



### Principales obligations sociales de l'entreprise suite au dépassement du seuil de 50 salariés

Obligations	déclenchement	Commentaires explicatifs
<b>Institutions représentatives du personnel</b>		
<b>CHSCT (comité d'hygiène et sécurité)</b>	Mise en place si effectif de l'entreprise $\geq 50$ pendant 12 mois, même non consécutifs, durant les 3 années précédentes. Désignations par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.	Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...). Pour exercer ses missions, il dispose d'heures de délégation.  Réunion trimestrielle. Plus fréquemment en cas de besoin.
<b>CE (comité d'entreprise)</b>	Mise en place si effectif de l'entreprise $\geq 50$ pendant 12 mois même non consécutifs durant les 3 années précédentes.  Ce comité est composé de représentants du personnel et syndicaux, ayant un mandat de 4 ans maximum. Il est présidé par l'employeur.	Le CE assure l'expression collective des salariés. Il permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise (gestion et évolution économique et financière, organisation du travail, formation professionnelle, techniques de production).  Il a des attributions économiques, sociales et culturelles. Pour exercer ses missions, il dispose d'heures de délégation.  Réunion CE : une fois tous les 2 mois ou chaque mois si délégation unique du personnel
<b>DUP (délégation unique du personnel)</b>	Mise en place possible dans les entreprises de 50 à 299 salariés	L'employeur peut décider de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) regroupant les délégués du personnel (DP), les membres du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Chaque élu à la DUP bénéficie d'un crédit d'heures mensuel pour l'exercice de ses attributions.  Réunion une fois tous les 2 mois et 4 de ces réunions annuelles portent sur les problématiques du CHSCT.
<b>DS (Délégué syndical)</b>	Possibilité pour chaque syndicat représentatif dans l'entreprise de désigner un DS si effectif de l'entreprise $\geq 50$ pendant 12 mois même non consécutifs durant les 3 années précédentes.	Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Il peut notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>• formuler des propositions, des revendications ou des réclamations,</li> <li>• assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire,</li> </ul> Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail,</li> <li>• les objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes,</li> <li>• les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.</li> </ul> L'employeur doit aussi engager chaque année, en l'absence d'accord existant, une négociation avec les délégués syndicaux sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'épargne salariale (intéressement, participation ou plan d'épargne),</li> <li>• les conditions de mise en place d'un régime de prévoyance maladie,</li> <li>• le droit d'expression des salariés.</li> </ul> L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.
<b>Accords collectifs</b>		
<b>Égalité hommes/femmes</b>	Dès le franchissement du seuil de 50 salariés.	Obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action permettant de promouvoir l'égalité hommes/femmes dans la société sous peine de sanction financière.

<b>Participation aux résultats de l'entreprise</b>	Accord à conclure dans le délai de 1 an à partir de la clôture de l'exercice au cours duquel l'effectif de l'entreprise a atteint 50 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.	La participation est un dispositif prévoyant la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés. Le salarié perçoit une prime dont le montant dépend des règles fixées par l'accord de participation. Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes. À défaut, elles sont indisponibles pendant 5 ans. L'accord indique comment les sommes peuvent être placées.
<b>Contrat de génération</b>	Dès le franchissement du seuil de 50 salariés.	Le contrat de génération est un dispositif visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise. Il comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs (ou l'élaboration de plans d'actions) dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune en CDI et maintiennent ou recrutent un salarié expérimenté. L'accord collectif ou le plan d'action, valable 3 ans, doit comporter des mesures (et des objectifs chiffrés) en faveur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (modalité d'intégration, de formation, de l'entretien de suivi, la désignation d'un référent, etc.),</li> <li>• de l'emploi des salariés expérimentés (prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle, formation, etc.),</li> <li>• de la transmission des savoirs et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dans les équipes de travail).</li> </ul> L'obligation de négocier mais pas de sanction financière pour les entreprises et groupes de moins de 300 salariés.
<b>Négociations collectives</b>		
<b>Négociation annuelle obligatoire (NAO)</b>	Mise en place uniquement si l'entreprise a un délégué syndical (DS). Réunion 1 fois par an.	Thèmes de négociation: * Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée, * <b>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de la vie</b>
<b>Négociations sur la Pénibilité</b>	Dès le franchissement du seuil de 50 salariés.	Obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action si au moins 50 % des salariés exposés à des facteurs de pénibilité.
<b>Base de données</b>		
<b>Base de données unique des représentants du personnel (BDES)</b>	Mise en place si effectif de l'entreprise ≥ 50 pendant 12 mois même non consécutifs durant les 3 années précédentes.	L'employeur doit mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise une BDES, appelée communément base de données unique (BDU) qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise (données chiffrées et qualitatives selon liste prévue le législateur). Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Les informations doivent porter sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les 2 années précédentes ;</li> <li>• l'année en cours ;</li> <li>• les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.</li> </ul>

Attention : cette fiche ne contient que des informations générales.

Si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter notre service juridique spécialisé en droit social au 01.40.40.38.38 ou par mail : [claire.appelghem@groupe-aplitec.com](mailto:claire.appelghem@groupe-aplitec.com)