

11, 20, 50 SALARIES... CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE FRANCHISSEMENT DES SEUILS D'EFFECTIFS EN ENTREPRISE

Depuis 2020, avec l'entrée en vigueur de la loi PACTE, le droit du travail français a été bouleversé !

Un des objectifs de cette loi est de simplifier et renforcer l'attractivité du droit du travail français ainsi que donner plus de souplesse à l'embauche pour les PME. Cela passe donc par une harmonisation et une réduction des seuils d'effectifs ainsi que la mise en place d'un mécanisme limitant les impacts pour une société lors du franchissement d'un seuil.

1- Comment calcul-t-on l'effectif de sa société ?

Le seuil d'effectif est une notion introduite par le Code du Travail, qui sert de repère pour l'application de certaines obligations légales sociales et fiscales par l'employeur.

La loi PACTE a fait de l'effectif « **Sécurité sociale** », la référence en matière de décompte des effectifs.

a) Période de référence :

Pour calculer son seuil d'effectif, il faut :

- Se situer sur l'**année civile** précédente (1er janvier – 31 décembre) ;
- Procéder à un décompte à la fin de **chaque mois**, du nombre de salariés présents dans l'entreprise et **tous ses établissements confondus** ;
- Réaliser une **moyenne** (arrondi au centième) des effectifs comptabilisés sur les 12 mois de l'année civile prise en compte.

b) Le décompte :

- Les salariés à temps complet comptent pour : **1** ;
- Les salariés à temps partiels (y compris les salariés au forfait « partiel ») sont pris en compte **au prorata de leur temps de travail contractuel** ;
- Les salariés entrés ou sortis en cours de mois sont pris en compte au **prorata de leur temps de présence dans le mois**.

c) Les salariés pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (**CDI**) ;
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (**CDD**) ;
- Les salariés en **forfait jours** ;
- Les travailleurs à **domicile** ;
- Les salariés titulaires d'un contrat de **travail intermittent** ;
- Les salariés **mis à disposition** par une entreprise extérieure (présents dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an), y compris les salariés **temporaires**.

i- Ces salariés sont cependant exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils **remplacent** un salarié absent **ou** dont le contrat de travail est **suspendu** (congé de maternité, congé d'adoption ou parental d'éducation).

- Les salariés en **période d'essai** ;
- Ceux en cours **de préavis** ou dont le contrat a été suspendu pour maladie prolongée, congé parental d'éducation... ;
- Les **préretraités** dispensés de toute activité lorsqu'ils perçoivent une garantie de ressources versée ou financée par l'entreprise.

d) Les salariés exclus du calcul de l'effectif moyen :

- Les **apprentis** ;
- Les titulaires d'un contrat de **professionnalisation** ;
 - i-* jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation/apprentissage lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- Les personnels non titulaires d'un contrat de travail (ex: les **mandataires sociaux**, sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail et qu'une rémunération distincte leur est versée à ce titre) ;
- Les **intérimaires** ;
- Les **stagiaires** ;
- Les contrats de **remplacement** d'un salarié absent ;
- Les titulaires d'un **contrat initiative emploi**, pendant la durée d'attribution de l'aide financière prévue à l'article L. 5134-72 du code du travail;
- Les titulaires d'un **contrat d'accompagnement dans l'emploi** pendant la durée d'attribution de l'aide financière prévue à l'article L.5134-30 du code du travail.

2- Neutralisation des effets de seuil :

La loi PACTE a permis un aménagement du franchissement d'un seuil à la hausse comme à la baisse.

Ainsi, le franchissement d'un seuil est acté seulement si ce seuil est atteint ou dépassé pendant **5 années consécutives**. Cela laisse donc l'entreprise le temps d'anticiper les nouvelles obligations fiscales et sociales de ce franchissement de seuil à partir de la 6^{ème} année.

i- Il existe cependant quelques exceptions à la règle ex : pour mettre en place un règlement intérieur, le seuil des 50 salariés doit être franchi sur **12 mois** consécutifs.

Pour acter la baisse d'un seuil d'effectif, il faut que cette baisse dure une **année complète** soit 12 mois consécutifs.

i- Si la société franchi un seuil à la baisse durant une année complète, il faudrait de nouveau atteindre le seuil supérieur pendant 5 années consécutives pour être de nouveau concerné par les obligations.

3- Obligations sociales lors du franchissement d'un seuil d'effectif :

i- Chaque seuil **comporte** les dispositions de précédents seuils sauf s'il y a une indication sur une **modification** ou une **suppression du dispositif**.

a) Entre 1 et 10 salariés :

- Mise en place de l'**affichage obligatoire** ;
- Mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**) ;
- Mise en place d'un **contrat de prévoyance** ;
- Mise en place d'une **complémentaire frais de santé** ;
- Mise en place d'un **registre du personnel** ;
- Adhésion à un **centre de visite médicale** ;
- Réalisation des différents **entretiens obligatoires** ;
- Ouverture d'un **compte bancaire** ou postal pour y déposer les fonds qu'il perçoit grâce aux tickets restaurant émis ;
- Paiement de la **taxe d'apprentissage** via la DSN sauf pour la partie libératoire qui est versée directement aux écoles ;
- Paiement de la **formation professionnelle** continue via la DSN au taux de 0.55% de la masse salariale brute ;
- **Déduction** de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires ;
- Le **FNAL** (Fond national d'aide au logement) est dû au taux de 0.10 % ;
- Déclaration mensuelle d'emploi des **travailleurs handicapés** via la DSN ;

- Droit à la **contrepartie obligatoire de 50%** en repos en présence d'heures supplémentaires dépassant le contingent ;
- Exonération de cotisations **des entreprises situées en ZRR (Zone de Revitalisation Rurale)**.
- Quota de 3 stagiaires **maximum** en même temps.

b) Entre 11 et 19 salariés :

- Passage du paiement de la **formation professionnelle** de 0.55% à 1% ;
- Mise en place du **forfait social de 8%** sur les contributions patronales de prévoyances complémentaires exclues de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale mais soumises à CSG. ;
- Versement via la DSN du **versement mobilité transport** (taux défini par la commune dont relève la société) ;
- Mise en place d'un **comité social et économique (CSE)**.

c) Entre 20 et 49 salariés :

- **Suppression** de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires ;
- Obligation **d'employer** des personnes en situation d'**handicap** à hauteur de **6%** de l'effectif de la société avec réalisation de la **DOETH annuelle** (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) via la DSN ;
- Droit à la **contrepartie obligatoire de 100%** en repos en présence d'heures supplémentaires dépassant le contingent ;
- Mettre un **réfectoire** à disposition des salariés.
- Quota de stagiaire : **15%** de l'effectif.

d) Plus de 50 salariés :

- Allocation d'une **prime de participation** au résultat aux salariés ;
- Mise en place d'un **règlement intérieur** ;
- Participation à **l'effort de construction** ;
- Le FNAL (Fond national d'aide au logement) est dû au taux **de 0.50 %** ;
- **Perte de l'exonération** de cotisations des entreprises situées en ZRR ;
- Obligation de négocier un **accord égalité hommes/femmes** ou d'établir un plan d'action sous peine de sanction financière ;
- **Perte du coefficient amélioré** de la réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon) ;
- **Forfait social** sur les abondements de l'employeur aux plans d'épargne salariale.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !