



FRANCHISSEMENT DES SEUILS D'EFFECTIFS

Actualité sociale 6 décembre 2021

L'application de nombreuses dispositions sociales est étroitement liée à la taille de l'entreprise. Les employeurs doivent faire preuve de vigilance en cas d'augmentation de leur effectif car cela implique souvent de nouvelles contraintes.

Afin de mieux appréhender ces évolutions, nous vous proposons une liste non exhaustive, des principales obligations découlant d'un tel accroissement.

RAPPEL DES METHODES DE CALCUL DES EFFECTIFS

EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE LA SECURITE SOCIALE :

L'effectif salarié annuel de l'employeur déterminé au 1^{er} janvier (effectif moyen annuel de l'année N) correspond à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile précédente.

Pour le calcul de cette moyenne, il n'y a pas lieu de tenir compte des mois où aucun salarié n'est employé.

L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Il est tronqué au centième (2 chiffres après la virgule). [Des particularités existent pour le versement mobilité.](#)

EFFECTIF DROIT DU TRAVAIL :

Pour la mise en œuvre des dispositions du code du travail qui se réfèrent à un seuil d'effectif, et sous réserve des cas dans lesquels il est fait application des règles de calcul des effectifs fixées par le Code de la sécurité sociale, les salariés peuvent, selon leur situation, être pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, en fonction de leur temps de présence ou encore en fonction de leur temps de travail.

Les règles applicables figurent aux articles [L. 1111-2](#) et [L. 1111-3 du Code du travail](#).

MECANISME DE LISSAGE DES EFFETS DE SEUILS :

La loi prévoit un mécanisme « générique » de lissage de l'effet de seuil à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

Elle instaure tout d'abord un **gel de 5 ans** dans l'application de toute obligation s'imposant à une entreprise qui vient de franchir un seuil.

Ainsi, désormais, le **franchissement à la hausse** d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

À l'inverse, elle prévoit que le **franchissement à la baisse** d'un seuil d'effectif **sur une année civile** a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité.

Autrement dit, une entreprise dont la diminution de l'effectif conduit à la faire passer sous un seuil disposera à **nouveau de 5 ans** pour être soumise à l'obligation attachée au franchissement à la hausse du seuil en question.



ENTREPRISE ATTEIGNANT LE SEUIL DE 11 SALARIES

	Obligations	Modalités d'appréciation de l'effectif
VERSEMENT MOBILITE (ex versement transport)	Assujettissement obligatoire si plus de 11 salariés sont employés dans la région Ile-de-France ou dans le périmètre d'une Autorité Organisatrice de transport. Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale
FORFAIT SOCIAL	Obligation de soumettre au forfait social de 8% les contributions patronales de prévoyance exonérées de charges sociales. Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale
CSE	Obligation d'organiser des élections professionnelles pour mettre en place un comité social et économique. L'effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs .	Droit du travail
COTISATIONS	Paiement mensuel obligatoire des cotisations (l'option pour le paiement trimestriel n'est plus possible).	Sécurité sociale
FORMATION	Participation financière égale à 1% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (au lieu de 0,55%). Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale

ENTREPRISE ATTEIGNANT OU DEPASSANT LE SEUIL DE 20 SALARIES

	Obligations	Modalités d'appréciation de l'effectif
HEURES SUPPLEMENTAIRES (LOI TEPA)	Les heures supplémentaires ne bénéficient plus de la déduction forfaitaire patronale de 1,50€. Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	Obligation d'emploi à hauteur de 6% de l'effectif de l'entreprise. Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale
CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS	En cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, la contrepartie obligatoire en repos est légalement fixée à 100 % (au lieu de 50 %). Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale



ENTREPRISE DE 50 SALARIES ET PLUS

	Obligations	Modalités d'appréciation de l'effectif
CONTRIBUTION SUP. FNAL	Contribution supplémentaire FNAL de 0,50 % sur la totalité des rémunérations au lieu de 0,1% limité au plafond de sécurité sociale. Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale
REDUCTION FILLON	Le coefficient maximal de l'allègement général (paramètre T) est fixé à un taux différent pour les entreprises de 50 salariés et plus et qui sont redevable du FNAL au taux de 0,50% Remarque : Si l'entreprise applique le dispositif de lissage lié au franchissement de seuil pour le FNAL, elle en bénéficiera indirectement pour le calcul de la réduction Fillon (en résumé, le paramètre T n'est pas modifié tant que l'entreprise est redevable du FNAL à 0,10%).	Sécurité sociale
PARTICIPATION A L'EFFORT CONSTRUCTION	Obligation pour l'entreprise de consacrer 0,45% de sa masse salariale à un certain nombre d'investissements en faveur du logement des salariés. Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.	Sécurité sociale
REGLEMENT INTERIEUR	Obligation d'élaborer un règlement intérieur dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés. Remarque : L'obligation s'applique au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de cinquante salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, conformément à l'article L.2312-2 .	Droit du travail
CSE	Attributions étendues du CSE. Cela signifie qu'il exerce les attributions récurrentes d'information et de consultation définies aux articles L.2312-8 et suivants du Code du travail. Remarque : Cette obligation ne s'applique qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.	Droit du travail
DELEGUES SYNDICAUX	Désignation possible d'un délégué syndical par les organisations syndicales représentatives. Remarque : un membre de la délégation du personnel au CSE peut être désigné délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.	Droit du travail
REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE	Désignation possible d'un RSS par les organisations syndicales non représentatives.	Droit du travail



	Obligations	Modalités d'appréciation de l'effectif
PARTICIPATION AUX RESULTATS	<p>Mise en place obligatoire d'un accord de participation. A défaut d'accord, un régime d'autorité s'applique.</p> <p>Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils adapté pour la participation.</p> <p>Il existe également des dispositions transitoires pour les entreprises appliquant un accord d'intéressement au moment du franchissement de seuil et pour les entreprises nouvellement créées.</p>	Sécurité sociale
FORFAIT SOCIAL	<p>Obligation de soumettre au forfait social les sommes versées au titre de la participation ainsi que les abondements patronaux complétant les versements des salariés à un plan d'épargne salarial (PEE, PEI, Perco, PERCO-I)</p> <p>Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils. Pour l'intéressement, l'exonération du forfait social s'applique tant que le seuil de 250 salariés n'est pas atteint.</p>	Sécurité sociale
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE	<p>Obligation d'engager des négociations concernant deux blocs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une négociation sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, • une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. <p>Négociation annuelle, sauf accord fixant une périodicité différente.</p>	Si un délégué syndical a été désigné
EGALITE FEMMES HOMMES	<p>Obligation de conclure un accord ou, à défaut d'accord, d'établir un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Les entreprises visées par cette négociation obligatoire sont celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné. En revanche, dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, l'employeur peut directement élaborer un plan d'action, sans engager de négociation avec un salarié ou élu mandaté.</p> <p>Païement d'une pénalité en cas de non-respect de cette obligation.</p>	Droit du travail
INDEX EGALITE FEMMES HOMMES	<p>A compter du 1^{er} mars 2020 :</p> <p>Obligation de mesurer chaque année l'écart global de rémunération femmes/hommes, sous la forme d'un index, et de le publier chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.</p> <p>Remarque : L'entreprise qui atteint le seuil de 50 salariés et plus bénéficie d'un délai de 3 ans avant d'être soumise à l'obligation de calculer l'index.</p>	Droit du travail (effectif apprécié à la date de l'obligation de publication de l'index - soit au 1 ^{er} mars).
PREVENTION DE L'EXPOSITION A CERTAINS FACTEURS DE	<p>Obligation pour les entreprises ou les groupes d'entreprises de conclure un accord ou, à défaut, d'établir un plan d'action sur la prévention des risques professionnels dès lors qu'ils emploient soit au moins 25% de salariés déclarés au titre du compte professionnel de prévention, soit lorsque leur</p>	Selon une ancienne position administrative : Effectif calculé au 31



	Obligations	Modalités d'appréciation de l'effectif
RISQUES (PENIBILITE)	<p>sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.</p> <p>Paiement d'une pénalité en cas de non-respect de cette obligation.</p> <p>Remarque : Les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés couverts par un accord de branche étendu conforme aux exigences réglementaires ne sont pas soumis à la pénalité.</p>	décembre en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.
CPF	<p>Obligation d'abonder le compte personnel de formation lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations en matière d'entretien professionnel Le montant de cet abondement est de 3.000€</p> <p>Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.</p>	Sécurité sociale
LICENCIEMENT ECONOMIQUE	<p>Obligation de mettre en œuvre un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) portant sur 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.</p>	Droit du travail.
DECLARATION MENSUELLE DES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE	<p>Déclaration des mouvements de main d'œuvre (relevé des contrats conclus ou rompus au cours du mois précédent). Désormais cette déclaration est faite par le biais de la DSN.</p>	Non précisé.
CHEQUES VACANCES	<p>La participation de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances ne bénéficie plus de l'exonération de charges sociales.</p> <p>Par ailleurs, le chef d'entreprise ne peut plus bénéficier de cet avantage.</p> <p>Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.</p>	Sécurité sociale
LOCAL DE RESTAURATION	<p>Obligation de mettre en place un local de restauration.</p> <p>Remarque : Application du mécanisme de lissage des effets de seuils.</p> <p>Application de règles transitoires suite au relèvement du seuil d'effectif au 1^{er} janvier 2020.</p>	Sécurité sociale

Nous vous invitons à joindre votre interlocuteur habituel pour toute question