



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 14ème législature

réglementation

Question écrite n° 101414

### Texte de la question

M. Christophe Priou attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur l'existence de « seuils » fiscaux et sociaux. Ces seuils soulèvent un certain nombre de questions pour les entreprises. En effet, selon leur taille, toutes les entreprises ne sont pas soumises aux mêmes obligations. Celles-ci sont souvent définies par le nombre de leurs employés. Certains effets de seuil créent des contraintes d'organisation bien connues : à partir de 50 salariés les entreprises doivent mettre en place des instances représentatives du personnel : un comité d'entreprise, un comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT). En cas de licenciement économique, celles-ci sont tenues de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi. Des négociations d'entreprise doivent obligatoirement être menées sur la prévention de la pénibilité au travail, l'égalité professionnelle et l'emploi des séniors. Elles ont également l'obligation d'organiser une négociation annuelle portant notamment sur les salaires. Au-delà des différences organisationnelles, les effets de seuil peuvent avoir un impact plus marqué dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre. Le seuil de 50 salariés implique la mise en place d'un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre, en raison d'une masse salariale comptant pour un pourcentage important de la valeur ajoutée, la réserve spéciale de participation peut représenter jusqu'à 25 % du bénéfice de référence des entreprises du secteur. De même, le dépassement de certains seuils implique le paiement de nouvelles cotisations ou l'alourdissement de cotisations existantes. Dans des professions caractérisées par un chiffre d'affaires composé de plus de 80 % de salaires et de charges sociales avec un excédent brut d'exploitation moyen inférieur à 5 %, celui-ci n'est pas neutre. Les avantages « relatifs » dont bénéficient les entreprises de moins de 50 salariés se justifient car celles-ci sont reconnues plus vulnérables et ont besoin de plus de souplesse pour se développer. Dans ce contexte et pour des raisons à la fois économiques et organisationnelles, certaines entreprises optent pour un développement de leurs activités avec des établissements indépendants. Dans des activités « en réseau », des entreprises sur ce modèle créent des entités juridiquement autonomes qui facilitent une diversification des services, une spécialisation par secteur, par métier ou par zone géographique. Toutefois, des « groupes », structurés en dizaines voire en centaines d'établissements indépendants ayant le même actionnaire principal et la même activité avec un chiffre d'affaires cumulant plusieurs centaines de millions d'euros, peuvent potentiellement bénéficier des avantages de TPE pour leurs différentes structures. Ainsi, passée une certaine échelle, il lui demande si cette organisation est toujours justifiée. Par ailleurs il lui demande si dans certains cas, le fractionnement des entités d'un groupe en unités de moins de moins de 50 salariés, ne risque pas de correspondre à la seule préoccupation d'optimisation des coûts fiscaux et sociaux et de constituer un abus de droit et une concurrence déloyale. Il lui demande de préciser la position du Gouvernement.

### Données clés

**Auteur :** [M. Christophe Priou](#)

**Circonscription :** Loire-Atlantique (7<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 101414

**Rubrique :** Entreprises

**Ministère interrogé :** Économie et finances

**Ministère attributaire :** Travail

Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** 20 décembre 2016, page 10468

**Question retirée le :** 20 juin 2017 (Fin de mandat)