



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 06.20
24/01/2020

La réforme des seuils d'effectifs

De nouvelles règles de calcul à partir du 1er janvier 2020

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi « PACTE »), publiée au Journal Officiel du 23 mai 2019, a souhaité simplifié les seuils sociaux.

Dans ce but, elle a mis en place un mécanisme **unifié** de décompte des effectifs, l'**effectif « sécurité sociale »** devenant la référence et en a **étendu** l'application à un certain nombre d'obligations notamment en droit du travail **avec effet au 1^{er} janvier 2020**.

Deux décrets datés du 31 décembre 2019 (publiés au Journal Officiel du 1^{er} janvier 2020) apportent des précisions.

Le décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 détermine les modalités de décompte des effectifs salariés fixées par l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale et révisé certaines dispositions du code du travail afin de les adapter à la réforme opérée par la loi PACTE.

Le second décret n° 2019-1591 daté également du 31 décembre 2019 en fait de même pour des dispositions réglementaires du Code général des collectivités territoriales relatives au versement transport.

La réforme des seuils d'effectif instauré par la loi PACTE comporte 3 objectifs :

- **Harmoniser les modalités de décompte des effectifs.** Pour calculer l'effectif de l'entreprise, la règle de décompte de référence est celle de l'effectif annuel moyen de l'année N-1.
Cette méthode de calcul est étendue à l'ensemble des cotisations et contribution ainsi qu'à certaines obligations de droit du travail ;
- **Rationaliser les seuils d'effectif** en réduisant le nombre des seuils en deçà de 250 salariés et les **recentrer sur 3 niveaux : 11, 50 et 250 salariés ;**
- **Limiter les effets de franchissement de seuil** en instaurant un dispositif unifié exigeant que ce seuil soit atteint ou franchi pendant 5 années civiles consécutives pour qu'il soit contraignant. **Ce dispositif unifié s'applique aux seuils d'effectif fixés par le code de la sécurité sociale ainsi qu'à certaines obligations de droit du travail.**

1. Modalités de décompte des effectifs « sécurité sociale »

Jusqu'alors, les modalités de décompte des effectifs sont éparses dans les codes (Code du travail, Code de la sécurité sociale, Code général des collectivités territoriales et Code des transports).

Afin d'harmoniser ces dispositions, la loi PACTE transpose, au niveau législatif, **la règle générale** relative aux modalités de **décompte des effectifs** actuellement inscrite dans la partie réglementaire du **Code de la sécurité sociale**, en créant un nouvel article L 130-1, et **l'étend à certains dispositifs relevant notamment du Code du travail.**

Le décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019, quant à lui, réécrit l'article R 130-1 du code de la sécurité sociale, qui constitue la disposition principale du décompte des effectifs.

Ces modifications concernent naturellement les obligations prévues par le droit de la sécurité sociale.

Le réseau URSSAF rappelle les obligations concernées par le calcul unifié du décompte des effectifs.

Sont notamment visés :

- la contribution FNAL au taux de 0.5 % ;
- le forfait social sur les contributions de prévoyance complémentaire ;
- le forfait social sur les l'épargne salariale ;
- la réduction Fillon (coefficient de réduction variable selon le taux FNAL) ;
- l'exonération de cotisation outre-mer dite « Lodeom » ;
- l'exonération ZRR ;
- la déduction forfaitaire patronale au titre des heures supplémentaires ;
- le versement transport ;
- la contribution patronale finançant les chèques-vacances ;
- l'exigibilité de la déclaration et du paiement des cotisations sociales ;
- les obligations en matière de versement en un lieu unique.

Mais également les obligations relevant du droit du travail, mais soumises désormais aux règles de décompte « sécurité sociale ».

Par exemple, cette réforme concerne les seuils applicables en matière de participation aux résultats, d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, de taux de contribution formation ou d'octroi de l'aide unique à l'apprentissage.

Vous trouverez en fin de circulaire un tableau récapitulatif qui synthétise les principales règles visées par la réforme.

Vous trouverez également sur le réseau des URSSAF un certain nombre de précisions via son site internet : www.urssaf.fr

Nouvelles modalités de calcul de l'effectif « sécurité sociale » :

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'effectif salarié annuel de l'employeur correspond à la **moyenne** du nombre de **personnes employées** au cours de **chacun des mois** de l'**année civile précédente (N-1)**.

Pour la détermination de cet effectif, les **mois au cours desquels aucun salarié n'est employé** ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.

Le résultat est arrondi, s'il y lieu, au centième. A cet effet, il n'est pas tenu compte de la fraction d'effectif au-delà de la deuxième décimale.

Une dérogation est prévue pour la tarification de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Comme actuellement, l'effectif pris en compte pour l'appréciation des seuils sera toujours celui de la « dernière année connue » qui se distingue de « l'année civile précédente ». Ainsi pour le calcul de la cotisation AT/MP, les CARSAT teindront compte des effectifs de l'année N-2 par rapport à l'année de tarification.

En outre, l'effectif de l'**année de création** du **premier emploi salarié** titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise correspondra à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel aura eu lieu ce premier recrutement.

Enfin, en cas de **modification de la situation juridique de l'employeur**, y compris lorsqu'elle entraîne une création d'entreprise, l'effectif à prendre en compte pour l'année en cours de laquelle les contrats sont transférés correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel le transfert des contrats de travail a été réalisé.

Le calcul s'effectuera au **niveau de l'entreprise**, et non de l'établissement

Catégories de personnes à prendre en compte :

Selon le décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019, pour déterminer l'effectif salarié annuel de l'employeur, sont **uniquement prises en compte « les personnes titulaires d'un contrat de travail »** et les agents et salariés du secteur public relevant du régime d'assurance chômage.

Catégorie de personnes exclues :

➤ Les mandataires sociaux relevant du régime général

En revanche, il n'est **plus fait mention** des dirigeants et mandataires sociaux affiliés au régime général (gérant minoritaire de SARL, présidents et dirigeants de SA et de SAS, notamment)

Aussi, sauf à être titulaires d'un contrat de travail, ils sont désormais **exclus** du calcul de l'effectif moyen annuel « sécurité sociale ».

➤ Les autres catégories de personnes

Les **salariés mis à disposition** (y compris les intérimaires) demeurent **exclus** des effectifs « sécurité sociale » de l'entreprise utilisatrice, n'étant pas lié à celle-ci par un contrat de travail.

De même, les **salariés en CDD** ne sont pas pris en compte lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

Sauf en ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la tarification des AT/MP, ne sont pas non plus pris en compte dans le calcul des effectifs « sécurité sociale » :

- Les **apprentis** ;
- Les titulaires d'un **contrat unique d'insertion** pendant la durée d'attribution de l'aide financière (contrat initiative-emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi) ;
- Les titulaires d'un **contrat de professionnalisation** jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Les modalités de prise en compte des salariés :

Comme auparavant, les salariés à **temps complet** sont intégralement pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au cours du mois.

Les salariés à **temps partiel** sont pris en compte au prorata, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle de travail.

En cas de **mois incomplet** (embauche ou départ en cours de mois), les salariés sont décomptées à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel elles ont été employées.

2. Rationalisation des seuils d'effectif

Afin de rationaliser les différents seuils d'effectif pour les **recentrer** sur les seuils de **11, 50 et 250 salariés**, la loi PACTE :

a) Relève de 20 à 50 salariés le seuil à partir duquel :

- **Un règlement intérieur doit être établi.**

Désormais, l'obligation s'applique si le seuil de **50 salariés** a été atteint **pendant 12 mois consécutifs**.

Par ailleurs, le décret précise le délai accordé aux **entreprises nouvelles** pour se conformer à cette obligation.

Ainsi, les **entreprises créées** à partir du **1^{er} janvier 2020** disposent d'un **délai de 12 mois**, à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, pour élaborer leur règlement intérieur.

Attention : L'effectif est calculé selon les règles de droit du travail (articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail). En effet, il n'est pas visé par les règles de décompte « sécurité sociale ».

En effet, les articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail, relatifs au calcul des seuils d'effectifs pour la mise en œuvre du Code du travail dans son ensemble, continuent de s'appliquer aux dispositifs de ce Code qui ne sont pas visés par la loi PACTE.

- **Le taux de la contribution FNAL passe du taux réduit de 0.10 % au taux plein de 0.50 %.**
- **La participation de l'employeur à l'effort de construction est due.**

b) **Harmonise les expressions relatives aux seuils pour plus de lisibilité, ce qui conduit parfois à relever des seuils :**

- l'expression « plus de ... salariés » est remplacée par « au moins ... salariés » ;
- l'expression « ... salariés et plus » est remplacée par « d'au moins ... salariés » ;
- l'expression « d'au maximum ... salariés » est remplacée par « de moins de ... » ;
- l'expression « compris entre ... et ... » est remplacée par « au moins ... et moins de ... salariés ».

➤ **Tableau récapitulatif des principaux changements :**

Seuils d'effectif applicables	Avant le 01/01/20	Après le 01/01/20
Contribution FNAL : passage du taux réduit de 0.10 % au taux plein de 0.50 %	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés
Participation à l'effort de construction	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés
Droit à l'exonération de cotisations dans les ZRR	≤ 50 salariés	< 50 salariés

c) A l'exception des obligations suivantes :

La référence au seuil de 20 salariés reste applicable pour :

- Le bénéfice de la déduction patronale sur les heures supplémentaires ;
- Le droit à la contrepartie obligatoire en repos de 100 % dû au salarié effectuant des heures supplémentaires au-delà de contingent annuel ;
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il en est de même du **seuil de 200 salariés**. Ce seuil de 200 salariés qui contraint les entreprises à mettre à disposition un local syndical a été maintenu.

3. limiter les effets de franchissement de seuil

 **Principe :**

La loi PACTE a instauré un **gel de 5 ans** dans l'application de toute obligation s'imposant aux entreprises qui vient de franchir un seuil à la hausse ou à la baisse.

Désormais, sauf exceptions, le franchissement à la **hausse** d'un seuil d'effectif salarié ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé **pendant 5 années civiles consécutives**.

En d'autres termes, un employeur n'aura pas à appliquer les règles conditionnées à un tel seuil s'il n'est pas franchi pendant 5 années d'affiliée.

Par ailleurs, en cas de baisse de l'effectif sur **une année civile** faisant passer l'entreprise sous un seuil, un **nouveau** délai de **5 ans s'ouvre** en cas de nouveau franchissement à la hausse du seuil d'effectif.

Sur son site internet, le réseau des URSSAF précise, au moyen d'exemples, les règles applicables.

Toutefois, précise l'administration, ce dispositif de neutralisation ne s'applique pas aux exonérations calculées dans la limite d'un effectif (cas de l'exonération ZRR pour l'embauche d'un premier salarié dans la limite de 49 salariés) ni à l'exonération pour les employeurs de moins de 11 salariés dans les DOM pour laquelle une mesure spécifique est prévue.

 **Dispositions transitoires :**

➤ **Entreprises déjà assujetties en 2019**

Les nouvelles règles de franchissement de seuils ne s'appliqueront pas aux entreprises répondant à deux conditions cumulatives :

- leur effectif est supérieur ou égal au seuil déclenchant l'obligation en cause au 1er janvier 2020 ;
- elles étaient soumises à l'obligation déclenchée par le franchissement du seuil en question au titre de l'année 2019.

➤ **Maintien d'anciens dispositifs de lissage durant trois ans**

De même, les dispositifs actuels d'atténuation des effets de seuils **continueront de s'appliquer** pour les **entreprises qui en bénéficient au 31 décembre 2019** et ce, **jusqu'à leur expiration**.

Ainsi, il est prévu que les entreprises bénéficiaires de ces dispositions transitoires au 1^{er} janvier 2020 ne bénéficieront pas du mécanisme de limitation des effets de seuils institué par la loi PACTE.

Sont concernés les dispositifs applicables en matière :

- d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- d'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- de contribution au FNAL à 0,50 % et de participation à l'effort de construction. *Attention, le seuil d'assujettissement à ces contributions passant de 20 à 50 salariés au 1er janvier 2020. Il est à noter que les anciens dispositifs de gel et de lissage resteront applicables durant 3 ans au maximum aux entreprises dépassant le seuil de 50 salariés au 31 décembre 2019.*
- de versement transport pour les entreprises occupant 11 salariés et plus ;
- de forfait social au taux de 8 % applicable sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire pour les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- de déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires applicables dans les entreprises employant moins de 20 salariés.

4. Extension de l'effectif « sécurité sociale » à certaines obligations de droit du travail

En principe, le Code du travail détermine, pour l'ensemble des dispositions relevant de ce code, l'effectif à prendre en compte.

Par dérogation, les modalités de décompte de l'effectif « sécurité sociale » ont été étendues par la loi PACTE à certaines obligations relevant de la partie législative du code du travail (voir tableau en fin de circulaire)

De son côté, le décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 étend ces nouvelles règles à plusieurs obligations relevant de la partie réglementaire du code du travail et modifie les seuils d'effectif déclenchant la mise en œuvre de ces obligations.

Ces modifications sont synthétisées dans le tableau ci-après.

Obligations de droit du travail soumises à l'effectif « sécurité sociale » par le décret	
Règles applicables depuis le 1^{er} janvier 2020	
Attestation d'assurance chômage	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de transmission dématérialisée à Pôle emploi à partir de 11 salariés (au lieu de 10 salariés auparavant). • Pour l'application de cette disposition, lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1^{er} janvier 2020, supérieur ou égal à 11 salariés et que cette entreprise était déjà soumise à l'obligation de dématérialisation au titre de 2019, en raison d'un effectif d'au moins 10 salariés, le gel de franchissement de seuil pendant 5 ans ne s'applique pas.
Local de restauration	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de mettre en place un local de restauration dans les établissements d'au moins 50 salariés (contre au moins 25 salariés précédemment). • Il est précisé que lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, les effectifs sont décomptés par établissement. • Une entreprise ou un établissement qui avait un local de restauration avant le 1^{er} janvier 2020 en application du régime antérieur doit conserver ce local jusqu'au 31 décembre 2024, même s'il ne répond pas aux nouvelles conditions d'effectif. En outre, au 1^{er} janvier 2025, le gel du franchissement de seuil pendant 5 ans ne s'appliquera pas à ces entreprises si, à cette date, leur effectif est supérieur ou égal à 50 salariés.
Services de santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de tenir à la disposition de l'administration un document annuel faisant état des changements de secteur et d'affectation du médecin du travail d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés (au lieu de plus de 50 salariés auparavant). • Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, les effectifs sont décomptés par établissement. • Le gel de franchissement de seuil pendant 5 ans ne s'applique pas lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1^{er} janvier 2020, supérieur ou égal à et qu'elle était déjà soumise à l'obligation d'établir ce document au titre de 2019, en raison d'un effectif de plus de 50 salariés.
Participation aux résultats de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Le décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 <u>abroge</u> l'article R 3322-1 du code du travail, qui précisait que la condition d'emploi habituel déterminant l'assujettissement à la participation était remplie dès lors que l'effectif de 50 salariés avait été atteint au cours des 3 derniers exercices, pendant une durée de 12 mois au moins, consécutifs ou non. • En effet, en application de la loi PACTE, l'effectif salarié et le franchissement d'un seuil en matière de participation est désormais déterminés selon les règles d'effectif « sécurité sociale » susvisées.
Autres dispositions d'adaptation	<ul style="list-style-type: none"> • Les décrets du 31 décembre 2019 tirent les conséquences des nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement de seuil susvisés en toilettant certaines dispositions figurant jusqu'alors dans la partie réglementaire de différents Codes. Il en est ainsi : <ul style="list-style-type: none"> - De l'aide unique aux employeurs d'apprentis ; - Des conditions d'assujettissement à la participation des employeurs à l'effort de construction ; - De la contribution formation.

SYNTHESE : Tableau récapitulatif des modifications

Le tableau ci-après récapitule les modifications apportées par la loi PACTE et par les décrets du 31 décembre 2019.

Les obligations pour lesquelles le seuil d'effectif est relevé sont signalées en vert.

Seuils d'effectif impactés par la loi PACTE	Nouveau seuil	Application du décompte de l'effectif « sécurité sociale » (article L 130-1 du code de la sécurité sociale)	Application du « gel » sur 5 ans de l'effet de seuil
Charges sociales (cotisations, contributions, participation)			
Contribution FNAL : passage du taux réduit de 0.10 % au taux plein de 0.50 %	≥ 50 salariés (20 salarié avant le 01/01/20)	Oui (inchangé)	Oui (sauf si application du dispositif transitoire) ³
Déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires	Inchangé : < 20 salariés	Oui (inchangé)	Oui (sauf si application du dispositif transitoire) ²
Exonération du forfait social sur le financement des prestations complémentaires de prévoyance	Inchangé : < 11 salariés	Oui (inchangé)	Oui (sauf si application du dispositif transitoire) ²
Contribution formation professionnelle : taux de 0.55 %	Inchangé : < 11 salariés	Oui (nouveau)	Oui (sauf si application du dispositif transitoire) ²
Versement transport	Inchangé : ≥ 11 salariés	Oui (inchangé)	Oui (sauf si application du dispositif transitoire) ²
Participation à l'effort de construction	≥ 50 salariés (20 salarié avant le 01/01/20)	Oui (inchangé)	Oui (sauf si application du dispositif transitoire) ²
Droit à l'exonération de cotisations dans les ZRR	< 50 salariés (≤ 50 salarié avant le 01/01/20)	Oui (inchangé)	Oui (sauf si application du dispositif transitoire) ²
Autres dispositions du code de la sécurité sociales liées à un seuil d'effectif ¹	Inchangé	Oui (inchangé)	Oui
Droit du travail (obligations RH)			
Obligation d'établir un règlement intérieur	≥ 50 salariés (20 salarié avant le 01/01/20)	Non (application du décompte « code du travail)	Non. Gel d'un an

Désignation d'un référent « harcèlement »	Inchangé : ≥ 250 salariés	Oui (nouveau)	Oui
Heures supplémentaires hors contingent annuel : contrepartie obligatoire en repos de 100 %	Inchangé : > 20 salariés	Oui (nouveau)	Oui
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : mise en œuvre du taux de 6% de l'effectif	Inchangé : ≥ 20 salariés	Oui (nouveau) Mais avec des règles particulières <i>qui vous seront exposées par circulaire sur ce thème</i>	Oui
Désignation d'un référent « handicap »	Inchangé : ≥ 250 salariés	Oui (nouveau)	Non. Pas de gel des effets de seuils
Aide unique à l'apprentissage	Inchangé : < 250 salariés	Oui (nouveau)	Non. Pas de gel des effets de seuils
CPF : abondement-sanction pour non-respect de l'obligation d'entretien professionnel ou de formation	Inchangé : ≥ 50 salariés	Oui (nouveau)	Non. Pas de gel des effets de seuils
Chèques-vacances : exonération de cotisations	Inchangé : < 50 salariés	Oui	Oui
Attestation Pôle emploi : obligation de transmission dématérialisée	> 11 salariés (≥ 10 salarié avant le 01/01/20)	Oui (nouveau)	Oui
Local ou emplacement de restauration : obligation de mise à disposition pour les salariés souhaitant prendre leur repas sur place	≥ 50 salariés (≥ 25 salarié avant le 01/01/20)	Oui (nouveau)	Oui
Médecine du travail : obligation de tenir un document	≥ 50 salariés (> 50 salarié avant le 01/01/20)	Oui (nouveau)	Oui
Participation : obligation de mise en place	Inchangé : ≥ 50 salariés	Oui (nouveau)	Oui
Local syndical	Inchangé : ≥ 200 salariés	Non (application du décompte « code du travail)	Non
¹ Autres cotisations, exonération liée à un seuil, date d'exigibilité de la DSN, dates de paiement des cotisations...			
² Sur ces dispositions transitoires : voir pages 6 et 7.			