



Les principaux seuils sociaux (2009)

10 salariés et plus

- Obligation d'immatriculation des entreprises artisanales au registre des métiers
- Repos compensateur obligatoire de 100 % pour les heures effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires autorisé
- Changement de taux de cotisation pour la formation professionnelle (1) (passage de 0,55 à 1,05 %)
- Versement transport
- Présentation simplifiée du bilan et du compte de résultat (également si le chiffre d'affaires excède 234 000 euros ou si le total du bilan excède 267 000 euros)
- Perte du bénéfice de l'extension de l'exonération de cotisations sociales sur les contrats d'apprentissage
- Perte du bénéfice de l'exonération de cotisations sociales pour les entreprises implantées dans les DOM

11 salariés et plus

- Versement d'une indemnité minimale de 6 mois de salaires en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse
- Obligation d'organiser l'élection du délégué du personnel (2) ; le délégué du personnel peut également être désigné comme délégué syndical

20 salariés et plus

- Obligation en matière de réglementation intérieure et d'emploi des handicapés
- Contribution au Fonds national d'aide au logement, versement de la participation à l'effort de construction
- Changement de taux de cotisation pour la formation professionnelle (passage de 1,05 % à 1,6 % - taux de droit commun)
- Perte de la possibilité de recourir au contrat nouvelle embauche (CNE)
- Perte du bénéfice de l'extension de 2,1 points de l'allègement de cotisations sociales sur les bas salaires
- Passage de 1,50 à 0,50 euro de la réduction forfaitaire de cotisation sociale patronale sur une heure supplémentaire

50 salariés et plus

- Possibilité de désignation d'un délégué syndical
- Obligations en matière de formation professionnelle (dépense minimum de 1,6 % de la masse salariale)
- Obligation de mettre en place un comité d'entreprise
- Obligation de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- Fonctions supplétives des délégués du personnel
- Mise en place d'une participation aux résultats
- Obligations de recourir à un plan social en cas de licenciement économique concernant 9 salariés et plus

- Perte de la possibilité d'une présentation simplifiée de l'annexe 2 des comptes (également si le total du bilan excède 2 Millions d'euros ou si le CA excède 4 Millions d'euros)
- Obligation pour les SARL, les Sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite simple et les personnes morales de droit privé de désigner un commissaire aux comptes (également si le total du bilan excède 1,55 Millions d'euros ou si le CA est supérieur à 3,1 Millions d'euros)
- Perte du bénéfice des exonérations fiscales et sociales pour les entreprises implantées en zones franches urbaines.

150 salariés et plus

- Obligations supplémentaires quant aux réunions du comité d'entreprise

200 salariés et plus

- Possibilité de congés sabbatiques pour les salariés
- Délégation unique
- Mise en place d'une commission de la formation professionnelle
- Congé pour création d'entreprise
- Local des délégués du personnel
- Invitations aux réunions syndicales

250 salariés et plus

- Préretraites progressives
- Perte du bénéfice éventuel du statut fiscal de jeune entreprise innovante
- Perte du bénéfice éventuel du statut fiscal de PME en croissance

300 salariés et plus

- Obligations supplémentaires relatives au dialogue social
- Obligations d'établissement des comptes prévisionnels (si le chiffre d'affaires est supérieur à 18 Millions d'euros)
- Obligation triennale de négociation collective de la gestion anticipée des emplois

500 salariés et plus

- Seuil pour les aides publiques
- Préparation de la négociation obligatoire
- Mise en place d'un service social du travail

1 000 salariés et plus

- Comité économique et comité d'entreprise européen
- Perte du bénéfice des dispositifs de reclassement simplifiés (CRP et CTP) hors procédure de redressement ou de liquidation

(1) Ce taux est éventuellement modulé pour les entreprises de travail temporaire (à 1,35 % de 10 à 20 salariés et à 2 % au-delà de 20 salariés ;

(2) Il ne s'agit pas d'une obligation de résultat : 76 % des entreprises de 11 à 50 salariés n'ont pas de délégué du personnel.

Publiée dans le rapport « Refondation du droit social », rédigé par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, paru en 2010. Elle a été dressée par la DGPE (Direction générale du Trésor et de la politique économique).