

LES SEUILS D'EFFECTIFS

Les modalités de décompte des effectifs ont été simplifiées par l'ordonnance du 24 juin 2004. L'uniformisation des règles s'est accompagnée d'un changement des intitulés. La notion de « 10 au + » n'existe plus mais est remplacée par « moins de 11 ».

Le franchissement de seuils implique le déclenchement d'obligations en matière sociale (I). Il est désormais plus aisé d'appréhender ces seuils, les règles de décompte étant harmonisées (II).

I. LES DIVERSES OBLIGATIONS DÉCLENCHÉES PAR LE FRANCHISSEMENT DE SEUILS

Différents seuils déclenchent des obligations pour les entreprises, tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale.

Les brèves synthèses ci-jointes reprennent les principales obligations des entreprises directement liées à leurs effectifs.

II. LES MODALITÉS DE DÉCOMPTÉ DES EFFECTIFS (ORDONNANCE DU 24 JUIN 2004)

L'ordonnance a clarifié et simplifié les règles de décompte des effectifs de la façon suivante pour l'application des dispositions du code du travail (représentants du personnel, travailleurs handicapés...).

A. Les personnes incluses dans l'effectif

1. Salariés pris en compte intégralement

Tous les contrats de travail à durée indéterminée en cours, c'est-à-dire non résiliés, sont pris en considération. Ainsi, les salariés en période d'essai, en préavis sont pris en compte. Les salariés dont le contrat est suspendu sont pris en compte. Les travailleurs handicapés sont également comptabilisés, tout comme les travailleurs à domicile.

2. Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise

Les CDD et salariés mis à disposition dans l'entreprise par une entreprise extérieure mais également les travailleurs temporaires, doivent être pris en compte, au prorata de leur durée de présence dans les 12 mois précédents (calcul pour les 12 mois précédents celui pour lequel se fait le calcul des effectifs).

Exclusion des contrats conclus pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

3. Salariés pris en compte au prorata de leur durée de travail

Les salariés à temps partiel, quelque soit la nature de leur contrat (durée indéterminée ou déterminée), sont comptabilisés en divisant leur durée contractuelle (inscrite au contrat) par la durée légale ou conventionnelle du travail.

B. Les personnes exclues de l'effectif

Certaines catégories de personnel doivent être exclues dans le décompte des effectifs.

Il s'agit :

- des titulaires de contrats particuliers (apprentissage, qualification, CIE dans la limite de 2 ans, adaptation, orientation). Attention : les contrats emploi jeunes sont comptabilisés normalement,
- les stagiaires.

et en matière de représentation du personnel :

- les mandataires sociaux et dirigeants salariés,
- les cadres assimilés, de par leur délégation d'autorité ou de pouvoirs, sont néanmoins comptabilisés même s'ils ne figurent pas dans les listes électorales.

III. LA PARTICULARITÉ DES DÉCOMPTES D'EFFECTIF EN MATIÈRE DE FORMATION CONTINUE ET EFFORT CONSTRUCTION

L'assujettissement aux taxes de formation continue et effort construction est déterminé en fonction d'un décompte particulier, à priori non remis en cause par l'ordonnance du 24 juin 2004 laquelle ne vise que le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

Le nombre moyen mensuel de salariés au cours de l'année de référence est pris en considération pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de formation continue.

Les salariés ayant été occupés partiellement pendant le mois (CDD, salariés engagés ou sortis en cours de mois) sont pris en compte en divisant par 200 le total de leur nombre d'heures de travail.

Les autres salariés sont décomptés au prorata de leur temps de présence, en application des règles communes de décompte.

Le nombre mensuel moyen est alors obtenu par la moyenne arithmétique des nombres obtenus tous les mois de l'année (addition des effectifs moyens mensuels / 12)

IV. LA PARTICULARITÉ DES DÉCOMPTES D'EFFECTIF EN MATIÈRE D'URSSAF ET ASSEDIC

A – URSSAF

Chaque mois, les salariés peuvent être décomptés de la manière suivante :

- total des heures travaillées,
- exclusion de toutes les heures effectuées par les salariés exclus de l'effectif,
- division du résultat par la durée légale ou conventionnelle du travail applicable à l'entreprise.

B – ASSEDIC

Un décompte par personnes physiques ayant perçu une rémunération est demandé.
Il y a simplement lieu de distinguer les hommes et les femmes.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter notre département conseil :

safrec@safrec.experts-comptables.fr

EVENEMENT	DATE D'APPRECIATION	CADRE GEOGRAPHIQUE
Commission formation au sein du comité d'entreprise	200 et plus en effectif habituel	entreprise établissement
Report possible des congés sabbatique, formation pour plafonner à 2% le nombre d'absents simultanés	idem	
Local syndical	idem	établissement
Bilan social à soumettre au comité d'entreprise (simplifié dans les entreprises de - de 300 salariés)	300 salariés en effectif habituel	entreprise établissement
Commission logement	idem	idem
Services médicaux	effectif habituel	établissement ou entreprise

EVENEMENT	DATE D'APPRECIATION	CADRE GEOGRAPHIQUE
<p>9 salariés et plus :</p> <p>Périodicité mensuelle du paiement des cotisations le 15 du mois suivant si rémunérations versées après le 10 du mois le 15 du mois si rémunérations versées avant le 10 du mois</p> <p>Cotisation supplémentaire de FNAL Participation au financement des transports en commun dans les communes de plus de 10 000 habitants tarification collective des accidents du travail</p>	<p>31-déc</p> <p>31-déc moyenne de chaque trimestre > 9</p>	<p>entreprise</p> <p>entreprise entreprise établissement ou entreprise</p>
<p>50 salariés et plus</p> <p>Paiement le 15 du mois si rémunérations versées avant le 10 Paiement le 5 du mois suivant si versées entre le 20 et le 30 du mois</p>	<p>31/déc</p>	<p>entreprise</p>
<p>200 salariés et plus</p> <p>Tarification au réel des accidents du travail</p>	<p>31/déc</p>	<p>entreprise</p>

EVENEMENT	DATE D'APPRECIATION	CADRE GEOGRAPHIQUE
Durée du travail : les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent au-delà de 35 heures. Le taux de majoration est de 25% au-delà de 35 heures. Repos compensateur de 100% pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent Repos compensateur de 50% pour toute heure effectuée au-delà de 41 heures (dans le contingent)	au 1er janvier 2000, l'effectif des + de 20 doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices	entreprise
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la limite de 6% des effectifs	31 décembre de chaque année	établissement
Chantiers : formation obligatoire des salariés aux 1ers secours	20 personnes sur + de 15 jours	chantier
Local de restauration : si + 25 salariés désirent déjeuner sur place	25 salariés	établissement
Etablissement obligatoire du règlement intérieur	20 salariés pendant 6 mois	entreprise ou établissement

EVENEMENT	DATE D'APPRECIATION	CADRE GEOGRAPHIQUE
Mise en place du comité d'entreprise par voie d'élections	l'effectif des plus de 50 doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices	entreprise établissement ou unité éco et sociale
Mise en place du CHSCT	idem	établissement
Désignation possible d'un délégué syndical par constitution de section syndicale	idem	entreprise établissement
Mouvements du personnel : obligation de déclarer les mouvements à la DDTE dans les 8 premiers jours du mois	effectif habituel	établissement
Participation aux résultats de l'entreprise	effectif habituel pendant 6 mois sur l'exercice	entreprise
Négociation annuelle sur les salaires et le temps de travail si présence syndicale dans l'entreprise		
Plan de sauvegarde de l'emploi si + 10 licenciements éco	effectif habituel	entreprise

EVENEMENT	DATE D'APPRECIATION	CADRE GEOGRAPHIQUE
Formation professionnelle : le financement légal minimal passe à 1,60% de la masse salariale	nombre moyen mensuel	entreprise
Contribution à l'effort construction	nombre moyen mensuel	entreprise
Formation économique et syndicale : rémunérée à hauteur de 0,08% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours	1er janvier de l'année	entreprise ou établissement
Médecine du Travail : les risques sont analysés par le médecin et consignés	effectif habituel	entreprise ou établissement

EVENEMENT	DATE D'APPRECIATION	CADRE GEOGRAPHIQUE
Délégués du personnel : mise en place d'élections	effectif atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices	entreprise, établissement unité éco et sociale
Défaut de PV de carence : irrégularité des licenciements éco		
Licenciement injustifié : pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à 2 ans : réintégration ou dommages intérêts > 6 mois de salaire	effectif habituel	entreprise
Licenciement irrégulier : dommages intérêts = 1 mois de salaire	idem	idem
Crédit de 10 heures par mois non payé pour les salariés exerçant des fonctions de représentation au Conseil des Prudhommes	effectif habituel	établissement