



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LES SEUILS SOCIAUX ET LEURS CONSÉQUENCES

Le droit social est un droit « modulé » en fonction de la taille de l'entreprise.

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.

Ces seuils sont généralement considérés comme un fardeau par les entreprises, qui hésitent à les franchir au regard des obligations financières et sociales qu'ils génèrent.

Mais cette vision ne prend pas en compte l'avantage dont peut bénéficier une entreprise qui dispose d'institutions représentatives du personnel.

Ces dernières peuvent favoriser le dialogue social et devenir ainsi un facteur d'amélioration pour l'entreprise. De même, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et le bénéfice d'œuvres sociales peuvent constituer un excellent moyen pour attirer et fidéliser les collaborateurs.

Principes

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).

NB : 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 (Cass. Soc. Juin 2009, n° 08-60.594).

- ✓ 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) ;

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

- ✓ 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.

Mode de calcul des effectifs

Le décompte de l'effectif de l'entreprise doit s'effectuer selon les modalités prévues par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail, sauf dérogations légales :

- ✓ les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- ✓ les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- ✓ les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Vers une remise en cause de l'exclusion des apprentis et des contrats aidés ?

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise selon le code du travail :

- ✓ les apprentis ;
- ✓ les titulaires d'un contrat unique d'insertion (contrat initiative-emploi ou contrat d'accompagnement dans l'emploi) ;
- ✓ les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'exclusion de ces salariés dans le calcul de l'effectif conduit à une discrimination entre catégories de salariés ou d'entreprise. Pour le Conseil constitutionnel, ces différences de traitement sont conformes à la Constitution dans la mesure où elles répondent à des fins d'intérêt général et ne sont pas, dès lors, contraires au principe d'égalité. En effet, il s'agit d'améliorer l'emploi des jeunes et des personnes en difficultés et leur faire acquérir une qualification professionnelle.

La Cour de justice de l'Union européenne n'est pas de cet avis. Pour les juges européens, l'exclusion dans l'effectif des contrats énumérés par l'article L. 1111-3 du code du travail n'est pas conforme au droit européen. La Charte des droits fondamentaux s'oppose à ce qu'une disposition législative nationale exclut

du calcul de l'effectif, les apprentis et les titulaires de contrats aidés. Toutefois, la portée de cette décision reste limitée dans l'immédiat. En effet, l'article 27 de la charte européenne ne peut être invoqué dans un litige entre particuliers pour écarter l'application de l'article L. 1111-3 du code du travail. Reste la possibilité d'agir contre l'État français en dommages-intérêts au motif de la non-conformité du droit national au droit de l'Union européenne. En toute logique, le législateur devrait intervenir pour mettre en conformité l'article L. 1111-3 du code du travail avec le droit européen : affaire à suivre...

En l'espèce, l'entreprise comptabilisait plus de 100 salariés ; mais, en excluant les apprentis en application de l'article L. 1111-3 du code du travail, cet effectif tombait sous le seuil de 11 salariés. Ce qui a pour conséquence de faire échapper l'employeur à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel.

Bien que cette exclusion des contrats aidés du décompte de l'effectif soit contraire aux principes du droit européen selon la CJUE, la Cour de cassation estime que les employeurs français restent autorisés à appliquer cette exclusion ; les dispositions européennes sont écartées au motif qu'elles n'ont pas d'effet direct en droit français entre les salariés et les employeurs (Cass. Soc. 9 juillet 2014, n° 11-21.609)

Tableaux récapitulatifs des obligations de l'employeur liées au franchissement des seuils d'effectif :

Effectif à partir de	Obligations de l'entreprise
10 salariés	Congé de formation économique, sociale et syndicale : rémunération partielle des bénéficiaires de ces congés.
	Déclaration annuelle de formation : obligation annuelle de remplir une déclaration fiscale sur le montant de la participation à la formation et les dépenses réalisées.
	Participation à la formation : 1 % (0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) à compter de la collecte de 2016 (1,05 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés pour la collecte de 2015 et avant).
	Rupture du contrat : obligation de transmettre par voie électronique à pôle Emploi l'attestation d'assurance chômage.

Effectif à partir de	Obligations de l'entreprise
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 : - mise en place si effectif de l'établissement \geq 11 pendant 12 mois au moins au cours des 3 années précédentes ; - crédit d'heures égal à 10 heures par mois pour les entreprises < 50 salariés.
	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.

Effectif à partir de	Obligations de l'entreprise
20 salariés	Participation à la construction : 0,45 % du montant des rémunérations versés au cours de l'exercice écoulé.
	Cotisation FNAL : 0,50 % de la masse salariale (à compter du 1er janvier 2015).
	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 : - élaboration obligatoire dans les entreprises et établissements où sont employés habituellement au moins 20 salariés depuis 6 mois ; - élaboration obligatoire dans les entreprises et établissements nouvellement créés où le seuil de 20 salariés est atteint de manière permanente depuis 3 mois.
	Contrepartie obligatoire en repos : 100 % si le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé dans l'entreprise.

Effectif à partir de	Obligations de l'entreprise
25 salariés	Réfectoire : mise en place obligatoire si 25 salariés le demandent dans l'établissement.

Effectif à partir de	Obligations de l'entreprise
50 salariés	Contrôle de l'emploi : établissement de la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO).
	CHSCT : - mise en place : si effectif de l'établissement ≥ 50 pendant 12 mois, même non consécutifs, durant les 3 années précédentes ; - formation des membres du CHSCT : 3 jours à la charge de l'employeur.
	Comité d'entreprise : - mise en place : si effectif de l'entreprise ≥ 50 pendant 12 mois même non consécutifs durant les 3 années précédentes ; - réunion CE : une fois tous les 2 mois ou chaque mois si délégation unique du personnel ; - consultation en cas de licenciement économique.
	Délégués du personnel : le crédit d'heures passe de 10 heures à 15 heures par mois.
	Délégué syndical : si effectif de l'entreprise ≥ 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.
	CV anonyme : les informations communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat.
	Égalité hommes/femmes : obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action sous peine de sanction financière.
	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.
	Licenciement économique : en cas de projet de licenciement économique collectif : - obligation de convoquer le comité d'entreprise ; - établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi comportant obligatoirement des mesures de reclassement.
	Pénibilité : obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action si au moins 50 % des salariés exposés à des facteurs de pénibilité.
	Prime de partage des profits : instauration par accord collectif ou décision unilatérale.
	Revitalisation du bassin d'emploi : en cas de licenciement économique affectant le bassin d'emploi, contribution à des actions favorisant l'emploi.
	Contrat de génération : obligation de négocier mais pas de sanction financière pour les entreprises et groupes de moins de 300 salariés.

Effectif à partir de	Obligations de l'entreprise
51 salariés	Consignes d'incendie : affichage, dans les établissements où sont réunis plus de 50 salariés.

Effectif à partir de	Obligations de l'entreprise
150 salariés	Comité d'entreprise : réunion une fois par mois.