

Une refonte complète des seuils d'effectifs ?

La loi du 22 mai 2019, dite Pacte, entend procéder à une simplification et une rationalisation des seuils d'effectifs dans les entreprises qui, lors de leur dépassement, soumettent les employeurs à de nouvelles obligations. Néanmoins, certains particularismes demeurent.

Partant du principe que les entreprises étaient plutôt réticentes à franchir les seuils d'effectifs, le législateur a souhaité assouplir les dispositions légales afin de limiter les effets néfastes communément appelés « effets de seuil ». C'est l'article 11 de la loi pour la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019, dite loi Pacte, qui a eu cette lourde tâche. Ses dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020, à la suite de la publication de plusieurs décrets d'application du 31 décembre 2019. Cette simplification découle des trois modifications principales suivantes.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les seuils d'effectifs se concentrent autour de trois paliers distincts : 11, 50 et 250 salariés.

sement, unité économique et sociale – UES...).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, une règle de calcul unique issue du droit de la Sécurité sociale consacrée à l'article L130-1 s'applique. Pour apprécier les seuils, est désormais comptabilisé l'effectif salarié annuel moyen, y compris s'il s'agit d'une association comportant plusieurs établissements. Les conséquences sont les suivantes :

- l'effectif à prendre en compte doit être apprécié au niveau de l'entreprise (abstraction faite de l'établissement ou de l'UES) ;
- l'effectif est relevé au 31 décembre de l'année N-1 en fonction de la moyenne du nombre de personnes qu'il conviendra d'inclure dans le calcul au titre de chacun des mois de l'année N-1.

Schématiquement, cette mesure devrait éviter à de nombreux services des ressources humaines de ressortir leur tableau Excel et de prendre appui – avec toute l'auto-



Pour calculer l'effectif, on se référera classiquement aux catégories de personnes visées par l'article R130-1 du Code de la Sécurité sociale.

maticité qui en découle – sur la déclaration sociale nominative (DSN). La prudence est toutefois de mise puisque des spécificités demeurent.

Pour calculer l'effectif, il conviendra classiquement de se référer aux catégories de personnes visées par l'article R130-1 du Code de la Sécurité sociale, remanié par le décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019. Ainsi le texte exclut les mandataires sociaux sans contrat de travail (lesquels étaient, selon l'ancienne rédaction, inclus du fait de leur affiliation au régime général

de la Sécurité sociale). Il sera néanmoins nécessaire de veiller à certaines particularités selon l'objet de l'obligation puisque les dispositions du Code du travail [1] demeurent applicables. En effet, il existe toujours des différences concernant le mode de décompte des intérimaires et salariés mis à disposition. Ceux-ci sont pris en compte dans l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents depuis au moins un an. Tel n'est pas le cas en droit de la Sécurité sociale.

2 Une concentration des seuils

« Inférieur ou égal à onze salariés », « vingt salariés au plus », « plus de vingt-cinq salariés », « au moins de cent cinquante salariés » : difficile de recenser toutes les rédactions qui étaient applicables jusqu'à présent dans les différents codes. Néanmoins, et c'est l'une des principales modifications, les seuils intermédiaires de 10, 20, 25, 100, 150 et 200 salariés ont disparu.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les seuils d'effectifs se concentrent autour de trois paliers distincts : 11, 50 et 250 salariés. En pratique, cela implique que certaines obligations actuelles prévues, par exemple, au seuil de 20 salariés soient déplacées et non supprimées. La loi Pacte va ainsi dans le sens d'un rehaussement des seuils d'effectifs. De ce fait, l'obligation de mettre en place un règlement intérieur n'est désormais obligatoire qu'à partir de 50 salariés, au lieu de 20 et, particularité à signaler, dès lors que cet effectif aura été atteint pendant 12 mois consécutifs [2].

À noter. L'effectif reste décompté néanmoins selon les dispositions des articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail.

Il est important de souligner que le seuil déterminant le taux de la contribution Fnal (pour fonds national d'aide au logement) à 0,5 % (au lieu de 0,1 %) ne sera dû qu'à partir de 50 salariés et non 20 comme auparavant. Toutefois, le texte prévoit un mécanisme d'atté-

L'obligation de mettre en place un règlement intérieur n'est désormais obligatoire qu'à partir de 50 salariés, au lieu de 20.

nuation des effets de franchissement de seuil qui ne s'applique qu'aux entreprises qui, au 1^{er} janvier 2020, n'ont pas atteint le seuil requis ou encore à celles créées après cette date et pour lesquelles il faudra attendre l'écoulement du délai de cinq années.

À titre d'exemple, les associations qui emploient 30 salariés au 1^{er} janvier 2020 et qui étaient assujetties au taux de contribution de 0,50 % en 2019 le restent. L'Urssaf s'est limitée à rappeler ce principe sur son site Internet. Des précisions de la part de l'organisme, par la voie d'une circulaire opposable, sont fortement attendues.

Même si la loi Pacte a le mérite de rechercher l'harmonisation et la clarification, il n'en demeure pas

moins que certains particularismes vont demeurer. En effet, les seuils de 20 et 200 salariés ne sont pas définitivement supprimés. Ainsi, celui de 200 salariés obligeant les entreprises à mettre à disposition un local syndical a été maintenu.

3 Limiter les effets de franchissement des seuils

Enfin, la loi tente de résoudre une des principales difficultés qui est celle des effets de seuils. Concrètement, cela revient à dire que les associations ou entreprises stagnent plus ou moins volontairement en deçà d'un seuil pour éviter de mettre en œuvre l'obligation qui en découle. Il peut être cité, à titre d'exemple, l'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés une fois que le seuil de 20 salariés est atteint pendant une durée de trois ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le seuil devra être franchi pendant cinq années civiles consécutives pour produire ses effets. Autrement

dit, il faudra attendre cinq ans pour que le dépassement du seuil devienne contraignant et, dès lors que l'effectif passera sous le seuil franchi jusqu'alors, un délai de cinq ans recommencera à courir intégralement. Précisons toutefois que, pour ouvrir cette nouvelle période, il sera nécessaire d'être passé en dessous du seuil en moyenne sur une année civile. Cependant, un mécanisme d'atténuation des effets de franchissement a été institué par le Code de la sécurité sociale.

François Legras,
avocat, Picard avocats

[1] Code du travail, articles L1111-2 et L1111-3

[2] Code du travail, article L1311-2, applicable aux entreprises créées depuis le 1^{er} janvier 2020

RÉFÉRENCES

- Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte)
- Décrets n° 2019-1591 et n° 2019-1586 du 31 décembre 2019