

# MÉMO

## Seuils d'effectifs : les nouvelles règles applicables

La loi Pacte du 22 mai 2019 a entendu harmoniser les règles de décompte des effectifs en matière sociale, dont le franchissement génère de nombreuses contraintes pour les entreprises. La multitude de seuils existants combinée à des modalités de calcul différentes selon l'obligation considérée compliquait encore la donne. Le point sur les nouvelles règles applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<p>Utilité des seuils et nécessité de la réforme</p>	<p>Les entreprises sont soumises à des contraintes réglementaires et obligations variant selon leur taille. Une petite n'a pas les mêmes ressources qu'une grande pour y faire face : en déterminant un seuil d'effectif à partir duquel se déclenche une obligation, le système de seuils permet d'adapter l'application de la réglementation à la taille de l'entreprise et aux ressources dont elle dispose.</p> <p>La difficulté est qu'il existe une multitude de seuils applicables (définis par le code du travail, par le code de la sécurité sociale ou encore par le code de commerce) et, selon l'obligation considérée, différentes manières de les calculer. La loi Pacte du 22 mai 2019 et ses décrets d'application ont tenté de rationaliser tout cela en retenant une seule méthode de calcul et limitant le nombre de seuils applicables pour les recentrer autour de 11, 50 et 250 salariés. Pour simplifier les choses, la réforme des seuils visait – en matière sociale – à ne retenir que la méthode « sécurité sociale ». En pratique, ce n'est pas aussi simple car certaines obligations restent soumises aux règles de décompte fixées par le code du travail.</p>
<p>Effectif selon le code du travail</p>	<p>L'effectif tel que calculé selon le code du travail comprend tous les salariés titulaires d'un contrat de travail mais aussi les intérimaires (sauf s'ils effectuent un remplacement et à proportion de leur temps de présence dans l'entreprise) et les salariés mis à disposition (sous-traitants, prestataires de service...) effectivement présents dans les locaux et y travaillant depuis au moins un an.</p> <p>La période à prendre compte pour calculer l'effectif dépend de l'obligation considérée. Malgré la réforme Pacte, certaines obligations restent soumises aux règles de décompte prévues par le code du travail : par exemple, obligation de mettre en place un règlement intérieur si le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.</p>
<p>Effectif selon le code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 130-1)</p>	<p>L'effectif annuel (1) correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (effectif DSN). Il est donc apprécié au 31 décembre N - 1 en fonction de la moyenne de chacun des mois de l'année N - 1 (sauf pour la tarification AT/MP, où l'on tient compte de la dernière année connue, en l'occurrence N - 2) (v. ci-après).</p> <p>L'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise et non au niveau de l'établissement. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.</p>
<p>Salariés pris en compte dans l'effectif sécurité sociale</p>	<p>Sont comptabilisés tous les salariés titulaires d'un contrat de travail : CDI et CDD. Ceux dont le contrat est suspendu (maladie, congé sabbatique...) sont également comptabilisés. Les salariés des employeurs du secteur public relevant du régime d'assurance chômage sont pris en compte dans l'effectif de ces employeurs (2).</p>
<p>Mode de décompte des salariés</p>	<p>Sont comptabilisés dans l'effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les salariés à temps plein, qui sont intégralement pris en compte ;</li> <li>– les salariés à temps partiel, pris en compte au prorata de leur durée de travail ;</li> <li>– les salariés embauchés ou partis en cours de mois, décomptés au prorata du nombre de jours du mois où ils ont été employés (en appliquant donc un double prorata pour ceux à temps partiel).</li> </ul>

Salariés exclus	<p>Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les salariés en CDD remplaçant un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;</li> <li>– les mandataires sociaux lorsqu'ils ne cumulent pas leur mandat avec un contrat de travail ;</li> <li>– les stagiaires, puisqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.</li> </ul> <p>Sont également exclus, sauf en ce qui concerne la tarification AT/MP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les apprentis (pour la durée du contrat ou de la période d'apprentissage s'ils sont en CDI) ;</li> <li>– les titulaires d'un contrat de professionnalisation (pour la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation s'ils sont en CDI) ;</li> <li>– les titulaires d'un CUI-CIE ou d'un CUI-CAE pour la durée d'attribution de l'aide.</li> </ul>
Cas de la première embauche	<p>Pour l'année de création du premier emploi salarié, l'effectif à prendre en compte est celui présent le dernier jour du mois au cours duquel cette première embauche a été réalisée. Pour les années suivantes, l'effectif s'apprécie dans les conditions de droit commun.</p>
Cas de la modification juridique de l'employeur	<p>Lorsque l'employeur connaît une modification de sa situation juridique (vente, fusion, mise en société, création d'une nouvelle entité...), l'effectif à prendre en compte, pour l'année au cours de laquelle les contrats sont transférés, est celui présent le dernier jour du mois au cours duquel le transfert a été effectué (3).</p>
Effets du franchissement d'un seuil à la hausse	<p>La loi Pacte a instauré un système de « gel » de 5 ans en cas de franchissement d'un seuil à la hausse : l'obligation qui lui est associée ne sera applicable à l'entreprise que lorsque l'effectif aura été atteint pendant 5 années civiles consécutives (ce système remplace les anciens systèmes de gel applicables à certaines obligations, sauf pour les employeurs qui en bénéficiaient au 31 décembre 2019) (v. ci-après).</p> <p>Les effets du franchissement d'un seuil interviennent au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N : si le seuil a été franchi au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (effectif calculé au 31 décembre 2019), les obligations qui en découlent seront applicables, si ce franchissement est constaté de 2020 à 2024 inclus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.</p>
Effets du franchissement d'un seuil à la baisse	<p>Si l'effectif baisse en dessous d'un seuil, l'employeur n'est plus soumis à l'obligation qui lui est attachée : ainsi, une entreprise dont l'effectif était au-dessus d'un seuil au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (effectif annuel moyen au 31 décembre 2018) et est passé en dessous au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (effectif annuel moyen au 31 décembre 2019) n'est plus soumise aux obligations qui en découlent à compter de cette date. Elle y sera à nouveau soumise si elle franchit ce seuil à la hausse et s'y maintient pendant 5 années consécutives.</p>
Exceptions au principe de gel des seuils	<p>Le mécanisme de gel pendant 5 ans ne s'applique pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– aux employeurs qui étaient déjà assujettis à une obligation en 2019 ;</li> <li>– aux employeurs qui, au 31 décembre 2019, bénéficiaient des anciens dispositifs de lissage (Fnal, versement transport, forfait social sur la prévoyance...), lesquels sont maintenus jusqu'à leur terme (mais si l'effectif passe en dessous du seuil avant de le dépasser à nouveau, le nouveau mécanisme de gel s'appliquera) ;</li> <li>– aux entreprises nouvellement créées avec un effectif d'emblée supérieur au seuil (la condition de « franchissement » n'étant pas remplie dans ce cas) ;</li> <li>– aux seuils continuant d'être décomptés selon les règles prévues par le code du travail (ex. : seuils d'effectifs concernant la représentation du personnel, notamment le CSE, ou pour la mise en place d'un règlement intérieur) ;</li> <li>– aux exonérations calculées dans la limite d'un effectif (ex. : exonération ZRR pour l'embauche d'un salarié dans la limite de 49 salariés) ;</li> <li>– à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (entreprises de moins de 250 salariés) ;</li> <li>– au seuil d'un salarié prévu pour qu'un dirigeant bénéficie de l'intéressement, de la participation ou d'un PEE.</li> </ul>

(1) S'il y a lieu, l'effectif annuel est arrondi au centième et on ne tient pas compte de la fraction d'effectif au-delà de la deuxième décimale. Ainsi, un effectif de 49,992 salariés est arrondi à 49,99. Mais un effectif de 49,999 salariés doit-il être arrondi à 49,99 ou à 50 ? Ce point mériterait d'être précisé par l'administration.

(2) Pour calculer l'effectif d'une entreprise de travail temporaire (ETT), on tient compte de ses salariés permanents, des CDI intérimaires et des salariés qui ont été liés à elle par contrat de mission au cours de la période.

(3) Cette règle ne vaut toutefois pas en ce qui concerne la tarification AT/MP, pour laquelle l'effectif pris en compte est celui de l'année N - 2, en tenant compte de l'effectif de chacun des mois de cette année N - 2.