2009	17.547	16.031	6	99	248375
2010	17.484	15.993	6	99	248232
2011	17.51	16.065	6	99	250276
2012	17.52	16.058	6	99	248260
2013	17.52	16.058	6	99	248260
2014	18.159	16.3	6	99	221590
2015	18.142	16.286	6	99	220455

Sources : DADS "postes"

Le calcul de l'effectif moyen en ETP est différent de celui initialement présent dans les données DADS. En effet, il existe une variable *effectif ETP* dans les DADS mais l'INSEE, les producteurs de cette variable, n'ont cherché à ne retenir que les "vrais" emplois, ceux qui contribuent de façon significative à l'appareil productif. Pour déterminer ces emplois, ils utilisent des seuils en deçà desquels une période sera marquée comme annexe d'un point de vue statistique.

Les postes "non annexes" sont ceux qui durent plus de 30 jours avec plus de 1,5 heure de travail par jour, ou ceux qui sont associés à des gains bruts (totaux) supérieurs à trois fois le salaire minimum mensuel<sup>9</sup>.

En ne prenant en compte que cette catégorie, l'effectif ETP initialement calculé dans les DADS fait alors abstraction de près de 25% de la totalité des postes. C'est donc pour cette raison que le calcul de l'effectif moyen en ETP retenu dans ce mémoire diffère de celui utilisé par [Ceci-Renaud and Chevalier, 2010] ou même par [Garicano et al., 2016].

Enfin, les données DADS nous permettent de calculer l'effectif global ainsi que l'effectif moyen en ETP par établissement. Le premier est une donnée intéressante car il est utilisé dans le code du travail pour déterminer la périodicité des cotisations bien que son importance soit mineure comparée à l'effectif moyen. L'effectif moyen de l'établissement a aussi un rôle légal car certaines mesures présentées dans l'annexe C s'appliquent aussi aux établissements.

9. La définition précise de la qualification d'annexe ou non annexe est expliquée dans l'annexe A.5

## 3.2 Les données Fiscales

Les données issues des déclarations fiscales sont issues de la liasse fiscale. Cette dernière se compose de l'ensemble des documents comptables produits par l'entreprise à l'occasion de la clôture de l'exercice fiscal. Tous ces documents sont remis à la Direction générale des Finances publiques (DGFIP).

La liasse fiscale permet de déterminer le montant d'impôt que l'entreprise doit s'acquitter. Toutes les entreprises (TPE, PME, grands groupes, commerçants) doivent remettre leur liasse fiscale à l'administration. Seuls les auto-entrepreneurs sont exemptés de cette obligation.

Afin de faciliter l'utilisation de cette source, un fichier unique a été créé : Ficus (Fichier complet unifié de Suse). Ce fichier qui contient l'ensemble des entreprises, tous régimes d'imposition confondus à l'exception du micro-BIC, du Bénéfice Agricole ainsi que des exploitations agricoles imposées au BIC, permet de disposer d'un nombre réduit de variables économiques et comptables (éléments du compte de résultat simplifié et du bilan simplifié entre autres). Ce fichier couvre l'ensemble des secteurs d'activité hormis l'agriculture pour la France métropolitaine et les Dom. À partir de l'année 2008, le dispositif ESANE lui succède et donne la création du fichier FARE.

Les fichiers FICUS et FARE se composent donc de la déclaration de résultat de l'entreprise, mais aussi de tableaux annexes qui reprennent les éléments de l'exercice fiscal : le bilan, le compte de résultat, la détermination du résultat fiscal ainsi que les éléments hors bilan. Dans la partie Annexe de cette déclaration, à l'onglet "Divers", l'employeur doit renseigner l'effectif moyen défini comme la moyenne arithmétique des effectifs de fin de chacun des trimestres de l'exercice comptable. La mesure d'effectif dans FICUS est donc simplement la moyenne arithmétique de ces quatre jours. Cet effectif n'est pas calculé en équivalent temps plein et ne correspond donc pas à l'effectif légal.

Comme pour les DADS, cet effectif exclut les intérimaires. De plus, la liste des travailleurs à prendre en compte dans le décompte n'apparaît pas sur la déclaration. La notice de ce document ne fait référence qu'aux salariés en contrat d'apprentissage et ceux reconnus comme handicapés par la Commission départementale technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP). Il est donc possible que cet effectif prenne en compte des salariés tels que les stagiaires, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat aidé ou d'insertion car aucune indication n'est formulée à leur sujet. Cela introduit donc une potentielle erreur supplémentaire à cet effectif puisque les détenteurs de ce types de contrat sont exclus de l'effectif moyen légal.

L'effectif moyen disponible dans la source fiscale (FICUS et FARE) risque donc d'être supérieur à l'effectif légal calculé en ETP pour deux raisons :

- Par manque de détail dans la notice de la déclaration, les dirigeants risquent de prendre en compte des salariés normalement exclus de l'effectif.
- Les salariés à temps partiels sont comptés comme ceux à temps complet ce qui fait naturellement augmenter le décompte par rapport à une méthode de calcul basée sur l'équivalent temps plein.

Les Fichiers FICUS et FARE nous permettent donc de couvrir la période 2002-2015. Cependant, durant notre étude, nous avons remarqué une rupture dans la distribution de la variable d'effectif déclaré entre l'année 2007 et 2009 (l'année 2008 n'étant pas disponible) et entre les années 2012 et 2013. Pourtant de 2009 à 2015, nous utilisons la même variable des fichiers "FARE". Nous avons réussi à obtenir des précisions quant à la production et le traitement de cette variable pour comprendre l'origine de ses variations. Nous avons donc eu la chance de pouvoir contacter l'experte en charge à L'INSEE<sup>10</sup> et nous avons découvert que :

- **de 2013 à 2015**, les fichiers disponibles sont semi-définitifs, ce qui signifie que la réconciliation avec le dispositif Clap<sup>11</sup> pour la variable d'effectif n'a pas encore été faite, donc nous avons la variable brute correspondant à l'effectif déclaré par les entreprises.
- **de 2009 à 2012**, les fichiers disponibles sont définitifs, la réconciliation avec le dispositif Clap pour la variable d'effectif a été faite, la variable de Clap domine et les valeurs présentes concernant l'effectif moyen sont donc à peu d'exceptions près, les valeurs issues des DADS.

Cette particularité nous empêche donc d'avoir une base de données complète de 2002 à 2015 en pouvant comparer les deux sources de données et suivre l'évolution de ces deux effectifs sur une longue période. Cependant, avoir pu accéder à ses fichiers sous leur forme semi-définitive est une chance. Aujourd'hui, ces fichiers sont distribués une fois la réconciliation effectuée, il n'est donc plus possible d'y extraire l'effectif moyen déclaré.

Notre intérêt pour cette source vient de son utilisation courante dans la littérature économique concernant l'effet des seuils sociaux. L'effectif moyen, issu de cette source est notamment celui sur lequel s'appuie [Garicano et al., 2016] dans leur article. Ils reconnaissent que le concept d'effectif utilisé dans la régulation française concernant les obligations légales liées à un seuil d'effectif de salariés ne correspond pas à celui trouvé dans FICUS. Cet effectif est cependant préféré à celui issu des données DADS, nous verrons plus en détails dans la partie 6 en quoi ce choix porte préjudice à la crédibilité de leurs résultats.

---

10. M. Colette Hericher, Experte Groupes d'entreprises à l'INSEE

11. Le dispositif Connaissance locale de l'appareil productif (Clap) est conçu pour fournir des statistiques sur le tissu économique local. Il produit des statistiques localisées au lieu de travail jusqu'au niveau communal, sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non marchand.

TABLE 3 – Variable d'effectif déclaré

Année	Moyenne	Écart type	Min.	Max.	N
2002	20.191	17.377	6	99	211499
2003	20.638	17.397	6	99	203675
2004	20.678	17.397	6	99	203039
2005	19.633	16.875	6	99	226001
2006	19.362	16.633	6	99	232778
2007	19.391	16.646	6	99	234797
2009	18.676	16.376	6	99	251749
2010	18.886	16.537	6	99	252494
2011	18.841	16.552	6	99	253755
2012	18.733	16.473	6	99	250882
2013	18.733	16.473	6	99	250882
2014	19.772	17.017	6	99	221412
2015	19.849	17.119	6	99	220553

Sources : Données FICUS avant 2007 puis donnée FARE.

Toutefois, la principale faiblesse de cet effectif ne réside pas dans sa formule de calcul. En effet, celui-ci peut être considéré comme une bonne approximation de l'effectif légal, à savoir l'effectif moyen en équivalent temps plein. L'effectif moyen contenu dans les données FICUS perd surtout sa fiabilité dans son caractère déclaratif et dont les contrôles sont peu fréquents. En effet, cette variable est remplie dans la partie "divers" au sein de l'"annexe" des déclarations fiscales. Elle ne constitue pas une information majeure demandée dans ces déclarations et n'a aucune impact sur le montant d'impôt payé par les entreprises. Cette variable d'effectif est donc potentiellement reportée de façon inexacte.

Pour conclure, il semble évident que l'effectif moyen présent dans la source fiscale est plus approximatif que celui calculé en équivalent temps plein dans les DADS car ce premier pâtit d'une méthodologie et d'un décompte des salariés plus éloignés de ceux de l'effectif moyen légal.

### 3.3 Données d'enquête

Nous disposons aussi de différentes bases de données construites à partir de données d'enquête.

**Les données PIPA** proviennent d'une enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne d'entreprise et l'actionnariat des salariés est réalisée annuellement par la Dares. Elle appartient au dispositif d'enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Elle permet notamment à la statistique

publique de calculer le nombre de salariés et d'entreprises concernés par l'épargne salariale.

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégagant un bénéfice suffisant. Cet accord doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L.3323-5 du code du travail). À défaut, un régime dit d'autorité doit être mis en place par l'entreprise. Les salariés se voient alors reconnaître un droit de créance sur l'entreprise égal au montant de la réserve spéciale de participation, obtenu selon la formule de droit commun.

Dans cette enquête, nous pourrions déterminer quel type d'entreprise signe des accords de participation, obligatoires à partir du seuil de 50 salariés.

**La base Adep :** (accords d'entreprise et décisions unilatérales sur l'égalité professionnelle) est une sélection à partir de la base D'accords qui comprend, entre autres, tous les textes enregistrés dans les entreprises concernant l'égalité professionnelle. Au total, la base Adep contient 26 024 enregistrements entre 2010 et 2013 et permet donc d'obtenir des informations sur le profil des entreprises qui signent des accords d'égalité Femme-Homme. À noter que la base est d'une fiabilité relative avant 2011.

Nous l'utiliserons, couplée aux données DADS, pour savoir quand et quels types d'entreprises signent les accords d'égalité professionnelle Femme-Homme, obligatoires à partir du seuil de 50 salariés.

**L'enquête Réponse** (enquête Relations professionnelles et Négociations d'entreprise) permet de décrire le fonctionnement et l'articulation des institutions représentatives du personnel au sein des établissements et d'évaluer les rôles respectifs que les acteurs sociaux leur attribuent dans la pratique. Cette enquête, réalisée par la DARES, a eu lieu en 1993, 1999, 2005, 2011 et 2017. Nous ne disposons que de l'année 2011.

Cette enquête nous apportera des informations sur le taux d'entreprises ayant mis en place les dispositions légales comme l'élection du délégué syndical ou encore la mise en place du comité d'entreprise, obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés.

### **3.4 Prise en compte de l'erreur liée à l'intérim**

La prise en compte de l'intérim n'a jamais été abordé dans les précédents travaux. En effet, comme précisé dans les annexes B.1 et B.1.1, les travailleurs intérimaires doivent être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice. Au même titre que les travailleurs en CDD, les travailleurs intérimaires sont pris en

compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, à condition qu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

L'intégration des intérimaires dans les effectifs venant des données DADS ou fiscale est impossible. Les effectifs utilisés dans ce mémoire sont donc imparfaits, ils sont inférieurs ou égaux à l'effectif "réel". Il est toutefois possible de limiter cette erreur en se plaçant dans les secteurs où le taux de recours à l'intérim est faible.

Cet indicateur donne une idée de volume moyen d'intérim sur l'année. Il est calculé en équivalent temps plein, c'est-à-dire, en faisant le rapport du nombre total de semaines de travail réalisées par les intérimaires sur le nombre total de semaines ouvrées d'une année.

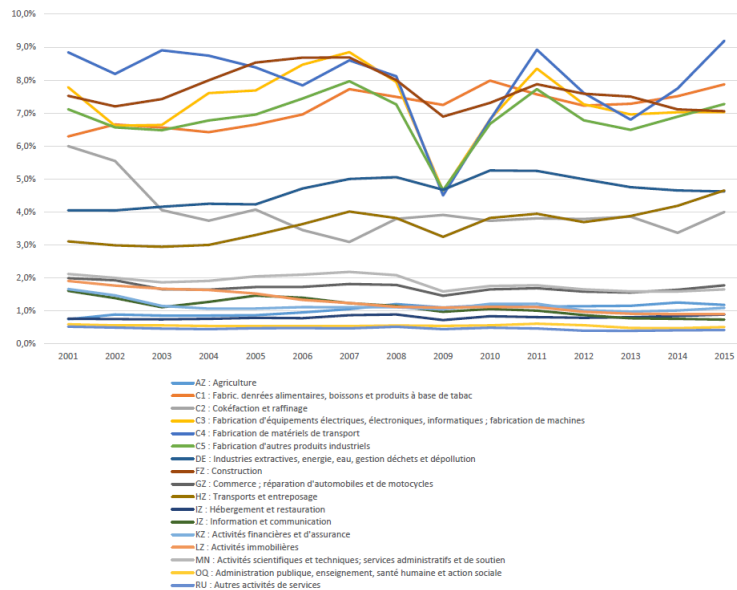
Le taux de recours annuel à l'intérim est calculé comme une moyenne mobile d'ordre quatre des taux de recours trimestriels à l'intérim :

$$X_a = Y_{t_4} \frac{a-1}{8} + Y_{t_1} \frac{a}{4} + Y_{t_2} \frac{a}{4} + Y_{t_3} \frac{a}{4} + Y_{t_4} \frac{a}{8}$$

où  $X_a$  représente le taux de recours à l'intérim de l'année «a» et  $Y_{t_1}$ ,  $Y_{t_2}$ ,  $Y_{t_3}$  et  $Y_{t_4}$  les taux de recours de chaque trimestre.

Le taux de recours à l'intérim varie avec le secteur d'activité. Le graphique 2 témoigne de la variance de ce taux, qui avoisine les 9% pour certains secteurs industriels et de construction alors que les secteurs de services connaissent des taux bien plus faibles, parfois inférieurs à 1%.

FIGURE 2 – Taux de recours à l'intérim par secteur d'activité



Notes : Nomenclature A17

En déterminant les secteurs pour lesquels ce taux est inférieur à 1.5%, il est possible d'estimer le calcul moyen en ETP fiable à 1.5% près en moyenne, soit une différence avec l'effectif réel de moins d'une unité en moyenne pour une entreprise de 50 employés. Les secteurs remplissant cette condition sont notamment :

- Commerce et réparation d'automobile et de motocycles (GZ)
- Hébergement et restauration (IZ)
- Information et communication (JZ)
- Activité financière et d'assurance (KZ)
- Activité immobilière (LZ)
- Activité scientifiques et technique (MN)
- Autre activité de services (art, spectacle) (RU)

Le graphique 3 représente le taux de recours moyen des trois catégories de secteurs d'activité définies pour différencier les entreprises selon la propension à avoir recours à l'intérim ou non :

FIGURE 3 – Taux de recours à l'intérim par secteur d'activité

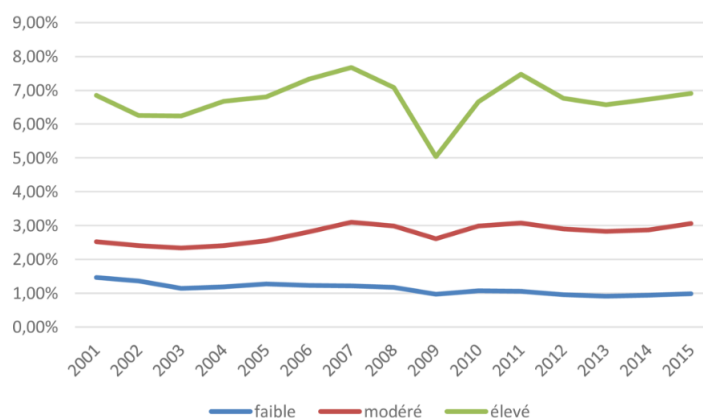


TABLE 4 – Nombre d'entreprises par taille et taux de recours à l'intérim

Effectif	Recours à l'intérim			Total
	Faible	Moyen	Élevé	
Moins de 10	869,032	98,822	492,887	1,460,741
10-19	421,655	79,353	308,630	809,638
20-29	150,493	34,457	118,841	303,791
30-39	84,478	22,367	70,590	177,435
40-44	30,229	8,873	25,937	65,039
45-49	18,364	5,221	13,673	37,258
50-59	25,592	7,402	20,760	53,754
60-69	17,400	5,112	15,828	38,340
70 et +	31,614	10,601	31,310	73,525
Total	1,648,857	272,208	1,098,456	3,019,521

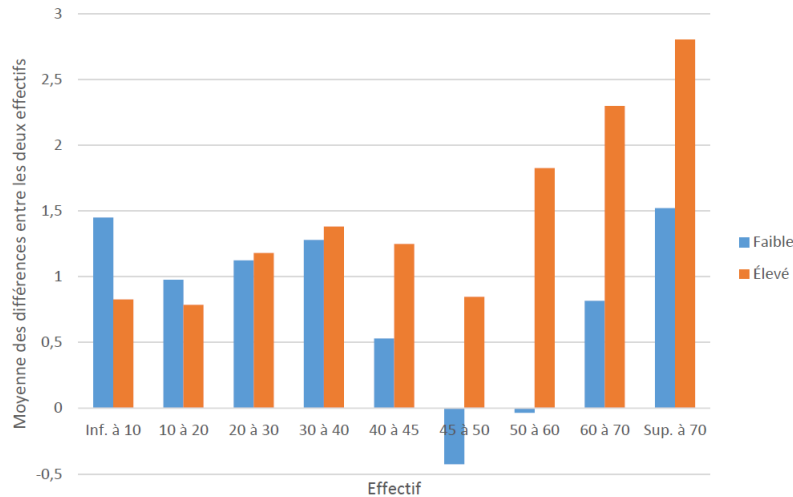
Les secteurs dont le recours à l'intérim est le plus faible représentent la plus grande part d'entreprises dans notre base de données comme l'indique le tableau 4. Nous allons donc mener notre mémoire en contrôlant régulièrement nos résultats en limitant notre échantillon à ces secteurs où le taux de recours au travail intérimaire est faible afin de vérifier que l'absence des travailleurs intérimaires dans nos effectifs ne joue pas un rôle déterminant dans les résultats obtenus.

Il est impossible de savoir à quel point cette restriction permet d'obtenir un effectif moyen en ETP calculé plus proche de la réalité. Il est toutefois possible de voir quel impact ce choix a sur la différence entre les deux effectifs d'intérêt, celui des DADS et celui des sources fiscales.

Le graphique 4 montre l'évolution de la variable *ecart\_fare\_dads*, construite en prenant la différence entre l'effectif déclaré dans la base FICUS/FARE avec la va-

riable d'ETP calculée à partir des DADS et ce, suivant que l'entreprise soit dans un secteur à fort volume d'intérim ou non. On observe que le fait de ne prendre en compte que les entreprises à faible recours à l'intérim ne permet pas d'améliorer sensiblement la différence entre ces deux effectifs. Nous apercevons dès à présent un comportement particulier autour du seuil de 50 salariés.

FIGURE 4 – Moyenne de la différence entre les deux variables d'effectif



Dans l'annexe A.4, sont aussi présentées les distributions de cette variable pour les années 2013 à 2015. Ces graphiques montrent que, se placer dans les secteurs à faible recours à l'intérim, n'a pas d'impact sur l'écart entre ces deux effectifs. Cela était attendu car le travail intérimaire n'est compté dans aucun des deux effectifs. Toutefois, exclure les secteurs à fort recours à l'intérim permet de limiter l'erreur avec l'effectif "réel".

## Deuxième partie

# L'impact des seuils sociaux sur les PME

Dans cette partie, nous allons présenter un certain nombre d'études descriptives permettant de comparer et évaluer les différences obtenues entre d'une part, l'effectif moyen en ETP calculé dans les DADS, et d'autre part, l'effectif moyen déclaré dans les données fiscales.

## 4 Études comparatives de l'impact des seuils sociaux sur les différents effectifs

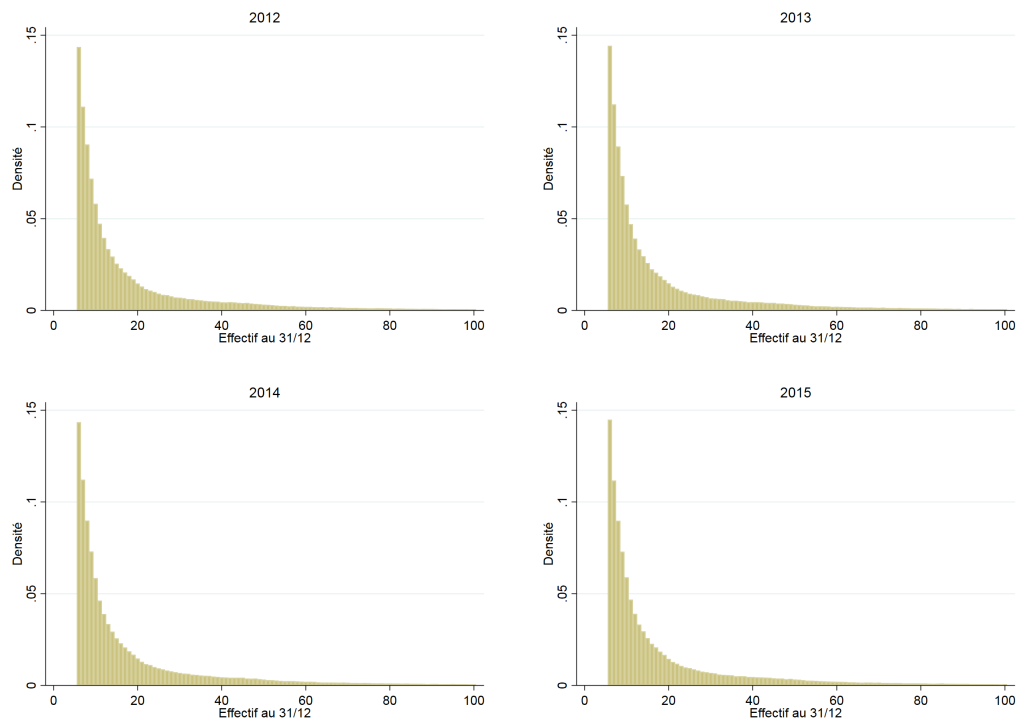
### 4.1 La distribution de la taille des PME

Selon [Ceci-Renaud and Chevalier, 2010], l'impact des seuils sociaux varie sensiblement suivant l'effectif pris en compte alors que [Garicano et al., 2016] déclarent que, prendre en compte l'un ou l'autre est, peu ou prou, équivalent. Nous allons alors, dans un premier temps, présenter la distribution des tailles d'entreprises selon l'effectif choisi.

#### 4.1.1 L'effectif global

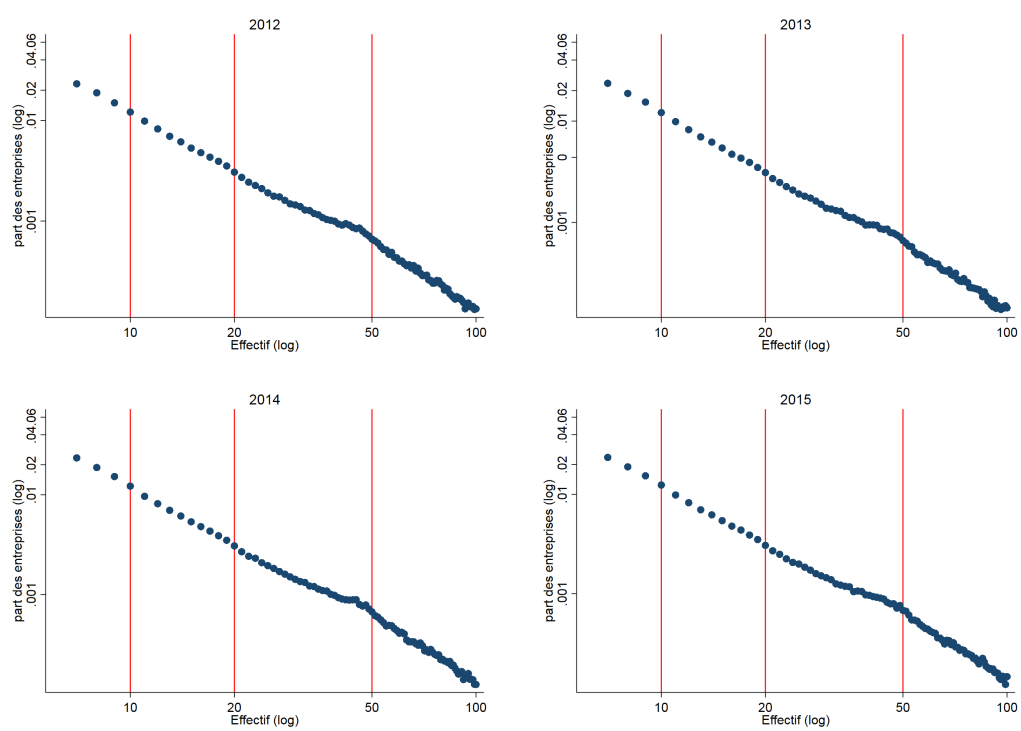
Dans cette partie nous allons nous intéresser à la distribution de l'effectif global des entreprises afin de voir si celle-ci est affectée par les seuils. Nous ne disposons pas de données déclaratives pour cet effectif, nous ne pouvons donc pas comparer les deux sources.

FIGURE 5 – Distribution de l'effectif global



Nous présentons aussi la distribution des effectifs par année en utilisant une échelle logarithmique afin d'observer plus facilement les discontinuités étant donné

FIGURE 6 – Distribution de l'effectif global - échelle logarithmique



que le nombre d'entreprises décroît très fortement plus l'effectif global augmente. Les graphiques 6 montrent que la distribution de l'effectif se bombe avant le seuil de 50 salariés, signe d'une présence plus nombreuses d'entreprises sous ce seuil.

Ce renflement de la courbe témoigne donc d'un comportement singulier des entreprises à l'approche des seuils sociaux et, en particulier, du seuil de 50 salariés dans le cas de l'effectif global. Les entreprises souhaiteraient visiblement rester sous le seuil afin de conserver l'avantage donné aux plus petites entreprises concernant le versement des cotisations. L'impact du seuil social basé sur cet effectif semble donc bien réel mais les conséquences en terme de répartition des tailles de entreprises sont minimales.

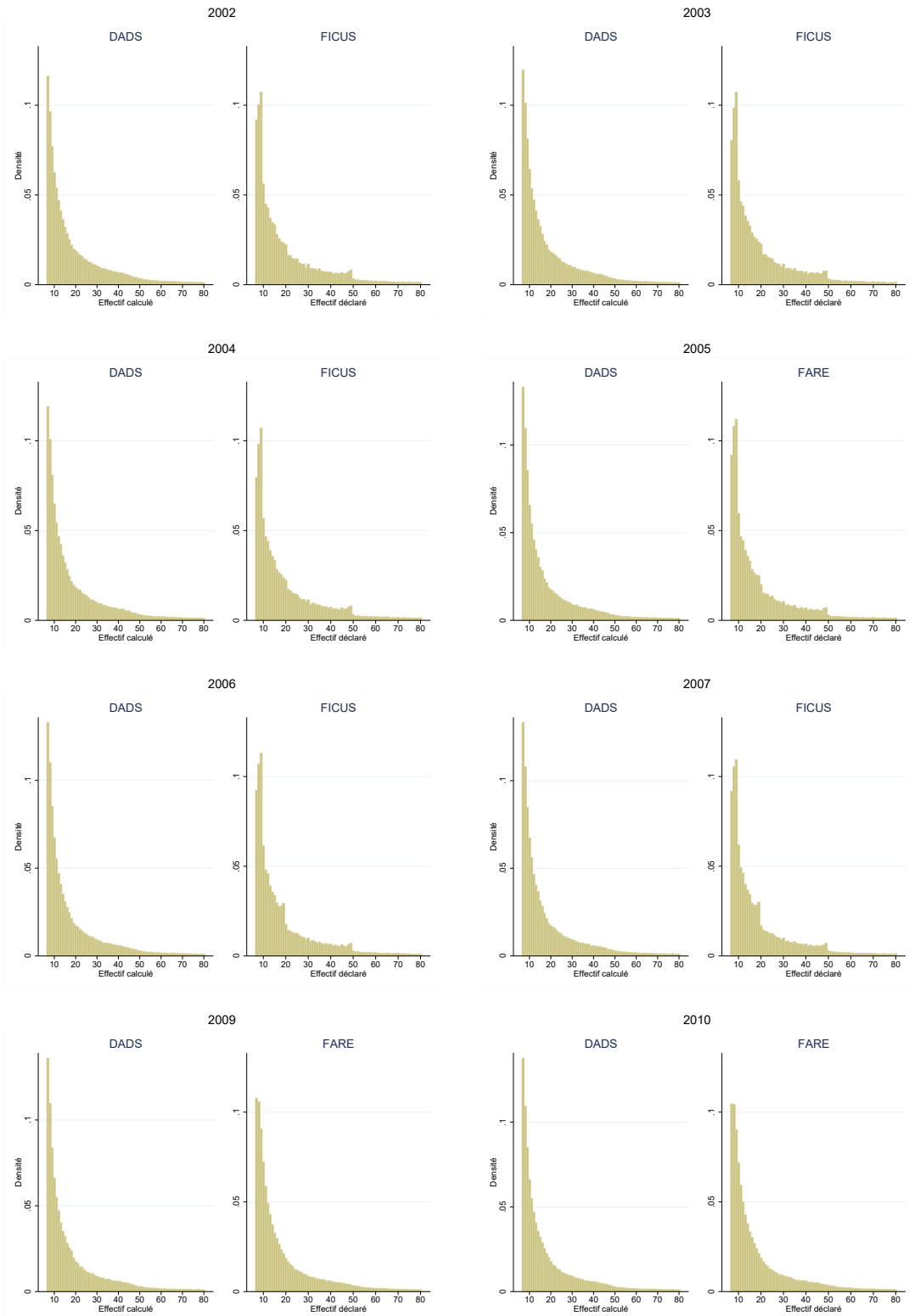
Cependant, cet effectif nous intéresse dans une moindre mesure pour deux raisons. Premièrement, il est d'un intérêt plus mineur pour les entreprises car les conséquences d'un franchissement d'un seuil social basé sur l'effectif global sont moins importantes que pour l'effectif moyen. Deuxièmement, il ne permet pas de comparaison avec la source fiscale donc aucune étude sur le comportement de déclaration des entreprises n'est faisable.

#### **4.1.2 L'effectif moyen**

L'effectif majeur pour une entreprise est l'effectif moyen. Nous disposons de sa valeur calculée en équivalent temps plein à l'aide des données DADS et de sa valeur déclarée dans les sources fiscales. Nous allons d'abord comparer la distribution de ces deux variables. A gauche, la distribution de l'effectif moyen de l'entreprise en ETP calculé à partir des DADS. A droite, la distribution de l'effectif moyen de l'entreprise déclaré dans les liasses fiscales (fichiers FICUS ou FARE).

Nous observons donc sur les graphiques 7 que la distribution entre l'effectif moyen des DADS et celui des sources fiscales diffèrent au passage du 10<sup>ème</sup>, 20<sup>ème</sup> et 50<sup>ème</sup> salariés. En effet, on aperçoit une rupture dans la distribution de la variable d'effectif, à l'exception des années 2009, 2010, 2011 et 2012. Cela illustre la différence entre les fichiers semi-définitifs où aucun traitement n'est effectué et les fichiers définitifs où les données sont remplacées, pour la plupart, par celles de DADS. Pour faciliter l'observation de la discontinuité à ces trois seuils, nous allons la présenter avec une échelle logarithmique et ce, seulement pour la période 2002 à 2007 et 2013 à 2015.

FIGURE 7 – Distribution des variables d'effectif moyen selon la source



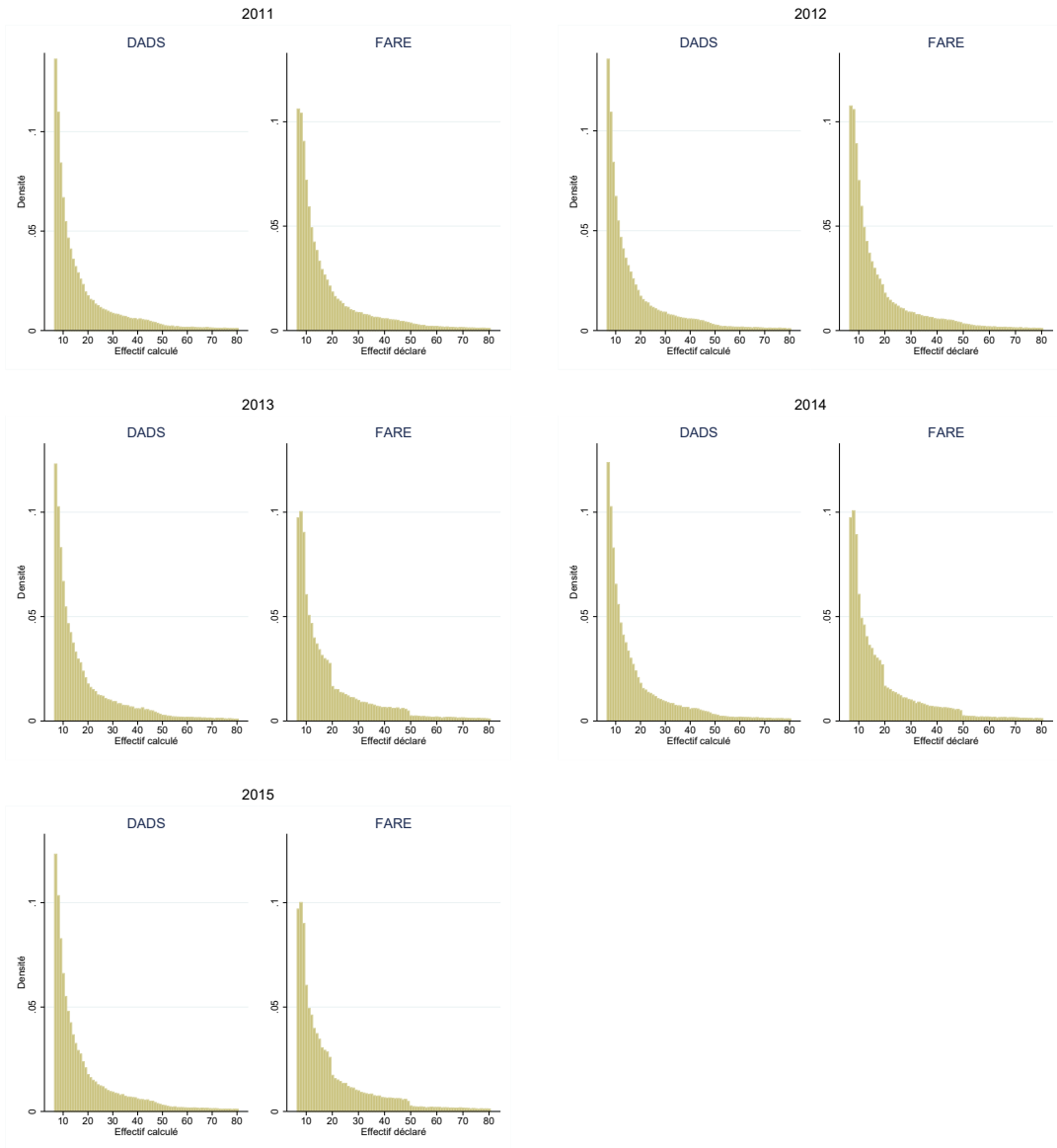
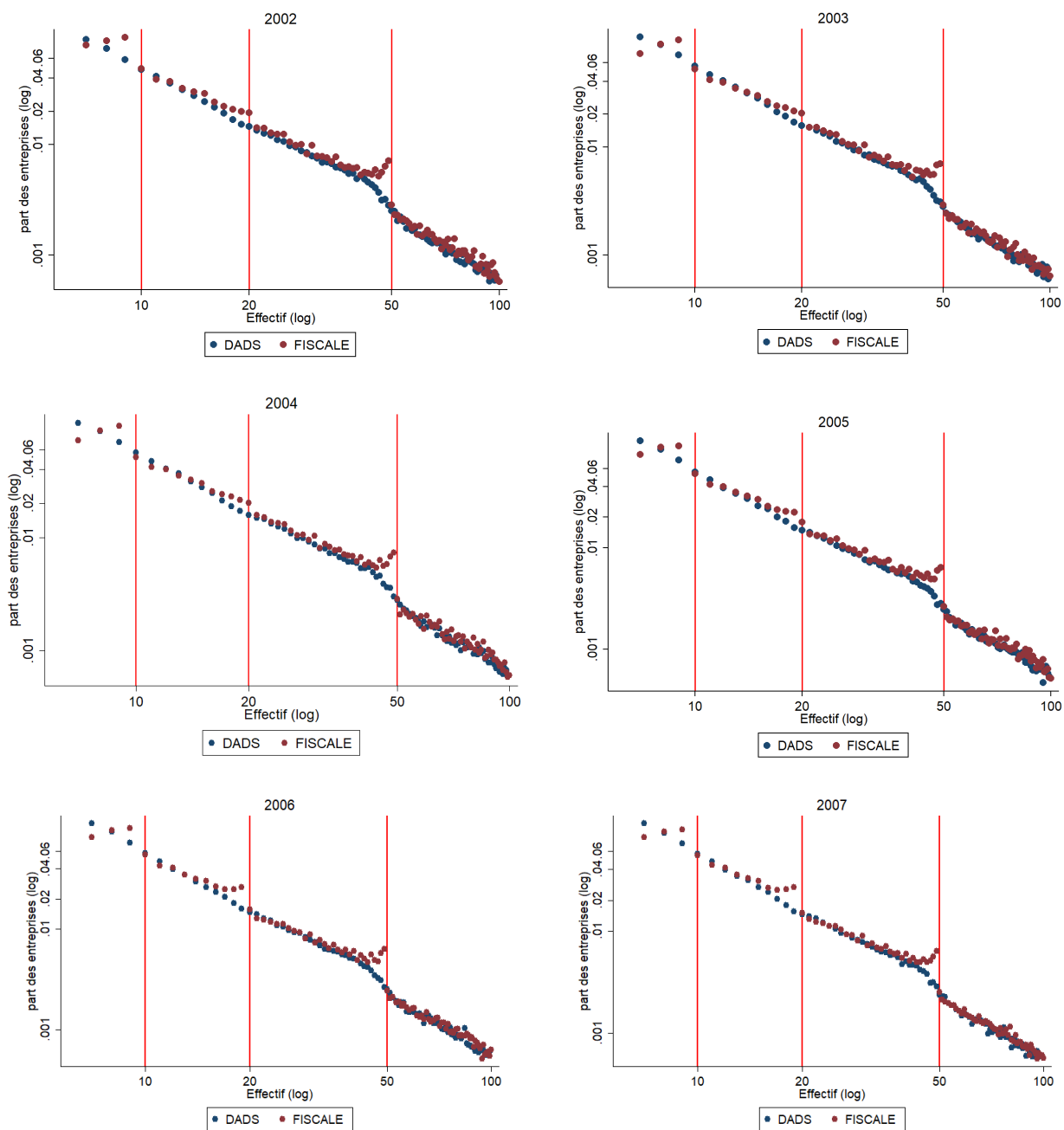
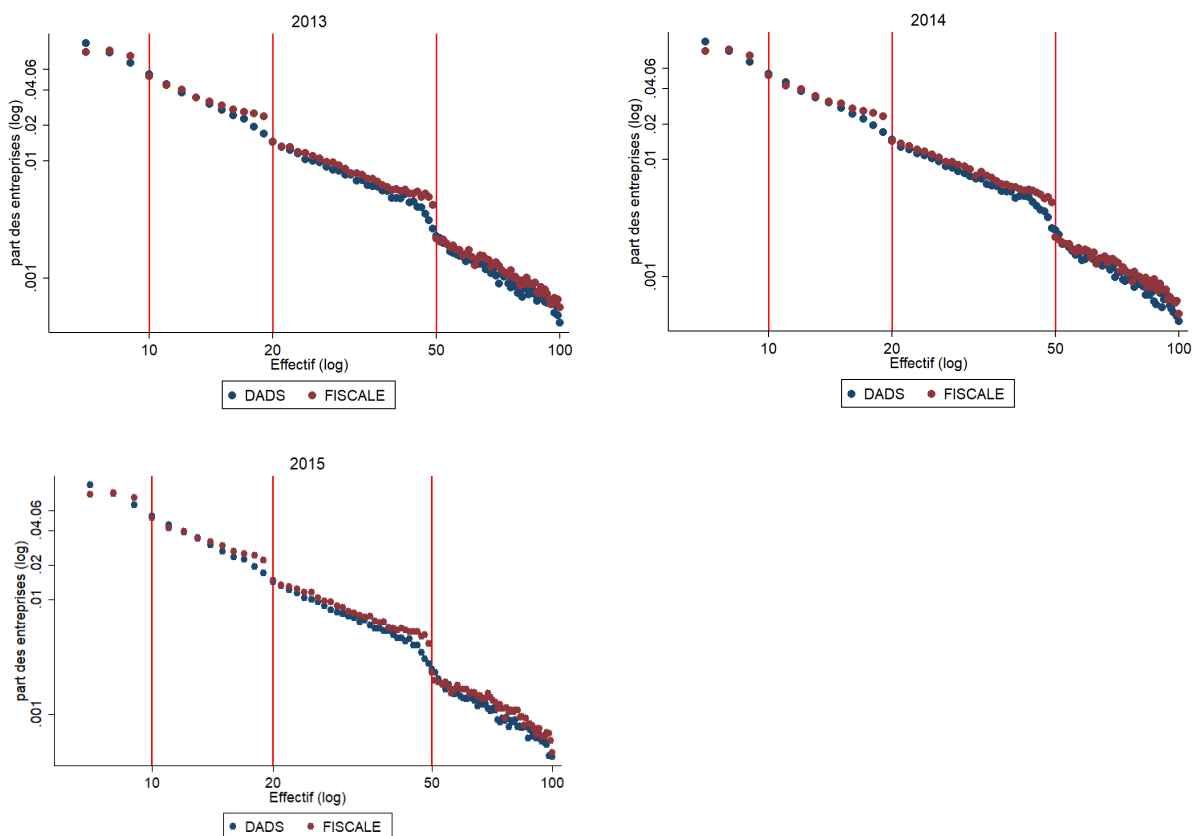


FIGURE 8 – Distribution des variables d'effectif moyen selon la source - échelle logarithmique





On observe donc sur les graphiques 8, que la distribution est semblable entre les deux effectifs sauf à l'approche des trois seuils sociaux. En effet, il existe, à l'instar de l'effectif global, un renflement de la distribution de l'effectif moyen issu des DADS au seuil de 50 salariés. Au seuil de 20 salariés, nous observons la même caractéristique dans des proportions plus petites.

En revanche, pour le cas de l'effectif moyen des données fiscales, la discontinuité à ce seuil est présente dans des proportions largement plus grandes que pour l'effectif des DADS.

En annexe A.3 se trouvent des graphiques présentant la distribution des effectifs des entreprises situées dans les secteurs où le taux de recours à l'intérim est faible. Les observations sont identiques à celles faites avec l'échantillon complet.

Pour tenter d'expliquer cette différence, nous allons nous intéresser de plus près aux entreprises se situant autour de ce seuil afin d'observer individuellement les différences entre les deux effectifs.

Dans les tableaux 6 et 5, on compare pour l'année 2015 la répartition des effectifs entre les deux sources. Ils permettent d'illustrer la distribution conjointe de ces deux effectifs, on y observe que la majeure partie des entreprises se trouvent dans la

diagonale de chacun des tableaux, signe que ces deux effectifs sont proches.

Dans le tableau 5, où le calcul des pourcentages est fait par rapport à l'effectif DADS, on aperçoit que la répartition des entreprises est moins dense au centre du tableau, et en particulier lorsque l'effectif des données FARE dépasse le seuil de 50 salariés. Il apparaît donc que ces entreprises, dont l'effectif est égal ou légèrement supérieur au seuil de 50 dans les DADS, ont tendance à déclarer un effectif inférieur dans les sources fiscales. L'observation du total des pourcentages par colonne permet de montrer que parmi les entreprises entre 40 et 60 salariés dans les DADS, une majorité d'entre elles sont sous le seuil de 50 dans les données fiscales.

Dans le tableau 6, nous n'observons pas de comportement particulier entre ses deux effectifs si ce n'est que l'effectif déclaré est en moyenne supérieur à celui calculé.

TABLE 5 – Distribution de l'effectif déclaré (FISCALE) en fonction de sa valeur calculée (DADS)

		FARE																				% total	Total Ent.	
		40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59			60
D A D S	40	17%	21%	19%	14%	10%	7%	4%	3%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	815
	41	12%	16%	18%	17%	13%	8%	6%	3%	2%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	824
	42	6%	10%	14%	17%	15%	12%	8%	6%	4%	3%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	890
	43	5%	8%	11%	15%	15%	14%	11%	7%	6%	4%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	876
	44	3%	4%	7%	10%	14%	16%	16%	10%	9%	5%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	100%	923
	45	2%	2%	6%	7%	10%	15%	18%	16%	9%	6%	3%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	100%	831
	46	2%	3%	3%	5%	8%	10%	16%	14%	16%	9%	4%	3%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	100%	839
	47	1%	1%	3%	4%	7%	8%	11%	14%	20%	13%	5%	3%	2%	2%	2%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	100%	734
	48	1%	2%	2%	2%	5%	7%	12%	12%	19%	14%	7%	5%	3%	3%	2%	2%	1%	0%	1%	0%	1%	100%	639
	49	1%	2%	2%	2%	4%	5%	8%	11%	12%	18%	10%	7%	6%	4%	3%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	100%	575
	50	0%	1%	1%	1%	3%	4%	4%	11%	14%	14%	9%	8%	7%	7%	5%	4%	1%	2%	2%	1%	1%	100%	500
	51	0%	0%	2%	2%	1%	3%	4%	6%	11%	11%	7%	9%	9%	9%	10%	5%	4%	3%	2%	1%	2%	100%	466
	52	1%	1%	2%	1%	1%	4%	2%	5%	7%	8%	6%	8%	8%	11%	11%	7%	7%	2%	3%	2%	2%	100%	392
	53	0%	1%	0%	1%	2%	4%	3%	3%	4%	6%	4%	5%	8%	11%	9%	8%	8%	8%	7%	5%	2%	100%	360
	54	0%	1%	0%	1%	1%	3%	2%	3%	6%	7%	3%	4%	4%	7%	12%	11%	10%	7%	8%	6%	5%	100%	307
	55	1%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	2%	4%	4%	3%	3%	5%	7%	10%	12%	10%	13%	11%	7%	5%	100%	333
56	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%	3%	5%	4%	1%	3%	4%	3%	5%	10%	10%	15%	13%	12%	6%	100%	260	
57	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	2%	3%	3%	3%	5%	4%	5%	7%	12%	12%	13%	14%	14%	100%	240	
58	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	3%	3%	2%	1%	2%	4%	3%	5%	7%	12%	19%	17%	21%	100%	192	
59	1%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	1%	3%	4%	2%	1%	1%	2%	3%	7%	6%	12%	13%	17%	24%	100%	163	
60	0%	1%	0%	0%	1%	0%	2%	3%	2%	3%	4%	1%	4%	3%	3%	6%	3%	7%	16%	25%	18%	100%	109	
% total		53%	75%	90%	102%	111%	127%	131%	133%	159%	141%	79%	69%	73%	80%	86%	91%	80%	98%	110%	110%	103%		
Total Ent.		418	590	730	820	872	935	964	884	968	779	410	334	317	323	328	300	249	277	286	251	233	11268	

Lecture du tableau : Parmi les entreprises dont l'effectif dans la base DADS est de 50 salariés, seules 9% d'entre elles ont déclaré avoir un effectif équivalent dans la source fiscale. 14% de ces entreprises ont déclaré avoir 49 salariés dans FARE et 14% également ont déclaré 48 salariés.

Année 2015.

TABLE 6 – Distribution de l'effectif calculé (DADS) en fonction de sa valeur déclarée (FISCALE)

		DADS																				% total	Total Ent.	
		40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	% total	Total Ent.
FA RE	40	34%	23%	13%	10%	6%	3%	3%	3%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	418
	41	29%	22%	15%	12%	6%	3%	4%	2%	2%	2%	1%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	590
	42	22%	20%	17%	13%	9%	6%	4%	3%	2%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	730
	43	14%	17%	19%	16%	11%	8%	5%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	820
	44	9%	12%	16%	15%	15%	9%	8%	6%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	872
	45	6%	7%	11%	13%	16%	14%	9%	6%	5%	3%	2%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	935
	46	3%	5%	7%	10%	16%	16%	14%	8%	8%	5%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	964
	47	2%	3%	6%	7%	10%	15%	13%	12%	9%	7%	6%	3%	2%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	100%	884
	48	1%	2%	4%	5%	9%	8%	14%	15%	13%	7%	7%	5%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	100%	968
	49	1%	2%	4%	4%	6%	6%	10%	12%	11%	13%	9%	7%	4%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	1%	0%	100%	779
	50	2%	1%	3%	3%	4%	6%	9%	10%	11%	14%	11%	8%	6%	4%	2%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	100%	410
	51	0%	3%	2%	2%	3%	4%	7%	7%	9%	13%	12%	12%	9%	5%	4%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	100%	334
	52	0%	1%	3%	1%	3%	2%	7%	5%	6%	10%	11%	14%	10%	9%	4%	5%	3%	4%	1%	0%	1%	100%	317
	53	1%	1%	1%	1%	2%	2%	5%	4%	5%	7%	11%	13%	14%	12%	6%	7%	3%	3%	2%	1%	1%	100%	323
	54	1%	1%	2%	1%	0%	2%	2%	5%	3%	5%	7%	15%	13%	10%	12%	10%	4%	4%	2%	2%	1%	100%	328
	55	1%	0%	2%	1%	1%	1%	2%	1%	4%	3%	7%	7%	10%	10%	12%	14%	9%	6%	3%	4%	2%	100%	300
	56	1%	0%	2%	0%	0%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	7%	11%	11%	12%	13%	11%	12%	5%	4%	1%	100%	249
	57	0%	0%	0%	1%	0%	2%	2%	2%	1%	3%	4%	5%	3%	11%	8%	16%	14%	10%	8%	7%	3%	100%	277
	58	1%	1%	0%	0%	2%	1%	1%	2%	2%	1%	3%	3%	3%	8%	8%	13%	12%	11%	13%	8%	6%	100%	286
	59	0%	0%	0%	0%	2%	1%	0%	2%	0%	1%	2%	2%	3%	8%	7%	9%	13%	14%	13%	11%	11%	100%	251
	60	0%	1%	2%	1%	0%	0%	1%	1%	2%	2%	3%	4%	3%	3%	7%	7%	7%	15%	17%	17%	9%	100%	233
% total		128%	123%	126%	118%	121%	110%	120%	110%	102%	105%	103%	110%	100%	101%	90%	105%	83%	83%	68%	56%	38%		
Total Ent.		418	590	730	820	872	935	964	884	968	779	410	334	317	323	328	300	249	277	286	251	233	11268	

Lecture du tableau : Parmi les entreprises dont l'effectif dans la base FARE est de 50 salariés, 11% d'entre elles ont un effectif équivalent dans la source DADS. 14% de ces entreprises ont 49 salariés dans les DADS et 11% ont 48 salariés.

Année 2015.

Nous voulons donc comprendre plus en détail ce phénomène observé dans le tableau 5. Est-ce le résultat d'une méthode de calcul différente entre les deux effectifs ? Pour le vérifier, nous allons observer plus globalement les différences entre les deux effectifs suivant la taille des entreprises. Pour cela, nous allons créer trois catégories d'entreprises :

1. Celle dont l'effectif déclaré est inférieur à celui calculé : elle *sous-déclare*;
2. Celle dont l'effectif déclaré est supérieur à celui calculé : elle *sur-déclare*;
3. Celle dont l'effectif déclaré est égal à celui calculé.

Il est important de préciser que les termes "*sous-déclare*" et "*sur-déclare*" ne signifient pas obligatoirement une volonté de reporter dans les déclarations fiscales un effectif différent de la réalité. Ces différences peuvent être entraînées par les différences de méthode de calcul entre les deux effectifs.

Cette approche est moins précise que dans les tableaux 5 et 6 car le calcul des effectifs ainsi que les méthodes différentes entre les deux sources entraînent inévitablement des différences. Celles-ci sont faibles pour la plupart des entreprises comme nous l'avons vu dans le graphique 4 mais une simple différence d'un salarié peut faire basculer une entreprise d'une catégorie à une autre.

Nous avons distingué deux cas, le graphique 9 inclut toutes les entreprises et dans le graphique 10, où seules les entreprises, situées dans un secteur où le taux de recours au travail intérimaire est faible, sont conservées.

Nous observons tout d'abord dans le graphique que la part d'entreprises qui *sur-déclarent* est bien plus importante que celle qui *sous-déclarent*. La seule explication à cela est la construction des deux effectifs. L'effectif moyen tend à être supérieur à celui en ETP car il compte les salariés à temps partiel pour un unité alors qu'ils sont comptés au *prorata* de leur présence dans le deuxième effectif. De plus, il est probable que celui-ci tienne compte des stagiaires ou de titulaires d'un emploi aidé.

Nous voyons sur les graphiques 9 et 10 que les parts de chacune de ces trois catégories n'évoluent pas linéairement avec la taille des entreprises. Il y existe trois discontinuités correspondant aux trois seuils les plus conséquents en terme d'obligations légales. Ces ruptures témoignent d'un changement clair de comportement de déclaration de la part des entreprises lorsqu'elles s'approchent de ces seuils. La discontinuité la plus forte est celle au seuil de 50 salariés, seuil dont les conséquences légales du franchissement sont les plus importantes. En effet, ce changement de tendance ne peut pas être attribué à la différence de méthodologie qui existe entre ces deux effectifs car il n'y a aucune raison pour que les variations entre ces effectifs ne varient que sous les seuils et aussi brusquement.

Aussi, le doute qui existe sur la prise en compte de stagiaire ou titulaire d'un emploi aidé dans l'effectif déclaré ne peut pas non plus expliquer cette évolution. Si les entreprises voulaient rester sous le seuil de 50 salariés, tout en conservant leur croissance, elles augmenteraient donc le nombre de stagiaires ou autre catégories de travailleurs exclus de l'effectif légal. Dans ce cas, la tendance observée serait l'opposée de celle des graphiques 9 et 10.

FIGURE 9 – Répartition des entreprises suivant leur déclaration - Tous secteurs confondus

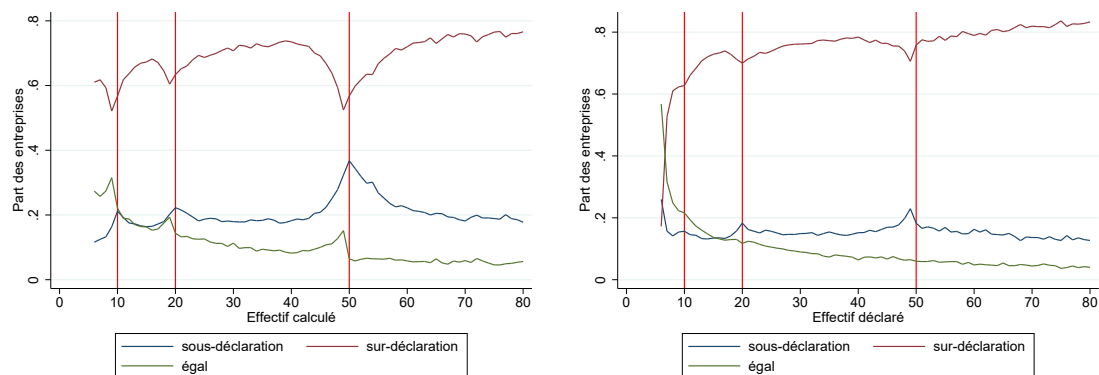
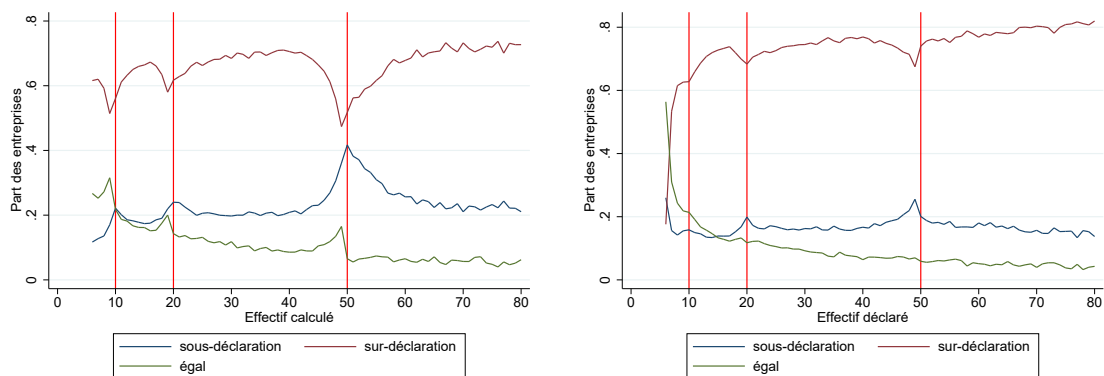


FIGURE 10 – Répartition des entreprises suivant leur déclaration - Secteurs à faible recours à l'intérim



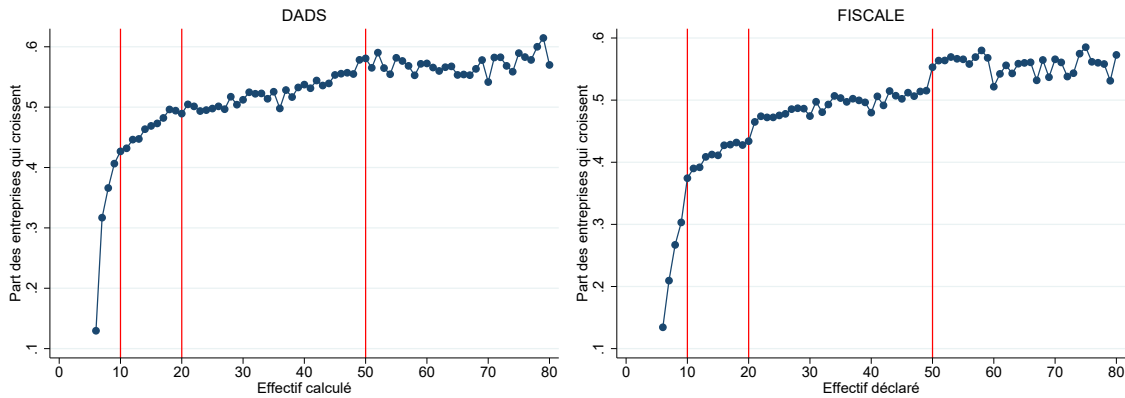
Pour conclure, la seule explication à cette évolution particulière des parts de chacune des trois catégories d'entreprises dans l'ensemble de l'effectif est celle d'un changement de comportement des entreprises dans leur déclaration fiscale lorsqu'elles s'approchent d'un seuil social. La tendance à sous-déclarer augmente sensiblement, nous pouvons donc penser que cette augmentation provient d'un comportement volontaire de sous-déclaration.

Nous avons vu que pour une année donnée, les déclarations d'effectif faites par les entreprises peuvent varier comparées à l'effectif calculé dans les DADS. Cette analyse doit être complétée par une approche dynamique. Nous allons maintenant nous intéresser à la croissance comparée de ces deux effectifs.

## 4.2 Étude comparée de la croissance des deux effectifs

Nous allons nous intéresser dans un premier temps à l'évolution des deux effectifs. Les graphiques 11, 12 et 13 nous permettent respectivement de visualiser la proportion d'entreprises dont l'effectif croît, stagne ou décroît.

FIGURE 11 – Part des entreprises dont l’effectif croît



Notes : Données issues du fichier FICUS pour la période 2002-2007 et FARE pour la période 2013-2015.

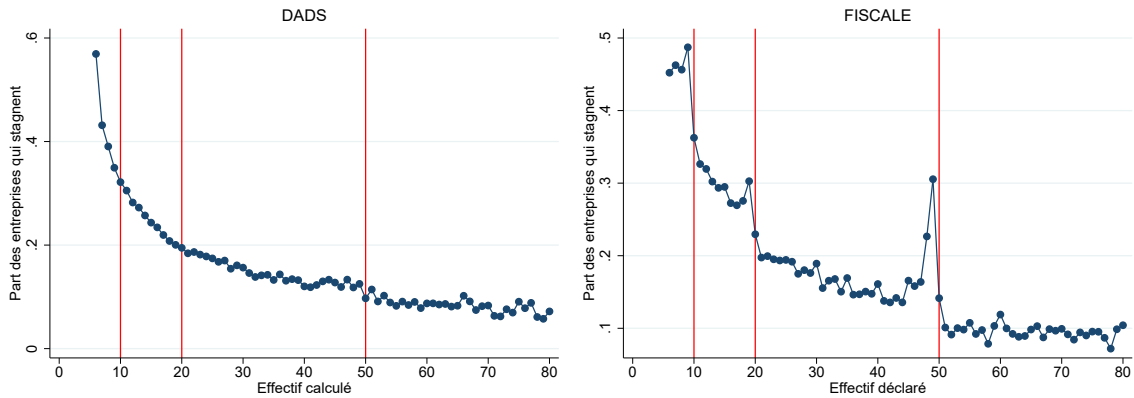
Secteurs à faible taux de recours au travail intérimaire seulement.

Premièrement, on observe sur le graphique 11 une corrélation positive entre la part des entreprises qui croissent d’une année à l’autre et la taille de l’entreprise, et ce, qu’elle soit mesurée par l’effectif calculé ou déclaré. On y aperçoit toutefois que cette relation n’est pas linéaire.

Dans le cas construit sur les données DADS, on y remarque que la part d’entreprises qui voient leur effectif augmenter d’une année à l’autre croît avec l’effectif moyen en ETP mais pas linéairement. On observe que cette augmentation n’est pas évidente après les seuils de 20 et 50 salariés. Une fois le seuil de 50 salariés, cette tendance s’inverse même. Cette évolution de la part des entreprises qui croissent peut être expliquée par le nombre d’obligations légales que les entreprises ont à mettre en place une fois les seuils franchis. Cela se traduit par des coûts supplémentaires et donc une réduction de leur compétitivité. On n’observe toutefois pas d’effet claire d’un quelconque impact des seuils sociaux sur la croissance de cet effectif.

Le constat est légèrement différent dans le graphique prenant l’effectif de la source fiscale. La discontinuité pour les seuils de 10, 20 et 50 salariés est plus nette, la part des entreprises qui croissent augmente une fois le seuil franchi. Les entreprises freineraient donc leur croissance à l’approche des seuils afin d’éviter de les franchir et mettre en place les coûteuses obligations.

FIGURE 12 – Part des entreprises dont l’effectif stagne



Notes : Données issues du fichier FICUS pour la période 2002-2007 et FARE pour la période 2013-2015.

Secteurs à faible taux de recours au travail intérimaire seulement.

Deuxièmement, la comparaison des proportions d’entreprises qui stagnent, suivant l’effectif pris en compte, sur les graphiques 12 montre une nette différence entre les deux sources. Sur la partie gauche, pour les données DADS, on voit que la courbe représentant la part des entreprises qui stagnent s’apparente à la distribution d’un loi de puissance à l’exception de l’approche du seuil de 50 salariés où on observe une légère augmentation.

Sur la partie droite, pour les données fiscales, cette courbe est bien plus discontinue. On aperçoit à chaque seuil un bond du taux d’entreprises qui stagnent.

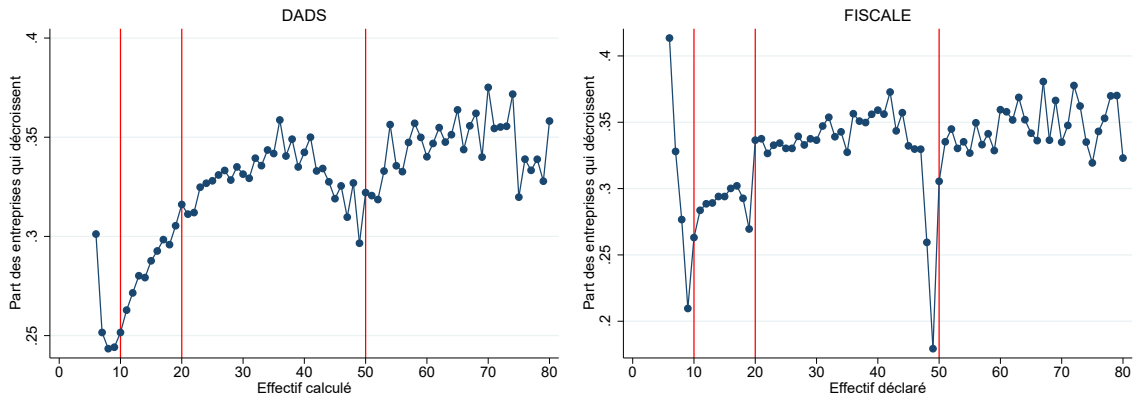
Cette différence entre les deux évolutions est cohérente avec les résultats précédemment exposé. L’effectif DADS est peu affecté par ces seuils alors que celui des déclarations fiscales réagit très fortement sous les seuils d’effectif. La tendance à sous déclarer vu antérieurement pourrait donc s’expliquer par une hausse du nombre d’entreprises qui, en réalité, franchissent les seuils mais qui continuent de déclarer un effectif inférieur au seuil dans les données fiscales afin d’éviter d’être contraint de mettre en place les obligations légales.

Dernièrement, les graphiques 13 comparent les proportions d’entreprises qui décroissent suivant qu’on prenne les données DADS ou fiscales. Pour le cas des données DADS, seul le seuil de 50 salariés apparaît clairement. En effet, la proportion d’entreprises qui décroissent diminue sensiblement à l’approche du seuil et augmente à nouveau pour les entreprises l’ayant franchi. Cette observation n’est pas surprenante. Elle confirme l’intuition selon laquelle les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés, et donc font face à une augmentation de leur coût moyen du travail, perdent en compétitivité et dynamisme. Il est aussi possible qu’elles aient mal anticipé cette hausse des coûts et qu’elles décident alors de diminuer leur effectif pour rester plus compétitives. Ce résultat est cohérent avec les conclusions du

rapport de [Camdessus, 2004].

Pour le cas des données fiscales, les seuils de 10 et 20 salariés sont, en plus de celui de 50, apparents. On voit que la part d'entreprises qui décroissent diminue très fortement à chacun de ces seuils. On y retrouve par symétrie l'augmentation de la part des entreprises qui stagnent dans le graphique 12.

FIGURE 13 – Part des entreprises dont l'effectif décroît



Notes : Données issues du fichier FICUS pour la période 2002-2007 et FARE pour la période 2013-2015.

Secteurs à faible taux de recours au travail intérimaire seulement.

Il est donc très intéressant que les deux effectifs issus des deux sources différentes nous mènent à tirer des conclusions différentes quant à l'impact des seuils sur l'évolution de la taille des entreprises. Cela permet d'expliquer l'ambivalence qui existe dans la littérature économique au sujet des seuils sociaux.

L'observation des données DADS et de l'effectif moyen en ETP nous permet de conclure que les seuils ont un effet limité sur leur évolution. En effet, seul le seuil de 50 salariés se distingue réellement lorsqu'on étudie le taux d'entreprises qui décroissent.

Au contraire, l'étude de l'effectif moyen déclaré dans les sources fiscales nous mène à penser que les seuils sociaux de 10, 20 et 50 salariés ont un impact très fort sur l'évolution de la taille des PME françaises. Ces seuils entraînent un ralentissement du taux de croissance et une hausse considérable d'entreprises qui stagnent. Les deux conclusions tirées de chacune des sources ne sont pas compatibles. La surréaction de l'effectif moyen issu la source fiscales nous conforte dans l'idée que celui-ci est affectée par un comportement de sous-déclaration au niveau des trois seuils.

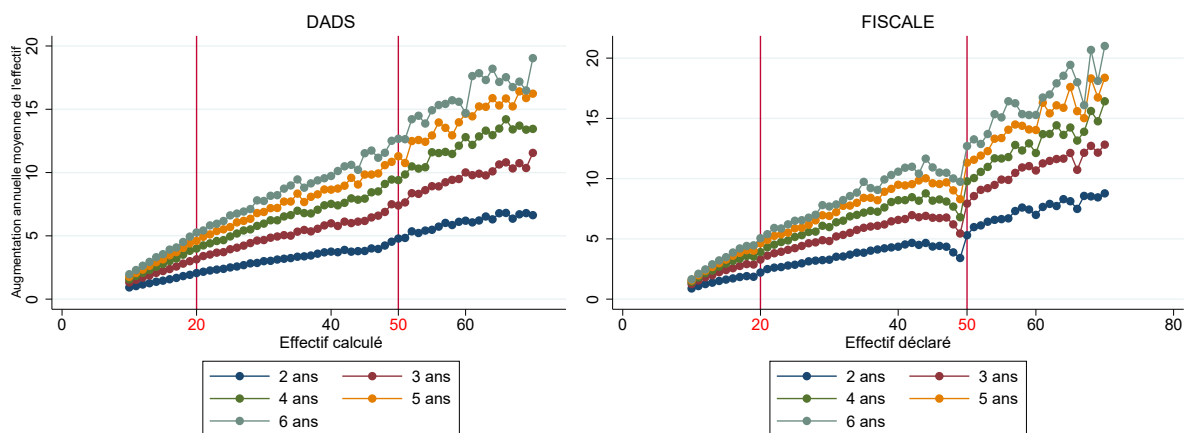
Au delà de la décision d'accroître son effectif ou pas, l'impact des seuils sociaux peut s'opérer sur la croissance moyenne de l'entreprise. L'anticipation des coûts liés

au dépassement des seuils pourrait conduire les dirigeants d'entreprises à ralentir leur expansion en terme d'effectif. Nous allons donc conserver seulement les entreprises qui croissent et observer comment évolue leur croissance moyenne en terme de nombre de salariés moyen.

On observe dans les graphiques 14 et 15 que, quelque soit les secteurs pris en compte, on observe très peu d'effet sur la croissance annuelle moyenne des effectifs calculés. En particulier pour la croissance moyenne sur 2, 3 et 4 années où le nombre d'entreprises dans l'échantillon est très élevé. L'évolution de l'augmentation moyenne sur 4, 5 et 6 ans est moins linéaire du fait de la réduction de l'échantillon pour chaque année ajoutée. En effet, nous limitons à 6 ans car il s'agit de la plus longue période sans coupure que nous pouvons observer dans notre base de données.

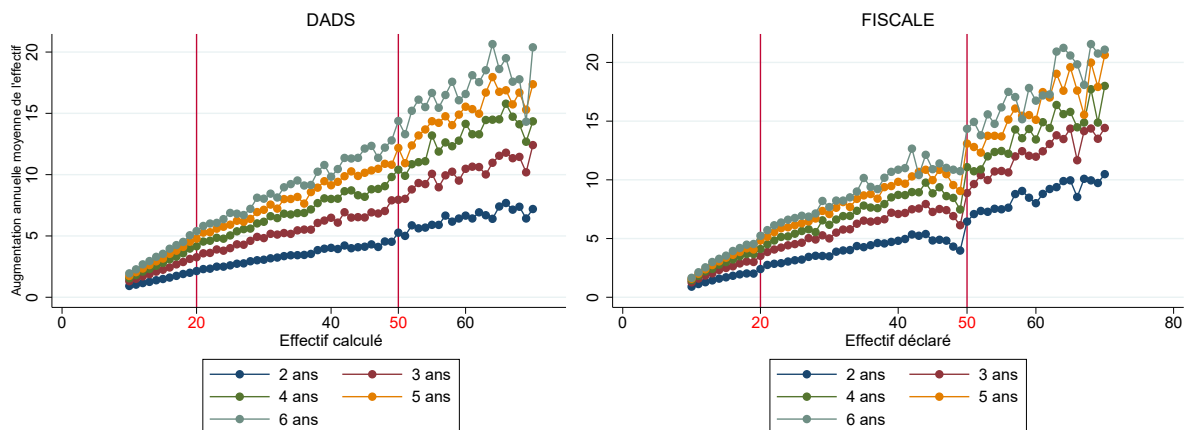
Concernant les données fiscales, quelle que soit la longueur de la période analysée, on aperçoit une forte discontinuité dans au seuil de 50 salariés. Il semble donc que l'évolution moyenne des entreprises s'approchant du seuil de 50 salariés, calculé en effectif moyen, soit brusquement réduite. On retrouve donc une nouvelle illustration du changement de comportement des entreprises afin d'éviter de faire face aux obligations légales liées au franchissement des seuils sociaux.

FIGURE 14 – Augmentation moyenne de l'effectif - Tous secteur confondus



*Notes* : Seules les entreprises qui ont cru sont prises en compte. Par exemple, pour la période de 6 ans, la courbe représente l'évolution des PME dont l'effectif a augmenté sur une période de 6 ans.

FIGURE 15 – Augmentation moyenne de l’effectif - Secteur à faible intérim



Notes : Seules les entreprises qui ont cru sont prises en compte. Par exemple, pour la période de 6 ans, la courbe représente l'évolution des PME dont l'effectif a augmenté sur une période de 6 ans.

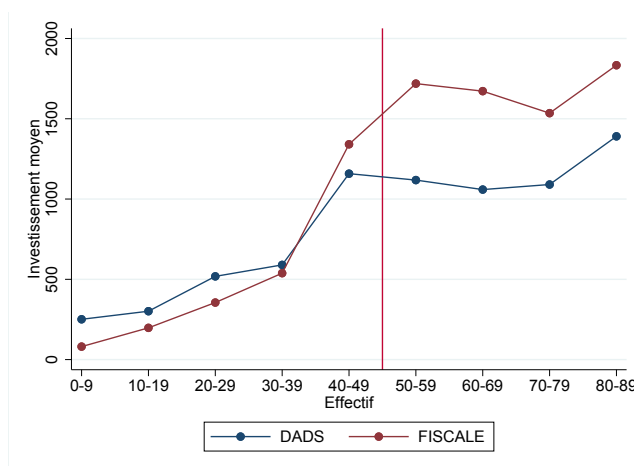
### 4.3 L'impact du franchissement des seuils sur les performances de l'entreprise

Nous avons vu précédemment, dans les données DADS, que les entreprises croissent moins une fois le seuil franchi et à l'inverse, ont plus tendance à réduire leur effectif. Nous pouvons donc penser que cette perte de dynamisme peut avoir un impact sur l'activité de l'entreprise. Pour cela, nous allons étudier l'évolution de l'investissement, son résultat d'exercice, ou encore sur le salaire brut.

Le graphique 16 montre l'évolution de l'investissement moyen par tranche d'effectif. On observe une relation croissante entre l'effectif et l'investissement pour les entreprises sous le seuil de 50 salariés. Une fois celui-ci dépassé, on aperçoit que l'investissement stagne, voire décroît jusqu'à la tranche de 80 salariés. Il croît à nouveau ensuite. Ces observations sont valables quelle que soit la source utilisée pour calculer l'effectif. Il est donc intéressant d'observer une "pause" de la croissance de l'investissement pour les entreprises ayant récemment dépassé le seuil de 50 salariés.

Une interprétation plausible de ce résultat est l'augmentation des coûts liés aux nouvelles obligations que subit l'entreprise et donc diminuerait ses ressources disponibles pour investir.

FIGURE 16 – Évolution de l’investissement moyen des entreprises par tranche d’effectif

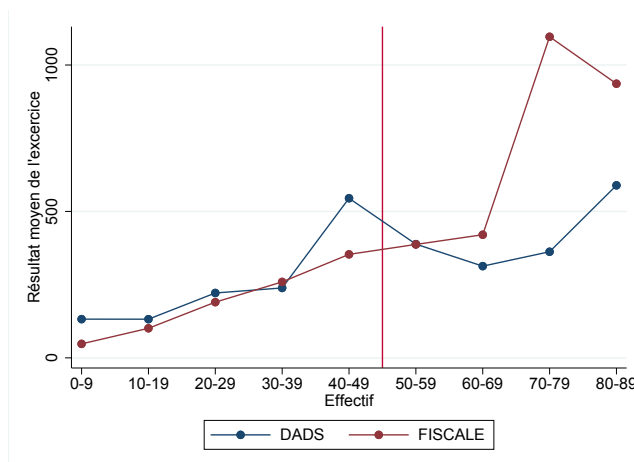


Notes : Année 2015.

L’effet des seuils sur le résultat net de l’exercice de l’entreprise est moins évident que pour l’investissement. On observe sur le graphique 17 une légère augmentation sous le seuil de 50 salariés puis une diminution jusqu’à la tranche de 80 salariés alors que, pour l’effectif des sources fiscales, la relation est plus linéaire jusqu’à la tranche de 70 à 79 salariés où l’augmentation est très forte.

À en croire l’effectif DADS, les entreprises dépassant le seuil subiraient donc une baisse de leur résultat net dû à l’augmentation des coûts.

FIGURE 17 – Évolution du résultat net moyen des entreprises par tranche d’effectif

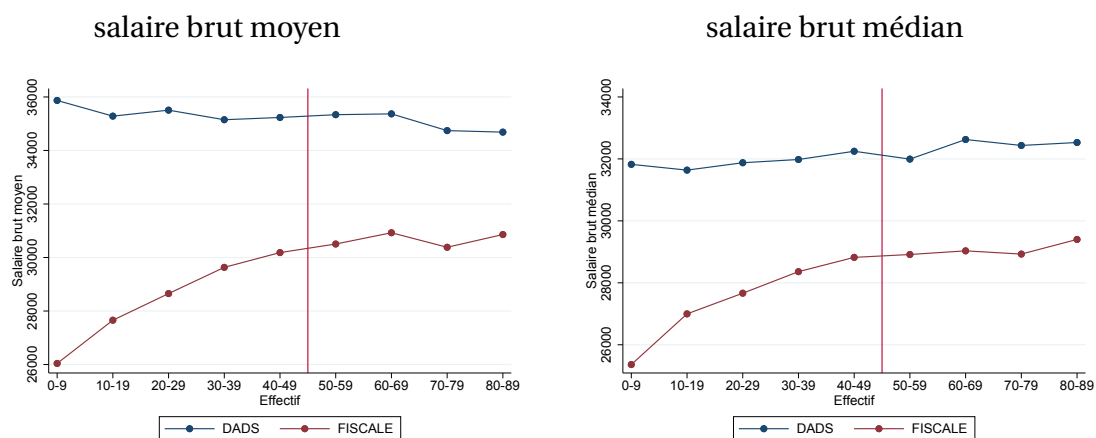


Notes : Année 2015.

Sur les graphiques 18, on ne perçoit aucun effet sur les salaires bruts distribués

aux salariés des différentes entreprises suivant leur taille. L'évolution est très linéaire et ne dépend pas de la taille de l'entreprise. Ce résultat était attendu car le salaire brut n'est pas une variable d'ajustement, celle-ci est plus rigide que l'investissement car elle est encadrée par des dispositions légales.

FIGURE 18 – Évolution des moyennes des variables *salaire brut* et *salaire brut médian* par tranche d'effectif



Notes : Année 2015.

Pour conclure, nous avons vu dans cette partie que la comparaison entre l'effectif moyen issu des DADS et celui des données fiscales donne des résultats très intéressants pour les entreprises qui se situent proche d'un seuil social.

En effet, dans les données fiscales, on observe que les entreprises s'arrêtent de croître à l'approche des seuils. Cette tendance n'est pas présente dans l'effectif DADS. Or, l'effectif moyen des données fiscales ne correspond pas à l'effectif légal qui, lorsqu'il atteint certains seuils, oblige l'entreprise à mettre en place de nombreuses mesures coûteuses. Il n'y a aucune raison pour un dirigeant d'entreprise de faire en sorte que son entreprise reste à un effectif de 49 salariés, calculé avec cette méthode.

La présence d'un renflement sous le seuil de 20 et 50 salariées dans les DADS semble confirmer que certaines entreprises choisissent de rester sous le seuil afin de conserver les avantages faits aux plus petites entreprises. Cependant, la distribution de l'effectif issu des DADS est bien moins bombée que celle des données fiscales. Il semblerait donc que cette différence s'explique par un comportement de sous-déclaration dans les données fiscales. Cette hypothèse est renforcée lorsqu'on analyse la comparaison entre les deux effectifs, entreprise par entreprise. La part des entreprises qui *sur-déclarent* et *sous-déclarent* sont constantes parmi les différentes tranches d'effectif mais connaissent d'importantes variations à l'approche des seuils. Cela nous conforte dans l'idée qu'il existe un comportement de déclaration singulier des entreprises lorsque leur effectif s'approche d'un seuil légal. Les

différences de méthodes de calcul de l'effectif ni même les doutes sur la prise en compte des stagiaires et titulaires de contrat aidé ne peuvent expliquer logiquement ces fortes variations entre les deux effectifs.

A la lumière de ces résultats, nous pouvons conclure que les données fiscales souffrent d'une perte de fiabilité à cause d'un fort soupçon de comportement de sous-déclaration volontaire de la part des entreprises lorsqu'elles atteignent les seuils sociaux. Une possible explication de ce comportement pourrait être la crainte des dirigeants d'entreprise d'être plus fréquemment sujets à des contrôles s'ils déclarent être au dessus du seuil légal.

## **5 La mise en place des obligations légales**

Dans cette section, nous allons nous intéresser à la mise en place des obligations légales lorsqu'une entreprise franchit un seuil d'effectif. En effet, il est important d'étudier les implications du franchissement du seuil pour pouvoir comprendre les incitations des entreprises à le dépasser ou non. Grâce aux enquêtes PIPA, D@ccord et Réponse, nous allons pouvoir nous intéresser à la mise en place de l'accord de participation, de l'accord d'égalité professionnelle Femme-Homme ainsi que du comité d'entreprise et du délégué syndical.

### **5.1 L'accord de Participation**

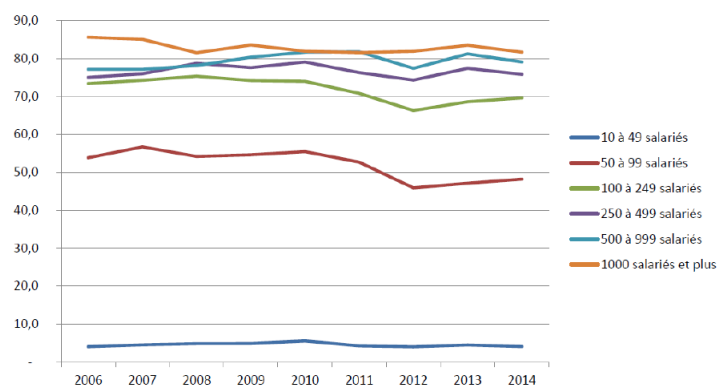
Comme précisé dans l'annexe C, l'accord de participation est obligatoire une fois le seuil de 50 salariés franchi. Il est toutefois possible de signer un accord de participation dans une entreprise de moins de 50 salariés.

L'intérêt de cette enquête PIPA est d'observer l'impact du seuil de 50 salariés sur le nombre d'entreprises ayant signé un accord de participation. Dans le graphique 19, on aperçoit que la moyenne du nombre d'entreprises ayant mis en place l'accord de participation augmente significativement au passage du seuil de 50 employés. Cependant ce chiffre reste inférieur à 50% ce qui est étonnant pour une obligation légale. D'autant plus que, comme mentionné dans la partie 5.4.2, des pénalités sont prévues dans la loi en cas de non respect de cette obligation.

Il y a plusieurs pistes d'explications à cela. Les articles L 3322-2, L 3322-3 et L 3322-5 du code du travail, nous rappellent tout d'abord que l'entreprise est soumise à la participation pour un exercice donné si elle a employé au moins 50 salariés pendant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices. Les entreprises qui ont donc récemment franchi le seuil ou qui fluctuent peuvent légalement ne pas disposer d'accord de participation.

Par ailleurs, si un accord d'intéressement est en cours, la participation ne devient

FIGURE 19 – Part des entreprises ayant conclu un accord de participation suivant son effectif



Source : Données Pipa

obligatoire qu’au troisième exercice clos après le franchissement du seuil d’assujettissement si l’accord est appliqué sans discontinuité pendant cette période. L’accord de participation peut alors reprendre la base de calcul et de répartition de l’accord d’intéressement ayant expiré, à condition de comporter une clause garantissant aux salariés une participation au moins égale à celle qui résulterait de la formule de calcul de droit commun<sup>12</sup>.

La mise en place des obligations légales n’est donc pas automatique au franchissement des seuils. Les graphiques 19 et 20 en témoignent.

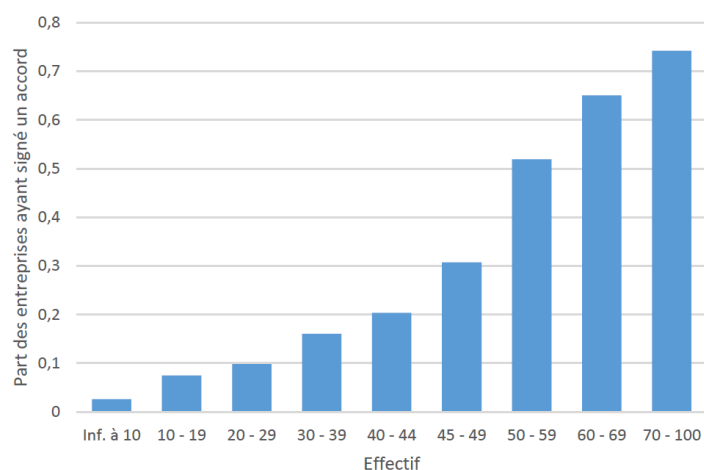
Sur les graphiques 21 et 22, les entreprises sont aussi classées par des variables économiques. Cette distinction a pour objectif de comprendre pourquoi certaines entreprises seraient plus enclines que d’autres à mettre en place l’accord de participation. Notre intuition était donc que plus l’entreprise est riche ou plus son activité est rentable, plus les chances d’avoir un accord de participation était grand, et cela pour deux raisons :

En effet, les entreprises dont le résultat net est grand sont plus rentables et peuvent donc facilement récompenser leur salariés. Mais aussi, les salariés travaillant dans une entreprise dont l’activité est rentable peuvent être plus incités à revendiquer cet accord. Nous avons donc distingué les entreprises par la valeur médiane de la variable *Actif* et *Résultat net* pour chaque tranche d’effectif.

On voit donc sur le graphique 21 que l’actif de l’entreprise peut être un déterminant dans la mise en place de l’accord de participation. Les entreprises qui pos-

12. Circulaire DSS-DGT 2007-199 du 15-5-2007

FIGURE 20 – Part des PME ayant conclu un accord de participation suivant son effectif

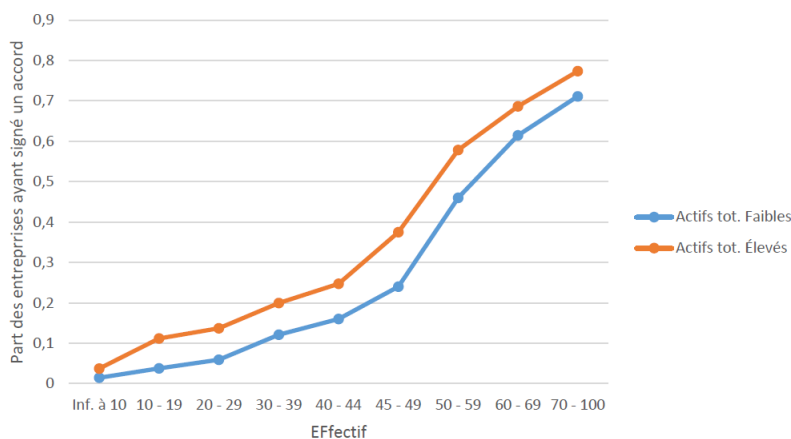


Notes : Données PIPA sur la période 2002-2007 et 2009-2015 avec l'effectif calculé des DADS

sèdent un actif élevé sont plus nombreuses à avoir conclu l'accord et ce, quel que soit la tranche d'effectif.

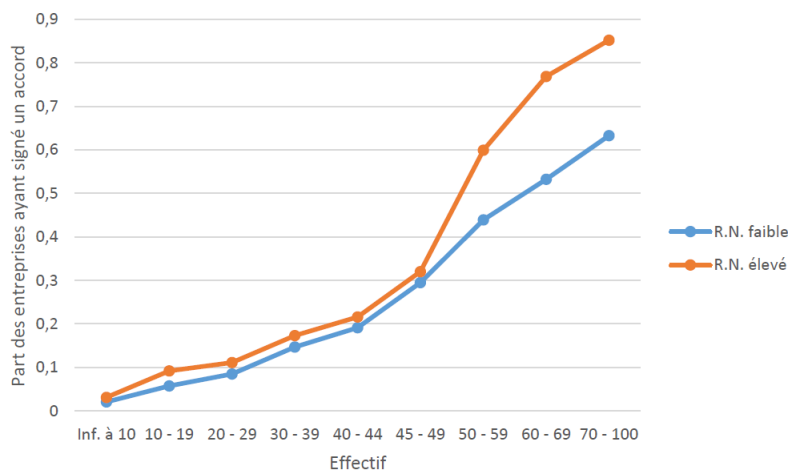
Enfin, on observe sur le graphique 22 que la part des entreprises ayant conclu un accord de participation évolue de façon identique jusqu'au seuil de 50 salariés pour les entreprises ayant un résultat net supérieur ou inférieur à la médiane. Une fois le seuil de 50 salariés franchi, on observe une plus forte augmentation de la part d'entreprises ayant l'accord lorsque celles-ci sont au dessus de la médiane.

FIGURE 21 – Part des PME ayant conclu un accord de participation selon leur effectif et leur actif net



Notes : Les entreprises sont séparées par la médiane de la variable *Actif net* au sein de chaque catégorie de taille d'effectif.

FIGURE 22 – Part des PME ayant conclu un accord de participation selon leur effectif et leur résultat net



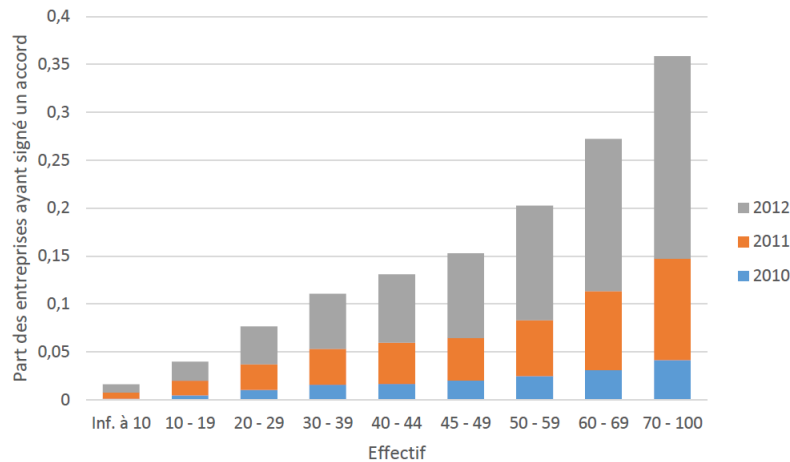
Notes : Les entreprises sont séparées par la médiane de la variable *Résultat net* au sein de chaque catégorie de taille d'effectif.

## 5.2 L'accord d'égalité professionnelle Femme-Homme

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Grâce à l'enquête *D@ccord*,

nous pouvons observer le nombre d'accords conclus par année et par tranche d'effectif en couplant ces données avec les DADS.

FIGURE 23 – Part des PME ayant conclu un accord de d'égalité professionnel suivant l'effectif et l'année



Notes : L'effectif correspond à celui calculé en ETP dans les DADS.

Source : Enquête D@ccord. L'échantillon est d'environ 671 000 entreprises observées sur la période 2010-2012

Nous n'observons qu'une légère augmentation lorsque le seuil de 50 salariés est franchi.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que le nombre d'accords signés est plus grand pour l'année 2012 comparé aux années précédentes. La raison à cela se trouve dans le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui prévoit des sanctions contre les entreprises qui ne respectent pas les obligations. Or, ce décret n'a pris effet qu'à partir du 1er janvier 2012, ce qui explique cette rupture par rapport aux années passées. Cela confirme l'intuition selon laquelle les entreprises savent qu'elles doivent respecter certains engagements lorsqu'elles dépassent un seuil d'effectif mais celles-ci ne les respectent pas toujours par manque d'incitation. Ce graphique semble suggérer que les entreprises sont sensibles aux incitations financières telles qu'une amende.

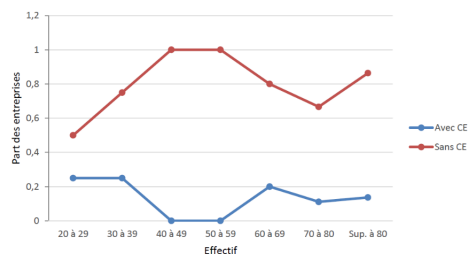
### 5.3 Le Comité d'Entreprise et le Délégué Syndical

Enfin, nous allons nous intéresser aux deux obligations légales les plus marquantes lorsqu'une entreprise atteint le seuil de 50 salariés. Grâce à l'enquête *Réponse*, fusionnée avec les données d'effectif venant des DADS, il est possible de quantifier la

part d'entreprises ayant un Comité d'Entreprise ou un Délégué Syndical suivant sa tranche d'effectif.

Nous remarquons que pour les données concernant le Comité d'Entreprise, l'échantillon d'entreprises est très faible ce qui rend toute interprétation du graphique 24 difficile. Cependant, on peut toutefois noter que le taux d'entreprises sans Comité d'entreprise est plus élevé que celle avec, et ce, pour toutes les tranches d'effectif.

FIGURE 24 – Part des entreprises ayant un comité d'entreprise

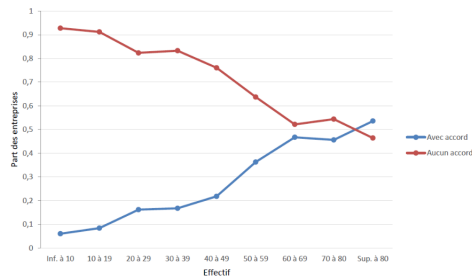


Notes : L'échantillon comprend 69 entreprises de moins de 100 salariés (dont 3 ne souhaitent pas répondre). L'effectif correspond à celui calculé en ETP dans les DADS.

Source : Enquête Réponse.

Le graphique 25 est plus fiable car l'échantillon contient plus de 1600 entreprises de moins de 100 salariés. Sans surprise, on observe que la majorité des entreprises de moins de 50 salariés ne disposent pas d'un Délégué Syndical. À partir de 50 salariés, les deux courbes se rapprochent, et on observe que pour les entreprises de 50 à 100 salariés, il existe autant d'entreprises pourvues d'un Délégué Syndical que d'entreprises sans. Cette étude n'est certes pas exhaustive car l'échantillon est relativement faible mais cela confirme nos intuition quant à la mise en place de ces mesures majeures que sont le Comité d'Entreprise et le Délégué Syndical. Bien que l'entreprise ait dépassé le seuil légal, la mise en place de ces obligations ne semble pas automatique.

FIGURE 25 – Part des entreprises ayant un délégué syndical



Notes : L'échantillon comprend 1,675 entreprises de moins de 100 salariés (dont 12 ne souhaitent pas répondre). L'effectif correspond à celui calculé en ETP dans les DADS.

Source : Enquête Réponse.

## 5.4 Les organismes de contrôle

Le dépassement de ces seuils n'a d'importance pour les entreprises que si l'obligation et les contrôles sont coercitifs. Il est donc important de s'intéresser aux procédures de vérification. Nous n'évoquerons pas les contrôles effectués par Pôle Emploi ni par la Direction Générale des Finances publiques (DGFIP). En effet, les premiers ne contrôlent pas cette variable car il n'accèdent aux DADS que pour le contrôle des contributions d'assurance chômage. La DGFIP a aussi accès aux DADS pour l'établissement de la taxe sur les salaires due par les employeurs non assujettis à la TVA et pour le pré-remplissage de la déclaration d'impôt sur le revenu des personnes physiques. Or, la taxe sur les salaires et la déclaration d'impôt ne sont pas affectées par l'effectif de l'entreprise. Cette variable n'est donc pas d'une importance majeure lors d'un contrôle de la DGFIP.

Nous allons principalement nous intéresser à l'URSSAF et l'Inspection du Travail dont, une de leurs missions est de contrôler les entreprises et notamment les obligations légales liées à l'effectif de l'entreprise.

### 5.4.1 Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF)

L'Urssaf s'intéresse de près à l'effectif moyen de l'entreprise car il détermine notamment :

- l'assujettissement au versement transport et au Fnal (fonds national d'aide au logement) supplémentaire,
- le droit au bénéfice de la prise en charge par l'Etat de la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle pour les apprentis,
- le calcul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires dite « Tapa » pour les employeurs de moins de 20 salariés.

Les missions et les compétences de l'URSSAF sont stipulées dans l' article L213-1, article L243-7 et article R243-59 du Code de la sécurité sociale.

Le contrôle permet de vérifier la bonne application des législations de Sécurité sociale et d'assurance chômage, de s'assurer de l'exactitude des déclarations. Il doit aussi permettre de vérifier que l'entreprise a payé l'ensemble des cotisations sociales auxquelles elle est soumise et dont les taux dépendent, pour certaines, de l'effectif de l'entreprise.

Enfin, l'Urssaf vérifie surtout que les prestations du comité d'entreprise versées aux salariées ne sont pas assimilées à des rémunérations qui devraient être soumises à cotisations sociales. Ces vérifications consistent, d'une part, à établir une comparaison entre les salaires effectivement déclarés et la comptabilité de l'entreprise et, d'autre part, à examiner les sommes non assujetties à cotisations ou versées à des tiers.

#### **5.4.2 Inspection du Travail**

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'inspection du travail est compétente pour veiller à l'application des dispositions légales et conventionnelles (droits des salariés issus de la convention collective applicable à l'entreprise ou des accords collectifs de travail, signés au niveau de l'entreprise par exemple) en matière de droit du travail. L'inspecteur du travail peut exercer des contrôles inopinés au sein de chaque entreprise et visiter à tout moment les locaux.

L'inspecteur veille donc au respect des consignes de sécurité et recherche les possibles infractions. Il vérifie également la présence des informations dont l'affichage est obligatoire. Il peut ainsi contrôler le temps de travail des salariés, en consultant l'affichage des horaires de travail des salariés, qui doit obligatoirement être apposé sur les panneaux d'affichage de l'entreprise.

Par exemple, dans tous ses locaux, l'entreprise est tenue d'afficher certaines informations, qui permettront aux salariés de prendre connaissance des règles qui sont applicables au travail et de la conduite à tenir en cas d'urgence par exemple. La liste des affichages obligatoires dépend de la taille de l'entreprise, car certaines obligations concernent toutes les entreprises, alors que d'autres sont liées à l'effectif de celle-ci.

TABLE 7 – Principaux éléments contrôlés par l’Inspection du Travail

Nombre de Salariés	Type D’information	Contenu	Référence
11 salariés	Élections des représentants du personnel	Procédure d’organisation de l’élection des délégués du personnel (ou du comité d’entreprise à partir de 50 salariés)	L2311-1 à L2324-4
20 salariés	Règlement intérieur	Règles en matière d’hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.	L1321-1 à L1321-4 et R1321-1
50 salariés	Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Noms des membres du CHSCT et l’emplacement de leur poste de travail	L4742-1 R4613-8
50 salariés	Accord de participation	Information sur l’existence d’un accord et de son contenu	D3323-12

À l’issue du contrôle, l’inspecteur du travail peut ne faire aucune observation s’il estime que l’entreprise est parfaitement en règle.

Si tel n’est pas le cas, il peut formuler des observations constituant en un rappel des dispositions législatives et réglementaires qui s’imposent à l’entreprise. Ces observations sont soit orales ou écrites et ont avant tout un aspect préventif. Il s’agit pour l’inspecteur du travail de donner des conseils pour améliorer l’application de la législation du travail dans l’entreprise et prévenir tout manquement futur.

Il peut également adresser à l’entreprise une mise en demeure, notamment en matière d’hygiène et de sécurité ou un avertissement.

Selon le Code du travail - Article L8113-7, l’inspecteur peut aussi dresser un procès-verbal qui fait foi jusqu’à preuve du contraire. Ainsi, le fait d’établir un procès-verbal a pour conséquence la mise en oeuvre des sanctions pénales.

**Exemple de sanction que peuvent mettre en place un inspecteur du travail :** Pour le cas de l’accord de participation au seuil de 50 salariés, les inspecteurs du travail disposent de sanction financières en cas de non-respect de l’obligation. En effet, selon les articles L 3323-5 et D 3324-35, lorsqu’une entreprise obligatoirement assujettie à la participation (n° 55055) et dégageant des bénéfices suffisants pour constituer une réserve spéciale de participation n’a pas signé d’accord dans le délai d’un an à compter de la clôture de l’exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, cette situation est constatée par l’inspecteur du travail.

Un régime dit d’autorité, moins favorable, est alors mis en place, qui ne permet aucun aménagement des points normalement négociables. Ainsi, les bénéficiaires sont tous les salariés de l’entreprise sans qu’aucune condition d’ancienneté puisse être exigée. La réserve est calculée selon les règles de droit commun et répartie entre les salariés proportionnellement aux salaires. Sauf demande de versement immédiat du salarié et déblocage anticipé (n° 55275), elle est placée en comptes courants qui sont bloqués pour 8 ans et portent intérêt, à compter du premier jour du sixième

mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elle est attribuée, à un taux annuel égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (n° 55280, d) (Arrêté 10-10-2001 : JO p. 16368).

Les délégués ont également un rôle d'alerte et de surveillance concernant l'application des règles du droit du travail. Ils ont ainsi la faculté de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les délégués du personnel ont par ailleurs la possibilité de saisir l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou encore aux libertés individuelles au sein de l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature même de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. L'employeur doit alors procéder à une enquête et prendre les mesures nécessaires afin de remédier à la situation.

## 5.5 Enquête auprès des inspecteurs du travail

Durant la période de ce mémoire, il a été compliqué de contacter des experts pouvant répondre précisément à mes questions portant sur les contrôles que subissent les entreprises concernant le respect de la mise en place des obligations liées aux seuils sociaux.

A l'aide de Nila Ceci Renaud<sup>13</sup>, nous avons pu contacter par mail Béatrice Jacob, ancienne inspectrice du travail et récemment promu à la fonction de responsable départementale de la DIRECCTE<sup>14</sup>.

La première question portait sur la façon dont le seuil de 50 salariés était contrôlé. L'inspection du travail vérifie-t-elle que l'effectif de l'entreprise correspond bien aux obligations légales mises en place par cette dernière ?

Mme Jacob nous a répondu qu'il était "rarissime" que l'inspecteur du travail procède à un re-calcul de effectif de l'entreprise.

La deuxième interrogation adressée à Mme Jacob concernait la source utilisée comme référence lors des contrôles :

- la tranche d'effectif issue du répertoire Sirene;
- l'effectif déclaré aux DADS/DSN;
- l'effectif déclaré dans les annexes aux déclarations fiscales;
- autre chose ?

---

13. Adjointe au chef du département salaires et conventions salariales Ministère du travail - Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

14. Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Notre interlocuteur nous a déclaré ne pas connaître la réponse et nous a demandé de patienter afin qu'elle se renseigne, nous n'avons jamais eu la de réponse.

J'ai pu contacté Arthur Baux qui travaille lui aussi à l'inspection du travail. Il m'a confirmé qu'il n'y avait ni les effectifs, ni le temps à l'inspection du travail pour vérifier les effectifs des entreprises, surtout dans les zones géographiques comme Paris où les services d'inspection sont particulièrement surchargés.

Selon lui, le système repose sur la vigilance des salariés et des instances représentatives du personnel (IRP). Il est donc très probable que beaucoup d'entreprises ne respectent pas la législation relative aux seuils et attendent que le problème soit soulevé par un délégué ou un salarié.

Il a ajouté que ce système était imparfait puisque les entreprises ne sont pas toutes forcément dotées d'IRP. Il faisait référence à la carence récurrente aux élections professionnelles dans les PME françaises. De leur côté, les salariés sont parfois peu ou mal informés de leurs droits et ne peuvent pas toujours compenser le manque d'IRP. Une autre raison est la peur des représailles que pourrait ressentir un salarié s'il aborde le sujet. En effet un salarié ordinaire n'est pas protégé comme l'est un délégué du personnel, il prend donc des risques lorsqu'il revendique une amélioration des conditions de travail auprès de son responsable.

## **5.6 Enquête auprès des dirigeants d'entreprises**

Durant le cours de mon mémoire, j'ai essayé de contacter des dirigeants d'entreprise ou responsables des ressources humaines afin d'obtenir leurs opinions quant à l'incitation et les conséquences créées par ces seuils. Malheureusement, mon taux de réponses aux e-mails envoyés était extrêmement faible, puisque un seul sur 28 e-mails a aboutit à une discussion téléphonique. Voyant que cette méthode était peu productive, j'ai donc décidé d'appeler directement l'entreprise afin de présenter mon travail pour enfin demander à mon interlocuteur s'il acceptait de répondre à mes questions ou non. Bon nombre de ces tentatives n'ont pas été fructueuses car l'interlocuteur n'était pas en position de me répondre et me proposait souvent de prendre mes coordonnées pour les transmettre à la personne compétente. Seule 4 appels ont donné suite.

Au total, 5 dirigeants d'entreprises ont répondu à mes questions dont un ayant deux entreprises, nous avons alors les témoignages venant de 2 entreprises de la tranche 10-19 salariés, 3 de la tranche 20-49 salariés et 1 de plus de 50 salariés.

Nom	Effectif	Année de création	Activité	Ville
ESR	38	1999	8M €	Colomiers
Bettega	15	1971	2M €	Toulouse
Sofermi	13	1994	1.5M €	Saint-Orens
SMTS	22	1986	3M €	Toulouse
Meljac	60	1995	11M €	Paris
BEEI	32	1994	4.5M €	Beauzelle

Lors des appels téléphoniques, la discussion était dans un premier temps portée autour de l'expérience de chef d'entreprise quant à la problématique du franchissement ou non de ces seuils. Ensuite, je posais des questions plus générales, sur l'avis qu'ils portaient sur ces mesures. Le résumé qui va suivre est une synthèse de leurs déclarations et de leur remarques les plus pertinentes pour ce projet.

De manière très générale, ils déclarent tout d'abord ne pas prendre en compte ces seuils dans leur stratégie d'embauche. L'un d'entre eux a répondu n'avoir jamais rencontré un responsable d'entreprise qui aurait reculé devant une embauche par peur de dépasser un seuil d'effectif. En effet, ils considèrent que leur activité doit s'adapter à la demande qu'il cible et que l'effectif de leurs structures en est la résultante.

Dans le cas des plus grosses entreprises, leur objectif est de conquérir, sans cesse, de nouvelles parts de marché et pour cela ils doivent négocier et remporter des contrats et appels d'offres. La gestion de l'effectif ne s'effectue qu'après avoir remporté ou non les contrats. Il arrive donc fréquemment que pour assurer les missions auxquelles ils se sont engagés, ils doivent recruter et, parfois, dépasser le seuil.

Un des exemples marquants de ces entretiens vient de l'entreprise STMS : Il fait référence à ce moment précis du franchissement du seuil de 20 employés et évoque la règle suivante obligeant tout employeur occupant au moins 20 salariés, d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

Or, il estime impossible de respecter cette obligation dans son domaine d'activité. Au moment de franchir le seuil, il sait donc qu'il devra verser à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer. Aujourd'hui, il paie donc entre de 10 000 et 20 000 € par an pour compenser. Cependant, au moment de prendre la décision, les gains potentiels de l'expansion de son activité sont bien supérieurs à cette pénalité qui augmente ses coûts. Pourtant, aujourd'hui, son entreprise compte 22 salariés, soit un effectif à peine plus élevé que le seuil des 20 salariés mais il ne pense pas qu'il pourrait être aussi compétitif sur son secteur en licenciant pour repasser sous le seuil. Il est donc impossible pour lui d'optimiser son effectif afin d'éviter de franchir le seuil.

De plus, la plupart des mes interlocuteurs jugent les instances représentatives du personnel souvent inutiles. Ils imaginent que leur présence est utile en cas de mauvaise gestion de l'entreprise mais elle s'avérerait dispensable et coûteuse pour la majorité des entreprises. Quatre parmi les 5 dirigeants jugent peu intéressant le rendez-vous mensuel avec le délégué du personnel, cette réunion ne leur a jamais permis de faire émerger des idées novatrices ou de réels problèmes au sein de l'entreprise.

À la question "*Pensez-vous que l'entreprise gagne en attractivité sur le marché de l'emploi lorsqu'elle met en place les obligations légales telles que le CE, le délégué Syndicale ou la participation au résultat?*", la réponse est unanimement négative.

Ils n'ont jamais constaté que la présence d'un comité d'entreprise ou d'un délégué syndical renforçait la volonté du salarié d'intégrer une structure. Il estime que seuls les accords de participation peuvent éventuellement amener un candidat à préférer une entreprise. Cependant, nombreuses sont les entreprises qui proposent de verser des primes de fin d'année, ce qui est comparable et se substitue parfois aux accords de participation.

L'un d'eux a même évoqué sa vision managériale à ce sujet, il pense que ces "récompenses", à l'initiative du décideur mais non imposées, sont plus efficaces car l'employé a l'impression que son employeur fait un effort pour le bien-être de ses employés alors que la mise en place d'accords obligatoires n'est seulement perçue comme un dû.

Concernant le calcul des effectifs et son contrôle, chacun des interlocuteurs a déclaré n'avoir aucune difficulté à gérer cette variable car ils sont calculés par des logiciels spécialisés dans la gestion des ressources humaines, il n'y a donc pas possibilité d'erreur. Cependant, lorsque je les ai interrogés sur la différence entre l'effectif légal (moyen en ETP) et celui qu'ils doivent déclarer dans les liasses fiscales, aucun d'eux n'a été en mesure de me donner plus de détails car ils ne sont pas en charge de remplir ses déclarations. Je n'ai donc pas eu de réponse concernant une potentielle motivation à sous-déclarer dans liasses fiscales.

Nous avons aussi abordé le sujet des contrôles effectués par l'Inspection du Travail ou l'URSSAF. En majorité, ils estiment les contrôles de la part des contrôleurs URSSAF ou de l'inspection du travail dissuasifs. Ils pensent que toutes fausses déclarations a une probabilité élevée d'être identifiée même si les contrôles s'avèrent généralement assez simples. Selon eux, le système est construit pour qu'ils n'aient pas la possibilité de mentir sur leur effectif moyen en ETP puisque chaque nouvel embauche mène à une déclaration préalable à l'embauche où les conditions de travail sont déjà mentionnées.

Enfin, j'ai questionné les dirigeants sur leur vision et opinion de ces seuils. Selon eux, il est évident que les seuils d'effectifs affectent la croissance des entreprises.

Ce système ne freineraient pas les employeurs à embaucher pour rester sous les seuils d'effectif mais, en revanche, les charges supplémentaires liées au dépassement de seuils nuiraient au développement des entreprises, notamment pour les entreprises qui se placent sur des marchés internationaux. Les seuils d'effectif affectent donc le dynamisme des PME, cependant le ralentissement opère une fois le seuil dépassé car les coûts supplémentaires pénalisent leur compétitivité et non pas, en deçà des seuils par peur de les franchir.

De manière générale, ils estiment que certaines obligations sont absurdes et révèlent du manque de connaissance de la réalité de gestion d'une entreprise de la part des décideurs politiques.

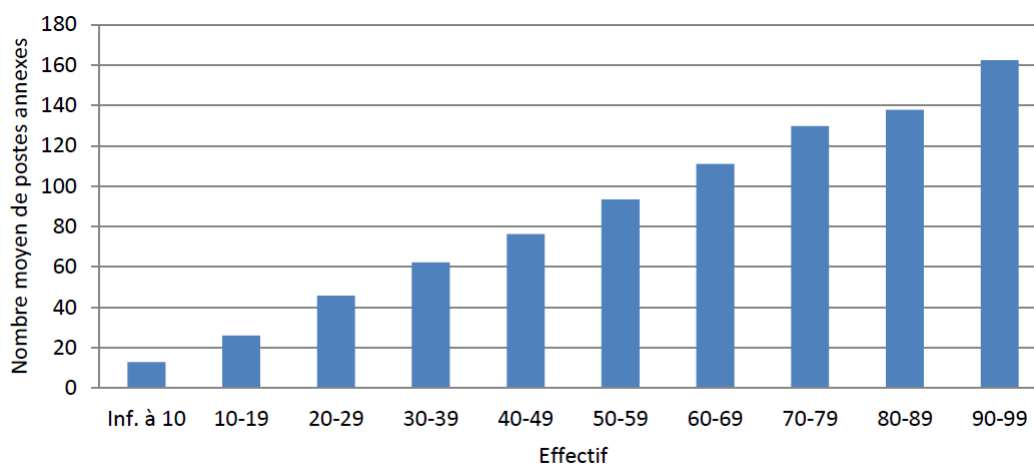
## **6 Les seuils sociaux dans la littérature économique**

Dans cette partie, nous allons principalement revenir sur l'article de [Garicano et al., 2016] et essayer de d'apporter un regard critique à la lumière de nos observations quant aux différences entre les effectifs étudiés.

Nous pouvons regretter que les auteurs l'aient écrit en se basant sur les données fiscales, FICUS, alors que le rapport de [Ceci-Renaud and Chevalier, 2010] faisait déjà mention de probables comportements de sous-déclaration de la part des entreprises dans les données fiscales.

Les auteurs justifient leur choix de données en regrettant que les données DADS n'incluent pas les postes "annexes". Cependant, comme présenté dans le graphique 26, le nombre moyen de postes "annexes" par entreprise semble être proportionnel à sa taille. Ces derniers ne peuvent donc pas être considérés comme un variable d'ajustement des entreprises qui seraient proches d'un seuil d'effectif. L'absence de ces postes ne devrait donc pas affecter sensiblement la distribution de l'effectif moyen des DADS, et ce, d'autant plus que ces postes comptent pour très peu, par définition, dans l'effectif de l'entreprise.

FIGURE 26 – Nombre de postes moyens classés comme "Annexe" suivant l'effectif de l'entreprise



Sources : DADS 2015

L'utilisation des données FICUS fait donc gonfler artificiellement les conséquences négatives des seuils sociaux car comme nous l'avons vu précédemment, il y a de fortes chances pour qu'une part des entreprises à 49 salariés soit en réalité au delà du seuil légal. En effet, dans leur article, il est évident que de l'élasticité de la demande de travail estimée serait plus faible que celle calculée avec les données fiscales.

Une autre limite importante de leur base de données provient des secteurs choisis pour faire leur analyse. Ils utilisent uniquement des entreprises situées dans des secteurs de l'industrie, correspondant à la classe 15 à 35 de la NACE<sup>15</sup>. Ces secteurs ont pour particularité d'avoir un taux de recours au travail intérimaire élevé comme exposé dans le graphique 3 de la partie 3.4. La valeur de  $n$ , l'effectif de l'entreprise est donc approximatif, car le risque d'avoir un nombre conséquent de travailleurs intérimaires, exclus de leur décompte, est élevé pour les entreprises de ces secteurs.

De plus, l'une des contributions de leur papier est une méthodologie de quantification l'équivalent fiscal d'un règlement.

Ils définissent donc un modèle où le profit de l'entreprise s'écrit :

$$\pi(\alpha) = \max_n \begin{cases} \alpha f(n) - wn & \text{si } n \leq N \\ \alpha f(n) - w\tau n - F & \text{si } n > N \end{cases}$$

avec  $w$  le salaire,  $n$  le nombre de salariés,  $F$  est le coût fixe lié au franchissement du seuil, et  $\theta$  est la taxe.  $F$  et  $\theta$  s'appliquent seulement quand le seuil est franchi.

15. NACE signifie «Nomenclature statistique des activités économiques dans les Communautés européennes»

Cependant, cette formule ne s'applique pas vraiment au cas français. Comme nous l'avons vu dans la partie 5, il n'existe pas de " $N$ " clairement défini en pratique. Certes, la législation française a fixé ces seuils à des paliers tels que 10, 11, 20 ou 50 salariés mais elle a aussi mis en place des mesures permettant de lisser dans le temps ces effets. Dans leur modèle, en fixant un seuil fixe  $N$ , les auteurs n'ont donc pas tenu compte de deux effets :

- Certaines entreprises sous le seuil peuvent se préparer à franchir le seuil et donc mettre en place certaines mesures avant même de l'avoir franchi. C'est ce que nous avons observé avec les résultats de l'enquête PIPA pour l'accord de participation;
- Plus important encore, il existe un effet de lissage des seuils qui engendre l'existence d'entreprises ayant franchi le seuil d'effectif mais n'ayant pas encore mis en place les mesures car elles n'ont pas encore atteint les 12 mois consécutifs ou non sur une période de 3 ans. Nous avons aussi observé une part non négligeable d'entreprises ayant largement dépassé les seuils et n'ayant toujours pas conclu d'accord de participation ou n'ayant toujours pas de Comité d'entreprise.

La façon dont les seuils sociaux sont modélisés dans la plupart des papiers de recherche sur le cas de la France est identique à celle présentée ci-dessus. [Candela, 2013] est un exemple parmi d'autres. Cette approche ne permet pas de traduire parfaitement sous forme modélisée l'impact des seuils sociaux sur les entreprises française.

## 7 Conclusion

L'objectif de ce projet était de passer en revue les deux principales façons d'étudier l'impact des seuils sociaux sur la distribution de l'effectif des PME en France ainsi que d'observer d'éventuels effets de ces derniers sur leur dynamique d'évolution. La première façon, utilisée régulièrement dans la littérature économique sur ce sujet, est de se baser sur l'effectif moyen déclaré dans les liasses fiscales. La deuxième étant de reconstituer intégralement l'effectif moyen en équivalent temps plein de l'entreprise à partir des données DADS "postes".

L'analyse comparative de ces deux approches a permis de révéler des comportements très différents de ces effectifs. En effet, l'impact des seuils sociaux est très important en prenant en compte l'effectif déclaré alors que son impact est mineur pour celui calculé dans les DADS. En s'intéressant aux différences entre ces deux effectifs, entreprise par entreprise, nous avons mis en exergue un comportement singulier à l'approche des seuils. L'explication la plus plausible à cela est donc que les firmes sous-déclarent dans la source fiscale afin de conserver un effectif moyen inférieur au seuil légal. Pourtant, cette effectif, dont la construction diffère de l'effectif moyen légal, n'a aucune importance légale. Il serait donc intéressant d'obtenir

plus de témoignages anonymes de responsables d'entreprise afin de connaître leur expérience sur ce type de pratique.

L'utilisation fréquente des données fiscales dans la littérature économique a donc contribué à faire émerger de nombreux constats pointant les seuils sociaux comme responsables du manque de dynamisme des PME françaises. La comparaison avec l'impact sur les données DADS permet de remettre en cause l'ampleur des conséquences liées à ces seuils.

Bien que le panel de dirigeants d'entreprise interrogés durant ce mémoire ne permet pas de tirer de conclusion, la discussion concernant leurs expériences concernant le franchissement des seuils établit un constat cohérent avec les principales observations tirées des données DADS. Les seuils sociaux affectent surtout les entreprises qui les ont franchis, et donc, qui subissent la hausse de leurs coûts, plutôt que les entreprises en dessous du seuil et qui décideraient d'éviter de le franchir.

De plus, l'étude de la mise en place des mesures liées au franchissement des seuils sociaux, comme la mise en place du comité d'entreprise, du délégué syndical ou encore des accords de participation et d'égalité Femme-Homme, nous permet de penser que le passage au seuil n'est pas aussi net qu'on pourrait le croire. En effet, grâce à des mesures de lissage des seuils, on observe une part importante d'entreprises ayant dépassé le seuil légal et n'ayant pas mis en place les obligations légales. Ces résultats peuvent aussi être expliqués à la lumière des déclarations des Inspecteurs du Travail interrogés durant ce mémoire. Ces derniers déclarent que la vérification des effectifs de l'entreprise est exceptionnelle lors d'un contrôle.

Ce mémoire aura donc permis d'alerter sur l'utilisation des données déclarées dans les données fiscales concernant l'effectif de l'entreprise. Celles-ci ont sans doute mené à une surestimation dans la littérature économique des conséquences néfastes des seuils sociaux sur la démographie des entreprises françaises.

## Références

- [Aghion et al., 2007] Aghion, P., Cetto, G., Cohen, É., and Pisani-Ferry, J. (2007). Les leviers de la croissance française.
- [Almunia Candela, 2013] Almunia Candela, M. (2013). *Size-Dependent Policies and Firm Behavior*. PhD thesis, UC Berkeley.
- [Attali et al., 2008] Attali, J. et al. (2008). Rapport de la commission pour la libération de la croissance française. *XO Éditions, La Documentation française*, 16 :47–52.
- [Axtell, 2001] Axtell, R. L. (2001). Zipf distribution of u.s. firm sizes. *Science*, 293(5536) :1818–1820.
- [Bach, 2015] Bach, L. (2015). Do better entrepreneurs avoid taxes more?

- [Cahuc and Kramarz, 2004] Cahuc, P. and Kramarz, F. (2004). *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*. La documentation française.
- [Camdessus, 2004] Camdessus, M. (2004). *Le sursaut : vers une nouvelle croissance pour la France*. La documentation française.
- [Candela, 2013] Candela, M. A. (2013). *Size-Dependent Policies and Firm Behavior*. University of California, Berkeley.
- [Ceci-Renaud and Chevalier, 2010] Ceci-Renaud, N. and Chevalier, P.-A. (2010). L'impact des seuils de 10, 20 et 50 salariés sur la taille des entreprises françaises. *Économie et statistique*, 437(1) :29–45.
- [Chetty et al., 2011] Chetty, R., Friedman, J. N., Olsen, T., and Pistaferri, L. (2011). Adjustment costs, firm responses, and micro vs. macro labor supply elasticities : Evidence from danish tax records. *The quarterly journal of economics*, 126(2) :749–804.
- [Garibaldi et al., 2004] Garibaldi, P., Pacelli, L., and Borgarello, A. (2004). Employment protection legislation and the size of firms. *Giornale degli economisti e annali di economia*, pages 33–68.
- [Garicano et al., 2016] Garicano, L., Lelarge, C., and Van Reenen, J. (2016). Firm size distortions and the productivity distribution : Evidence from france. *American Economic Review*, 106(11) :3439–79.
- [Gourio and Roys, 2014] Gourio, F. and Roys, N. (2014). Size-dependent regulations, firm size distribution, and reallocation. *Quantitative Economics*, 5(2) :377–416.
- [Guner et al., 2008] Guner, N., Ventura, G., and Xu, Y. (2008). Macroeconomic implications of size-dependent policies. *Review of Economic Dynamics*, 11(4) :721–744.
- [Halvarsson, 2013] Halvarsson, D. (2013). *Firm dynamics : The size and growth distribution of firms*. PhD thesis, KTH Royal Institute of Technology.
- [Heckman et al., 2003] Heckman, J. et al. (2003). Law and employment : Lessons from latin america and the caribbean. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- [Lucas Jr, 1978] Lucas Jr, R. E. (1978). On the size distribution of business firms. *The Bell Journal of Economics*, pages 508–523.
- [Saez, 2010] Saez, E. (2010). Do taxpayers bunch at kink points? *American economic Journal : economic policy*, 2(3) :180–212.
- [Schivardi and Torrini, 2008] Schivardi, F. and Torrini, R. (2008). Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation. *Labour Economics*, 15(3) :482–511.
- [Smagghue, 2015] Smagghue, G. (2015). Size-dependent regulation and factor income distribution. Technical report, mimeo.

## Annexe A Graphiques divers

### A.1 Nombre de TPE et d'ETI dans les pays de l'OCDE

FIGURE 27 – Nombre de TPE dans les pays de l'OCDE

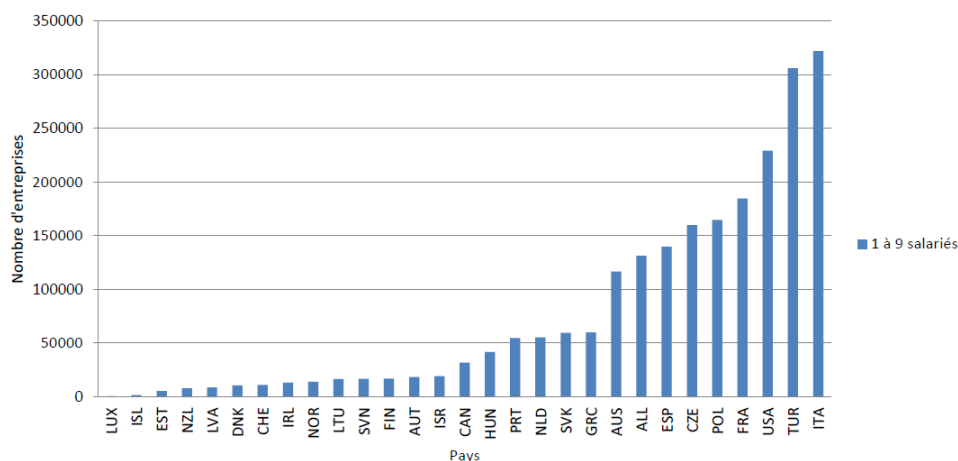
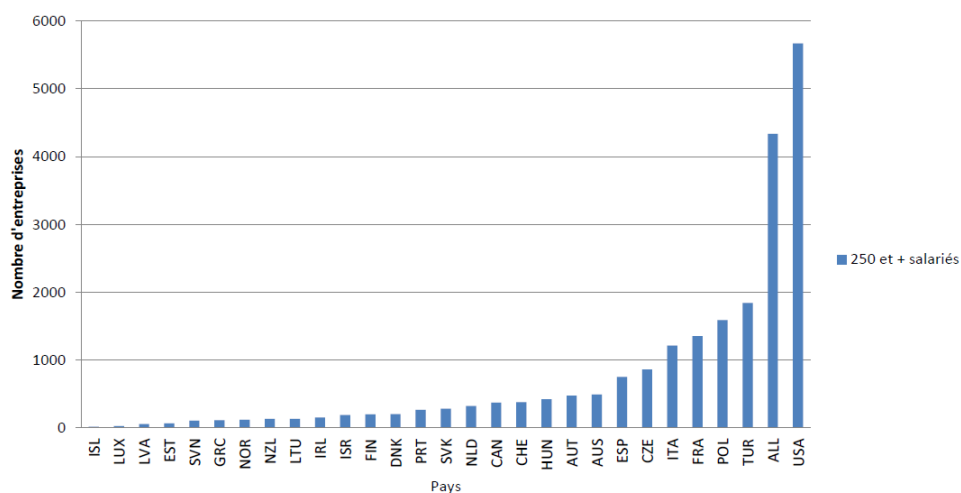


FIGURE 28 – Nombre de TPE dans les pays de l'OCDE



### A.2 Destinataires des DADS

Les principaux destinataires des DADS et leur utilisation sont :

- l'Insee, pour l'observation des salaires et du volume de travail associé;
- le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, à la fois dans le cadre d'un accord Insee - Dares, pour un accès

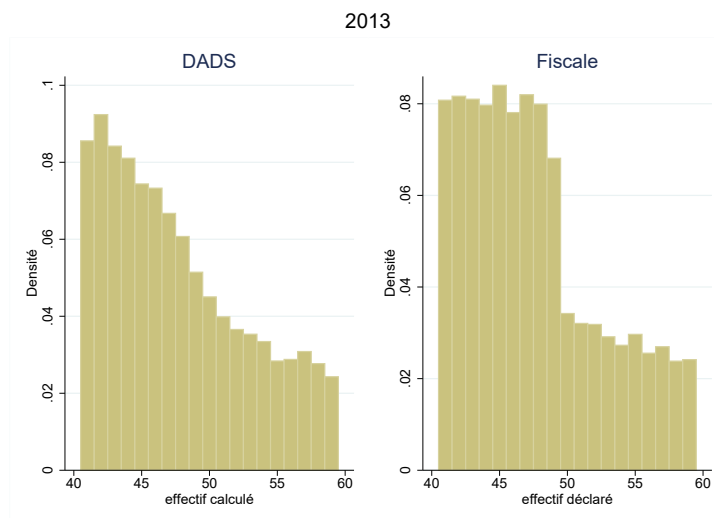
aux résultats par PCS sur le champ ESE (établissements de 20 salariés et plus, l'ESE ayant été intégrée aux DADS depuis la validité 2000) et pour le recueil des données prud'homales;

- Pôle emploi, pour le contrôle des contributions d'assurance chômage;
- les services fiscaux (DGFIP) pour l'établissement de la taxe sur les salaires due par les employeurs non assujettis à la TVA et pour le pré-remplissage de la déclaration d'impôt sur le revenu des personnes physiques;
- l'Acoss pour le calcul des cotisations de sécurité sociale;
- les organismes de sécurité sociale du régime général : Cnam (maladie et accidents du travail), Cnav (retraite de base du régime général), Agirc-Arrco (retraite complémentaire obligatoire du régime général);
- les régimes de retraite de la fonction publique : la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL); le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), l'IRCANTEC, régime de retraite complémentaire des agents non titulaires des trois fonctions publiques, le régime de retraite complémentaire des agents titulaires des trois fonctions publiques (RAFP).

### A.3 Répartition des effectifs dans le secteur à faible recours à l'intérim

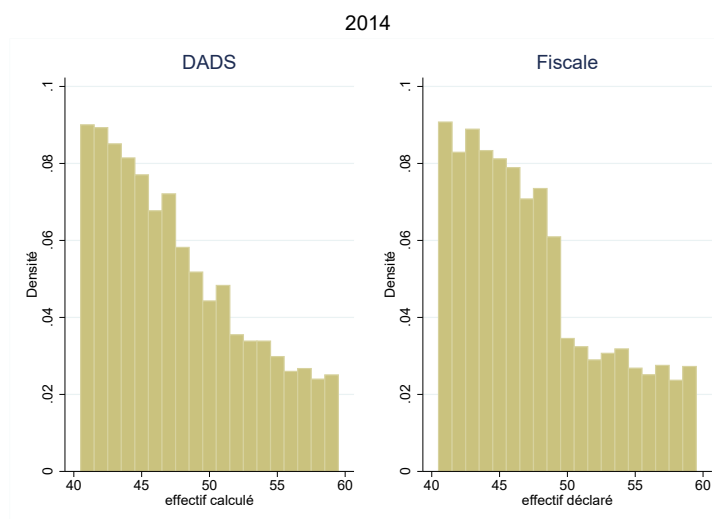
#### A.3.1 Dans les secteurs à faible intérim

FIGURE 29 – Distribution des variables d'effectif autour du seuil de 50 salariés selon les données



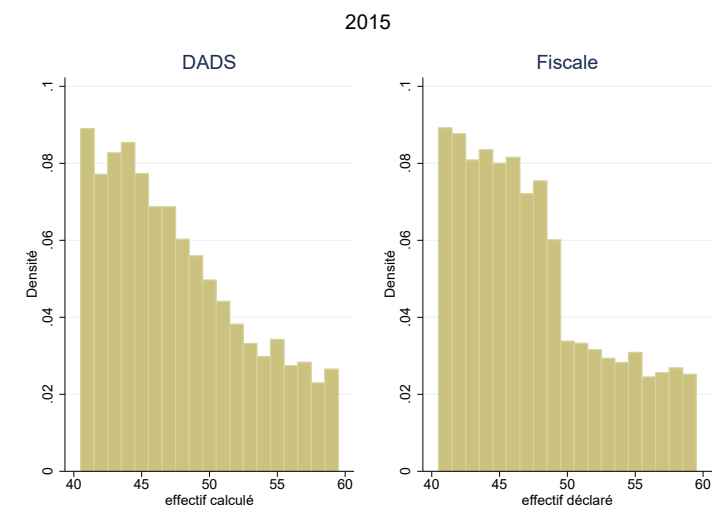
*Notes* : Les secteurs à fort recours à l'intérim sont exclus de l'échantillon. Il s'agit ici de l'effectif moyen calculé en ETP pour les DADS.

FIGURE 30 – Distribution des variables d’effectif autour du seuil de 50 salariés selon les données



*Notes* : Les secteurs à fort recours à l’intérim sont exclus de l’échantillon. Il s’agit ici de l’effectif moyen calculé en ETP pour les DADS.

FIGURE 31 – Distribution des variables d’effectif autour du seuil de 50 salariés selon les données



*Notes* : Les secteurs à fort recours à l’intérim sont exclus de l’échantillon. Il s’agit ici de l’effectif moyen calculé en ETP pour les DADS.

## A.4 Distribution de la différence entre l'effectif déclaré et l'effectif calculé

FIGURE 32 – Différence entre les variables d'effectif selon le taux de recours à l'intérim de son secteur d'activité

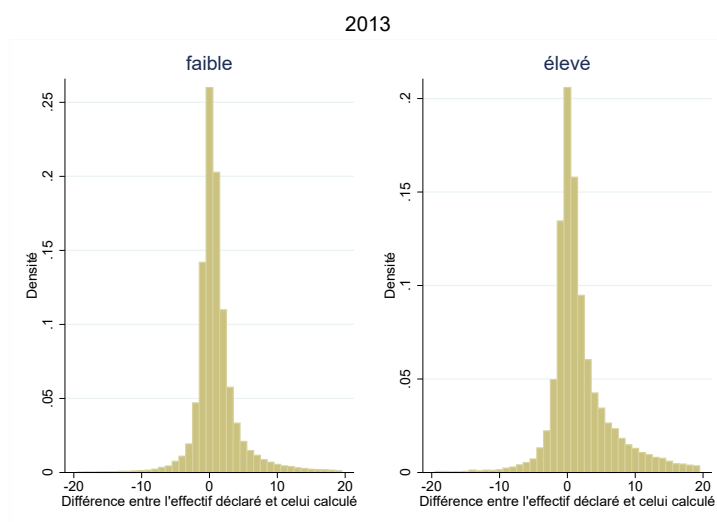
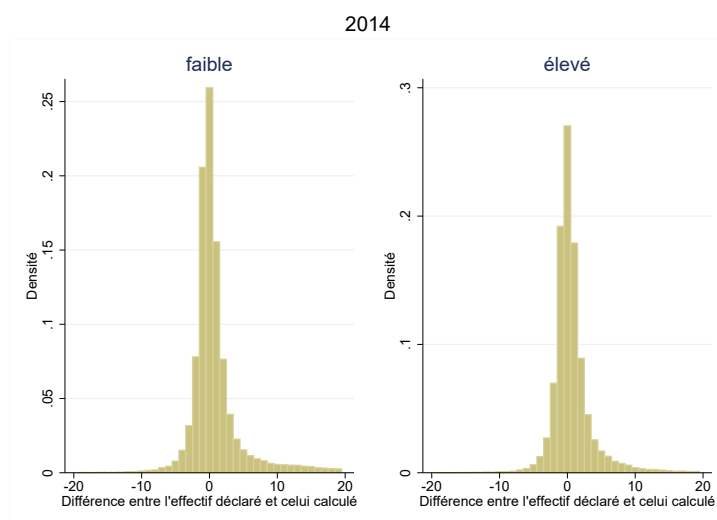
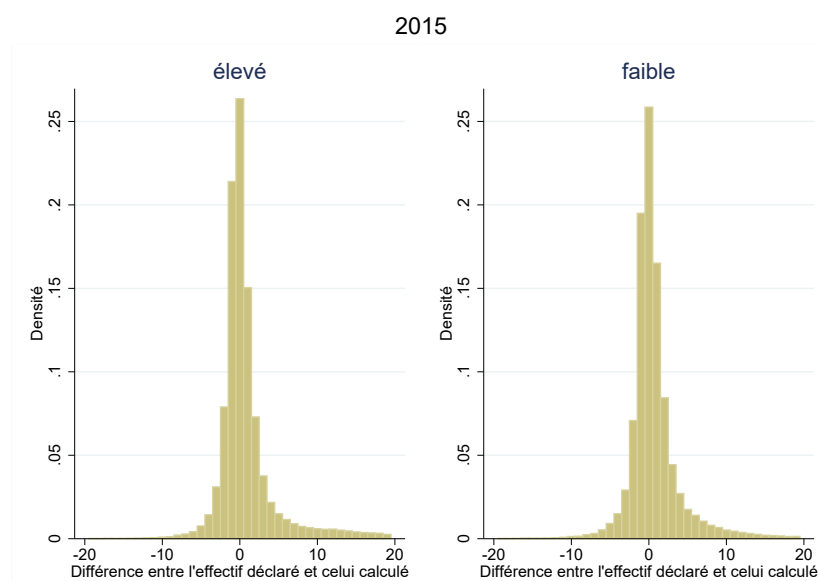


FIGURE 33 – Différence entre les variables d'effectif selon le taux de recours à l'intérim de son secteur d'activité.



Différence entre les variables d'effectif selon le taux de recours à l'intérim de son secteur d'activité



### A.5 Le caractère annexe ou non annexe des périodes d'emploi dans le calcul des ETP des DADS

Chaque période de travail est qualifiée : elle sera considérée comme annexe si le volume de travail qui lui est associé est trop faible. Ceci se mesure par trois variables : rémunération (salaire net), nombre d'heures salariées et durée d'emploi. À partir de 2002, deux cas particuliers sont distingués du cas général : celui du nombre d'heures nul et celui des embauches réalisées en décembre.

Dans le cas général, si (DUREE > 30 jours et NBHEUR > 120 heures et NBHEUR/DUREE > 1,5) ou (S\_NET > 3 x SMIC mensuel), alors la période est considérée comme non annexe (N) ; sinon elle est qualifiée d'annexe (A). En 2014, le SMIC mensuel moyen (SMIC avant déduction CSG et CRDS) est de 1 242 euros.

	DUREE	NBHEUR / DUREE	SALAIRES		
			≤ 3 × SMIC MENSUEL NBHEUR		> 3 × SMIC MENSUEL
			> 0 et ≤ 120	> 120	
<b>Cas général</b>	≤ 30	≤ 1,5	A	A	N
		> 1,5	A	A	N
	> 30	≤ 1,5	A	A	N
		> 1,5	A	N	N

Si le nombre d'heures est nul, si (DUREE > 30 ou S\_NET > 3 x SMIC mensuel), alors la période est considérée comme non annexe (N), sinon elle est qualifiée d'annexe

(A).

	DUREE	SALAIRES	
		$\leq 3 \times \text{SMIC MENSUEL}$	$> 3 \times \text{SMIC MENSUEL}$
Nombre d'heures nul	$\leq 30$	A	N
	$> 30$	N	N

Sinon, pour les embauches de décembre (la période débute en décembre de l'année N et se termine au 31 décembre N, sans décalage de paie), si ( $\text{NBHEUR}/\text{DUREE} > 1,5$  et  $\text{DUREE} > 7,5$  et  $\text{NBHEUR} > 30$ ) ou ( $\text{S\_NET} > 0,75 \times \text{SMIC mensuel}$ ) alors la période est considérée comme non annexe (N), sinon elle est qualifiée d'annexe (A).

	DUREE	NBHEUR / DUREE	SALAIRES		
			$\leq 0,75 \times \text{SMIC MENSUEL}$		$> 0,75 \times \text{SMIC MENSUEL}$
			$> 0$ et $\leq 30$	$> 30$	
Embauches de décembre	$\leq 7,5$	$\leq 1,5$	A	A	N
		$> 1,5$	A	A	N
	$> 7,5$	$\leq 1,5$	A	A	N
		$> 1,5$	A	N	N

## Annexe B Les salariés concernés par les effectifs

### B.1 Quels salariés prendre en compte pour l'effectif global ?

**Salariés à prendre en compte** Selon l'article L311-3 du Code de la sécurité sociale, sont compris dans les effectifs d'une entreprise, même si leurs cotisations sont calculées sur une assiette forfaitaire :

- tous les salariés, c'est-à-dire toutes les personnes qui travaillent pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme - écrite ou verbale - la nature ou la validité de leur contrat de travail;
- les personnes appartenant à des catégories professionnelles spécifiques, notamment :
  - les travailleurs à domicile, les VRP unicartes, les employés des hôtels, cafés et restaurants, les chauffeurs de taxi non-proprétaires de leur véhicule, les artistes du spectacle et les mannequins, les journalistes pigistes,
  - les gérants minoritaires ou égalitaires rémunérés de sociétés à responsabilité limitée (SARL) et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL),
  - les présidents directeurs, les directeurs généraux, les directeurs généraux délégués et les membres des directoires des sociétés anonymes (SA) et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA),

- les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées (SAS), et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées (SELAS) ;
- les salariés en période d'essai ;
- les salariés en période de préavis ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu. Il s'agit notamment :
  - des salariés absents pour maladie, accident du travail, maternité, congés payés,
  - des salariés en stage de formation professionnelle continue, qui sont compris dans les effectifs de l'entreprise d'origine,
  - des salariés en congé de conversion,
  - des salariés en dispense d'activité.

A noter : le salarié absent est pris en compte même s'il ne perçoit aucune rémunération et qu'il est remplacé par un autre salarié.

- les salariés en congé de reclassement, pendant toute la durée du congé, ainsi que les salariés en congé de mobilité ;
- les personnes handicapées admises dans un établissement ou un service d'aide au travail (ESAT) sont à prendre en compte dans l'effectif de l'ESAT ;
- les salariés exerçant leur activité pour le compte de plusieurs employeurs : Ils doivent être pris en compte dans les effectifs de chaque entreprise ;
- les fonctionnaires détachés dans une entreprise privée ou un établissement public à caractère industriel et commercial ; les fonctionnaires mis à disposition d'une entreprise relevant du régime général (ou exerçant une activité accessoire relevant du régime général) : dès lors qu'ils perçoivent une rémunération de l'entreprise, ils doivent être considérés comme salariés de cette dernière et pris en compte dans ses effectifs, bien qu'ils continuent à être rémunérés par leur administration d'origine ;
- les salariés mis à disposition d'une autre entreprise : ces salariés doivent être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise qui remplit à leur égard les obligations de l'employeur : charge du paiement des salaires et des déclarations à l'Urssaf. Généralement, il s'agit de l'entreprise d'origine. Sauf si la nature des contrats de travail signés implique leur exclusion (ex. : conclusion d'un contrat de professionnalisation) ;
- les salariés régulièrement détachés à l'étranger : les salariés qui ont fait l'objet d'un détachement demeurent soumis à la législation française de Sécurité sociale et doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise qui les détache à l'étranger comme s'ils travaillaient en France ;
- les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (ETT) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) :

- ils doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire qui acquitte les salaires et les cotisations sociales y afférentes au même titre que les salariés permanents,
- **En revanche**, ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour la détermination de la périodicité du paiement des cotisations applicable à cette entreprise;
- les salariés des groupements d'employeurs : ils doivent être décomptés dans l'effectif du groupement qui acquitte les salaires et les cotisations sociales y afférentes et non dans celui des employeurs constituant le groupement;
- les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel. Ils sont comptés au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire prévue dans leur contrat et la durée légale du travail. Dans le cas d'une durée inférieure à la durée légale, le temps partiel sera compté au prorata entre la durée hebdomadaire prévue dans le contrat et la durée applicable dans l'établissement;
- les salariés dont les contrats de travail ne mentionnent pas la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail doivent être décomptés dans l'effectif pour une unité.

**Salariés exclus de l'effectif :**

- les VRP multcartes qui relèvent de la Caisse de compensation des VRP (CC-VRP);
- les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : jusqu'au terme prévu par le contrat s'il est à durée déterminée, jusqu'au terme de la période de formation ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée;
- les titulaires d'un emploi d'avenir ou d'un contrat unique d'insertion conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE), pendant la durée de la convention;
- les volontaires engagés dans le cadre du service civique;
- les élèves et étudiants effectuant un stage en entreprise donnant lieu à la signature d'une convention de stage entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement;
- les personnes relevant du statut de stagiaire de la formation professionnelle;
- les salariés étrangers régulièrement détachés en France et maintenus au régime de Sécurité sociale de leur pays d'origine, en vertu de conventions avec la France ou de règlements internationaux; les salariés français expatriés.

**B.1.1 Comment calculer l'effectif moyen d'une entreprise?**

L'effectif au 31 décembre est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne doivent pas être pris en compte dans ce décompte.

Pour le calcul de l'effectif mensuel, il faut tenir compte de tous les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, sauf pour le décompte des effectifs applicable à la réduction patronale sur les heures supplémentaires, y compris les salariés absents. Selon l'article L1111-2 du Code du travail, les personnels absents ou dont le contrat de travail est suspendu étant pris en compte dans la détermination des effectifs, les salariés qui les remplacent ne sont pas à intégrer.

### **Salariés pris en compte pour la détermination de l'effectif moyen**

#### **Sont intégralement pris en compte**

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein (35 heures hebdomadaires ou durée conventionnelle applicable dans l'entreprise lorsque celle-ci est égale ou inférieure à la durée légale);
- les salariés en CDI à temps plein dont le contrat est suspendu;
- les travailleurs à domicile;
- les salariés en forfait jours quelle que soit la durée de leur forfait;
- les salariés à temps partiel dont le contrat de travail ne mentionne ni la durée de travail, ni la répartition du travail (entre les jours de la semaine ou les semaines du mois).

Ces salariés comptent dans les effectifs pour une unité.

#### **Sont partiellement pris en compte :**

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents;
- es salariés à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif à due proportion de leur durée de travail : il convient de diviser la somme totale des horaires inscrits au contrat de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle. Lorsqu'un salarié à temps partiel est en CDD, il y a lieu de cumuler les deux règles de décompte précitées à savoir la règle de prorata des salariés sous CDD et celle des salariés à temps partiel.
- es salariés mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu). Ils sont également pris en compte dans l'effectif de l'entreprise d'origine s'ils restent rattachés à celle-ci;

- les salariés sous contrat de travail intermittent sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise employeur ou de l'entreprise utilisatrice à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu) ;
- les travailleurs intérimaires/temporaires : ils sont susceptibles d'être pris en compte simultanément dans les effectifs de l'entreprise de travail temporaire (ETT) et de l'entreprise utilisatrice.
  - **Prise en compte dans l'ETT** : les salariés temporaires doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire lorsqu'ils ont été liés par contrat de travail temporaire pendant une durée totale de trois mois au cours de la dernière année civile (ce qui signifie que la durée cumulée de tous les contrats effectués au cours de l'année civile précédente est au moins égale à 455 heures).  
Leur prise en compte dans les effectifs du mois se fera à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.
  - **Prise en compte dans l'entreprise utilisatrice** : les travailleurs temporaires y sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice.

#### **Salariés exclus pour la détermination de l'effectif moyen :**

- les salariés sous contrat à durée déterminée, intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure, dès lors qu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés embauchés dans le cadre de certains contrats aidés, notamment en contrat unique d'insertion (pendant la durée d'attribution de l'aide financière) ou en emplois d'avenir ;
- les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation :
  - jusqu'au terme prévu par le contrat s'il est à durée déterminée ;
  - jusqu'au terme de la période de formation ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée ;
- les personnels non titulaires d'un contrat de travail : il en est ainsi notamment des mandataires sociaux, sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail et qu'une rémunération distincte leur est versée à ce titre.

**Exemple de calcul d'un effectif moyen en ETP :** Une entreprise ayant recours à 2 salariés sous CDD pour une durée de 3 mois chacun, à 1 salarié mis à disposition pour une durée de 11 mois et à 3 salariés intérimaires pour des missions de 2 mois

chacune. Ces différents travailleurs sont à comptabiliser dans l'effectif de la manière suivante :

- $2 * (3/12) = 0.50$  unité ETP
- $1 * (11/12) = 0.92$  unité ETP
- $3 * (2/12) = 0,50$  unité ETP

Soit un total de 1,92 équivalent temps plein, qui s'ajoute au nombre de salariés travaillant à temps plein dans l'entreprise. Si l'un des salariés embauchés sous CDD pour une durée de 3 mois l'était pour remplacer un salarié en arrêt maladie, il serait nécessairement exclu de l'effectif.

**En ce qui concerne le temps partiel :** Le calcul s'opère en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail. L'entreprise a 1 salarié sous CDI à temps partiel de 28 heures par semaine. Son contrat dans l'entreprise est de 35 heures par semaine. Le salarié compte pour :  $28/35 = 0,8$  unité.

Certains salariés peuvent relever simultanément de plusieurs catégories, comme par exemple, un salarié à temps partiel en CDD. Dans ce cas, les deux règles de proratisation s'appliquent : la première concernant le temps partiel et la seconde relative au contrat à durée déterminée.

Par exemple, Un salarié embauché à mi-temps (17,5 heures pour une entreprise à 35 heures) pour une durée de 3 mois comptera pour :  $1 * 17,5/35 * 3/12 = 0.125$  ETP.

## **Annexe C Les obligations légales par seuil d'effectif**

Il s'agit ici de lister les obligations que doivent respecter les entreprises atteignant ces seuils calculés en effectif moyen en équivalent temps plein. Les obligations listées ici sont valables pour l'année 2015.

Certaines obligations ont changé de seuil d'effectif depuis 2015. Ces changements sont précisés au cas par cas pour chaque obligation.

### **C.1 Seuil de 10 employés**

#### **C.1.1 Obligation de s'acquitter du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire**

Le Code de la sécurité sociale - Article L137-15 stipule que les contributions patronales de prévoyance complémentaire versés au profit des salariés, anciens salariés et leurs ayants droit sont exclues dans les entreprises de moins de 10 salariés

alors qu'elles sont assujettis au forfait social à partir du 11<sup>e</sup> salarié.

N.B. : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le seuil d'assujettissement est fixé à « 11 salariés et plus ». De plus, les employeurs qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés en 2016, 2017 ou 2018 continuent de bénéficier de l'exonération pendant 3 ans.

### **C.1.2 Versement destiné au transport**

Selon le Code général des collectivités territoriales - Article L2333-64 : En dehors de la région d'Ile-de-France, les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social, peuvent être assujetties à un versement destiné au financement des transports en commun lorsqu'elles emploient plus de neuf salariés :

1. Dans une commune ou une communauté urbaine dont la population est supérieure à 10 000 habitants ou, dans les deux cas, lorsque la population est inférieure à 10 000 habitants et que le territoire comprend une ou plusieurs communes classées communes touristiques au sens de l'article L. 133-11 du code du tourisme;
2. Ou dans le ressort d'un établissement public de coopération intercommunale compétent pour l'organisation des transports urbains, lorsque la population de l'ensemble des communes membres de l'établissement atteint le seuil indiqué.

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent l'effectif de dix salariés sont dispensés pendant trois ans du paiement du versement. Le montant du versement est réduit de 75 %, 50 % et 25 %, respectivement chacune des trois années suivant la dernière année de dispense.

N.B. 1 : Ici, il est question de l'établissement et non pas de l'entreprise.

N.B. 2 : La loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 - Article 15 élève ce seuil à 11 salariés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **C.1.3 Attestation d'assurance chômage**

Selon le Code du travail - Article R1234-9, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Les employeurs de dix salariés et plus effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

#### **C.1.4 Financement de la formation professionnelle continue**

Selon le Code du travail - Article L6331-9, les employeurs d'au moins dix salariés consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de mission.

N.B. 1 : Les taux ont été réduits à 1% et 1.3% respectivement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

N.B. 2 : La loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 - Article 15 élève ce seuil à 11 salariés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### **C.1.5 Conditions pour présenter une annexe simplifiée**

Selon le Code de commerce - Article D123-200, pour les personnes morales (sociétés commerciales), l'annexe peut être établie sous la forme simplifiée lorsque l'entreprise ne dépasse pas deux des trois seuils suivants à la clôture d'un exercice :

- Total du bilan  $\leq$  350 000 euros
- Chiffre d'affaires  $\leq$  700 000 euros
- Nombre moyen de salariés  $\leq$  10

### **C.2 Seuil de 11 employés**

#### **C.2.1 Délégué du personnel**

Selon le Code du travail - Article L2312-2, la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Il est important de noter qu'ici, l'effectif pris compte est celui de l'établissement comme mentionné dans l'article L2312-1.

#### **C.2.2 Perte de l'exonération de cotisations sociales sur la rémunération des apprentis**

Selon le Code du travail - Article L6243-2, l'assiette des cotisations sociales dues sur le salaire versé aux apprentis est égale à la rémunération après abattement d'un pourcentage, déterminé par décret, du salaire minimum de croissance.

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que pour ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les apprentis, l'Etat prend en charge la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour les employeurs autres que ceux mentionnés au deuxième alinéa, l'Etat prend en charge uniquement les cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle.

### **C.2.3 Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement**

Selon le Code du travail - Article L1235-5 :

Au même titre qu'un licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les licenciements opérés dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives ne s'applique pas :

1) Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. ;

2) Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. ;

3) Le juge peut ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

## **C.3 Seuil de 20 employés**

### **C.3.1 Obligation d'emploi des personnes handicapées**

L'article L5212-1 du Code du travail stipule que tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

### **C.3.2 Obligation de mise en place du règlement intérieur**

L'article L1311-2 Code du travail stipule que l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés.

### **C.3.3 Perte de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires**

L'article L241-18 du Code de la sécurité sociale stipule que dans les entreprises employant moins de vingt salariés, toute heure supplémentaire effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13 ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret. La déduction s'applique dans de nombreux cas.

### **C.3.4 Perte du coefficient amélioré de la réduction Fillon**

Dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, le dispositif zéro cotisation Urssaf permet à l'employeur d'un salarié au SMIC de ne plus payer aucune cotisation, hormis l'assurance chômage. Le montant de l'allègement est égal au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient.

L'article D241-7 du Code de la Sécurité Sociale stipule que la valeur maximale du coefficient de réduction varie en fonction de l'effectif de l'employeur. Il est moins avantageux pour les entreprises ayant dépassé le seuil de 20 salariés. Le taux est fixé chaque année par décret.

### **C.3.5 Assujettissement à la cotisation FNAL supplémentaire**

Selon le Code de la sécurité sociale - Article L834-1, les employeurs occupant moins de vingt salariés et les employeurs relevant du régime agricole au regard des lois sur la sécurité sociale ne sont pas soumis à la contribution calculée par application d'un taux de 0,40 % sur la totalité des salaires et recouvrée suivant les règles applicables en matière de sécurité sociale.

info complémentaire

### **C.3.6 Contrepartie obligatoire en repos de 100 % si le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé dans l'entreprise**

Selon la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la contrepartie obligatoire en repos (COR) due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du code du travail est fixée à

- 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Les caractéristiques et les conditions de prise de la COR pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent sont fixées par les articles D. 3121-18 à D. 3121-23 du Code du travail.

### **C.3.7 Modification du mode de calcul de la cotisation accident du travail**

Selon le article D. 242-6-2 du Code de la Sécurité sociale, le mode de tarification est déterminé en fonction de l'effectif global de l'entreprise, tel que défini à l'article R. 130-1, que celle-ci comporte un ou plusieurs établissements :

- La tarification collective est applicable aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés;
- La tarification mixte est applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150.

## **C.4 Seuil de 25 salariés**

### **C.4.1 Obligation de réfectoire**

Selon le Code du travail - Article R4228-22, dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à leur disposition un local de restauration.

Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers. Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

### **C.4.2 Collège électoraux distinct et augmentation du nombre de délégués**

Selon l'article R2314-1 du Code du travail, en dépassant le seuil de 25 salariés : l'obligation en terme de nombre de délégués du personnel à élire est plus importante, elle passe de de 1 titulaire et 1 suppléant à 2 titulaires et 2 suppléants.

De plus, l'article L2324-11 stipule que s'il y a plus de 26 employés dans l'entreprise, les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

## **C.5 Seuil de 50 salariés**

### **C.5.1 Comité d'entreprise**

Selon le Code du travail - Article L2322-2, la mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de cinquante salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes

Ensuite l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. Code du travail - Article L2322-2 modifié

### **C.5.2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Selon le Code du travail - Article L4611-1, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

### **C.5.3 Délégué syndical**

L'Article L2143-3 & article L2143-4 du Code du travail stipule que chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

### **C.5.4 Plan de Sauvegarde de l'emploi**

Selon le Code du travail - Article L1233-61, dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés

ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Une version modifiée de cet article a été publiée le 8 août 2015 et restreint l'obligation aux entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices,

#### **C.5.5 Participation aux résultats de l'entreprise**

Selon le Code du travail - Article L3322-2, les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale d'au moins cinquante salariés reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

#### **C.5.6 Obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité**

Selon le Code de la Sécurité sociale, art. L.138-29, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, sont soumises à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % au maximum des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du présent code et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article.

#### **C.5.7 Relevé mensuel des contrats de travail**

Selon l'Article D1221-28 du Code du Travail, les entreprises et établissements de cinquante salariés et plus doivent adresser dans les huit premiers jours de chaque mois le relevé des contrats de travail conclus ou rompus au cours du mois précédent à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

#### **C.5.8 Obligations de l'employeur et plan de formation**

Selon le Code du travail - Article L6321-1, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un

emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 employant au moins cinquante salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

### **C.5.9 Médecin du travail**

L'article L1226-10 du Code du travail stipule que lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités et dans les entreprises de cinquante salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

### **C.5.10 Mesure relative à l'égalité Hommes Femmes**

Selon l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 num 2010-1330 :

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les entreprises doivent d'abord établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans 9 domaines d'action puis élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic :

- dans au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés;
- au moins 4 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Elles doivent ensuite négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle avec les délégués syndicaux dans les cadres de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notifie que les entreprises sont désormais sujettes à des pénalités financières en cas de manquement aux obligations.

### **C.5.11 Conditions pour présenter une annexe simplifiée**

L'article D123-200 du Code de commerce stipule que pour les personnes morales (sociétés commerciales), l'annexe peut être établie sous la forme simplifiée lorsque l'entreprise ne dépasse pas deux des trois seuils suivants à la clôture d'un exercice :

- Total du bilan  $\leq 4\,000\,000$  euros
- Chiffre d'affaires  $\leq 8\,000\,000$  euros
- Nombre moyen de salariés  $\leq 50$

### **C.5.12 Obligation de mettre en place une base de données unique des représentants du personnel**

L'article L. 2323-8 du Code du Travail stipule que dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.