



## SEUILS D'EFFECTIFS & OBLIGATIONS SOCIALES

Le franchissement de certains seuils d'effectifs déclenche des obligations pour les entreprises, en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale.

Pour calculer l'effectif, c'est-à-dire le nombre de salariés, 3 paramètres doivent être pris en compte :

- les modalités de prise en compte des salariés en fonction de la nature de leur contrat de travail. Ces modalités, fixées à l'article L. 1111-2 du Code du travail, s'appliquent de manière uniforme à l'ensemble des dispositions du code du travail et à la plupart des obligations en matière de sécurité sociale, sauf règles spécifiques expressément prévues. Certains salariés sont ainsi pris en compte intégralement (CDI à temps plein) d'autres sont pris en compte au prorata de leur temps de présence (CDD) ou au prorata de leur temps de travail (temps partiel), d'autres sont exclus (CDD de remplacement, contrats aidés) ;

Lorsque l'addition de ces données aboutit à un nombre décimal, il n'est pas possible de l'arrondir au nombre entier supérieur, sauf si un texte spécifique le prévoit.

- le cadre géographique dans lequel l'effectif doit être calculé : selon le type d'obligation, il peut s'agir de l'établissement (mise en place de délégué du personnel), de l'entreprise (contrepartie en repos), de l'UES, du groupe (GPEC) ;
- la période de référence prise en compte pour calculer l'effectif : Selon la nature de l'obligation, l'effectif sera calculé à une date donnée ou il s'agira de l'effectif mensuel moyen ou d'un effectif atteint pendant 12 mois consécutifs.

Le tableau ci-après récapitule les conséquences du franchissement des seuils d'effectif en droit du travail et les modalités précises du décompte de l'effectif.

Effectif à partir de :	Obligations de l'entreprise
	Congé de formation économique, sociale et syndicale : rémunération partielle des bénéficiaires de ces congés.
	Participation à la formation (1,05 % : entreprise de 10 à moins de 20).
11 salariés	Conseiller du salarié : crédit de 15 heures par mois rémunéré, si l'employé est embauché dans un établissement de 11 salariés et plus.
	Délégués du personnel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en place si effectif de l'établissement <math>\geq 11</math> pendant 12 mois au moins au cours des 3 années précédentes ;</li> <li>- crédit d'heures égal à 10 heures par mois pour les entreprises &lt; 50 salariés.</li> </ul>
	Prud'hommes : crédit de 10 heures par mois, non rémunérées, pour les salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation si effectif de l'établissement $\geq 11$ .
20 salariés	Participation à la formation : 1,60 % de la masse salariale dans les entreprises de 20 salariés et plus.
	Participation à la construction : 0,45 % du montant des rémunérations versés au cours de l'exercice écoulé.
	Handicapés : tout employeur dont l'entreprise comprend 20 salariés et plus est tenu d'embaucher des handicapés dans la proportion de 6 % de son effectif total.
	Règlement intérieur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration obligatoire dans les entreprises et établissements où sont employés habituellement au moins 20 salariés depuis 6 mois ;</li> <li>- élaboration obligatoire dans les entreprises et établissements nouvellement créés où le seuil de 20 salariés est atteint de manière permanente depuis 3 mois.</li> </ul>



<b>Effectif à partir de :</b>	<b>Obligations de l'entreprise</b>
	Contrepartie obligatoire en repos : 100 % si le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé dans l'entreprise.
25 salariés	Réfectoire : mise en place obligatoire si 25 salariés le demandent dans l'établissement.
50 salariés	CHSCT : <ul style="list-style-type: none"><li>- mise en place : si effectif de l'établissement <math>\geq</math> 50 pendant 12 mois, même non consécutifs, durant les 3 années précédentes ;</li><li>- formation des membres du CHSCT : 3 jours à la charge de l'employeur.</li></ul>
	Contrôle de l'emploi : relevé des mouvements de personnel de l'établissement pour la DDTE.
	Comité d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"><li>- mise en place : si effectif de l'entreprise <math>\geq</math> 50 pendant 12 mois même non consécutifs durant les 3 années précédentes ;</li><li>- réunion CE : une fois tous les 2 mois ou chaque mois si délégation unique du personnel.</li></ul>
	Délégués du personnel : le crédit d'heures passe de 10 heures à 15 heures par mois.
	Délégué syndical : si effectif de l'entreprise $\geq$ 50 pendant 12 mois même non consécutifs durant les 3 années précédentes.
	Délégation unique : mise en place possible dans les entreprises de 50 à 199 salariés.
	Représentant section syndicale.
	Participation aux résultats de l'entreprise : accord à conclure dans le délai de 1 an à partir de la clôture de l'exercice au cours duquel l'effectif de l'entreprise a atteint 50 salariés pendant au moins 6 mois consécutifs ou non.
	Plan de sauvegarde de l'emploi : en cas de projet de licenciement économique collectif, établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi comportant obligatoirement des mesures de reclassement.
	Revitalisation du bassin d'emploi : en cas de licenciement économique affectant le bassin d'emploi, contribution à des actions favorisant l'emploi.
51 salariés	Consignes d'incendie : affichage, dans les établissements où sont réunis plus de 50 salariés.
	Médecine du travail : tenue et mise à jour annuelle du document d'adhésion au service de santé interentreprises.
150 salariés	Comité d'entreprise : réunion une fois par mois.
200 salariés	Comité d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"><li>- création obligatoire d'une commission de la formation professionnelle ;</li><li>- création obligatoire d'une commission de l'égalité professionnelle.</li></ul>
	Congés sabbatiques et pour création d'entreprise : la prise d'un congé sabbatique ou de création d'entreprise ne peut être refusée par l'employeur.
	Médecine du travail dans les établissements industriels : un infirmier + un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.
201 salariés	Local syndical : commun à toutes les sections.
300 salariés	Bilan social : à établir l'année suivant celle où l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement a atteint 300 salariés.
	CHSCT : Formation des membres du CHSCT : 5 jours à la charge de l'employeur.
	Comité d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"><li>- création obligatoire d'une commission d'information et d'aide au logement ;</li><li>- représentant syndical distinct du délégué syndical.</li></ul>
	GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) : négociation obligatoire si l'effectif d'au moins 300 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.
301 salariés	Médecine du travail : rapport annuel du médecin à transmettre au CE et au CHSCT.
500 salariés	Délégué syndical : délégué supplémentaire pour la catégorie : ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.



Effectif à partir de :	Obligations de l'entreprise
	Représentant syndical au CE ou CCE : crédit d'heures.
	Médecine du travail : un infirmier dans les établissements non industriels + un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.
	Service social du travail : mise en place obligatoire dans les branches relatives à la transformation des métaux, cuir, céramique.
1 000 salariés	Comité d'entreprise : création obligatoire d'une commission économique.
	Congé de reclassement : obligation de proposer un congé de reclassement au salarié licencié pour motif économique, sauf en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Un congé de mobilité peut se substituer au congé de reclassement si un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) le prévoit.
	Local syndical : un local par section créée par un syndicat représentatif.
	Médecine du travail : salle de repos dans les établissements atteignant ce seuil.
	Réindustrialisation du bassin d'emploi : en cas de fermeture partielle ou totale d'un site économique, obligation d'apporter une contribution financière à la création d'activités et au développement des emplois dans le bassin affecté par les licenciements.
2 000 salariés	Délégué syndical central d'entreprise : dans les entreprises de 2 000 salariés et plus comportant au moins 2 établissements ≥ 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement.
2 200 salariés	Service de santé d'entreprise ou d'établissement autonome : mise en place obligatoire lorsque le nombre de salariés placés sous surveillance médicale est égal ou supérieur à 2 200 et le nombre annuel d'exams pratiqués est égal ou supérieur à 2 134.

#### **MODALITES DE DECOMPTE DES DIFFERENTES CATEGORIES DE SALARIES :**

Les règles de décompte des effectifs sont identiques pour l'ensemble des dispositions du Code du travail, sauf règles spécifiques expressément prévues. Le tableau ci-dessous ne traite que des règles de droit commun.

Salariés	Prise en compte dans l'effectif (1)
Absents (pour maladie, congés payés, sabbatiques, création d'entreprise...)	Pris en compte dans l'effectif si leur contrat de travail est suspendu, qu'ils perçoivent ou non une rémunération (maladie, maternité, accidents du travail, formation professionnelle, mise à pied, congés payés, congés spéciaux, etc.). Exception : les salariés en longue maladie qui n'ont perçu aucun salaire pendant l'année sont exclus de l'effectif pour la participation de l'employeur à la formation.
Apprentis	Exclus des effectifs, sauf pour la tarification des accidents du travail.
Contrats à durée déterminée	Pris en compte au <i>pro rata</i> du temps de présence au cours des 12 mois précédents. Exception : les contrats conclus pour remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ne sont pas pris en compte.
Contrat à durée indéterminée à temps complet	Pris en compte intégralement dans l'effectif.
Contrat initiative-emploi (CIE), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), contrat d'avenir	Exclus de l'effectif pendant la durée d'application de la convention, sauf pour la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles.
Contrat de professionnalisation et période de professionnalisation	Exclus de l'effectif jusqu'au terme du contrat ou de la période de professionnalisation, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.
Dirigeants et mandataires sociaux	Exclus des effectifs sauf pour l'assujettissement aux taxes suivantes : participation formation, participation construction et versement transport.



Salariés	Prise en compte dans l'effectif (1)
Période d'essai (salariés en)	Pris en compte.
Préavis (salariés en cours de)	Pris en compte même en cas de dispense de préavis par l'employeur.
Stagiaires	Stages d'étude avec convention : non pris en compte. Autres stages : pris en compte au <i>prorata</i> de leur temps de présence.
Travailleurs handicapés	Pris en compte dès lors qu'ils bénéficient d'un contrat de travail.
Travailleurs à domicile	Pris en compte. Exception : règles spéciales de prise en compte pour l'établissement de la cotisation AT et l'assujettissement à la participation de l'employeur à la construction.
Travailleurs intermittents	Pris en compte au <i>prorata</i> de leur temps de travail au cours des 12 derniers mois.
Travailleurs mis à disposition (au sein d'une filiale, par un groupement d'employeur, etc., hors travail temporaire) :	
- dans l'entreprise d'origine ;	Pris en compte s'ils restent rattachés à l'entreprise d'origine.
- dans l'entreprise utilisatrice ;	Pris en compte dans l'entreprise utilisatrice, s'ils y travaillent depuis au moins un an, au <i>prorata</i> de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois.
- par une association intermédiaire	Pris en compte. Exception : exclusion des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue et à la tarification AT.
Travailleurs saisonniers, vacataires	Pris en compte au <i>prorata</i> de leur temps de travail au cours des 12 derniers mois.
Travailleurs à temps partiel (2)	Pris en compte au <i>prorata</i> du rapport entre la durée du travail inscrite dans leur contrat de travail et la durée légale du travail ou (si celle-ci est inférieure) la durée accomplie dans l'établissement.
Travailleurs temporaires :	
- dans l'entreprise utilisatrice ;	Pris en compte au <i>prorata</i> du temps de présence au cours des 12 mois précédents. Exception : les contrats conclus pour remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ne sont pas pris en compte.
- dans l'entreprise de travail temporaire.	Pris en compte dès lors qu'ils ont été liés par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.
VRP unicarte ou multicartes	Pris en compte (3). Exceptions : exclusion des multicartes pour le versement de transport.
<p>(1) La non-prise en compte pour le franchissement des seuils ou la prise en compte partielle n'exclut pas le salarié des droits sociaux attachés au seuil ; par exemple, bien que non pris en compte pour le calcul des seuils en matière d'élections de représentation du personnel, l'apprenti est électeur et est éligible dans ces élections.</p> <p>(2) Horaire inférieur à la durée pratiquée dans l'entreprise. L'absence de contrat écrit comme l'exige le code du travail est sans influence pour l'appréciation du seuil d'effectif, si l'employeur peut apporter la preuve du temps partiel</p> <p>(3) Le VRP multicartes engagé pour une durée indéterminée sans contrat écrit et qui n'est soumis à aucun horaire n'est pas un salarié à temps partiel du seul fait qu'il a plusieurs cartes. Il doit donc être compté pour une unité dans chaque entreprise qui l'emploie.</p>	