

Seuils sociaux : quels effectifs, quels impacts ?

Savez-vous qu'une entreprise qui a un effectif de 11, 20 ou encore 50 salariés n'est pas soumise aux mêmes obligations ?

En effet, le fait de franchir un seuil d'effectif emporte de nombreuses conséquences sociales : cotisations supplémentaires, perte d'exonération, nouvelles obligations sociales, etc.

En ce mois de Mai 2016, le **Cabinet Gestion & Stratégies** vous propose de faire un tour d'horizon des principales obligations sociales liées à l'effectif.

- **Seuils d'effectifs : liste des principales obligations sociales**

A partir de 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel - Augmentation du taux de la participation à la formation continue - Perte d'une partie des exonérations de cotisations sociales sur la rémunération des apprentis - Obligation de s'acquitter du versement transport - Obligation de s'acquitter du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (*)
A partir de 20 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation d'emploi des personnes handicapées - Obligation de mise en place du règlement intérieur - Perte de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires (*) - Perte du coefficient amélioré de la réduction Fillon - Assujettissement à la cotisation FNAL supplémentaire (*) - Modification du mode de calcul de la cotisation accident du travail
A partir de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation d'organiser l'élection du comité d'entreprise - Obligation d'organiser l'élection du CHSCT - Faculté de désigner un délégué syndical, ou un représentant de la section syndicale - Obligation de mettre en place une Base de Données Economiques et Sociales (BDES) - Obligation de mettre en place la participation aux résultats de l'entreprise - Obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité

(*) *Les employeurs qui atteignent ou dépassent l'effectif de 11 ou 20 salariés en 2016, 2017 ou 2018 continuent de bénéficier pendant 3 ans de l'exonération concernée.*

• Comment les effectifs sont-ils calculés ?

Le calcul des effectifs obéit à des principes posés par le Code du travail, auxquels il n'est pas possible de déroger.

Ces principes sont les suivants :

Salariés pris en compte pour une unité	- CDI temps plein et travailleurs à domicile
Salariés pris en compte à due proportion de leur temps de présence	- Salariés en CDD - Contrat de travail intermittent - Salariés temporaires - Salariés mis à disposition
Salariés pris en compte en fonction de leur durée du travail	- Salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat

En revanche, sont en principe **exclus** les apprentis, les titulaires d'un contrat unique d'insertion ou encore les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

La plupart du temps le seuil d'effectif est **apprécié au niveau de l'entreprise**, mais il peut parfois s'apprécier au **niveau de l'établissement** (pour les élections des délégués du personnel par exemple).



La règle la plus courante, qui vaut notamment pour définir l'assujettissement aux cotisations sociales, est qu'il faut apprécier **l'effectif dit « moyen » au 31 décembre**, en faisant la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour certaines obligations, il faut toutefois que l'effectif ait été atteint un minimum de mois ou d'années. C'est le cas par exemple pour la mise en place de la participation, ou pour l'élection des représentants du personnel : le **seuil d'effectif** (11 ou 50 salariés selon le cas) devra avoir **été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années**.

**** RAPPEL ****

Le délai de report pour la généralisation de la complémentaire santé en Alsace-Moselle est terminé.

*Au **1^{er} juillet 2016**, tous les employeurs – **y compris ceux relevant du régime local** – doivent donc proposer une couverture mutuelle à leurs salariés.*

*Par ailleurs, un décret du 13 mai 2016 précise que les prestations versées au titre de cette couverture d'entreprise seront déterminées **après déduction de celles déjà garanties par le régime local**. L'employeur est donc tenu de prendre en charge au moins **50% du différentiel de prestations**.*



Vous avez des questions concernant ces dispositions ?

N'hésitez pas à contacter notre Cabinet, nos équipes vous répondront dans les meilleurs délais.