

SEUILS D'EFFECTIF :



Table des matières

Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 10 salariés	2
Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 11 salariés	3
Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 20 salariés	6
Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 50 salariés	9

Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 10 salariés

Voici, au regard du droit du travail et de la Sécurité sociale, ce qui change à partir de 10 salariés :

La loi de finances pour 2016 ayant repoussé le seuil de 10 salariés à **11 salariés**, il ne reste plus qu'un seul changement notable susceptible d'intervenir à partir de 10 salariés :

Obligation d'envoyer l'attestation Pôle emploi par internet

Au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif (y compris donc en cas de démission), l'employeur est tenu de délivrer au salarié une **attestation** qui lui permet d'exercer ses droits éventuels aux prestations de chômage. C'est l'**attestation Pôle Emploi**.

A partir de 10 salariés, cette attestation doit obligatoirement être transmise à Pôle Emploi **par internet**, via votre espace employeurs du site de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr/employeur/)

A cet égard, l'effectif des salariés est celui de l'établissement au **31 décembre** de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création.

Référence : art. R.1234-9 du Code du travail.

Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 11 salariés

Voici, au regard du droit du travail et de la Sécurité sociale, ce qui change à partir de 11 salariés :

Obligation d'organiser l'élection de délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour principales missions :

- De présenter aux employeurs toutes les **réclamations** individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- 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.

Dans les entreprises de **11 à 25 salariés**, ils doivent être au nombre de **1 titulaire et 1 suppléant**.

Nota : au-delà, ils doivent être au nombre de 2 titulaires et de 2 suppléants dans les entreprises de 26 à 74 salariés ; 3 titulaires et 3 suppléants pour 75 à 99 salariés ; 4 titulaires et 4 suppléants de 100 à 124 salariés ; 5 titulaires et 5 suppléants de 125 à 174 salariés ; 6 titulaires et 6 suppléants de 175 à 249 salariés ; 7 titulaires et 7 suppléants de 250 à 499 salariés ; 8 titulaires et 8 suppléants de 500 à 749 salariés ; 9 titulaires et 9 suppléants de 750 à 999 salariés ; plus 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés à partir de 1.000.

Ils doivent être **élus par le personnel** de l'entreprise (et non pas nommés par la direction) et il appartient à l'employeur d'organiser cette élection lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant **douze mois**, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Référence : article L.2312-2 du code du travail

Augmentation du taux de la participation à la formation continue

Alors que le taux de la participation à la formation continue est fixé dans le cas général à **0,55 %** des salaires bruts, il passe à **1 %** à partir de 11 salariés.

Toutefois, lorsque le seuil de 11 salariés est atteint ou franchi **pour la première fois**, le taux de 0,55 % continue de s'appliquer l'année du franchissement et les deux années suivantes. En outre, un taux minoré s'applique les 4^e et 5^e années (respectivement 0,70 % et 0,90 %).

Exemple : si le seuil de 11 salariés est atteint en 2016, le taux de 0,55 % continuera à s'appliquer jusqu'en 2018. En 2019, il passera à 0,70 % et à 0,90 % en 2020. Ce n'est donc qu'à partir de 2021 qu'il atteindra 1 %.

Obligation de s'acquitter du versement de transport

En dehors de la région d'Ile-de-France, les employeurs peuvent être assujettis à un versement destiné au financement des transports en commun lorsqu'ils emploient au moins onze salariés dans les communes suivantes :

- 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 ;
- dans le ressort d'un établissement public de coopération intercommunale compétent pour l'organisation de la mobilité, lorsque la population de l'ensemble des communes membres de l'établissement atteint le seuil indiqué ;
- dans le ressort d'une **métropole** ou de la **métropole de Lyon**.

Toutefois, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent **11 salariés**, sont dispensés pendant **trois ans** du paiement de ce versement de transport. Par ailleurs, le montant du versement est ensuite réduit de 75 %, 50 % et 25 %, respectivement chacune des trois années suivant la dernière année de dispense.

Référence : article L.2333-64 du code général des collectivités locales.

Obligation de s'acquitter du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire

A partir de 11 salariés, la part des cotisations à une mutuelle d'entreprise prise en charge par l'employeur est assujettie au forfait social de **8 %**.

Toutefois, l'exonération de cette contribution, dont bénéficient les employeurs de moins de 11 salariés, continue de s'appliquer pendant **trois ans** aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés. Ainsi, lorsque le seuil de 11 salariés est atteint en **2016**, le forfait social ne s'appliquera qu'à partir de **2019**.

Référence : article L.137-15 du Code de la Sécurité sociale

Perte d'une partie des exonérations de cotisations sociales sur la rémunération des apprentis pour les employeurs non inscrits au Répertoire des métiers

Les employeurs de moins de 11 salariés sont **exonérés** de 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.

A partir de **11 salariés** en revanche, l'exonération porte uniquement sur les **cotisations patronales de sécurité sociale**, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle.

A cet égard, l'effectif à retenir est celui du **31 décembre** précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

Référence : article L. 6243-2 du Code du travail

Des sanctions particulières en cas de licenciement non conforme ou sans cause réelle et sérieuse

Dans une entreprise employant **11 salariés ou plus**, si le licenciement d'un salarié qui compte au moins deux ans d'ancienneté survient sans que la procédure requise ait été observée, 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**.

Par ailleurs, si le licenciement 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**, en plus de l'indemnité de licenciement, et qui ne peut être inférieure aux salaires des **six derniers mois**.

Enfin, toujours si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge ordonne le **remboursement** par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, dans la limite de **six mois d'indemnités de chômage** par salarié intéressé.

En revanche, ces trois dispositions ne sont pas applicables si le salarié compte **moins de deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise ou si le licenciement intervient dans une entreprise employant habituellement **moins de onze salariés**.

Dans ces deux derniers cas, le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Référence : article L.1235-5 du Code du travail.

Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 20 salariés

Voici, au regard du droit du travail et de la Sécurité sociale, ce qui change lorsque l'effectif atteint 20 salariés :

Obligation de mise en place d'un règlement intérieur

L'établissement d'un règlement intérieur est **obligatoire** dans les entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins **20 salariés**.

Ce document doit obligatoirement être **écrit** et doit contenir les informations suivantes :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de **santé et de sécurité** dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de **conditions de travail protectrices** de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la **discipline**, notamment la nature et l'échelle des **sanctions** que peut prendre l'employeur.

En outre, il doit obligatoirement rappeler :

- Les dispositions relatives aux **droits de la défense des salariés** prévus par le code du travail ou par la convention collective applicable ;
- Les dispositions relatives aux **harcèlements moral et sexuel** prévues par le code du travail.

Une fois établi, le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du **comité d'entreprise** ou, à défaut, des **délégués du personnel** ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**.

Puis il doit être déposé au **greffe du conseil de prud'hommes** du ressort de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que, en deux exemplaires, à l'**inspection du travail**.

Enfin, il doit être **affiché** à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Références : articles L.1321-1 et suivants du Code du travail.

Obligation d'emploi de personnes handicapées

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif doit employer des **travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés**, dans la proportion de **6 %** au moins de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, un délai de **trois ans** à partir de la date à laquelle l'entreprise a atteint le seuil de vingt salariés est accordé pour se mettre en conformité avec cette obligation.

Référence : articles L.5212-1 et suivants du Code du travail.

Perte de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires

Toute heure supplémentaire effectuée par les salariés ouvre en principe droit à une **déduction forfaitaire** des cotisations patronales à hauteur de **1,50 € par heure**.

Toutefois, cette déduction **cesse de s'appliquer** à partir de 20 salariés.

Référence : article L.214-18 du Code de la Sécurité sociale.

Modification du coefficient de la réduction Fillon

A partir de 20 salariés, le coefficient de la réduction de charges sur les bas salaires (dite réduction Fillon) change.

Ainsi, pour un salarié payé exactement au SMIC et pour 35 h par semaine, il s'établit à **0,2842** au lieu de 0,2802 pour les moins de 20 salariés.

Référence : article D.241-7 du Code de la Sécurité sociale.

Assujettissement à la cotisation FNAL supplémentaire

Les entreprises de moins de 20 salariés doivent participer au financement de l'allocation de logement (cotisation FNAL) par application d'un taux de **0,1 %** sur la part des salaires au plus égale au **plafond de la Sécurité sociale**.

Mais à partir de 20 salariés, non seulement cette cotisation passe à **0,5 %**, mais elle s'applique sur la **totalité du salaire**.

Toutefois, le taux de 0,1 % continuent de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent l'effectif de vingt salariés au titre des années **2016, 2017 ou 2018**. Ainsi, lorsque le seuil de 20 salariés est atteint en 2016, le taux de 0,5 % ne s'appliquera qu'à partir de **2019**.

Référence : article L.834-1 du Code de la Sécurité sociale.

Modification du mode de calcul de la cotisation accident du travail

Le mode de calcul de la cotisation accident du travail est déterminé en fonction de l'**effectif global** de l'entreprise (tous établissements confondus).

Ainsi, tandis que les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient d'une **tarification collective**, celle de **20 à 149** bénéficient d'une **tarification mixte** (entre individuelle et collective) ce qui se traduit le plus souvent par une cotisation **plus élevée**.

A partir de 150 salariés par contre, la tarification est **individuelle**, et déterminée en fonction des risques réels présents dans l'entreprise.

Référence : article D.242-6-2 du Code de la Sécurité sociale.

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

Dès lors que le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un salarié est supérieur au contingent annuel prévu par la convention collective ou par le code du travail, celui-ci a droit à un **repos compensateur** en contrepartie.

Or, tandis que ce repos est égal à **50 %** des heures supplémentaires effectuées au-delà du seuil, il passe à **100 %** pour les entreprises **de plus de vingt salariés**.

Référence : article 18 (IV) de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008

Seuils d'effectif : ce qui change à partir de 50 salariés

Voici, au regard du droit du travail et de la Sécurité sociale, ce qui change à partir de 50 salariés :

Mise en place d'un comité d'entreprise

Un comité d'entreprise doit normalement être constitué dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

Il a pour objet d'assurer une **expression collective** des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il est **informé et consulté** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet de consultations prévues par le code du travail

Il **formule**, à son initiative, et **examine**, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Néanmoins, l'obligation de posséder un comité d'entreprise ne s'applique en réalité que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant **12 mois**, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

De plus, 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 par le code du travail.

Référence : articles L.2321-1 et s. du code du travail.

Mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans leurs établissements d'au moins 50 salariés ou, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux.

Ce comité a pour mission :

- De contribuer à la **prévention** et à la **protection** de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- De contribuer à l'**amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- De veiller à l'**observation des prescriptions légales** prises en ces matières.

Toutefois, comme pour le comité d'entreprise, la mise en place de ce comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant **12 mois** consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Référence : article L. 4611-1 et s. du Code du travail.

Désignation d'un délégué syndical

Dès que l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise 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 d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, **un ou plusieurs délégués syndicaux** pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées précédemment, une **organisation syndicale représentative** peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Références : articles L.2143-3 et L.2142-1-1 du code du travail.

Obligation de mettre en place la participation aux résultats de l'entreprise

La participation a pour objet de garantir **collectivement** aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle prend la forme d'une **participation financière** à effet différé, calculée en fonction du **bénéfice net** de l'entreprise, et constituant la **réserve spéciale de participation**.

Sa mise en place est obligatoire dès lors que l'entreprise a employé au moins **50 salariés** pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.

Référence : article L.3321-1 et suivants du code du travail.

Obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe de cette taille, et dont une proportion minimale de salariés sont **exposés** aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, sont tenues de négocier un **accord** ou d'établir un **plan d'action** sur la prévention de la pénibilité.

A défaut, elles seraient soumises à une **pénalité**, fixée par l'autorité administrative, dans la limite de **1 %** des rémunérations versées aux salariés concernés.

Référence : Article L.138-29 du Code de la sécurité sociale.

Obligation de négocier un accord collectif ou de conclure un plan d'action sur le contrat de génération

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés (ou qui appartiennent à un groupe de même taille) sont soumises à une **pénalité** lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans le cadre de la réglementation sur le dispositif « **contrat génération** ».

Référence : Article L.5121-8 du code du travail.

Obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de licenciement économique collectif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un projet de licenciement concerne au moins **10 salariés** dans une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE) pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan doit intégrer un **plan de 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.

Il doit prévoir des mesures telles que :

- Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Référence : articles L.1233-61 et s. du code du travail.

Obligation d'effectuer une déclaration mensuelle des mouvements de main-d'oeuvre

Dans les huit premiers jours de chaque mois, les employeurs d'au moins 50 salariés sont tenus d'adresser à la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) le **relevé des contrats de travail** qu'ils ont conclus ou rompus au cours du mois précédent (à l'exclusion toutefois des CDD conclus pour une durée maximum d'un mois non renouvelable).

Référence : article D.1221-28 et s. du code du travail.

Besoin d'éclaircissement ? Notre équipe se tient à votre entière disposition pour toute question.

Tel. 09-81-19-56-29

51 Rue Jean Mermoz
13008 MARSEILLE