

Les conséquences du franchissement de seuil d'effectifs de personnel

En bref

Une opération de restructuration s'accompagne en général d'une modification des effectifs des entités concernées et le franchissement de certains seuils d'effectifs a des conséquences sur les obligations de l'employeur.

Cette fiche a donc pour objectif de présenter les différents seuils existants, en fonction des diverses obligations des employeurs, et la nature même de ces obligations, en fonction des seuils franchis, à la baisse ou à la hausse.

D'une part, il convient d'effectuer un décompte des salariés qui varie suite à la restructuration. Il faut considérer à la fois les différentes catégories de salariés et les modalités de décompte (en personne physique ou au prorata de leur temps de travail). Ces éléments varient en fonction des obligations de l'employeur considéré.

D'autre part, il convient d'envisager pour chaque type d'obligation, le cadre dans lequel les salariés sont décomptés : au niveau de l'établissement ou de l'entreprise.

Dernier point, il faudra porter une attention particulière à la période de référence, pour apprécier les effectifs.

Pour faciliter la compréhension du contenu de cette fiche, les différents éléments sont présentés sous forme de tableau. Il convient de préciser que les seuils d'effectifs indiqués ci-dessous peuvent être franchis à la hausse ou à la baisse : aussi, la colonne de droite énonce les modalités liées au franchissement des seuils à la baisse.

Point de vigilance

Pour les franchissements à la baisse, il n'y a pas systématiquement suppression de ce qui existait. Il convient de se reporter à la réglementation en vigueur sur chaque point.

Attention : il convient de se reporter dans la colonne de gauche à l'effectif atteint après la restructuration.

Mots clés

CHSCT, comité d'entreprise, congés, cotisations, délégation unique, délégué du personnel, délégué syndical, formation professionnelle, personnes handicapées, heures supplémentaires, licenciement économique, médecine du travail, règlement intérieur.

Auteurs

Géraldine Meyer, Conseillère technique Uriopss Paca et Corse

Avec la contribution de Catherine Audias, Consultante

Mises à jour : Anne Bidou, Conseillère technique Uriopss Basse Normandie,

Elodie Rué-Rioche, Conseillère technique Uriopss Bretagne et Florence

Moulinier, Conseillère technique Uriopss Pays de Loire.

L'Uniopss (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés à but non lucratif sanitaires et sociaux) est le Centre national d'animation et de ressources (Cnar) Action sociale, médico-sociale et santé au sein du Dispositif local d'accompagnement (DLA), dispositif national d'appui aux activités et services d'utilité sociale.

Plus d'informations sur ce dispositif : <http://www.avise.org>

L'Uniopss propose des « fiches pratiques Restructurations & Droit social » pour outiller les associations et les accompagner dans leur démarche de pérennisation de leurs activités d'utilité sociale afin de consolider et développer les emplois. Elles sont notamment accessibles aux adhérents de l'Uniopss et des Uriopss identifiés, sur les sites Internet du réseau Uniopss-Uriopss (dont le site de l'Uniopss : <http://www.uniopss.asso.fr>)

Pour plus d'informations sur les conventions collectives du secteur, consulter les syndicats employeurs concernés. Ces fiches sont la propriété de l'Uniopss. Elles ne peuvent être reproduites sans son consentement écrit.

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ¹	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
10	Formation professionnelle ² : la participation au financement passe à 1,05% de la masse salariale brute (L6331-14 du CT)	Entreprise	Année civile	En dessous de 10 ETP : taux de 0,55% (L 6331-2 du CT)
11	Délégués du personnel : mise en place (L2312-2 du CT)	Etablissement	Sur au moins 12 mois au cours des 3 dernières années	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise n°42794</i>
	Délégués du personnel : crédit d'heures de 10h par mois (L 2315-1 du CT)	Entreprise	Sur au moins 12 mois au cours des 3 dernières années	Pas de crédit d'heures ³
	Prud'hommes : crédit de 10h par mois, non rémunérées, pour les salariés désignés par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives au niveau national et exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les prud'hommes.(L1453-4 du CT) <i>Attention : le temps consacré à l'exercice de ces fonctions n'est pas payé comme temps de travail, mais il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que de tous les droits liés à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise</i>	Etablissement	Sur au moins 12 mois au cours des 3 dernières années	Pas de crédit d'heures ⁴

¹ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.). Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

² La loi de finances pour 2011 pérennise le dispositif expérimental qui permet de neutraliser les effets du franchissement de seuil d'effectifs pour les années 2008 à 2012. Ainsi, l'augmentation du taux des contributions sera lissée sur plusieurs années pour les entreprises qui franchissent pour la première fois le seuil de 10 salariés entre 2008 et 2012.

³ Pour plus de détails, *cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise n°42794*.

⁴ Id. note précédente.

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ⁵	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
20	Formation professionnelle ⁶ : participation : 1,60% de la masse salariale (R.6331-11 du CT)	Entreprise	Sur au moins 12 mois au cours des 3 dernières années	En dessous de 20 ETP : taux de 1,05%
	Personnes handicapées : obligation d'emploi de 6% de l'effectif total + obligation de fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle d'emploi	Etablissement	Au 31 décembre de l'année considérée (soit le 31 décembre 2013 pour l'obligation relative à l'année 2013)	Pas d'obligation
	Règlement intérieur : à mettre en place (L.1311-2 du CT)	Entreprise et établissement	Pendant 6 mois	Non obligatoire
		Entreprise et établissement nouvellement créés	Depuis 3 mois	Non obligatoire
21	Contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel : taux de 100% (L.3121-22 du CT)	Entreprise	L'effectif est apprécié au moment où sont accomplies les heures supplémentaires génératrices de la contrepartie obligatoire en repos	Contrepartie obligatoire en repos de 50% pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent

⁵ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.). Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

⁶ Loi de finances 2011 prélonge le dispositif expérimental qui prévoit de neutraliser les effets du franchissement de seuil d'effectifs pour les années 2009 à 2012. Ainsi, l'augmentation du taux des contributions sera lissée sur plusieurs années pour les entreprises qui franchissent pour la première fois le seuil de 20 salariés entre 2009 à 2012.

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ⁷	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
25	Mise en place d'un réfectoire si les salariés le demandent (R.4228-22 du CT)	Etablissement	Pas de condition particulière	Non obligatoire (l'employeur est simplement tenu de mettre à disposition un emplacement permettant aux salariés souhaitant prendre leur repas sur le lieu de travail de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité)
50	CHSCT ⁸ : mise en place + 3 jours de formation à la charge de l'employeur pour les membres du CHSCT (L.4613-1 du CT)	Etablissement	12 mois durant les 3 années précédentes	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise n°42794</i>
	Comité d'entreprise : mise en place + réunion du comité d'entreprise une fois tous les 2 mois ou chaque mois s'il y a délégation unique + crédit d'heures de 20h par mois (L.2325-14 du CT)	Entreprise	12 mois durant les 3 années précédentes	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise n°42794</i>
	Délégués du personnel : le crédit d'heures passe à 15h par mois (L.2315-1 du CT)	Entreprise	12 mois durant les 3 années précédentes	Crédit d'heures de 10h (si l'effectif reste égal ou supérieur à 11 ETP)

⁷ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.).
 Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

⁸ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ⁹	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
50	Délégués du personnel : pour les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise, toutes les attributions économiques du comité d'entreprise sont exercées collectivement par les délégués du personnel avec un crédit d'heures supplémentaires de 20h par mois (L.2315-2 du CT)	Entreprise	12 mois durant les 3 années précédentes	Les délégués du personnel n'ont pas ces attributions.
	<ul style="list-style-type: none"> - Délégué syndical : mise en place. (de moins de 300 ETP, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement). (L.2143-3 du CT) - Crédit d'heures : 10h par mois 	Entreprise ou établissement	<ul style="list-style-type: none"> - 12 mois durant les 3 années précédentes - Pour le crédit d'heures : prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre des heures de délégations¹⁰ 	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise n° 42794</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Représentant de la section syndicale (RSS) : mise en place (L.2142-1 du CT) - Crédit d'heures : 4h par mois 	Entreprise ou établissement	12 mois durant les 3 années précédentes	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise n° 42794</i>

⁹ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.). Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

¹⁰ Cass.soc., 6 novembre 1991 n°88-42.895

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ¹¹	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
50	Délégation unique : mise en place possible (effectif de 50 à 199 salariés) (L.2326-1 duCT)	Entreprise <i>(même si une délégation unique peut être mise en place au niveau de l'établissement, la seule condition est que l'entreprise ait un effectif inférieur à 200 salariés)</i>	12 mois durant les 3 années précédentes	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise n°42794</i>
	Plan de sauvegarde de l'emploi : en cas de projet de licenciement économique collectif : mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi comportant obligatoirement des mesures de reclassement. (L.1233-61 du CT) <i>Attention : si en principe l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise, en revanche, une entreprise de moins de 50 ETP, composée de plusieurs établissements, y est également tenue, si c'est dans le cadre d'une restructuration générale de ses services et que le licenciement d'au moins 10 salariés est envisagé sur une même période de 30 jours</i>	Entreprise	Date d'engagement de la procédure de licenciement économique. Condition : Plus de 10 salariés licenciés sur une même période de 30 jours	Pas obligatoire
	Négociation obligatoire sur l'emploi des séniors tous les trois ans <i>(Les entreprises de moins de 300 salariés en sont dispensées si elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu sur ce thème)</i>	Entreprise	Appréciation au 31 décembre en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois	Pas obligatoire

¹¹ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.).
 Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ¹²	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
51	Consignes d'incendie à afficher (R.4227-34 du CT)	Etablissement	Dès que l'effectif est atteint	Pas obligatoire
150	Comité d'entreprise : réunion une fois par mois (L.2325-14 du CT)	Entreprise	12 mois durant les 3 années précédentes	Réunion une fois tous les 2 mois
151	Délégué syndical : crédit d'heures : 15h par mois (L.2143-13 du CT)	Entreprise ou établissement	Prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre des heures de délégations ¹³	Prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre des heures de délégations ¹⁴
200	Comité d'entreprise : création obligatoire : - d'une commission de la formation professionnelle ; (L.2325-26 du CT) - d'une commission de l'égalité professionnelle. (L.2325-34 du CT)	Entreprise	12 mois durant les 3 années précédentes	Pas obligatoire
	Congés sabbatiques et congés pour création d'entreprise : les demandes ne peuvent être refusées par l'employeur (D.3142-49 du CT)	Entreprise	Règles générales	Possibilité de refus
201	Local syndical commun à toutes les sections (L.2142-8 du CT)	Entreprise ou établissement	Dans le silence des textes : recommandation : mise à disposition dès que l'effectif est atteint	Pas obligatoire

¹² Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.). Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

¹³ Cass.soc., 6 novembre 1991 n°88-42.895

¹⁴ Idem précédent

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ¹⁵	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
300	CHSCT : 5 jours de formation des membres du CHSCT à la charge de l'employeur (L.2325-44 du CT)	Etablissement	Règles générales	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise</i>
	Comité d'entreprise : création obligatoire d'une commission d'information et d'aide au logement (L.2325-27 du) + représentant syndical distinct du délégué syndical (L.2324-2 du CT) <i>(chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant au comité d'entreprise ou d'établissement et au comité central d'établissement)</i>	Entreprise	Règles générales	Pas obligatoire
	Négociation obligatoire sur la GPEC ¹⁶ tous les 3 ans : par un accord portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets sur l'emploi et les salaires, ainsi que sur la mise en place d'une GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé	Entreprise	12 mois durant les 3 années précédentes	Pas obligatoire
301	Médecine du travail : rapport annuel du médecin du travail à transmettre au comité d'entreprise et au CHSCT	Entreprise	Règles générales	Pas obligatoire

¹⁵ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.).
 Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

¹⁶ Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ¹⁷	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
500	Délégué syndical : délégué supplémentaire pour les organisations syndicales représentatives qui ont obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CE et qui comptent au moins un élu dans les deux autres collèges (L.2143-4 du CT)	Entreprise	Règles générales	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise</i>
	Médecine du travail : un infirmier dans les établissements non industriels (1 infirmier supplémentaire par tranche de 1000 salariés) (R.4623-1 du CT)	Etablissement	Règles générales	Pas obligatoire
	Négociation d'un accord spécifique : chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise concernée d'un crédit d'heures global de 10h par an, pour la préparation de la négociation (L.2143-16 du CT)	Entreprise	Pas de disposition particulière	Pas de disposition particulière
501	Bénéfice d'un crédit d'heures pour le représentant syndical au comité d'entreprise ou comité central d'établissement (L.2143-15 du CT)	Entreprise	Pas de disposition particulière	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise</i>
	Délégué syndical : crédit d'heures 15 h par mois (L.2143-13 du CT)	Entreprise ou établissement	Prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre des heures de délégations ¹⁸	Prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre des heures de délégations ¹⁹

¹⁷ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.).
 Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

¹⁸ Cass.soc., 6 novembre 1991 n°88-42.895

¹⁹ Idem précédent

Les conséquences du franchissement de seuil d'effectifs de personnel

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ²⁰	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
1000	Comité d'entreprise : création obligatoire d'une commission économique (L.2325-23 du CT)	Entreprise	Pas de disposition particulière	Pas obligatoire
	Délégué syndical : chaque syndicat peut désigner 2 délégués (R.2143-2 du CT)	Entreprise ou établissement	12 mois durant les 3 années précédentes	Pas de disposition particulière
	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 de GPEC le prévoit (R.1233-21 du CT)	Entreprise ou établissement	Date d'appréciation du seuil : celle du jour où le projet est définitivement présenté. ²¹	Pas obligatoire
	Local syndical : un local par section (L.2142-8 du CT)	Entreprise ou établissement	Dans le silence des textes : recommandation: mise à disposition dès que l'effectif est atteint	Un local syndical commun à toutes les sections
	Négociation d'un accord spécifique : chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise concernée d'un crédit d'heures global de 15h par an, pour la préparation (L.2143-16 du CT)	Entreprise	Pas de disposition particulière	Pas obligatoire
	Médecine du travail : mise en place d'une salle de repos (Arr.12/01/1984)	Entreprise	Règles générales	Pas obligatoire

²⁰ Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.).
 Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.

²¹ Cass. soc., 10 juillet 2001, no 99-43.330, Sté Usiplast c/ Sebah-Canat

**Les conséquences du franchissement
 de seuil d'effectifs de personnel**

Effectif franchi (augmentation)	Obligations de l'employeur ²²	Niveau d'appréciation de l'effectif	Période ou date d'appréciation de l'effectif (en cas d'augmentation)	Effectif franchi (diminution)
2000	Délégué syndical central d'entreprise pour les établissements d'au moins 2000 salariés ayant au moins 2 établissements de 50 salariés et plus : chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement (L.2143-5 du CT)	Etablissement	12 mois durant les 3 années précédentes	<i>cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise</i>

²² Attention, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des applications différentes (seuils d'effectifs, taux, etc.).
 Conseil : se référer systématiquement à la convention collective appliquée.