

Seuils d'effectif : liste des principales obligations sociales

Effectif de l'entreprise	Obligations sociales
A partir de 10 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'envoyer l'attestation Pôle emploi par voie électronique (<i>Code du travail, art. R. 1234-9</i>)
A partir de 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel (<i>Code du travail, art. L. 2312-2</i>) • Augmentation du taux de la participation à la formation continue (<i>Code du travail, art. L. 6331-9</i>) • Perte d'une partie des exonérations de cotisations sociales sur la rémunération des apprentis (<i>Code du travail, art. L. 6243-2</i>) • Modification du calcul de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse : au moins 6 mois de salaire si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté (<i>Code du travail, art. L. 1235-5</i>) • Obligation de s'acquitter du versement de transport (<i>Code général des collectivités locales, art. L. 2333-64</i>) • Obligation de s'acquitter du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire* (<i>Code de la Sécurité sociale, art. L. 137-15</i>)
A partir de 20 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'emploi des personnes handicapées (<i>Code du travail, art. L. 5212-1</i>) • Obligation de mise en place du règlement intérieur (<i>Code du travail, art. L. 1311-2</i>) • Perte de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires* (<i>Code de la Sécurité sociale, art. L. 241-18</i>) • Changement du coefficient de calcul de la réduction Fillon (<i>Code de la Sécurité sociale, art. L. 241-13</i>) • Assujettissement à la cotisation FNAL supplémentaire* (<i>Code de la Sécurité sociale, art. L. 834-1</i>) • Contrepartie obligatoire en repos de 100 % si le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé dans l'entreprise (<i>loi n° 2008-789 du 20 août 2008</i>) • Modification du mode de calcul de la cotisation accident du travail (<i>Code de la Sécurité sociale, art. L. 242-6-2</i>)
A partir de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'organiser l'élection du comité d'entreprise (<i>Code du travail, art. L. 2322-2</i>) • Obligation d'organiser l'élection du CHSCT (<i>Code du travail, art. L. 4611-1</i>) • Faculté de désigner un délégué syndical, ou un représentant de la section syndicale (<i>Code du travail, art. L. 2143-3, L. 2142-1-1</i>) • Obligation de mettre en place une base de données unique des représentants du personnel (<i>Code du travail, art. L. 2323-7-2</i>) • Obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité – <i>le BTP étant couvert par un accord de branche</i> (<i>Code de la Sécurité sociale, art. L. 138-29</i>) • Obligation de négocier un accord collectif ou de conclure un plan d'action sur le contrat de génération – <i>le BTP étant couvert par un accord de branche</i> (<i>Code du travail, art. L. 5121-8</i>) • Obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de grand licenciement économique collectif (<i>Code du travail, art. L. 1233-61</i>) • Obligation de mettre en place la participation aux résultats de l'entreprise (<i>Code du travail, art. L. 3322-2</i>)

* Les employeurs qui atteignent ou dépassent l'effectif de 11 ou 20 salariés en 2016, 2017 ou 2018 continuent de bénéficier pendant 3 ans de l'exonération de forfait social sur la prévoyance, du taux réduit de la contribution FNAL et de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires.