



Harmonisation des seuils sociaux instituée par la Loi Pacte

Note technique

16/12/2019

Sommaire

1. Un mécanisme unifié de décompte des effectifs.....	2
1.1 L'effectif « sécurité sociale » devient la référence	2
1.2 Son application étendue à de nouvelles obligations	3
2. Un recentrage des seuils sur 3 niveaux	8
2.1 Des seuils ajustés ou modifiés.....	8
2.2 Des seuils relevés	9
2.3 Des seuils supprimés	9
3. L'instauration d'un mécanisme d'atténuation des effets de seuil	10
4. Entrée en vigueur et dispositions transitoires	11
4.1 Les dispositifs actuels de lissage sont maintenus à titre transitoire.....	11
4.2 Pas de la limitation des effets de seuil pour les entreprises déjà assujetties en 2019.....	12
5. Tableau récapitulatif	12

1. Un mécanisme unifié de décompte des effectifs

1.1 L'effectif « sécurité sociale » devient la référence

L'article 11, 1^o de la loi harmonise les différents modes de calcul des effectifs aujourd'hui en vigueur avec celui prévu par le Code de la sécurité sociale (CSS) et mis en œuvre dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN), laquelle permet un décompte automatique des effectifs. Pour ce faire, cet article transpose, au niveau législatif, une partie des dispositions figurant actuellement dans l'article R 130-1 du CSS.

Un nouvel article L 130-1 est ainsi créé dans ce Code, lequel constitue l'article unique d'un nouveau chapitre préliminaire intitulé « *décompte et déclaration des effectifs* » inséré dans le titre III (dispositions communes relatives au financement) du livre I^{er} (Généralités).

Il est désormais prévu que l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (CSS art. L 130-1, I, al. 1 nouveau).



Niveau d'appréciation : l'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Année de référence : l'effectif salarié annuel de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (n-1) ; par exception, pour la tarification AT-MP, l'effectif de référence reste celui de l'avant-dernière année (n-2).

Par ailleurs, l'effectif de l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise demeure celui atteint au dernier jour du mois au cours duquel cette embauche a eu lieu.

Un décret en Conseil d'État doit venir définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.



Ce décret devrait procéder entre autres à la réécriture de l'article R 130-1 du CSS pour tenir compte de la création du nouvel article législatif. D'après l'étude d'impact du projet de loi, l'essentiel de son contenu devrait être repris.

1.2 Son application étendue à de nouvelles obligations

Les modalités de décompte de l'effectif « sécurité sociale » et de franchissement des seuils concernent non seulement l'ensemble des seuils figurant dans le CSS mais également, par le jeu de renvois, les seuils prévus par d'autres Codes et législations (voir détail dans le tableau récapitulatif). Ces divers textes sont donc modifiés afin de mentionner, pour les seuils concernés, la référence à l'article L 130-1 nouveau du CSS.



En dehors du Code de la Sécurité sociale, seuls les seuils sociaux comportant un renvoi exprès à l'effectif « sécurité sociale » seront concernés par ce décompte et le mécanisme de lissage.

A l'inverse, les effectifs qui ne comportent pas ce renvoi restent déterminés conformément aux règles du Code du travail.

Dans le Code du travail :

Les articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail déterminent, pour l'ensemble des dispositions de ce Code, l'effectif à prendre en compte.

Par dérogation, les modalités de décompte de l'effectif « sécurité sociale » sont désormais applicables aux dispositions suivantes du Code du travail :

Objet de la disposition	Référence	Remarque
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.	C. trav. art. L 1151-2 nouveau	-
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250	C. trav. art. L 5213-6-1, al. 2 nouveau	-

salariés d'un référent handicap.		
Fixation de la contrepartie obligatoire sous forme de repos due en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel	C. trav. art. L 3121-33, I, 3° modifié et L 3121-38, al. 2 nouveau	La contrepartie ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés	C. trav. art. L 5212-1, al. 3 et 4 nouveaux	- Relèvement de 3 à 5 ans du délai octroyé aux entreprises nouvellement créées pour se mettre en conformité avec l'OETH.
		- Décompte du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, selon l'effectif « sécurité sociale », sous réserve des spécificités prévues aux articles L 5212-6 à L 5212-7-2 du Code du travail.
Octroi de l'aide unique aux employeurs d'apprentis	C. trav. art. L 6243-1-1 rétabli	Contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.
Obligation, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'abonder le compte personnel de formation des salariés	C. trav. art. L 6315-1, II, al. 7 nouveau et L 6323-13, al. 6 nouveau	- En cas d'absence d'entretien professionnel au cours des 6 dernières années
		- Ou d'insuffisance de formation ou d'évolution professionnelle.
	C. trav. art. L 6323-17-5, al. 4 nouveau	Application de l'effectif « sécurité sociale » aux modalités de versement de la rémunération minimale à laquelle a droit le salarié en

		CPF « transition professionnelle ».
Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle	C. trav. art. L 6331-1 A nouveau	Recouvre notamment la contribution de l'employeur à la formation professionnelle, dont le montant varie selon que l'entreprise compte moins de 11 salariés ou au moins 11 salariés.
Financement de la formation professionnelle par les opérateurs de compétences	C. trav. art. L 6332-1 A nouveau	-
Prêt de main-d'œuvre aux jeunes ou aux petites et moyennes entreprises (PME) pour le franchissement du seuil de 250 salariés.	C. trav. art. L 8241-3, I, al. 4 nouveau	-
Intéressement, participation, épargne salariale	Loi art. 155, I-1°, 10° et 20° modifiant les articles L 3311-1, L 3321-1 et L 3331-1 du Code du travail.	-
Participation, intéressement, PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	Loi art. 155, I-2°, 18° et 21° modifiant les articles L 3312-3, L 3324-2 et L 3332-2 du Code du travail.	Les règles de franchissement de seuil ne s'appliquent pas au franchissement du seuil d'un salarié.

En outre, la loi autorise, via la création de nouveaux articles dans le Code du travail (L 1231-7, L 4228-1, L 4461-1 et L 4621-2), l'extension de ces règles, par voie de décret, aux seuils réglementaires relatifs aux obligations suivantes :

Objet de la disposition	Référence	Remarque
Transmission dématérialisée à Pôle emploi des attestations chômage par les entreprises de 10 salariés et plus	C. trav. art. R 1234-9	Ce seuil devrait être relevé à « au moins 11 salariés », d'après les travaux parlementaires
Mise à disposition d'un local de restauration	C. trav. art. R 4228-22	Établissements où au moins 25 salariés souhaitent prendre leurs repas sur place
Mise à disposition d'un emplacement permettant de se restaurer	C. trav. art. R 4228-23	Établissements où moins de 25 personnes souhaitent prendre leur repas sur place. Le décret devrait porter ce seuil à 50 salariés et introduire une clause dite « clause du grand-père » (afin que les entreprises qui avaient un local de restauration avant l'adoption de la loi et qui ne seraient plus soumises à l'obligation après, conservent leur local).
Tenue, dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail.	C. trav. art. R 4623-13	Ce seuil pourrait être rationalisé à « au moins 50 salariés »



Pour l'appréciation des seuils à partir desquels les entreprises doivent se doter d'un **règlement intérieur** ou fournir un **local** aux **sections syndicales**, l'effectif reste décompté selon les règles prévues par le Code du travail « dans un souci de stabilité juridique », indique l'exposé des motifs. Il en va de même pour les autres seuils d'effectif concernant la représentation du personnel (CSE notamment).

Dans le Code de la sécurité sociale :

L'ensemble des seuils prévus par le CSS seront concernés. Si ce champ d'application semble plus large que celui de l'article R 130-1 du CSS, lequel ne vise que les règles relatives au calcul et au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale, en réalité, il n'y a pas de changement. Sont concernés :

- la contribution au Fnal ;
- le forfait social ;
- la tarification des accidents du travail ;
- la réduction générale de cotisations patronales ;
- la déduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- l'exonération de cotisations patronales dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- l'exonération de cotisations sociales applicable en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin pour les entreprises occupant moins de 11 salariés (CSS art. L 752-3-2, V modifié) ;
- le recouvrement des cotisations par l'Urssaf : dates et périodicité de paiement, dates de souscription de la DSN et obligation pour certaines entreprises de verser leurs cotisations auprès d'une Urssaf interlocuteur unique (VLU) ;
- le contrôle Urssaf.



S'agissant du forfait social, rappelons que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 en a exonéré les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale et celles dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 250 salariés sur les seules sommes versées au titre de l'intéressement. Une mesure initialement inscrite dans le projet de loi Pacte.

Dans les autres législations

S'agissant des autres législations, l'effectif sécurité sociale et les règles de franchissement des seuils sont notamment étendus :

- au décompte des effectifs applicables à certaines règles relatives aux **chèques-vacances** financés par l'entreprise (acquisition par les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés y ayant personnellement droit et exonérations sociales) (C. tourisme art. L 411-1 et L 411-9 modifiés) ;
- au seuil d'assujettissement au **versement de transport** (CGCT art. L 2333-64, I, al. 5 et L 2531-2, I, al. 2 modifié) ;
- à la **participation** des employeurs à l'**effort de construction** (CCH art. L 313-1, al. 7 nouveau) ;
- aux solutions de **covoiturage** pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail des salariés des entreprises d'au moins 250 salariés (C. des transports art. L 1231-15, al. 2 nouveau) ;
- à la possibilité pour les entreprises de moins de 20 salariés de bénéficier des aides du **fonds de prévention des risques naturels majeurs** (C. de l'environnement art. L 561-3, III nouveau) ;

2. Un recentrage des seuils sur 3 niveaux

L'article 11 procède à une rationalisation des niveaux de seuils d'effectifs en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. Pour ce faire, elle ajuste certains seuils dans un souci de lisibilité, en relève d'autres et réduit le nombre de ceux fixés à 20 salariés.

2.1 Des seuils ajustés ou modifiés

Aujourd'hui, certains seuils sont très proches tout en étant distincts, ce qui est de nature à créer des confusions, explique l'étude d'impact. Des modifications sont donc opérées afin d'harmoniser les formulations.

Ainsi, le seuil relatif à l'**exonération de cotisations** patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour les salariés embauchés dans les **zones de revitalisation rurale** (ZRR) passe de « plus de 50 » à « au moins 50 » salariés (CSS art. L 241-19, II, al. 1 modifié).

Le relèvement de 200 à 250 salariés du seuil d'effectif à partir duquel l'employeur est tenu de mettre à la disposition des **sections syndicales** un **local commun**, initialement inscrit dans le projet de loi, n'a pas été retenu. Un abandon justifié par « la nécessité de maintenir un dialogue social de qualité dans les entreprises » (Rapport AN n° 1237, p. 135). Le **seuil** actuel de 200 salariés est donc **maintenu** (C. trav. art. L 2142-8).

2.2 Des seuils relevés

Passent **de 20 à 50 salariés** :

- le seuil d'assujettissement à la **contribution au Fnal** au taux réduit (CSS art. L 834-1, 1° modifié). Concrètement, le taux de 0,1 % applicable sur la part des rémunérations limitées au plafond de la sécurité sociale concerne désormais les entreprises employant moins de 50 salariés (au lieu de moins de 20 aujourd'hui). En conséquence, le champ d'application du taux de 0,5 % applicable sur la totalité du salaire est réduit, puisqu'il ne concerne plus désormais que les employeurs occupant au moins 50 salariés et non plus ceux occupant au moins 20 salariés ;
- le seuil d'assujettissement à la **participation à l'effort de construction** (CCH art. L 313-1, al. 1 modifié) ;
- le seuil au-dessus duquel un **règlement intérieur** est obligatoire au sein de chaque entreprise ou établissement (C. trav. art. L 1311-2, al. 1).

2.3 Des seuils supprimés

Est supprimé :

- le **seuil de 25 salariés** à partir duquel s'applique l'obligation pour l'employeur émettant ses **titres-restaurant** au profit des salariés d'avoir un **compte** bancaire ou postal **dédié** au versement des fonds perçus en contrepartie de leur cession. Désormais tous les employeurs devront ouvrir un compte dédié, quel que soit l'effectif de l'entreprise (C. trav. art. L 3262-2 modifié).

3. L'instauration d'un mécanisme d'atténuation des effets de seuil

La loi prévoit un mécanisme « générique » de lissage de l'effet de seuil à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

Elle instaure tout d'abord un **gel de 5 ans** dans l'application de toute obligation s'imposant à une entreprise qui vient de franchir un seuil. Ainsi, désormais, le **franchissement à la hausse** d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives (CSS art. L 130-1, II, al. 1 nouveau).

À l'inverse, elle prévoit que le **franchissement à la baisse** d'un seuil d'effectif **sur une année civile** a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précitée (CSS art. L 130-1, II, al. 2 nouveau). Autrement dit, une entreprise dont la diminution de l'effectif conduit à la faire passer sous un seuil disposera **à nouveau de 5 ans** pour être soumise à l'obligation attachée au franchissement à la hausse du seuil en question.

Exemples :

1. Les obligations liées au franchissement de seuil pesant sur les entreprises d'au moins 50 salariés ne s'imposeront que pour les entreprises dont l'effectif était d'au moins 50 salariés au cours de chacune des 5 années précédentes (n-1 à n-5).

2. Une entreprise tenue de respecter les obligations des entreprises d'au moins 50 salariés l'année n, n'y sera plus tenue en n+1 si son effectif de l'année n est inférieur à 50 salariés. Elle ne redeviendra alors assujettie à ces obligations que lorsque son effectif de chacune des 5 années antérieures atteindra au moins 50 salariés.

Par exception, la règle du franchissement d'un seuil sur 5 années consécutives ne s'applique pas pour l'obligation de se doter d'un **règlement intérieur** dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés s'applique au terme d'un délai de **12 mois à compter de** la date à laquelle ce seuil a été atteint, conformément aux dispositions de l'article L 2312-2 du Code du travail (C. trav. art. L. 1311-2 nouveau).

De même, la règle du franchissement d'un seuil sur 5 années consécutives ne s'applique pas pour l'obligation de se doter d'un CSE lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins onze ou cinquante salariés pendant douze mois consécutifs (C. trav. art. L 2311-2 et L 2312-2).

4. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Les règles nouvelles entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 sous réserve des exceptions mentionnées ci-après (Loi art. 11, XII à XIV).

4.1 Les dispositifs actuels de lissage sont maintenus à titre transitoire

Les anciens dispositifs de lissage ou de gel des effets de seuil continueront de s'appliquer aux entreprises qui en seront bénéficiaires au 31 décembre 2019.

Sont concernés les dispositifs applicables :

- au versement de transport des entreprises franchissant le seuil de 11 salariés (CGCT art. L 2333-64, I, al 5 et L 2531-2, I, al. 2 dans leur version actuelle) ;
- à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (C. trav. art. L 5212-4 dans sa rédaction actuelle) ;
- à l'obligation de financement de la formation professionnelle (C. trav. art. L 6331-7 dans sa version actuelle) ;
- au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance dans les entreprises franchissant le seuil de 11 salariés (CSS art. L 137-15, al. 10 dans sa rédaction actuelle) ;
- à la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises franchissant le seuil de 20 salariés (CSS art. L 241-18, V bis dans sa version actuelle).

Le même principe s'applique aux dispositifs actuels de lissage concernant la contribution Fnal à 0,50 % et la participation construction mais en tenant compte du fait que le seuil d'assujettissement à ces prélèvements passe de 20 à 50 salariés. Ainsi, les dispositifs de lissage prévus par les articles L 834-1 du CSS (pour le Fnal) et L 313-2 du CCH (pour la participation-construction) continueront de s'appliquer aux entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2019 et déjà bénéficiaires de ces dispositifs à cette date.

4.2 Pas de la limitation des effets de seuil pour les entreprises déjà assujetties en 2019

Le nouveau mécanisme de limitation des effets de seuil ne s'applique pas :

- si, au 1^{er} janvier 2020, l'effectif d'une entreprise est égal ou supérieur à un seuil et si en 2019 cette entreprise était déjà soumise aux obligations attachées à ce seuil ;
- si, au 1^{er} janvier 2020, l'entreprise est bénéficiaire à titre transitoire d'un dispositif de lissage.

Ce principe, prévu par l'article 11, XIII-1^o, paraît poser des problèmes d'interprétation. Il semble en effet exclure les entreprises concernées de façon pérenne du mécanisme de limitation des effets de seuil. Il serait pourtant plus logique que ces entreprises puissent, à partir de 2021, bénéficier de ce mécanisme en cas de baisse d'effectif en 2020 ou ultérieurement.

5. Tableau récapitulatif

Ce tableau récapitule les changements opérés par l'article 11 de la loi Pacte en matière de cotisations et de contributions sociales, de taxes et participations sur les salaires et en droit du travail.

Seuils concernés	Seuil requis (E = Effectif)		Application de l'article L 130-1 nouveau du CSS		Articles modifiés
	Avant	Après	Décompte des effectifs	Effets du franchissement de seuil	
Cotisations et contributions sociales					
Contribution Fnal à 0,10 %	E < 20	E < 50	oui	oui	CSS art. L 834-1
Versement de transport (non-assujettissement)	E < 11	inchangé	oui	oui	CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2

Forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (exonération)	E < 11	inchangé	oui	oui	CSS art. L 137-15
Heures supplémentaires (déduction forfaitaire de cotisations patronales)	E < 20	inchangé	oui	oui	CSS art. L 241-18
Chèques-vacances financés par l'entreprise (exonération de cotisations)	E < 50	inchangé	oui	oui	C. tourisme art. L 411-19
Embauche dans une ZRR (exonération de cotisations patronales)	E ≤ 50	E < 50	oui	oui	CSS art. L 241-19
Emploi d' apprentis (aide unique) aux employeurs)	E < 250	inchangé	oui	-	C. trav. art. L 6243-1-1

Taxes et participations sur les salaires

Participation-construction	E ≥ 20	E ≥ 50	oui	oui	CCH art. L 313-1 et L 313-2
-----------------------------------	--------	--------	-----	-----	-----------------------------

Droit du travail

Règlement intérieur de l'entreprise	E ≥ 20	E ≥ 50	non	non	C. trav. art. L 1311-2
			Application des règles prévues par les articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail	Application des règles prévues par l'article L 2312-2 du Code du travail pour le CSE	
Local syndical	E ≥ 200	inchangé	non	non	C. trav. art. L 2142-8
Heures supplémentaires : contrepartie de 100 % en repos si dépassement du contingent	E > 20	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 3121-33 et L 3121-38
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	E ≥ 20	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 5212-1, L 5212-4, L 5212-5-1

					et L 5212-14
Chèques-vacances financés par l'entreprise : attribution au chef d'entreprise	$E < 50$	inchangé	oui	oui	C. tourisme art. L 411-1
CPF (compte personnel de formation) : obligation de l'abonder en l'absence d'entretien professionnel ou d'insuffisance de formation ou d'évolution professionnelle	$E \geq 50$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 6315-1 et L 6323- 13
Titres-restaurant émis par l'employeur : possibilité de gérer les fonds sur un compte bancaire non spécifiquement dédié	$E \leq 25$	Suppression de la condition d'effectif	-	-	C. trav. art. L 3262-2
Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (désignation d'un réfèrent)	$E \geq 250$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 1151-2 nouveau
Désignation d'un réfèrent handicap	$E \geq 250$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 5213-6-1
Prêt de main-d'œuvre aux jeunes entreprises ou aux PME	$E \leq 250$	$E < 250$	oui	oui	C. trav. art. L 8241-3
Aide unique à l'apprentissage	$E < 250$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 6243-1-1 rétabli
Participation, intéressement, épargne salariale	Seuils variables	Inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 3311-1, L 3331-1
Participation, intéressement, PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	$1 \leq$ $E \leq 250$	$1 \leq E < 250$	oui	- oui pour le seuil de 250	C. trav. art. L 3312-3, L 3324-2 et L 3332-2
			oui	- non pour le seuil de 1 salarié	
Covoiturage	$E \geq 250$	inchangé	oui	oui	C. transports art. L 1231-15