

Encadré 1

SEUILS RÉGLEMENTAIRES PORTANT SUR L'EFFECTIF SALARIÉ EN FRANCE.

Seuils relevant du droit social

À partir de dix salariés :

- versement mensuel des cotisations de sécurité sociale, au lieu d'un versement trimestriel (selon effectif au dernier jour du trimestre précédent) ;
- obligation de versement d'une aide au transport dans les zones géographiques soumises (article L. 2333-64 du Code général des collectivités territoriales) ;
- prise en charge partielle de la formation économique, sociale et syndicale ;
- hausse du taux de cotisation pour la formation professionnelle continue de 0,55 % à 1,05 % (seuil dépassé en moyenne sur 12 mois).

À partir de onze salariés :

- versement d'une indemnité minimale de 6 mois de salaires en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse ;
- obligation d'organiser l'élection d'un délégué du personnel, sans obligation de résultat (seuil dépassé pendant 12 mois consécutif au cours des trois dernières années). Le délégué dispose d'un crédit de 10h par mois pour ses activités de représentation.

À partir de vingt salariés :

- cotisation au Fond National d'Aide au Logement (effectif au 31 décembre) ;
- obligation d'avoir un règlement intérieur ;
- obligation de travail handicapés (effectif au 31 décembre de l'année précédente, délai de 3 ans après le franchissement du seuil) ;
- participation à la construction : 0,45 % du montant des rémunérations versés au cours de l'exercice écoulé ;
- hausse du taux de cotisation pour la formation professionnelle continue de 1,05 % à 1,60 % (seuil dépassé en moyenne sur 12 mois) ;
- repos compensateur obligatoire de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures par semaine et de 100 % (au lieu de 50 %) pour les heures effectuées au-delà du contingent.

À partir de vingt-cinq salariés :

- obligation de réfectoire si demandé par 25 salariés ;
- collèges électoraux distincts pour l'élection des délégués du personnel. Augmentation du nombre de délégués à partir de 26 salariés.

À partir de cinquante salariés :

- possibilité de désignation d'un délégué syndical (seuil dépassé pendant 12 mois consécutifs au cours des trois dernières années) ;
- obligation de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de former ses membres (seuil dépassé pendant 12 mois au cours des trois dernières années) ;
- obligation de mettre en place un comité d'entreprise avec réunion au moins tous les deux mois (seuil

dépassé pendant 12 mois au cours des trois dernières années) ;

- affichage de consignes d'incendie dans les établissements où sont réunis plus de 50 salariés ;
- obligation de mise en place d'une participation aux résultats (seuil dépassé pendant six mois au cours de l'exercice comptable, délai d'un an après la fin de l'exercice pour conclure un accord) ;
- obligation de recourir à un plan social en cas de licenciement économique concernant 9 salariés et plus.

Au-delà de 50 salariés, le nombre de représentants du personnel augmente régulièrement, mais on n'observe plus de seuil significatif jusqu'à 150 salariés (réunion mensuelle du comité d'entreprise).

Seuils relevant des règles comptables

Les obligations dépendant de l'effectif salarié sont les suivantes :

À partir de dix salariés :

- perte de la possibilité d'une présentation simplifiée du bilan et du compte de résultat (également si le chiffre d'affaires excède 534 000 euros ou si le total du bilan excède 267 000 euros, règle applicable en cas de dépassement du seuil deux années consécutives).

À partir de cinquante salariés :

- perte de la possibilité d'une présentation simplifiée de l'annexe 2 des comptes (également si le total du bilan excède 2 millions d'euros ou si le chiffre d'affaires excède 4 millions d'euros) ;
- obligation pour les SARL, les SNC, les sociétés en commandite simple et les personnes morales de droit privé de désigner un commissaire aux comptes (également si le total du bilan excède 1,55 million d'euros ou si le chiffre d'affaires est supérieur à 3,1 millions d'euros, règle applicable dès l'exercice en cours).

Allègements liés à la loi de modernisation de l'économie

La loi dite de « modernisation de l'économie » (loi n° 2008-776 du 4 août 2008) a pris des dispositions pour assouplir les seuils relevant du droit social. Un dispositif expérimental s'applique aux entreprises franchissant les seuils entre 2008 et 2010, pour étaler dans le temps les effets du franchissement des seuils :

- hausse progressive sur 6 ans (au lieu de 3) du taux de cotisation à la formation professionnelle continue en cas de franchissement du seuil de 20 salariés ;
- exonération de cotisations sociales prolongée de deux ans en cas de franchissement du seuil de 10 salariés par embauche d'un apprenti ;
- gel pendant trois ans de la cotisation d'aide au logement et des règles de déduction des cotisations patronales pour heures supplémentaires en cas de franchissement du seuil de 20 salariés ;
- prolongation de dispense ou réduction de paiement du versement transport en cas de franchissement du seuil de 10 salariés en raison d'une reprise ou de l'absorption d'une entreprise.