

SOCIAL

Effectifs : incidences des dépassements des seuils

Quelles sont les conséquences de l'embauche d'un ou plusieurs salariés et de l'augmentation des effectifs de l'entreprise sur les déclarations sociales, les cotisations et obligations sociales ?



1

A compter du 1^{er} salarié :

- Financement de la formation continue : taux global de 0,55%,
- Financement de la taxe d'apprentissage : taux global de 0.68%,
- Exonération des cotisations salariales et patronales hors accident du travail en cas d'embauche d'un apprenti (sans condition d'effectif si l'entreprise est inscrite au répertoire des Métiers)
- Déduction Forfaitaire Patronale (DFP) : 1,5 €/heure supplémentaire,
- Contribution FNAL : 0,10% (Tranche A)
- Versement trimestriel des charges sociales sauf cas particulier (médecine du travail...).

11

A compter du 11^{ème} salarié :

- Versement transport (sous conditions).
- Financement de la formation continue : taux global de 1%,
- Versement mensuel des cotisations,
- Forfait social sur prévoyance : 8%.
- Organisation des élections des délégués du personnel,
- Fin des exonérations patronales pour les contrats d'apprentissage conclus par des entreprises non inscrites au répertoire des Métiers.

20

A compter du 20^{ème} salarié :

- Suppression de la Déduction Forfaitaire Patronale (DFP),
- Participation à la construction : taux de 0,45%,
- Contribution FNAL (Urssaf uniquement) : 0,5 % (Totalité du salaire)
- Obligation d'emploi d'handicapés (sinon cotisation AGEFIPH),
- Obligation d'élaboration d'un règlement intérieur.

25

A compter du 25^{ème} salarié :

- Mise en place obligatoire d'un réfectoire si les salariés en font la demande.

50

A compter du 50^{ème} salarié :

- Mise en place d'un Comité d'Entreprise et un CHSCT,
- Mise en place d'une Base Unique de Données Economiques et Sociales
- Signature d'un accord de participation aux résultats,
- Déclaration Mensuelle des Mouvements de Main-d'œuvre (DMMO)
- Négociation annuelle obligatoire (en présence d'un délégué syndical),
- Bilan annuel des heures supplémentaires et complémentaires,
- Bilan semestriel des contrats aidés,
- Information trimestrielle sur la situation financière,
- Négociation d'un accord pour l'égalité professionnelle,
- Négociation d'un accord pour la prévention de la pénibilité (pour certaines entreprises exposées à des facteurs de risques spécifiques),
- Négociation d'un accord contrat de génération.

Certaines cotisations ou contributions peuvent bénéficier d'un effet de lissage avec une augmentation progressive lorsqu'un seuil est dépassé.

Qui entre dans le calcul d'effectif ?

- CDI temps plein : 1 unité si présent au dernier jour du mois,
- CDI temps partiel : prorata temporis,
- CDD et travailleurs temporaires : prorata temporis au cours des 12 derniers mois,
- Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure : pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois si présents depuis plus d'un an dans la société,

Sont exclus du calcul d'effectif les apprentis, contrats aidés, stagiaires, dirigeants et mandataire sociaux non titulaires d'un contrat de travail, ainsi que les CDD et les salariés mis à disposition lorsqu'ils remplacent un salarié absent.

D'autres obligations interviennent lorsque l'effectif dépasse 100, 150, 200 salariés... et plus