



Obligations sociales De l'employeur

Effets du franchissement des seuils

MAJ : 27/01/2026

Préambule

En entreprise, le franchissement de seuils d'effectifs oblige l'employeur à respecter certaines règles. Il est donc important d'effectuer un suivi du calcul de ses effectifs afin de se conformer, le cas échéant, aux nouvelles obligations sociales en cas de franchissement de seuil.

Depuis 2020, la loi Pacte a modifié les obligations rattachées aux seuils d'effectifs en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. Le franchissement du seuil de 300 salariés provoque également des obligations pour l'employeur, notamment l'obligation d'établir un bilan social ou encore de négocier un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Attention : le mode de calcul de l'effectif varie selon les droits et obligations de l'employeur. La durée pendant laquelle le franchissement du seuil doit être atteinte se distingue selon l'obligation concernée. (Immédiatement, sur un an, 3 ans, 5 ans, ...)

1. Les obligations sociales de l'entreprise dès le premier salarié

A. La convention collective



Une convention collective contient des règles du droit du travail applicable à un **secteur d'activité**, en plus du code du travail. Elle est négociée et conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs.

La convention collective applicable est celle dont relève **l'activité principale** exercée par l'entreprise.

La majorité des entreprises sont tenues d'appliquer une convention collective.

B. Le document unique d'évaluation des risques

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans les entreprises dès l'embauche du premier salarié.

L'employeur consigne dans ce document, le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés et les actions prises pour y remédier.

Sanctions : L'employeur s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe :

- Pour une personne physique, jusqu'à **1 500 euros** (et jusqu'à 3 000 euros en cas de récidive)
- Pour une personne morale, jusqu'à **7 500 euros** (et jusqu'à 15 000 euros en cas de récidive)
- Mise en cause de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle

De plus, l'employeur qui ne met pas le DUERP à la disposition du CSE commet un **délit d'entrave**. La peine peut aller jusqu'à **1 an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende**.

C. Le registre unique du personnel



L'employeur doit tenir un registre du personnel dans chaque établissement de l'entreprise.

Ce document permet **l'identification des emplois dans chaque établissement**. Ainsi, doivent y être mentionnées lors des embauches et dans leur ordre, l'identité de tous les salariés occupés par l'établissement, y compris les travailleurs à domicile. De plus, des informations sur les fonctions exercées (emploi, qualification, date d'entrée et sortie, ...) doivent être indiquées. Enfin, des mentions spécifiques sont à renseigner seulement pour certaines situations (travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre autorisant l'exercice d'une activité salariée, ...).

Les renseignements contenus dans le registre doivent être **conservés pendant 5 ans** à compter de la date du départ des salariés concernés.

Sanction : L'employeur est passible d'une amende de 750 euros pour chaque salarié concerné par l'absence de registre du personnel.

D. La DPAE (déclaration préalable à l'embauche)

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après **déclaration nominative auprès des organismes de protection sociale** désignés à cet effet (Urssaf ou MSA pour les salariés agricoles). La DPAE va permettre d'ouvrir aux salariés tous ses **droits sociaux**, d'être couvert en cas d'accident du travail et de bénéficier des droits à exonération éventuels.

En effet, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) dans les **8 jours** qui précèdent toute embauche de salarié.

Sanction : En l'absence de DPAE, l'employeur s'expose à diverses sanctions pénales et administratives pour dissimulation d'emploi salarié.

E. La vérification du titre de séjour et autorisation de travail

Pour toute embauche d'un salarié étranger, l'employeur a l'obligation de vérifier 2 jours ouvrables avant l'embauche, la validité de son titre de séjour et de son autorisation de travail.

A noter : si le salarié étranger est déjà inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de France Travail (anciennement Pôle Emploi), l'employeur est déchargé de son obligation de vérification du titre de séjour.

Sanction : l'employeur s'expose à diverses sanctions pénales et administratives pour travail illégal.

F. L'affiliation à un régime de prévoyance et frais de santé



L'employeur doit fournir à tous ses salarié une couverture complémentaire aux prestations octroyées par le régime de base de la Sécurité sociale. Il existe le **régime de frais de santé** (Mutuelle) et le **régime d'assurance incapacité, invalidité et décès** (Prévoyance).

L'employeur a l'obligation de proposer **un régime de remboursement complémentaire des frais de santé**, dès la présence d'un seul salarié. Le contrat de mutuelle doit être **obligatoire** pour les salariés, sauf cas de dispense, collectif (CDD, CDI, temps partiel) et **responsable**.

La participation financière de l'employeur doit au moins être égale à 50% de la cotisation (le reste à charge du salarié).

Concernant le régime de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), pour les **salariés non-cadres**, il n'y a pas d'obligation légale, mais la convention collective applicable à l'entreprise peut l'imposer. A l'inverse, pour **les salariés cadres**, il existe une obligation légale.

G. L'affiliation à une médecine du travail

L'adhésion à une médecine du travail est obligatoire dès le premier salarié. Quelle que soit la nature et la durée du contrat de travail, l'employeur doit organiser **une visite** effectuée par le médecin du travail **dans les trois mois qui suivent l'embauche**.

H. La nomination d'un référent prévention

Quel que soit l'effectif et l'activité de l'entreprise, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des **activités de protection et de prévention des risques professionnels** de l'entreprise.

Le référent prévention doit bénéficier d'une **formation en matière de santé et sécurité au travail**. Le temps est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

A défaut de salariés compétents, l'employeur peut faire appel à un intervenant extérieur.

I. La déclaration d'emploi des travailleurs handicapés



Toute entreprise quel que soit son effectif doit déclarer **le nombre de travailleur handicapé qu'elle emploie**. La déclaration doit décrire le nombre et le statut de chaque travailleur handicapé recruté, quel que soit son contrat de travail.

Cette déclaration se fait tous les mois dans la déclaration sociale nominative (DSN).

J. La contribution à la formation professionnelle

Toute entreprise employant au moins 1 salarié a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle. Toutefois, le pourcentage de contribution à la formation professionnelle à verser dépend du nombre de salarié.

- un taux pour les entreprises de moins de 11 salariés : **0,55%**.

K. La contribution au FNAL

La contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL) est due par les employeurs quel que soit l'effectif. Toutefois, le taux varié en fonction de l'effectif de l'entreprise :

-**0,10%** sur la part des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

2. Les obligations sociales de l'entreprise à partir de 11 salariés

A. Le forfait social



Le forfait social est une contribution patronale affectée à la Sécurité sociale.

Les entreprises dont l'effectif est de 11 salariés et plus, sont redevables du forfait social, sur les contributions de prévoyance complémentaire aux taux de 8%.

En cas de franchissement à la hausse de l'effectif, les entreprises, bénéficient **pendant 5 années civiles consécutives** de la neutralisation du franchissement du seuil et ne seront pas assujetties au forfait social aux taux de 8%.

B. La mise en place du Comité social et économique

Un Comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Le CSE a des attributions **réduites** (présentation des réclamations ; contribution à la promotion de la santé, de la sécurité sociale et économique ; saisine de l'inspection du travail ; droit d'alerte).

Sanction : Délit d'entrave (1 an d'emprisonnement et une amende de 7500 euros), perte de certaines exonérations sociales, dommages et intérêts en fonction du préjudice subi, difficultés à engager certaines procédures (négociation d'accords collectifs, licenciements, etc...).

C. Les nouvelles cotisations sociales

- Assujettissement au versement mobilité/transport : dans la région Île-de-France, le taux maximal applicable varie entre **1,6% et 3,20%**. Hors région Île-de-France, les taux maximums varient en moyenne entre **0,55% et 1,75%**.
- Assujettissement au versement mobilité régional et rural : créé par la loi de finances pour 2025, il s'applique en France métropolitaine et dans la collectivité de Corse. La région Île-de-France et les départements d'Outre-mer ne sont pas concernés. Ce versement concerne les entreprises avec un effectif de 11 salariés et plus dans le ressort d'une région l'ayant instauré. Le taux de ce versement est plafonné à **0,15 %**.

- Cotisation à la formation professionnelle : passage du taux réduit de 0,55 % au taux plein de 1 % .

D. La nouvelle obligation de partage de la valeur

Pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025, un dispositif de partage de la valeur doit être mis en place dans les entreprises de 11 salariés à 49 salariés qui ont réalisé un **bénéfice net d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives**. Cette obligation s'applique à titre expérimental pour 5 ans.

3. Les obligations sociales de l'entreprise à partir de 20 salariés

Dans chaque entreprise d'au moins 20 salariés, l'employeur est tenu d'embaucher des **personnes handicapées à hauteur de 6% de son effectif total**. L'entreprise ne remplissant pas cette obligation d'emploi doit verser une contribution financière aux organismes de sécurité sociale concernés.

4. Les obligations sociales de l'entreprise à partir de 50 salariés

A. CSE élargi doté d'un budget de fonctionnement et œuvres sociales



Dans les entreprises où l'effectif est d'au moins 50 salariés pendant **12 mois consécutifs**, les attributions du CSE sont **étendues**.

Le CSE doit être informé et consulté sur les questions relatives à **l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**. Chaque année le CSE doit être consulté **sur les orientations stratégiques, la**

situation financière et économique, la politique sociale de l'entreprise et sur les conditions de travail.

Le CSE se trouve aussi obligatoirement doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget œuvres sociales.

B. La base de données économiques et sociales (BDES)

La BDES est mise en place lorsque le seuil de 50 salariés est atteint pendant **12 mois consécutifs**.

La BDES rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise qui doivent **être mises à la disposition du CSE**.

C. La participation aux résultats

Les entreprises et les unités économiques et sociales (UES) dépassant le seuil de 50 salariés doivent mettre obligatoirement en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. La participation permet de **redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise**.

L'entreprise a l'obligation de mettre en place un accord de participation si son effectif est d'au moins 50 salariés pendant **5 années civiles consécutives**. Toutefois, si le seuil de 50 salariés baisse lors d'une année civile, la mise en place d'un accord de participation n'est plus obligatoire pendant de nouveau 5 années.

D. Le règlement intérieur



L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés. Cette obligation s'applique au terme d'un délai de **12 mois consécutifs** à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint.

Le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur contenant les dispositions suivantes :

- Mesures en matière de **santé et sécurité**.
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés.
- Règles relatives à la **discipline**, nature et l'échelle des sanctions (avertissement, durée de la mise à pied, ...).

- Dispositions relatives au respect des **procédures disciplinaires** (convocation à un entretien préalable par exemple).
- Dispositions relatives **aux droits de la défense** des salariés.
- Dispositions relatives aux **harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes**.
- L'existence du dispositif de protection des **lanceurs d'alerte**.

Sanctions :

- **Risque de dommages-intérêts en fonction du préjudice subi.**
- **Risque de difficultés pour la prise de certaines sanctions disciplinaires.**

E. L'index de l'égalité professionnelle

Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises doivent calculer et publier sur leur site internet, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. L'entreprise qui atteint le seuil de 50 salariés bénéficie d'un **délai de 3 ans** avant d'être soumise à cette obligation.

Sanction : l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

F. La négociation annuelle obligatoire (NAO)



La négociation annuelle obligatoire est obligatoire dès que l'entreprise atteint un seuil de 50 salariés et dispose d'un délégué syndical.

Les thèmes de négociation sont :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail.

G. Les accords à négocier (en plus de la participation)

- **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la NAO, ou à défaut un plan d'action, l'employeur s'expose à une pénalité de 1 % sur les rémunérations soumises aux cotisations.

- **Prévention des risques professionnels**

Obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action si au moins 25 % des salariés est exposé aux 6 facteurs de pénibilité au-delà des seuils, ou si le taux de sinistralité excède 0,25.

Sanction défaut d'accord ou plan d'action : pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % (taux maximal) des rémunérations versées aux salariés concernés au cours de la période pendant laquelle l'entreprise n'aura pas été couverte (les mois entiers sont pris pour le calcul).

H. Le local de restauration

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur est obligé de **mettre à disposition une salle de restauration**, peu importe le nombre de salarié ayant exprimé la volonté de prendre leur repas sur leur lieu de travail.

Le franchissement à la hausse du seuil de 50 salariés n'est pris en compte que lorsque celui-ci a été atteint ou dépassé pendant **5 années civiles consécutives**. Le franchissement à la baisse de ce seuil d'effectif a pour effet de faire courir un nouveau délai de 5 ans.

I. Les nouvelles cotisations sociales

Participation à l'effort de construction : taux de 0,45 % du montant des rémunérations versées au cours de l'exercice écoulé.

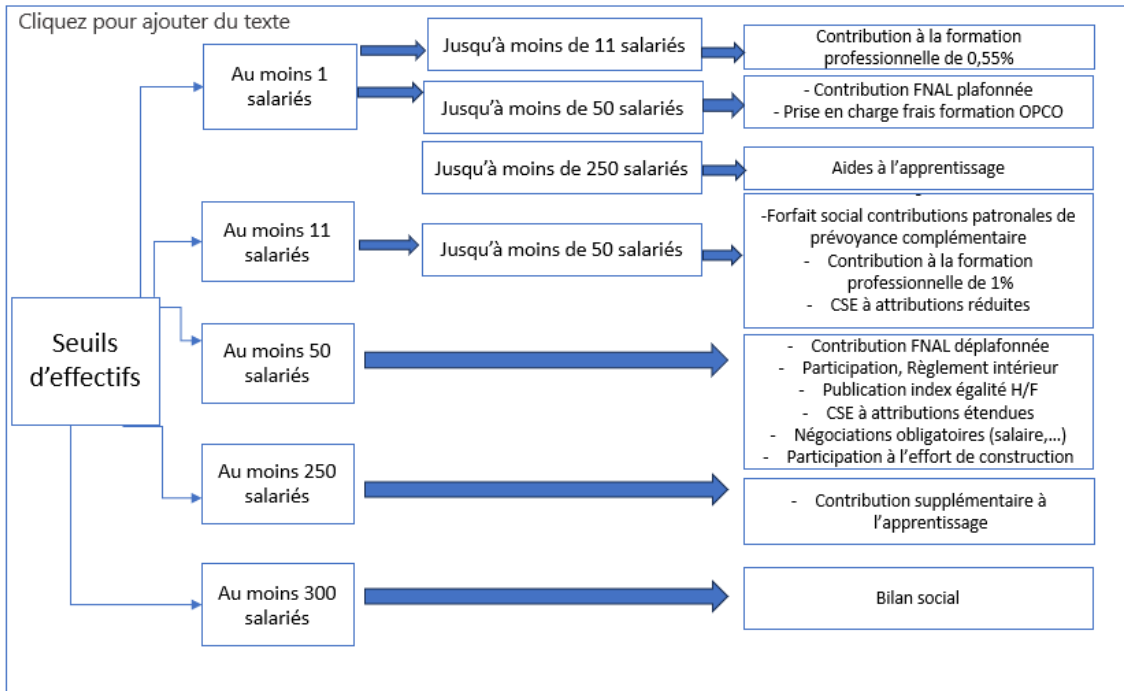
Cotisation Fnal : passage du taux réduit de 0,1 % au taux plein de 0,50 % de la masse salariale.

J. Obligation de négocier le PER

L'entreprise ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprise (PEI) depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un Plan d'épargne retraite (PER), si l'entreprise ne propose pas déjà à l'ensemble de ses salariés un système de retraite collectif.

Synthèse

Les différents seuils d'effectifs



Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Nous tenons à vous informer que le pôle social du Cabinet APLITEC est là pour vous accompagner dans la réalisation de certaines de vos obligations sociales et/ou du calcul de vos effectifs.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de plus d'informations ou d'assistance supplémentaire.

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social

claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com