



Comment se comportent les entreprises à l'approche des seuils d'effectif ?

Pour une entreprise, franchir un seuil d'effectif s'accompagne d'obligations légales qui peuvent agir comme un frein à son développement. Promulguée le 22 mai 2019, la loi PACTE relative à la croissance et à la transformation des entreprises a ainsi modifié la législation sur les seuils afin d'en atténuer les effets. Le comité de suivi et d'évaluation de la loi, dont les travaux sont pilotés par France Stratégie, tente ici de mieux cerner le comportement des entreprises en la matière.

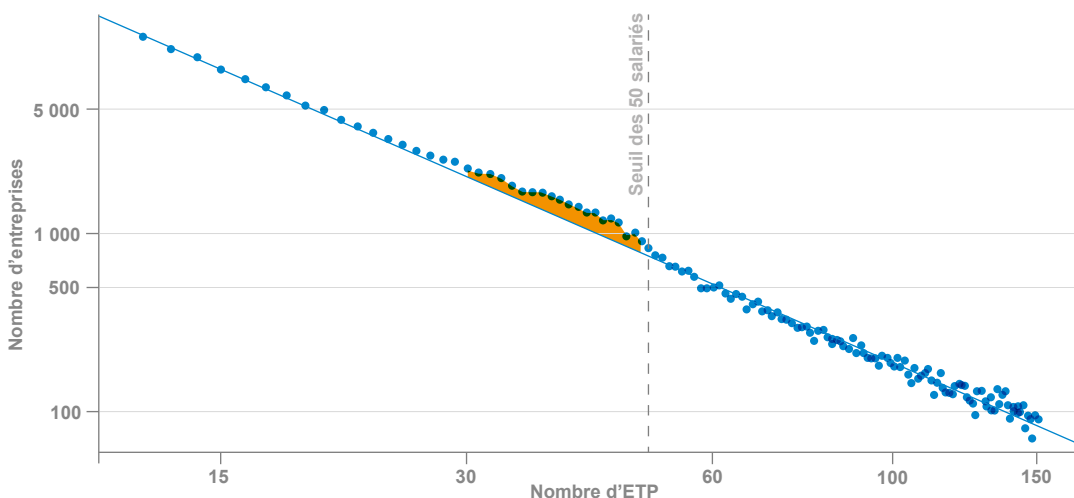
Les chiffres d'effectifs provenant des déclarations fiscales des entreprises semblent mettre en évidence que de nombreuses entreprises font un refus d'obstacle : on observe ainsi une discontinuité dans la distribution des entreprises au seuil de 50 salariés, même si l'anomalie s'est réduite depuis 2018. Mais ces chiffres sont mal renseignés et leur qualité n'est pas vérifiée.

Construits à partir des déclarations sociales des entreprises, les chiffres émanant de la statistique publique – Insee, Urssaf, MSA – sont quant à eux exhaustifs et de bonne qualité. Lorsqu'on les mobilise, la distribution des entreprises par effectifs ne fait pas apparaître d'accumulation marquée juste en deçà des seuils, qui ne constitueraient donc pas des barrières, en 2015 comme en 2022.

En revanche, si on compare cette distribution à une distribution théorique attendue des effectifs, on décèle un surnombre d'entreprises dont la taille se situe entre 30 et 50 salariés. Ces entreprises montrent en outre une progression légèrement plus faible de leurs effectifs. Ces résultats semblent accréditer la thèse selon laquelle le seuil légal de 50 salariés aurait des effets « à longue portée », contrariant la croissance des entreprises dès 30 salariés. Ces effets paraissent toutefois modestes et l'application de la loi PACTE à partir de 2020 ne modifie pas les résultats à ce stade.

Les effets observés via les déclarations sociales peuvent traduire le renoncement de certaines entreprises à croître et la mise en œuvre de stratégies de contournement des seuils d'effectif. La création de filiales, la substitution du capital au travail ou le recours à des contrats de travail de type stagiaires et apprentis pourraient ainsi permettre aux entreprises de développer leur activité sans franchir les seuils fatidiques... mais aucune de ces stratégies n'est apparente dans les données.

Distribution des entreprises selon leur taille : un effet de seuil « à longue portée »



Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations. On considère les entreprises comptant entre 12 et 150 ETP (emplois à temps plein). La régression exclut les entreprises entre 30 et 70 ETP.

Note : le graphique indique de combien de points de pourcentage baisse le nombre d'entreprises lorsque la taille des effectifs baisse de 1 pourcent. Entre les tailles 30 et 49, la baisse du nombre d'entreprises n'est pas aussi forte (petite bosse) que celle attendue d'un point de vue théorique (ligne droite). On peut en déduire qu'il existe un léger excès du nombre d'entreprises sous le seuil de 50 salariés.

Source : France Stratégie, d'après Fare (Insee)

Lira Mikayelyan,
Sylvain Moura
et Nassim Zbalah

département Économie

La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité éditoriale du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

INTRODUCTION

L'impact des seuils d'effectif sur le comportement des entreprises fait l'objet d'une littérature fournie, qualitative et quantitative¹. Sur la base d'une enquête par entretiens auprès de dirigeants de PME, Grandclaude et Nobre (2015) identifient trois comportements des entrepreneurs face aux seuils². Le « renoncement » caractérise un dirigeant qui choisit de ne pas embaucher et qui refuse donc l'obstacle du seuil. Le « contournement » consiste, pour un dirigeant, à poursuivre la croissance de son entreprise tout en évitant les obligations inhérentes au passage du seuil, par exemple via la scission de son entreprise en filiales dont aucune ne dépasse les seuils. Enfin, le « franchissement » décrit les entreprises dont la croissance n'est pas entravée par les seuils d'effectif, une situation notamment mise en évidence par Barel et Frémeaux (2013)³.

D'autres travaux tentent de quantifier l'impact des seuils sur le comportement des entreprises. Sur la question du renoncement, on peut les classer en deux catégories⁴. Les travaux qui utilisent les chiffres issus des *déclarations fiscales*⁵ des entreprises concluent que de nombreuses entreprises renoncent en effet à franchir les seuils, accusés ainsi de déprimer la croissance économique. Les travaux qui mobilisent les données des années 2000 relatives aux *déclarations sociales*⁶ des entreprises montrent que le problème est beaucoup moins grave que ne le laissent entendre les déclarations fiscales. S'agissant du contournement, Perraudin *et al.* (2013)⁷ démontrent qu'entre 1984 et 2003 les entreprises ont eu recours à la sous-traitance pour esquiver les seuils tout en continuant à développer leur activité.

Encadré 1 – La loi PACTE modifie la réglementation sur les seuils (articles 11 et 12)

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les seuils d'effectif sont regroupés sur trois niveaux pour le déclenchement des obligations : 11, 50 et 250 salariés. Certains seuils ont été supprimés, par exemple le seuil de 25 salariés qui correspondait au besoin d'un compte bancaire ou postal dédié pour recevoir les fonds des titres restaurant. Les obligations fixées à partir de 20 salariés sont renvoyées au seuil supérieur, comme l'établissement d'un règlement intérieur, la contribution au fonds national d'aide au logement ou encore la mise à disposition d'un local de restauration⁸.

Le calcul des effectifs, qui détermine le dépassement ou non des seuils sociaux, est harmonisé. Il s'agit principalement du décompte « sécurité sociale », qui repose sur le décompte utilisé dans la déclaration sociale nominative (obligatoire depuis 2017). Ce décompte est mis à disposition des entreprises par les Urssaf et la Mutuelle sociale agricole (MSA) depuis 2018. Il s'applique au-delà des seules règles issues du code de la sécurité sociale et touche, par exemple, des modalités dans le code des transports

(article L. 1231-15). Il s'applique également en droit du travail dans différents domaines comme la désignation d'un référent handicap, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ou à la prévention hyperbare⁹. Toutefois, la loi ne parvient pas à une harmonisation totale, le champ d'application du code de la sécurité sociale se révélant partiel. Le décompte des effectifs prévu par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail pour ce qui concerne les dispositions sociales demeure (par exemple, mise en place d'un conseil social et économique, désignation d'un délégué syndical). Une dérogation est prévue pour l'application de la tarification concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le code de la sécurité sociale, l'effectif pris en compte étant celui de la dernière année connue.

Enfin, la loi PACTE prévoit qu'un seuil est considéré comme franchi lorsque l'effectif a été atteint pendant cinq années consécutives. Le franchissement à la baisse d'un seuil sur une année civile complète exonère l'employeur des obligations liées. Le seuil devra à nouveau être atteint ou dépassé durant cinq années consécutives pour générer de nouveau les obligations. Le principe est d'offrir à l'entreprise le temps de s'adapter au franchissement du seuil.

1. Pour leurs observations et conseils, France Stratégie remercie les membres du comité de suivi et d'évaluation de la loi PACTE, en particulier Pauline Givord et Corentin Trévien de l'Insee. Alice Lapeyre du Conseil d'analyse économique est également remerciée.
2. Grandclaude D. et Nobre T. (2015), « L'entrepreneur face aux seuils sociaux », *Entreprendre & Innover*, vol. 1(24), p. 19-26, janvier.
3. Barel Y. et Frémeaux S. (2013), « Dialogue social dans les PME : comment gérer de façon stratégique les effets de seuil d'effectif ? », *Annales des Mines – Gérer et comprendre*, vol. 111(1), p. 4-14.
4. Askenazy P., Breda T., Moreau F. et Pecheu V. (2022), « Les entreprises sous-déclarent-elles leur effectif à 49 salariés pour contourner la loi ? », *Note IPP*, n° 82, mars.
5. Les déclarations fiscales sont les déclarations faites par les entreprises ou leurs mandataires à l'administration des impôts.
6. Les déclarations sociales nominatives sont transmises par les entreprises à tous les organismes et administrations ayant besoin de données sociales sur les salariés (informations individuelles, contrats de travail, rémunérations et primes reçues, cotisations versées, etc.).
7. Perraudin C., Thévenot N. et Valentin J. (2013), « Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du Travail*, vol. 152, n° 3-4, p. 571-597.
8. Voir l'annexe à la note, disponible [sur le site de France Stratégie](#).
9. Travail en milieu où la pression absolue est supérieure à 100 hPa (tubistes ou plongeurs).



Ces comportements font ici l'objet d'une approche statistique afin d'en tirer des observations sur toutes les entreprises – là où les études qualitatives s'appuyaient sur un petit échantillon d'entreprises – et sur données récentes. Pour ce faire, on investigate d'abord l'existence d'un éventuel comportement d'évitement des seuils. Plusieurs stratégies de contournement sont ensuite expertisées afin d'évaluer si les entreprises, sans franchir les seuils, parviennent cependant à augmenter leur activité.

LES SEUILS ONT-ILS UN IMPACT SUR LA CROISSANCE DES ENTREPRISES ?

Aucun effet n'est décelé à première vue autour des seuils

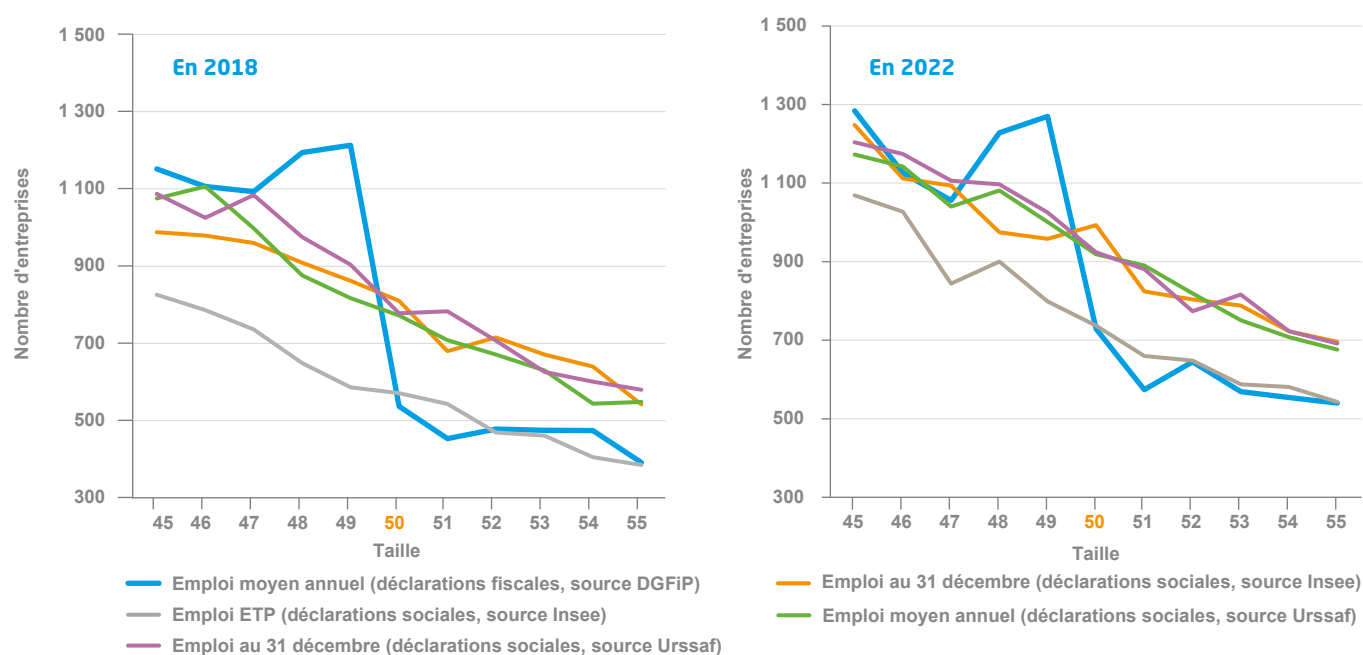
L'examen des données représentant le nombre d'entreprises par taille d'effectif donne des résultats différents sur le franchissement des seuils selon la source statistique utilisée. Quel que soit le mode de calcul présenté avec les

données sociales – taille de l'entreprise au 31 décembre, en équivalent temps plein ou en moyenne annuelle¹⁰ –, il n'est *a priori* pas possible de conclure à première vue à une déformation de la distribution à proximité des seuils (voir Graphique 1 ci-dessous).

En revanche, un effet de seuil est visible avec les données des liasses fiscales au seuil de 10 salariés, et cet effet s'amplifie au seuil de 20 salariés puis de 50 salariés (voir la courbe bleue sur le Graphique 1)¹¹. Pour ce dernier seuil¹², les déclarations fiscales des entreprises montrent que de nombreuses entreprises ont une taille de 48 ou 49 salariés et très peu une taille de 50 ou 51 salariés. Ce constat avait déjà été dressé pour l'année 2010 aux seuils de 10, 20 et 50¹³ et pour l'année 2006 au seuil de 50¹⁴.

Les observations qui découlent des liasses fiscales amènent donc à penser que des entreprises refusent bien d'accroître leurs effectifs de salariés pour ne pas franchir

Graphique 1 – Nombre d'entreprises par taille autour du seuil de 50 salariés, en 2018 et 2022



Champ : unités légales actives, représentées à la fois dans les déclarations sociales et fiscales, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations.

Lecture : en 2018, les entreprises ayant une taille de 49 salariés sont 1 213 lorsque la taille est mesurée avec les liasses fiscales ; à la même date, les entreprises de 50 salariés sont seulement 537.

Source : France Stratégie, d'après Fare (Insee), Sequoia (Urssaf) et liasses fiscales (DGFIP)

10. Pour une description des différentes notions d'effectif, voir l'annexe disponible [sur le site de France Stratégie](#).

11. Le seuil de 250 salariés n'est pas examiné ici car il concerne des entreprises dont on suppose qu'arrivées à cette taille, elles ont les moyens et l'expérience nécessaires pour le franchir si l'occasion se présente. Par ailleurs, quelques dizaines d'entreprises seulement sont dénombrées à l'approche de ce seuil, ce qui rend l'interprétation statistique fragile.

12. Le seuil de 50 salariés est habituellement perçu comme le plus délicat à franchir pour les entreprises. Grandclaude et Nobre (2015) parlent de l'« épreuve de la cinquantaine ». En 2018, *un sondage réalisé par OpinionWay pour la fondation IFRAP* auprès de chefs d'entreprise relève les « obligations légales les plus dissuasives » au seuil des 50 salariés. Un article du *Figaro* daté du 10 octobre 2014 cite des chefs d'entreprise qui manifestent leurs craintes de passer ce cap, alors que « tout s'est bien passé » aux seuils précédents. *L'Usine nouvelle* du 8 février 2024 cite le secrétaire général de la CPME qui établit un lien entre le seuil de 50 salariés et le nombre important parmi ses adhérents de sociétés comptant entre 40 et 50 salariés.

13. Ceci-Renaud N. et Chevalier P.-A. (2010), « L'impact des seuils de 10, 20 et 50 salariés sur la taille des entreprises », *Économie et Statistique*, n° 437, p. 29-45.

14. Askenazy P., Breda T., Moreau F. et Pecheu V. (2022), « Les entreprises sous-déclarent-elles leur effectif à 49 salariés pour contourner la loi ? », *Note IPP*, n° 82, mars.

Tableau 1 – Effet du seuil autour de 50 salariés dans les liasses fiscales, 2016-2022

Année	Nombre d'entreprises de la taille 50 et 51 par rapport au nombre d'entreprises de la taille 48 et 49
2016	0,39
2017	0,38
2018	0,41
2019	0,45
2020	0,48
2021	0,50
2022	0,52

Champ : unités légales actives, représentées à la fois dans les déclarations sociales et fiscales, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations, en conservant les entreprises actives sur l'ensemble des années (échantillon cylindré).

Lecture : en 2016, le nombre d'entreprises de 50 et 51 salariés est 0,39 fois le nombre d'entreprises de 48 et 49 salariés ; ce chiffre est de 0,52 en 2022. L'écart est moindre entre les entreprises comptant 48 et 49 salariés et celles comptant 50 et 51 salariés en 2022, par rapport à 2016.

Source : d'après liasses fiscales (DGFIP), Fare (Insee), Sequoia (Urssaf)

les seuils déclenchant de nouvelles obligations. Mais les séries construites à partir des déclarations sociales des entreprises – soit les courbes autres que la bleue – conduisent au constat opposé : elles n'accusent aucune anomalie marquée. On parvient aux mêmes conclusions lorsqu'on distingue les entreprises indépendantes et celles appartenant à un groupe¹⁵. On aurait pu en effet supposer des comportements différents, les premières étant moins outillées pour assumer les conséquences du franchissement des seuils et donc potentiellement plus frileuses à les passer.

Dans ces conditions, quelle source de données faut-il privilégier ? Sans risque de contestation, on peut affirmer que le résultat présenté par les données sociales représente le mieux la réalité des effectifs. Les chiffres émanant des déclarations fiscales sont de qualité médiocre : leur déclaration étant facultative, ils ne sont pas vérifiés¹⁶ et ils sont manquants dans un tiers des déclarations. En revanche, les chiffres provenant des déclarations sociales sont exhaustifs et vérifiés par les organismes de la statistique publique (Insee, MSA, Urssaf). Toute considération sur l'effet de seuil doit donc s'appuyer en priorité sur les déclarations sociales.

Notons enfin que l'effet de seuil mis en évidence dans les déclarations fiscales diminue au cours du temps. L'écart entre le nombre d'entreprises comptant 48 et 49 salariés d'un côté et le nombre de celles comptant 50 et 51 salariés de l'autre se réduit de manière continue entre 2017 et 2022 (voir Tableau 1).

Compte tenu du faible enjeu attaché au décompte des effectifs déclarés par les entreprises dans les liasses fiscales (l'administration fiscale ne contrôle ni n'utilise cette information), on n'a pas mené ici d'investigations sur les causes de cette réduction. Un travail qualitatif d'entretiens auprès des entreprises et de leurs cabinets comptables serait nécessaire pour tirer des conclusions sur cette question. On peut toutefois avancer deux hypothèses. D'une part, la loi PACTE permet aux entreprises de supporter les obligations liées au passage d'un seuil seulement si ce seuil est franchi durant cinq années consécutives : cette modalité contribue vraisemblablement à réduire l'anxiété des chefs d'entreprise à l'approche d'un seuil et les amène à déclarer des effectifs plus conformes à la réalité. D'autre part, le décompte « sécurité sociale », communiqué annuellement aux entreprises par l'Urssaf depuis 2018 (et cohérent avec les mesures d'effectifs réalisées par les organismes de la statistique publique), pourrait les inciter à rapprocher leurs déclarations dans les liasses fiscales de ce chiffre.

La conclusion est nuancée pour les entreprises de 30 à 50 salariés : un effet à longue portée des seuils ?

Avec la représentation classique du nombre d'entreprises par taille, aucun effet dû aux seuils n'apparaît, comme le rappelle le Graphique 2 page suivante. Mais ce graphique peut être transformé, en passant l'axe des ordonnées et l'axe des abscisses en logarithme¹⁷. Il s'agit alors d'observer si cette nouvelle représentation suit ou non une droite. Si c'est le cas, cela signifie qu'elle obéit à la loi de Zipf, indiquant une relation proportionnelle et inverse

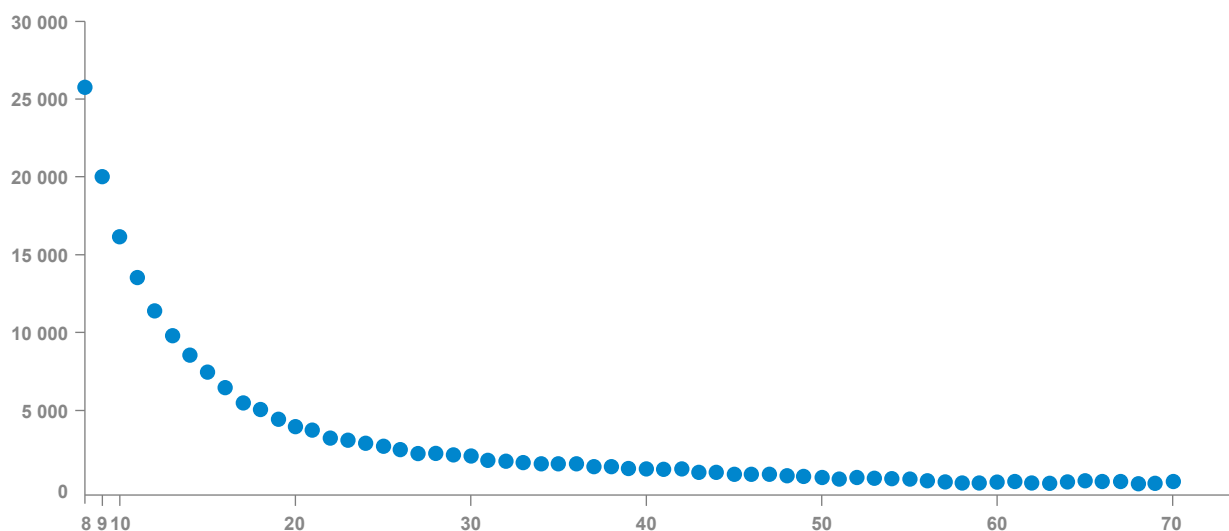
15. Voir l'annexe disponible sur le site de France Stratégie.

16. Béguin J.-M. et Haag O. (2017), « Méthodologie de la statistique annuelle d'entreprises. Description du système Esane », *Insee Méthodes*, n° 130, octobre.

17. Garicano L., Lelarge C. et Van Reenen J. (2016), « Firm size distortions and the productivity distribution: Evidence from France », *American Economic Review*, vol. 106(11), 3439–3479.



Graphique 2 – Distribution des effectifs des entreprises en 2018, pour les tailles de 8 à 70 ETP



Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations.

Lecture : en 2018, il y a un peu plus de 26 000 entreprises qui ont une taille de 8 salariés.

Source : France Stratégie, d'après Fare 2018 (Insee)

entre la taille des entreprises et leur nombre (voir Encadré 2). Une telle proportionnalité a été mise en évidence pour les 10 000 plus grandes entreprises japonaises entre 1969 et 1996¹⁸, ainsi qu'aux États-Unis entre 1988 et 1997 pour toutes les entreprises¹⁹. À l'inverse, si la nouvelle représentation ne suit pas exactement

une loi de Zipf, il convient de s'interroger sur la raison de cette déviation. Dans le cas qui nous occupe, la démarche consiste à admettre que les seuils peuvent être une cause d'anomalie – au même titre toutefois que d'autres phénomènes de nature économique, sociale ou institutionnelle.

Encadré 2 – La loi de Zipf à la rescousse

Dans les années 1930, le linguiste américain George Kingsley Zipf observe que la fréquence d'utilisation d'un mot dans un texte volumineux est inversement proportionnelle à son rang. Par exemple, le mot le plus courant reviendrait 8 000 fois, le dixième mot 800 fois, le centième 80 fois, le millième 8 fois, etc. Lorsque les mots sont classés selon leur fréquence, la fréquence d'une observation particulière est inversement proportionnelle à son rang. Il s'en déduit la loi de Zipf, selon laquelle $f(n) = k/n$ avec n le n ième mot le plus fréquent dans le texte et k une constante indépendante de n .

La loi de Zipf a fait l'objet d'applications dans des domaines naturels et artificiels où était recherchée une régularité statistique (fréquence des mots, taille des villes ou des

entreprises, taille des fonds communs de placement, séquences d'acides aminés, activité neuronale). Appliquée aux entreprises, la loi prévoit une relation constante entre la taille et le nombre : les entreprises de taille 1 sont plus nombreuses que celles de taille 2, etc., dans un rapport proportionnel.

Mais Bertin et Lafouge (2020)²⁰ avancent que la loi de Zipf n'est pas forcément applicable à d'autres domaines que la linguistique (son domaine initial). Aitchison et al. (2016)²¹ soulignent que la régularité statistique s'explique par l'existence de variables latentes et spécifiques au domaine dans lequel la loi est appliquée : pour le langage par exemple, il s'agit de l'équilibre entre l'effort de l'auditeur et celui du locuteur, de la minimisation du nombre de phonèmes ou de l'utilisation de mots aléatoires.

18. Okuyama K., Takayasu M. et Takayasu H. (1999), « Zipf's law in income distribution of companies », *Physica A: Statistical Mechanics and its Application*, vol. 269, juillet, p. 125-131.

19. Axtell R. L. (2001), « Zipf distribution of U.S. firm sizes », *Science*, vol. 293, septembre, p. 1818-1820.

20. Bertin M. et Lafouge T. (2020), « La loi de Zipf 70 ans après : pluridisciplinarité, modèles et controverses », *Communication & langages*, n° 206, décembre, p. 111-134.

21. Aitchison L., Corradi N. et Latham P. E. (2016), « Zipf's law arises naturally when there are underlying, unobserved variables », *PLoS Comput Biol*, vol. 12, n° 12, décembre.

Considérée sur l'année 2018, la relation de proportionnalité entre taille et baisse du nombre d'entreprises à partir des données sociales est claire. Le Graphique 3 page suivante montre une quasi-droite, approximée par une régression affine indiquée par la droite bleue²². Néanmoins, la relation n'est pas parfaite entre les tailles de 30 à 50 salariés : la décroissance du nombre d'entreprises ne baisse pas autant qu'attendu du point de vue statistique, ce qui conduit à un nombre d'entreprises plus élevé qu'attendu dans cet intervalle de tailles.

Si on suppose que le seuil de 50 salariés est responsable de cette légère déviation de la série par rapport à ce qui est théoriquement attendu – soit « l'ajustement affine » en mathématiques –, cela signifie que ce seuil disposerait d'un rayon d'action à longue portée : il ne serait pas seulement dissuasif pour les entreprises proches du seuil, mais aussi pour celles qui ont des tailles éloignées, dès la taille de 30 salariés. Il y aurait ainsi un excès d'entreprises bien avant le seuil de 50 salariés. Dans la continuité, on peut estimer le nombre d'entreprises en excès entre les tailles de 30 à 49 salariés à 4 370 en moyenne (voir Tableau 2). Autrement dit, si toutes ces entreprises avaient franchi le seuil de 50 salariés, on aurait constaté un surcroît de 15 % d'entreprises de 50 salariés et plus en 2018 et de 13 % en 2022.

Lorsqu'on considère séparément les entreprises indépendantes et les entreprises appartenant à un groupe, on aboutit à des conclusions proches²³. Il apparaît cependant que l'excès d'entreprises indépendantes est un peu moins fort que celui observé avec les filiales d'un groupe : le nombre d'entreprises indépendantes en surplus représente 13 % du nombre des entreprises indépendantes situées entre les tailles 30 et 49, contre 24 % pour les filiales. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les entreprises indépendantes font davantage partie d'un groupe à l'approche du seuil de 50 salariés (et sortent donc de la catégorie des entreprises indépendantes), mais cette hypothèse testée plus loin ne se trouve pas vérifiée.

Les entreprises de 30 à 50 salariés affichent une progression pluriannuelle de leurs effectifs plus faible

Le Tableau 3 page 8 montre la proportion d'entreprises qui atteignent ou dépassent un nombre de salariés correspondant à la dizaine supérieure au bout de trois ans. On constate un moindre dynamisme des entreprises de 36 à 39 salariés à passer le cap des 40 salariés ainsi que des entreprises de 40 à 45 salariés et de 46 à 49 à passer le cap des 50 salariés. Ce résultat, en dynamique, est cohérent avec la constatation, année par année, émanant de la loi de Zipf. Cela pourrait être un nouvel indice que le seuil

Tableau 2 – Estimation du nombre d'entreprises concernées par le non-franchissement du seuil de 50 salariés

Année	Entreprises appartenant à un groupe	Entreprises indépendantes	Ensemble
2015	4 890	953	4 828
2016	4 685	738	4 372
2017	4 611	909	4 282
2018	4 581	615	4 137
2019	4 819	826	4 552
2020	3 909	874	3 649
2021	4 597	1 000	4 355
2022	5 188	833	4 792
Moyenne	4 660	844	4 371

Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations, avec un ajustement linéaire sur les tailles de 12 à 150 ETP inclus et un surplus d'entreprises calculé entre les tailles de 30 à 49 salariés inclus.

Lecture : en 2015, le nombre d'entreprises comptant entre 30 et 49 ETP et qui apparaissent en excès de la distribution « normale » est estimé à 4 828.

Note : la somme entre le nombre d'entreprises appartenant à un groupe et le nombre d'entreprises indépendantes n'est pas égale à l'ensemble (la valeur de chaque colonne est déduite à partir d'un ajustement linéaire propre).

Source : France Stratégie, d'après Fare (Insee)

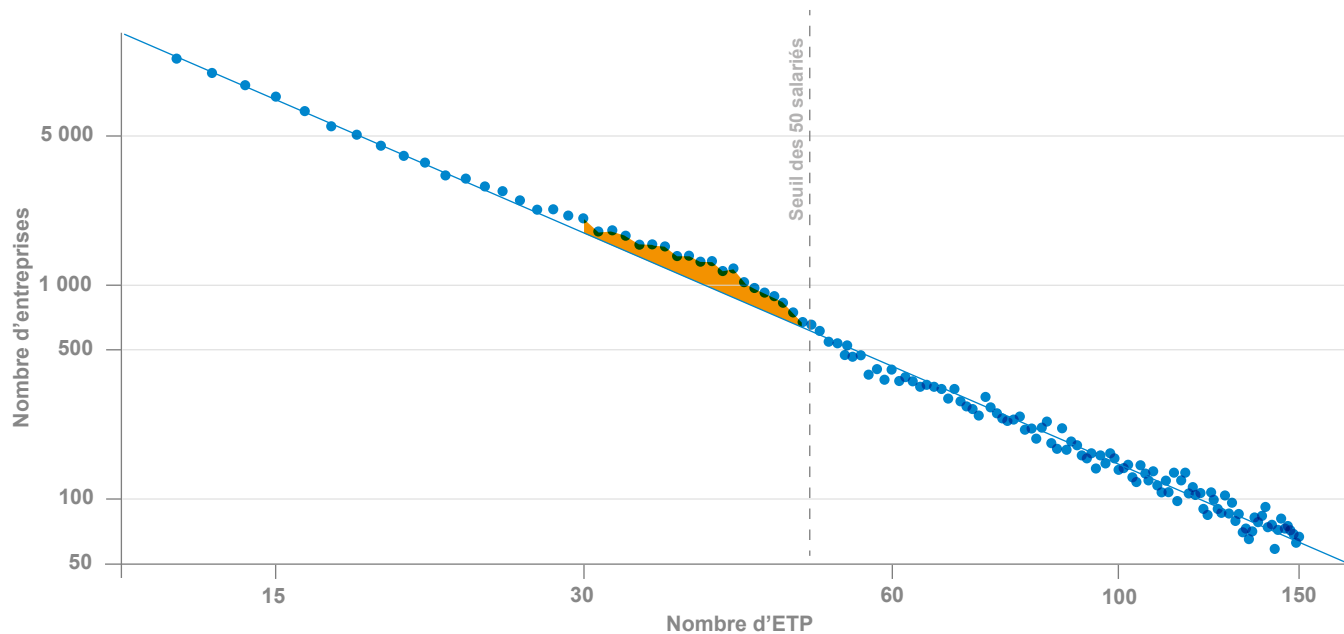
22. Pour des précisions sur la méthode d'estimation, voir l'annexe disponible [sur le site de France Stratégie](#).

23. Voir l'annexe disponible [sur le site de France Stratégie](#).

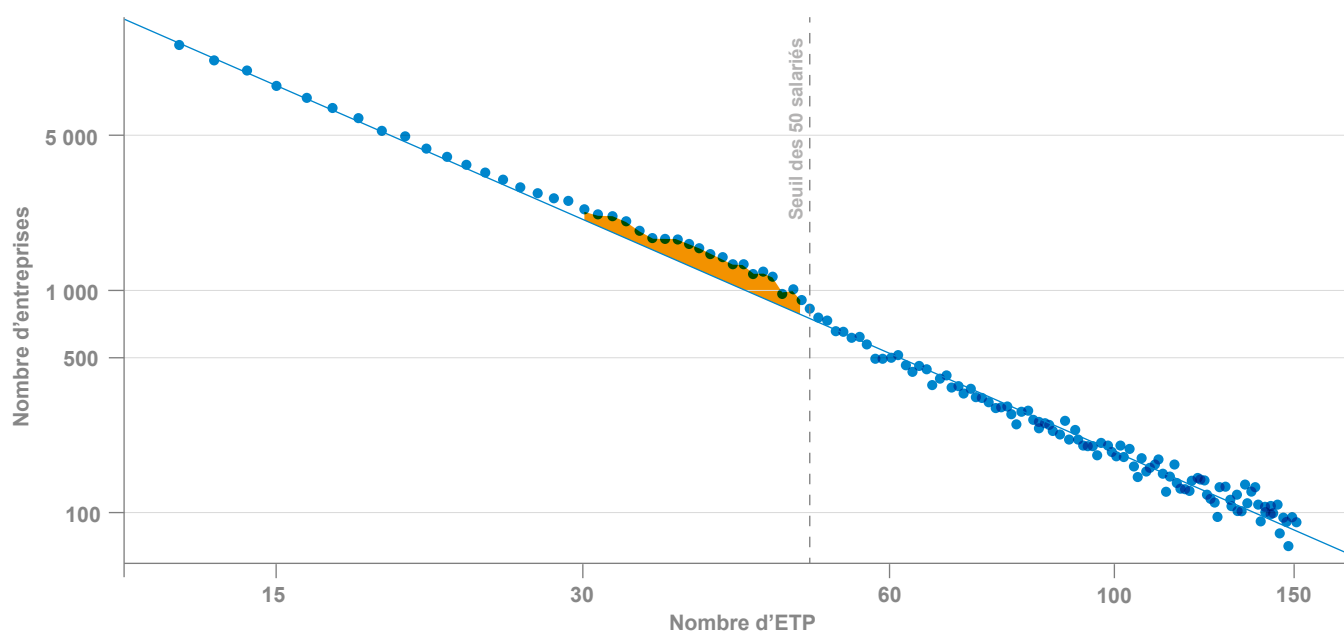


Graphique 3 – Ajustements linéaires du nombre d'entreprises entre les tailles de 12 à 150 salariés (double échelle logarithmique)

En 2018



En 2022



Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations. On considère les entreprises comptant entre 12 et 150 ETP (emplois à temps plein). La régression exclut les entreprises entre 30 et 70 ETP : on enlève toutes les tailles dont on pense qu'elles peuvent être perturbées par le seuil, pour approximer une distribution dans un monde sans le seuil de 50.

Note : les deux échelles sont exprimées en logarithme ; pour le confort de lecture, les axes ont été gradués en linéaire. Le graphique représente le logarithme du nombre d'entreprises (en ordonnées) en fonction du logarithme de la taille en ETP des entreprises (en abscisses). Il indique de combien de points de pourcentage baisse le nombre d'entreprises lorsque la taille des effectifs baisse de 1 pourcent.

Source : France Stratégie, d'après Fare (Insee)

Tableau 3 – Pourcentage d'entreprises dont la taille atteint la dizaine supérieure en trois ans, selon leur taille de départ

Tranche d'effectif en début de période	Période 2015-2018	Période 2016-2019	Période 2017-2020	Période 2018-2021	Période 2019-2022
10 à 15	9 %	8 %	7 %	9 %	10 %
20 à 25	16 %	17 %	14 %	19 %	20 %
30 à 35	21 %	21 %	18 %	24 %	25 %
40 à 45	20 %	21 %	21 %	26 %	27 %
50 à 55	26 %	29 %	27 %	31 %	33 %
60 à 65	32 %	32 %	30 %	38 %	39 %
70 à 75	33 %	32 %	34 %	42 %	41 %
80 à 85	35 %	35 %	37 %	42 %	43 %
90 à 95	37 %	36 %	40 %	46 %	47 %
16 à 19	35 %	35 %	27 %	34 %	36 %
26 à 29	40 %	42 %	32 %	42 %	44 %
36 à 39	40 %	42 %	38 %	46 %	47 %
46 à 49	39 %	41 %	37 %	44 %	47 %
56 à 59	48 %	46 %	41 %	48 %	51 %
66 à 69	46 %	48 %	46 %	50 %	55 %
76 à 79	46 %	50 %	46 %	54 %	59 %
86 à 89	49 %	53 %	47 %	54 %	59 %
96 à 99	45 %	49 %	48 %	56 %	63 %

Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations.

Lecture : parmi les entreprises ayant une taille allant de 10 à 15 salariés en 2015, 9 % ont atteint ou dépassé la taille de 20 salariés en 2018.

Source : France Stratégie, d'après Fare (Insee)

de 50 salariés possède un rayon d'action à longue portée. On observe en outre que les entreprises montrent une croissance de leur taille plus forte dans les années les plus récentes, soit les années où joue l'assouplissement du franchissement des seuils. Mais cette croissance plus marquée n'apparaît pas spécifiquement pour les entreprises de 30 à 50 salariés. Ces évolutions se retrouvent par ailleurs pour les entreprises indépendantes comme pour celles qui appartiennent à un groupe.

Sur les périodes 2018-2021 et 2019-2022, un nombre important d'entreprises atteignent la dizaine supérieure par rapport aux périodes précédentes. Plus que la modification de la législation sur les seuils avec la loi PACTE, c'est le dynamisme du marché de l'emploi qui fournit l'explication la plus probable. Si on prend les entreprises toujours présentes entre 2015 et 2022 (sous-population pertinente pour juger de l'évolution de l'emploi dans nos données), on observe que le nombre d'ETP augmente de 2 % environ entre 2015 et 2019, puis baisse de 2 % en

2020 avant de bondir à 8 % en 2021 et 5 % en 2022²⁴. Ces évolutions peuvent se lire dans le Tableau 3, avec la légère baisse constatée pour l'année d'arrivée 2020 et la forte reprise pour 2021 et 2022.

Ainsi, la santé du marché de l'emploi constituerait l'explication principale de la croissance de la taille des entreprises durant cette période.

TROIS STRATÉGIES DE CONTOURNEMENT

Observée à partir des sources statistiques sociales, la distribution des entreprises selon leur taille semble mettre en évidence un effet modeste du seuil de 50 salariés sur la croissance des entreprises de 30 à 50 salariés. Cependant, l'analyse ne dit pas si cet effet traduit un renoncement de certaines entreprises à croître ou une stratégie de contournement qui leur permet de croître sans dépasser les seuils d'effectif prévus par la loi. Pour répondre à cette question, on examine ici trois contournements possibles. Premièrement, les entreprises peuvent créer des

24. À partir de 2020, les données utilisées intègrent les intérimaires. Ce changement ne semble pas induire de rupture de série notable pour deux raisons. Premièrement, l'année 2020 est une année de baisse du nombre d'ETP dans notre cas. Deuxièmement, l'emploi intérimaire est faible car il représente, selon le ministère du Travail, 2 % à 3 % de l'emploi total (voir la page « Emploi intérimaire » [sur le site de la Dares](#)).

filiales pour scinder leurs effectifs entre plusieurs entités. Deuxièmement, elles peuvent décider de substituer du capital au travail – autrement dit remplacer des emplois par des machines. Enfin, elles peuvent recourir à d'autres formes de contrat de travail exclues du périmètre des décomptes d'emplois. La situation correspondant à l'externalisation – confier une partie de ses activités à une entreprise prestataire – n'est pas étudiée, faute de données adéquates²⁵.

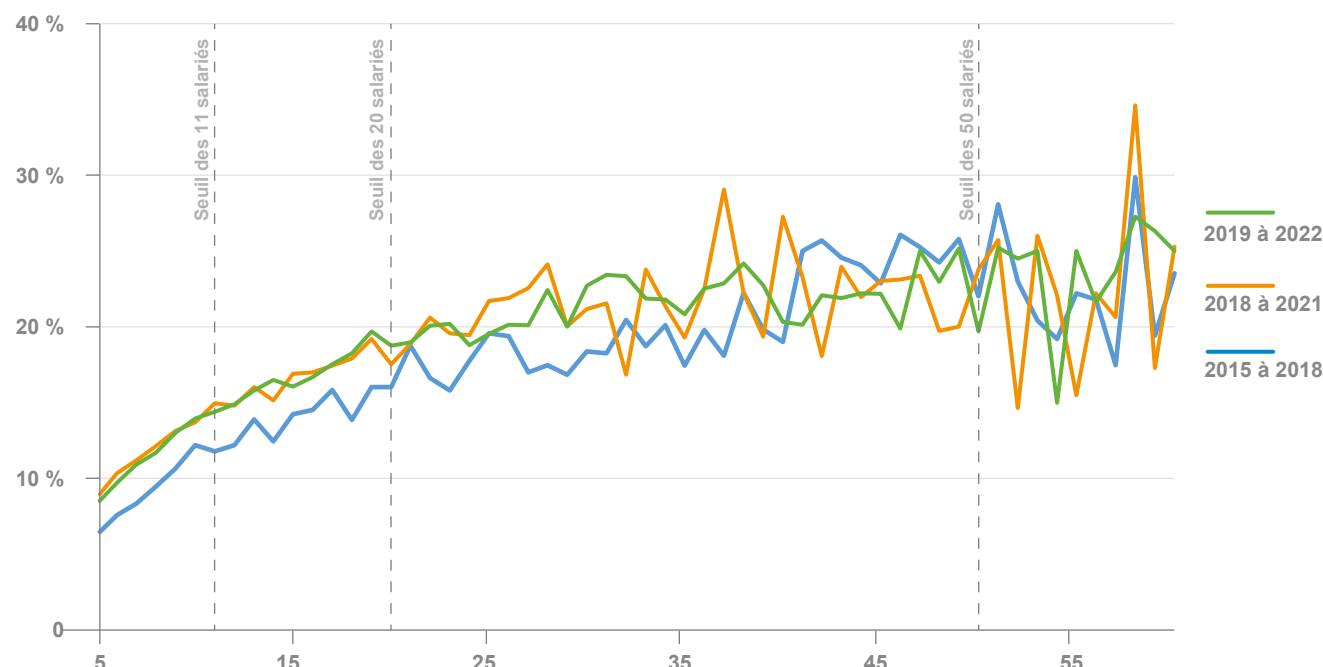
Le seuil de 50 salariés ne semble pas inciter les entreprises à rejoindre ou à créer un groupe

Pour éclairer les comportements de filialisation des entreprises autour des seuils, on peut représenter, pour chaque année entre 2015 et 2017 et pour chaque niveau d'effectif, la part des entreprises qui sont indépendantes au cours de la première année d'observation et qui appartiennent à un groupe trois années plus tard. Le Graphique 4 révèle que cette proportion est une fonction croissante des effectifs initiaux des entreprises : plus les entreprises comptaient de salariés au départ, plus elles ont de chances d'appartenir à un groupe trois ans plus tard. Bien que les courbes représentées se fassent plus erratiques à mesure que les effectifs des entreprises augmentent (en raison

d'une baisse du nombre d'entreprises concernées), aucun point de rupture à l'approche du seuil de 50 salariés n'apparaît, alors que les incitations à filialiser pourraient exister entre les tailles de 30 et 50 salariés. Enfin, on ne décèle guère de différence entre l'année 2018 comme année d'arrivée et les années 2021 ou 2022 (après l'entrée en vigueur de la loi PACTE).

Une des explications est qu'il existe des limites juridiques au contournement des seuils par la filialisation, car les groupes recourant à cette stratégie n'échappent pas à certaines obligations. D'une part, ils doivent mettre en place des comités de groupe qui permettent de structurer les relations professionnelles, malgré la multiplication des filiales. L'entreprise dominante peut prendre l'initiative d'instaurer un comité et elle y est même contrainte dès lors qu'une organisation syndicale en fait la demande. D'autre part, une décision de justice ou un accord conventionnel peut conduire à l'installation d'une unité économique et sociale (UES), regroupement de plusieurs entreprises dans le groupe. Cette unité permet de cumuler les effectifs des différentes structures. À cet égard, la loi PACTE dispose que l'effectif et le franchissement des seuils sont déterminés au niveau de l'entreprise employeuse (au sens

Graphique 4 – Part des entreprises indépendantes qui font partie d'un groupe trois ans plus tard, par taille d'entreprise l'année de départ



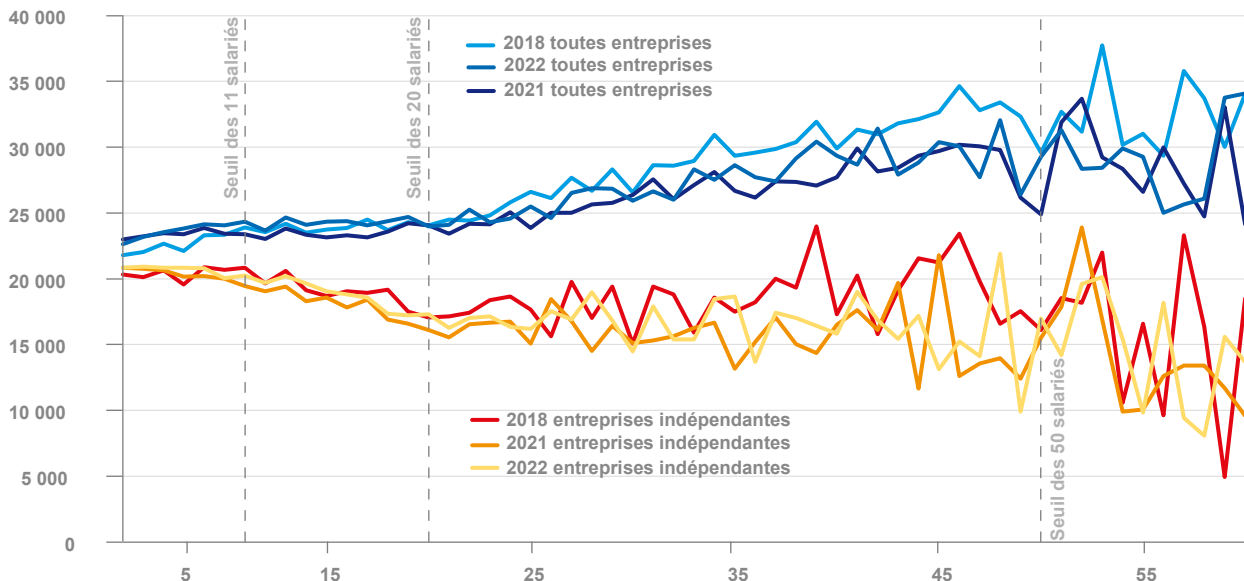
Note : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations.

Lecture : parmi les entreprises indépendantes ayant 10 salariés ETP en 2016, 13 % sont dans un groupe en 2018.

Source : France Stratégie, d'après Fare (Insee)

25. L'enquête de l'Insee sur la sous-traitance dans les entreprises pourrait offrir de telles données, sous réserve d'une bonne représentation du nombre d'entreprises aux alentours des seuils.

Graphique 5 – Intensité capitaliste des entreprises, selon leur taille



Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations. La mention « toutes » signale que toutes ces entreprises sont considérées et la mention « indépendantes » seulement les entreprises indépendantes (il s'agit d'une sous-population).

Lecture : l'intensité capitaliste, définie comme le rapport entre immobilisations corporelles brutes et effectifs salariés en équivalent temps plein, est ici calculée en médiane pour chaque taille d'entreprise. En 2018, l'intensité capitaliste médiane des entreprises de 10 salariés est de 23 000 euros.

Source : France Stratégie, d'après Fare (Insee)

d'unité légale) ou de l'unité économique et sociale lorsqu'elle existe (article 155). Par exemple, la mise en place d'un comité économique et social (CSE) commun est obligatoire lorsque l'UES atteint 11 salariés, de même que la participation à partir de 50 salariés.

Les entreprises ne semblent pas substituer du capital au travail à l'approche des seuils

Le franchissement des seuils impliquant des coûts supplémentaires pour les entreprises, une stratégie de contournement pourrait consister à substituer du capital au travail à leur approche. Si cette stratégie était réellement pratiquée, l'intensité capitaliste – soit le rapport entre les immobilisations corporelles brutes et les effectifs salariés en équivalent temps plein²⁶ – des entreprises proches du seuil de 50 salariés serait une fonction croissante de leurs effectifs. Or le Graphique 5 ci-dessus ne le met pas en évidence. Si l'intensité capitaliste des entreprises s'élève bien avec les effectifs des entreprises, cette croissance n'est pas spécialement marquée dans la tranche de 30 à 50 salariés. D'autres raisons que la présence du seuil doivent intervenir pour expliquer cette hausse de l'intensité capitaliste,

comme le fait d'appartenir à un groupe ou d'être une entreprise indépendante. Pour preuve, les entreprises indépendantes affichent une stagnation de leur intensité capitaliste, comme le montrent les trois courbes du bas dans le Graphique 5. Toutes ces observations ne sont pas compatibles avec l'idée que les entreprises substituent du capital au travail pour éviter les seuils.

On peut concentrer l'attention sur les entreprises du secteur industriel, aux motifs que les fonctions de production des entreprises diffèrent d'un secteur à l'autre²⁷ et que le secteur industriel est intensif en capital. Mais, là encore, on ne décèle pas de tendance à un accroissement de l'intensité capitaliste en raison des seuils (graphique non présenté).

Les entreprises ne semblent pas recourir à des contrats de travail « non ordinaires » pour contourner les seuils

La dernière stratégie possible de contournement des seuils par les entreprises consisterait à recourir à des emplois « non ordinaires²⁸ » – stages, apprentissages et emplois aidés – dans les limites autorisées par la loi²⁹.

26. Définition de l'Insee. L'expression « immobilisations corporelles brutes » désigne les biens physiques (terrains, constructions, machines, gros outils, matériel informatique, etc.).

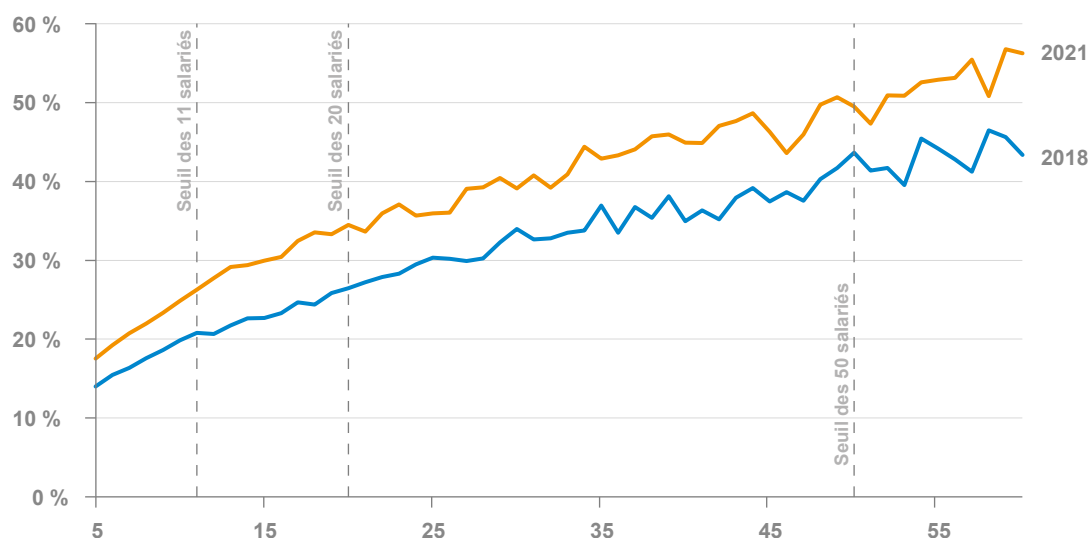
27. Girardot D. et Jondeau E. (1990), « La substitution entre capital et travail : une évaluation sur données d'entreprises », *Économie et Statistique*, n° 237-238, novembre-décembre p. 135-142.

28. Cette terminologie n'existe pas, elle est créée pour les besoins de cette analyse et inspirée de la notion d'« emplois ordinaires » qui, par contraste, désignent les contrats de travail classiques (CDI et CDD).

29. Une entreprise peut accueillir un nombre d'alternants égal à 15 % de son effectif si celui-ci est égal ou supérieur à vingt-trois alternants seulement si son effectif est inférieur à vingt. Elle peut accueillir jusqu'à trois apprentis par maître d'apprentissage. Elle peut cumuler alternants et apprentis, ces travailleurs étant alors comptés comme des alternants pour les ressources humaines de l'entreprise.



Graphique 6 – Part des entreprises ayant au moins un emploi non ordinaire, par taille d'entreprise, en 2018 et en 2021



Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations, après appariement entre les bases BTS-Postes et Fare.

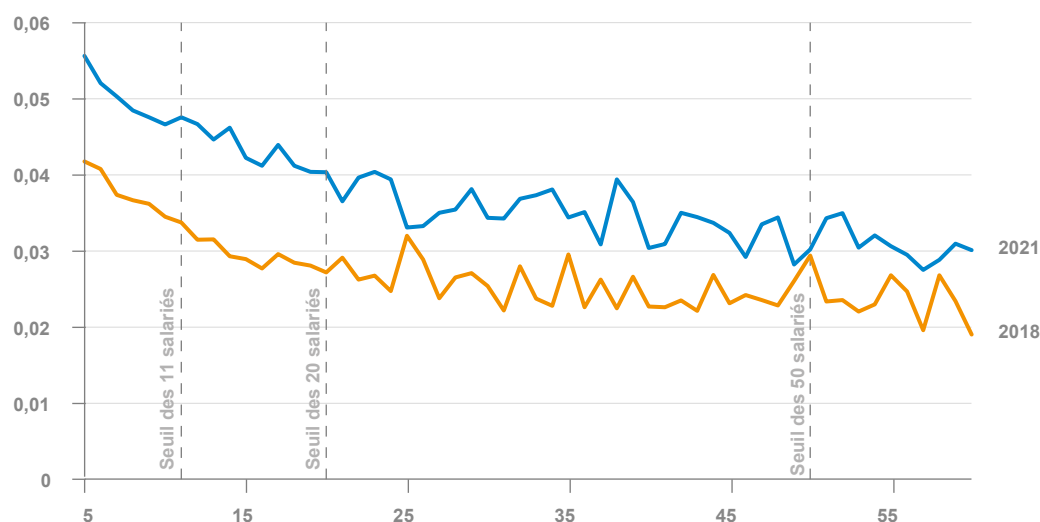
Lecture : 20 % des entreprises de 10 employés ETP utilisent au moins un emploi non ordinaire en 2018.

Source : France Stratégie, d'après BTS-Postes et Fare (Insee)

De fait, ces emplois ne sont pas comptabilisés dans les effectifs des entreprises au sens de la loi PACTE. Deux indices pourtant ne vont pas dans ce sens. Premièrement, les entreprises aux seuils ne sont pas surreprésentées parmi les entreprises qui recourent aux emplois non ordinaires (voir Graphique 6).

Deuxièmement, le ratio entre le nombre d'emplois non ordinaires et le nombre d'emplois ordinaires n'augmente pas aux abords des seuils ni dans la tranche des tailles de 30 à 50 salariés (voir Graphique 7). Ces constatations sont valables que les entreprises soient indépendantes ou appartiennent à un groupe.

Graphique 7 – Ratio entre l'emploi non ordinaire et l'emploi ordinaire, par taille d'entreprise



Champ : unités légales actives, hors entrepreneurs individuels, structures non dotées de la personnalité morale et administrations, après appariement entre les bases BTS-Postes et Fare.

Note : la translation de la courbe vers le haut entre 2018 et 2021 s'explique (probablement en grande partie) par la croissance d'un tiers du nombre total d'emplois non ordinaires.

Lecture : en moyenne, il y a 0,035 postes non ordinaires pour 1 poste ordinaire dans les entreprises comptant 10 emplois ordinaires en 2018.

Source : France Stratégie, d'après BTS-Postes (Insee) et Fare (Insee)

CONCLUSION

Une fois établi que la distribution du nombre d'entreprises en fonction de leur taille est à considérer avec les chiffres émanant des déclarations sociales et non avec ceux émanant des déclarations fiscales des entreprises, il apparaît que le seuil légal de 50 salariés n'engendre pas de « point d'accumulation » d'entreprises de taille immédiatement inférieure. Toutefois, il pourrait exister des effets « à longue portée » contrariant la croissance des entreprises dès 30 salariés. On retrouve ces résultats de 2015 à 2022, même après la mise en place de la loi PACTE. Ces effets mériteraient une nouvelle étude qualitative approfondie pour en comprendre les raisons.

Aucune des trois stratégies de contournement étudiées – création de filiales, substitution de capital au travail et recours à des contrats de travail échappant au décompte des effectifs – n'a été identifiée dans les données. Cette absence de contournement pourrait être confirmée par l'analyse d'autres stratégies comme le recours à la sous-traitance ou la multiplication du nombre d'entreprises indépendantes dans les réseaux de franchise.



Directeur de la publication : Clément Beaune ;
Directeur de la rédaction : Cédric Audenis, commissaire général adjoint ;
Secrétariat de rédaction : Olivier de Broca, Valérie Senné ;
Dépôt légal : avril 2025 ;
N° ISSN : 2556-6059 ;
Contact presse : Matthias Le Fur, directeur du service Édition-Communication-Événements, 01 42 75 61 37, matthias.lefur@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[FranceStrategie](https://www.facebook.com/FranceStrategie)



[@FranceStrategie_](https://www.instagram.com/FranceStrategie_)



[StrategieGouv](https://www.youtube.com/StrategieGouv)

Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens