



LOI

PACTE

**Les seuils
sociaux**

La loi Pacte simplifie les seuils sociaux

Loi Pacte art. 11 et 155

L'article 11 de la loi « Pacte » (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), définitivement adoptée le 11 avril 2019, vise à harmoniser les modalités de décompte des effectifs de salariés, à modifier le niveau des seuils sociaux ainsi que la durée de prise en compte pour en apprécier le franchissement. Seront présentés les principaux points de cette réforme qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020, sous réserve de certaines dispositions transitoires et de la décision du Conseil constitutionnel, qui a été saisi sur d'autres points.

Un mécanisme unifié de décompte des effectifs

L'effectif « sécurité sociale » devient la référence...

L'article 11, 1^o de la loi harmonise les différents modes de calcul des effectifs aujourd'hui en vigueur avec celui prévu par le Code de la sécurité sociale et mis en œuvre dans le cadre de la **DSN**, laquelle permet un décompte automatique des effectifs. Pour ce faire, il transpose, au niveau législatif, une partie des dispositions figurant actuellement dans **l'article R.130-1 du CSS**.

Un nouvel **article L.130-1** est ainsi créé dans ce Code, lequel constitue l'article unique d'un nouveau chapitre préliminaire intitulé « *décompte et déclaration des effectifs* » inséré dans le titre III (dispositions communes relatives au financement) du livre I^{er} (Généralités).

L'article L.130-1 prévoit aussi un mécanisme de lissage de l'effet de seuil à la suite de son franchissement par l'entreprise.

Il est désormais prévu que l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, **correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente** (**CSS art. L.130-1, I, al. 1 nouveau**).

Cette disposition harmonise donc tant la période de référence pour le calcul de l'effectif (la moyenne des effectifs au cours de la dernière année) que le niveau de calcul (l'entreprise et non l'établissement).

L'article 155, I-10^o de la loi précise, s'agissant des dispositions relatives à la participation aux résultats de l'entreprise, que lorsqu'il est fait référence à l'effectif salarié, cet effectif et le franchissement du seuil sont déterminés au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, selon les modalités prévues à **l'article L.130-1 du CSS (C. trav. art. L.3321-1 modifié)**.

La dérogation, qui figurait déjà au **VI de l'article R.130-1 du CSS**, est maintenue pour l'application de la tarification au titre du risque « *accidents du travail et maladies professionnelles* », l'effectif à prendre en compte étant alors celui de la **dernière année connue** (**CSS art. L.130-1, I, al. 2 nouveau**). De même, l'effectif de l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un

contrat de travail dans l'entreprise demeure celui atteint au dernier jour du mois au cours duquel cette embauche a eu lieu.

La « **dernière année connue** » désigne, par opposition à l'année civile précédente en principe prise en compte pour le calcul des cotisations sociales, la dernière année civile connue. Lorsque les caisses calculent la cotisation AT-MP en début d'année n, elles tiennent compte des effectifs de l'année n-2 pour la détermination du mode de tarification (individuelle, mixte ou collective) et de la masse salariale des 3 dernières années civiles connues pour le calcul du taux (**CSS art. D.242-6-4**) (**Rapport Sén. n° 254, p. 66**).

Un **décret** en Conseil d'État doit venir définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

Ce décret devrait procéder entre autres à la réécriture de **l'article R.130-1 du CSS** pour tenir compte de la création du nouvel article législatif. D'après l'étude d'impact du projet de loi, l'essentiel de son contenu devrait être repris, à une exception près : les mandataires sociaux relevant du régime général seraient désormais exclus du décompte des effectifs (Étude d'impact p. 95).

... et son application est étendue à de nouvelles obligations

Les modalités de décompte de l'effectif « sécurité sociale » et de franchissement des seuils concernent non seulement l'ensemble des seuils figurant dans le CSS, mais également, par le jeu de renvois, les seuils prévus par d'autres Codes et législations (voir détail dans le tableau récapitulatif). Ces divers textes sont donc modifiés afin de mentionner, au niveau des seuils concernés, la référence à **l'article L.130-1 nouveau du CSS**.

Dans le Code du travail

Les articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail déterminent, pour l'ensemble des dispositions de ce Code, l'effectif à prendre en compte.

Par **dérogation**, les modalités de décompte de l'effectif « sécurité sociale » sont désormais applicables aux dispositions suivantes du Code du travail :

Objet de la disposition	Référence	Remarque
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés d'un réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	C. trav. art. L.1151-2 nouveau	-
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés d'un réfèrent handicap	C. trav. art. L.5213-6-1, al. 2 nouveau	-

Fixation de la contrepartie obligatoire sous forme de repos due en cas d'accomplissement d' heures supplémentaires au-delà du contingent annuel	C. trav. art. L.3121-33, I, 3° modifié et L.3121-38, al. 2 nouveau	La contrepartie ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés	C. trav. art. L.5212-1, al. 3 et 4 nouveaux	<p>- Extension aux entreprises de portage salarial et aux groupements d'employeurs du principe, déjà applicable aux ETT, selon lequel seuls les salariés permanents sont pris en compte dans l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi.</p> <p>- Relèvement de 3 à 5 ans du délai octroyé aux entreprises nouvellement créées pour se mettre en conformité avec l'OETH.</p> <p>- Décompte du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, selon l'effectif « sécurité sociale », sous réserve des spécificités prévues aux articles L.5212-6 à L.5212-7-2 du Code du travail</p>
Octroi de l' aide unique aux employeurs d'apprentis	C. trav. art. L.6243-1-1 rétabli	Contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme de niveau inférieur ou égal au

		baccalauréat
Obligation, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'abonder le compte personnel de formation des salariés	C. trav. art. L.6315-1, II, al. 7 nouveau et L.6323-13, al. 6 nouveau C. trav. art. L.6323-17-5, al. 4 nouveau	- En cas d'absence d'entretien professionnel au cours des 6 dernières années - Ou d'insuffisance de formation ou d'évolution professionnelle Application de l'effectif « sécurité sociale » aux modalités de versement de la rémunération minimale à laquelle a droit le salarié en CPF « transition professionnelle »
Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle	C. trav. art. L.6331-1 A nouveau	Recouvre notamment la contribution de l'employeur à la formation professionnelle, dont le montant varie selon que l'entreprise compte moins de 11 salariés ou au moins 11 salariés
Financement de la formation professionnelle par les opérateurs de compétences	C. trav. art. L.6332-1 A nouveau	-
Prêt de main-d'œuvre aux jeunes ou aux petites et moyennes entreprises (PME) pour le franchissement du seuil de 250 salariés	C. trav. art. L.8241-3, I, al. 4 nouveau	-
Intéressement, participation, épargne salariale	Loi art. 155, I-1°, 10° et 20° modifiant les articles L.3311-1, L.3321-1 et L.3331-1 du Code du travail	-
Participation, intéressement, PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	Loi art. 155, I-2°, 18° et 21° modifiant les articles L.3312-3, L.3324-2 et	Les règles de franchissement de seuil ne s'appliquent pas au franchissement du seuil d'un

	L.3332-2 du Code du travail	salarié
--	-----------------------------	---------

En outre, la loi autorise, via la création de nouveaux articles dans le Code du travail (**L.1231-7, L.4228-1, L.4461-1 et L.4621-2**), l'extension de ces règles, **par voie de décret**, aux seuils réglementaires relatifs aux obligations suivantes :

Objet de la disposition	Référence	Remarque
Transmission dématérialisée à Pôle emploi des attestations chômage par les entreprises de 10 salariés et plus	C. trav. art. R.1234-9	Ce seuil devrait être relevé à « au moins 11 salariés », d'après les travaux parlementaires
Mise à disposition d'un local de restauration	C. trav. art. R.4228-22	Établissements où au moins 25 salariés souhaitent prendre leurs repas sur place
Mise à disposition d'un emplacement permettant de se restaurer	C. trav. art. R.4228-23	Établissements où moins de 25 personnes souhaitent prendre leur repas sur place. Le décret devrait porter ce seuil à 50 salariés et introduire une clause dite « clause du grand-père » (afin que les entreprises qui avaient un local de restauration avant l'adoption de la loi et qui ne seraient plus soumises à l'obligation après, conservent leur local).
Désignation, dans les entreprises de moins de 10 salariés, d'une personne tierce pour assurer la fonction de conseiller à la prévention	C. trav. art. R.4461-4	Ce seuil devrait être relevé à 11 salariés

hyperbare		
Tenue, dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail	C. trav. art. R.4623-13	Ce seuil pourrait être rationalisé à « au moins 50 salariés »

Pour l'appréciation des seuils à partir desquels les entreprises doivent se doter d'un **règlement intérieur** ou fournir un **local** aux **sections syndicales**, l'effectif reste décompté selon les règles prévues par le Code du travail « *dans un souci de stabilité juridique* », indique l'exposé des motifs. Il en va de même pour les autres seuils d'effectif concernant la représentation du personnel (CSE notamment).

Dans le même ordre d'idées, la question se pose de savoir si la loi aura des conséquences sur le **droit d'accès à l'information** de l'**expert-comptable du CSE**.

Aux termes des **articles L.2315-90 et L.2315-93 du Code du travail**, pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (CAC) de l'entreprise (sont visés les recours à l'expert dans les cas suivants : consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, opération de concentration, droit d'alerte économique, licenciement collectif, OPA, assistance aux organisations syndicales pour préparer les négociations en vue d'un accord de performance collective).

Sauf pour l'employeur à prouver que l'expert agit hors du cadre de sa mission, il ne peut pas refuser à l'expert du CSE l'accès à ces documents. Or, la loi Pacte **relève les seuils** au-delà desquels le **recours à un CAC** est **obligatoire**.

Un décret à paraître devrait prévoir que les sociétés commerciales ne seront tenues de désigner un CAC que si elles remplissent 2 des 3 critères suivants : 4 millions d'euros de total de bilan, 8 millions d'euros de chiffre d'affaires net et 50 salariés au moins au cours de l'exercice. Dans une société qui, ne remplissant pas ces critères, ne désignerait pas de CAC, l'expert-comptable désigné par le CSE pourrait-il se voir refuser l'accès aux documents auxquels, en application du Code de commerce, les CAC ont accès ?

On notera que la même question existait au plan théorique avant la loi Pacte, mais que, en pratique, la situation ne se produisait pas, eu égard au fait que les seuils étaient très bas. La réponse n'est pas absolument évidente. Le fait que la question n'ait été abordée à aucun moment dans les débats parlementaires laisse penser que l'expert-comptable ne pourrait pas se voir refuser l'accès aux documents litigieux. Cependant, **l'article L.2315-90 du Code du travail** vise « *le commissaire aux comptes de l'entreprise* ». En tout état de cause, en l'absence de CAC, l'expert-comptable du comité pourra avoir accès aux documents en vertu de **l'article L.2315-83 du Code du travail**, aux termes duquel l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Mais il devra alors **prouver ce caractère nécessaire**, contrairement à ce qui se passe s'il y a un CAC. À défaut, l'employeur pourrait alors refuser de lui fournir les documents en cause.

Dans le Code de la sécurité sociale

L'ensemble des seuils prévus par le CSS seront concernés. Si ce champ d'application semble plus large que celui de **l'article R.130-1 du CSS**, lequel ne vise que les règles relatives au calcul et au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale, en réalité, il n'y a pas de changement. Sont concernés :

- la contribution au Fnal (fonds national d'aide au logement) ;
- le forfait social ;
- la tarification des accidents du travail ;
- la réduction générale de cotisations patronales ;
- la déduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- l'exonération de cotisations patronales dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- l'exonération de cotisations sociales applicable en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin pour les entreprises occupant moins de 11 salariés (**CSS art. L.752-3-2, V modifié**) ;
- le recouvrement des cotisations par l'Urssaf : dates et périodicité de paiement, dates de souscription de la DSN et obligation pour certaines entreprises de verser leurs cotisations auprès d'une Urssaf interlocuteur unique (VLU) ;
- le contrôle Urssaf.

S'agissant du **forfait social**, rappelons que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 en a exonéré les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale et celles dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 250 salariés sur les seules sommes versées au titre de l'intéressement. Une mesure initialement inscrite dans le projet de loi Pacte.

Dans les autres législations

S'agissant des autres législations, l'effectif « *sécurité sociale* » et les règles de franchissement des seuils sont notamment étendues :

- aux seuils relatifs à **l'immatriculation au répertoire des métiers** et au registre des entreprises des personnes souhaitant relever du secteur de l'artisanat (**Loi 96-603 du 5-7-1996 art. 19 modifié**) ;
- au décompte des effectifs applicables à certaines règles relatives aux **chèques-vacances** financés par l'entreprise (acquisition par les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés y ayant personnellement droit et exonérations sociales) (**C. tourisme art. L.411-1 et L.411-9 modifiés**) ;
- au seuil d'assujettissement au **versement de transport** (**CGCT art. L.2333-64, I, al. 5 et L.2531-2, I, al. 2 modifié**) ;
- à la **participation** des employeurs à **l'effort de construction** (**CCH art. L.313-1, al. 7 nouveau**);
- aux solutions de **covoiturage** pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail des salariés des entreprises d'au moins 250 salariés (**C. des transports art. L.1231-15, al. 2 nouveau**) ;
- à la possibilité pour les entreprises de moins de 20 salariés de bénéficier des aides du **fonds de prévention des risques naturels majeurs** (**C. de l'environnement art. L.561-3, III nouveau**) ;

- à la contribution des **employeurs agricoles** d'au moins 50 salariés à l'**effort de construction** (C. rur. art. L.716-2, al. 8 nouveau).

Un recentrage des seuils sur 3 niveaux

L'article 11 procède à une rationalisation des niveaux de seuils d'effectifs en privilégiant les **seuils de 11, 50 et 250 salariés**. Pour ce faire, elle ajuste certains seuils dans un souci de lisibilité, en relève d'autres et réduit le nombre de ceux fixés à 20 salariés.

Des seuils ajustés ou modifiés

Aujourd'hui, certains seuils sont très proches tout en étant distincts, ce qui est de nature à créer des confusions, explique l'étude d'impact. Des modifications sont donc opérées afin d'harmoniser les formulations.

Le relèvement de 200 à 250 salariés du seuil d'effectif à partir duquel l'employeur est tenu de mettre à la disposition des **sections syndicales un local commun**, initialement inscrit dans le projet de loi, n'a pas été retenu. Un abandon justifié par « la nécessité de maintenir un dialogue social de qualité dans les entreprises » (**Rapport AN n° 1237, p. 135**). Le seuil actuel de 200 salariés est donc maintenu (**C. trav. art. L.2142-8**).

Ainsi, le seuil relatif à l'**exonération de cotisations** patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour les salariés embauchés dans les **zones de revitalisation rurale** (ZRR) passe de « plus de 50 » à « au moins 50 » salariés (**CSS art. L.241-19, II, al. 1 modifié**).

Dans le même esprit, l'effectif des entreprises dans lesquelles le chef d'entreprise, le président, le directeur général, le gérant, les membres du directoire et le conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de l'accord d'**intéressement**, de **participation** ou du **plan d'épargne d'entreprise** est désormais compris entre « au moins 1 et moins de 250 » salariés (contre 1 et 250 salariés jusqu'ici) (**C. trav. art. L.3312-3, al. 1, L.3324-2, al. 3 et L.3332-2, al. 2**).

De même, les PME pouvant bénéficier du **prêt de main-d'œuvre** sont celles dont l'effectif est de moins de 250 salariés, contre au maximum 250 actuellement (**C. trav. art. L.8241-3, I, 1° modifié**).

Enfin, le seuil en dessous duquel l'**immatriculation** au répertoire des métiers ou au registre des entreprises est **obligatoire** pour les **activités artisanales** passe de « pas plus de 10 » à « moins de 11 » salariés (**Loi 96-603 du 5 juillet 1996 art. 19, I, al. 2 modifié**). Ce relèvement de seuil est également applicable pour l'immatriculation **facultative** à ces mêmes répertoires et registres des personnes exerçant l'activité de fabrication de plats à consommer sur place (**Loi précitée art. 19, I, al. 3 modifié**).

Des seuils relevés

Passent de **20 à 50 salariés** :

- le seuil d'assujettissement à la **contribution au Fnal** au taux réduit (**CSS art. L.834-1, 1° modifié**). Concrètement, le taux de 0,1 % applicable sur la part des rémunérations limitées au plafond de la sécurité sociale concerne désormais les entreprises employant moins de 50 salariés (au lieu de moins de 20 aujourd'hui). En conséquence, le champ d'application

du taux de 0,5 % applicable sur la totalité du salaire est réduit, puisqu'il ne concerne plus désormais que les employeurs occupant au moins 50 salariés et non plus ceux occupant au moins 20 salariés ;

- le seuil d'assujettissement à la **participation à l'effort de construction (CCH art. L.313-1, al. 1 modifié)**
- **le seuil au-dessus duquel un règlement intérieur est obligatoire au sein de chaque entreprise ou établissement (C. trav. art. L.1311-2, al. 1).**

Pour pouvoir demeurer **immatriculée au répertoire des métiers** ou au registre des entreprises, une entreprise devra voir son effectif atteindre ou dépasser 11 salariés tout en demeurant **inférieur à 250** (contre 50 aujourd'hui) (**Loi 96-603 du 5-7-1996 art. 19 modifié**). En outre, pour que les personnes qui reprennent un fonds précédemment exploité par une personne immatriculée puissent s'immatriculer, elles devront employer au moins 11 salariés, mais moins de 100 (contre 50).

Les députés avaient adopté en première lecture, avec l'avis favorable du Gouvernement, un amendement supprimant le seuil de 50 salariés afin de permettre aux entreprises artisanales de rester immatriculées au répertoire des métiers sans limitation de durée. Finalement, ce seuil n'est pas supprimé, mais relevé à 250 salariés. **L'alinéa du I de l'article 19 de la loi du 5 juillet 1996** qui renvoyait initialement à la règle du franchissement de seuil prévue au **II de l'article L.130-1 du CSS** ne figure plus dans la version définitive de la loi. On peut penser qu'il s'agit là d'un oubli du législateur.

Est relevé **de 200 à 250 salariés** le seuil à partir duquel s'applique l'obligation de **communication aux actionnaires** des 10 ou des 5 **rémunérations** les plus importantes de l'entreprise, selon que l'effectif excède ou non ce seuil (**C. com. art. L.225-115, 4° modifié**).

Des seuils supprimés

Sont supprimés :

- le seuil en dessous duquel le conjoint du chef d'entreprise peut opter pour le statut de conjoint collaborateur s'il travaille dans l'entreprise (**C. com. art. L.121-4, II, al. 1 modifié**). Ce seuil est actuellement fixé à **20 salariés** par **l'article R.121-3 du Code de commerce**.
- le **seuil de 25 salariés** à partir duquel s'applique l'obligation pour l'employeur émettant ses **titres-restaurant** au profit des salariés d'avoir un compte bancaire ou postal dédié au versement des fonds perçus en contrepartie de leur cession. Désormais tous les employeurs devront ouvrir un compte dédié, quel que soit l'effectif de l'entreprise (**C. trav. art. L.3262-2 modifié**).

Rappelons que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le seuil de 20 salariés pour l'adhésion au **titre emploi-service entreprise**, au **titre emploi-service agricole** et au **chèque emploi associatif**. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent ainsi depuis le 1^{er} janvier 2019 recourir à ces titres simplifiés.

L'instauration d'un mécanisme d'atténuation des effets de seuil

La loi prévoit un mécanisme « générique » de lissage de l'effet de seuil à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

Elle instaure tout d'abord un **gel de 5 ans** dans l'application de toute obligation s'imposant à une entreprise qui vient de franchir un seuil. Ainsi, désormais, le **franchissement à la hausse** d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives (**CSS art. L.130-1, II, al. 1 nouveau**).

À l'inverse, elle prévoit que le **franchissement à la baisse** d'un seuil d'effectif **sur une année civile** a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité (**CSS art. L.130-1, II, al. 2 nouveau**). Autrement dit, une entreprise dont la diminution de l'effectif conduit à la faire passer sous un seuil disposera **à nouveau de 5 ans** pour être soumise à l'obligation attachée au franchissement à la hausse du seuil en question.

La durée de 5 ans a été retenue, car elle était d'une durée comparable aux mécanismes de lissage existant jusqu'à présent pour certains prélèvements obligatoires (versement de transport et participation des employeurs à l'effort de construction notamment), explique l'étude d'impact. En outre, alors que 40 % des entreprises ont une durée de vie inférieure à 5 ans, la viabilité d'un projet économique semble ne pouvoir se mesurer qu'une fois cette période passée. Avec cette nouvelle règle de franchissement, seules les entreprises qui ont durablement atteint un seuil sont assujetties à de nouvelles contraintes.

a. Les obligations pesant sur les entreprises d'au moins 50 salariés ne s'imposeront que pour les entreprises dont l'effectif était d'au moins 50 salariés au cours de chacune des 5 années précédentes (n-1 à n-5).

b. Une entreprise tenue de respecter les obligations des entreprises d'au moins 50 salariés l'année n, n'y sera plus tenue en n + 1 si son effectif de l'année n est inférieur à 50 salariés. Elle ne redeviendra alors assujettie à ces obligations que lorsque son effectif de chacune des 5 années antérieures atteindra au moins 50 salariés.

Par exception, l'obligation de se doter d'un **règlement intérieur** dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés s'applique au terme d'un délai de **12 mois à compter de** la date à laquelle ce seuil a été atteint, conformément aux dispositions de **l'article L.2312-2 du Code du travail** relatif au CSE. Comme le souligne l'étude d'impact, la mise en place du règlement intérieur nécessitant la consultation du CSE, il est apparu plus cohérent de lui appliquer les mêmes dispositions que celles prévues pour cette instance.

Par ailleurs, **l'article 155 de la loi** prévoit que le gel du franchissement de seuil pendant 5 ans ne s'applique pas au seuil d'effectif de 1 salarié prévu pour accorder au chef d'entreprise, à son conjoint et aux dirigeants le bénéfice d'un accord **d'intéressement (C. trav. art. L.3312-3 modifié)**, d'un accord de **participation (C. trav. art. L.3324-2 modifié)** ou d'un **PEE (C. trav. art. L.3332-2 modifié)**.

Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Les règles nouvelles entreront en vigueur le **1^{er} janvier 2020** sous réserve des **exceptions** mentionnées ci-après (Loi art. 11, XII à XIV).

Les dispositifs actuels de lissage sont maintenus à titre transitoire

Les **anciens dispositifs de lissage** ou de gel des effets de seuil continueront de s'appliquer aux entreprises qui en seront bénéficiaires au **31 décembre 2019**.

Sont concernés les dispositifs applicables :

- au **versement de transport** des entreprises franchissant le seuil de 11 salariés (**CGCT art. L.2333-64, I, al 5 et L.2531-2, I, al. 2 dans leur version actuelle**) ;
- à l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (**C. trav. art. L.5212-4 dans sa rédaction actuelle**)
- à l'obligation de **financement de la formation professionnelle** (**C. trav. art. L.6331-7 dans sa version actuelle**) ;
- au **forfait social** sur les contributions patronales de prévoyance dans les entreprises franchissant le seuil de 11 salariés (**CSS art. L.137-15, al. 10 dans sa rédaction actuelle**) ;
- à la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les **heures supplémentaires** dans les entreprises franchissant le seuil de 20 salariés (**CSS art. L.241-18, V bis dans sa version actuelle**).

Le même principe s'applique aux dispositifs actuels de lissage concernant la **contribution Fnal à 0,50 %** et la **participation construction**, mais en tenant compte du fait que le seuil d'assujettissement à ces prélèvements passe de 20 à 50 salariés. Ainsi, les dispositifs de lissage prévus par les **articles L.834-1 du CSS** (pour le Fnal) **et L.313-2 du CCH** (pour la participation-construction) **continueront de s'appliquer** aux entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2019 **et déjà bénéficiaires** de ces dispositifs à cette date.

Les entreprises qui ne bénéficiaient pas du mécanisme de lissage en 2019 (moins de 20 salariés en 2018) et qui rentrent pour la première fois dans le champ d'application de la participation à l'effort de construction en 2020 compte tenu du franchissement du seuil de 50 salariés en 2019 devraient pouvoir bénéficier du nouveau mécanisme de limitation des effets de seuil.

Pas de la limitation des effets de seuil pour les entreprises déjà assujetties en 2019

Le nouveau mécanisme de limitation des effets de seuil ne s'applique pas :

- si, au 1^{er} janvier 2020, l'effectif d'une entreprise est égal ou supérieur à un seuil et si en 2019 cette entreprise était déjà soumise aux obligations attachées à ce seuil ;
- si, au 1^{er} janvier 2020, l'entreprise est bénéficiaire des dispositions prévues précédemment.

Ce principe, prévu par l'article 11, XIII-1°, paraît poser des problèmes d'interprétation. Il semble en effet exclure les entreprises concernées de façon pérenne du mécanisme de limitation des effets de seuil. Il serait pourtant plus logique que ces entreprises puissent, à partir de 2021, bénéficier de ce mécanisme en cas de baisse d'effectif en 2020 ou ultérieurement.

Tableau récapitulatif

Ce tableau récapitule les changements opérés par l'article 11 de la loi.

Seuils concernés	Seuil requis (E = Effectif)		Application de l'article L.130-1 nouveau du CSS		Article modifié
	Avant	Après	Décompte des effectifs	Effets du franchissement de seuil	
Cotisations et contributions sociales					
Contribution Fnal à 0,10 %	E < 20	E < 50	oui	oui (1)	CSS art. L.834-1
Versement de transport (non-assujettissement)	E < 11	inchangé	oui	oui (1)	CGCT art. L.2333-64 et L.2531-2
Forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (exonération)	E < 11	inchangé	oui	oui (1)	CSS art. L.137-15

Heures supplémentaires (déduction forfaitaire de cotisations patronales)	E < 20	inchangé	oui	oui (1)	CSS art. L.241-18
Chèques-vacances financés par l'entreprise (exonération de cotisations)	E < 50	inchangé	oui	oui	C. tourisme art. L.411-19
Embauche dans une ZRR (exonération de cotisations patronales)	E ≤ 50	E < 50	oui	oui	CSS art. L.241-19
Emploi d'apprentis (aide unique aux employeurs)	E < 250	inchangé	oui	-	C. trav. art. L.6243-1-1
Autres seuils prévus par le CSS	(2)	inchangé	oui	oui	Néant

Taxes et participations sur les salaires

Participation-construction	E ≥ 20	E ≥ 50	oui (1)	oui	CCH art. L.313-1 et L.313-2
-----------------------------------	--------	--------	----------------	-----	------------------------------------

Droit du travail (3)

Règlement intérieur de l'entreprise	$E \geq 20$	$E \geq 50$	non	non	C. trav. art. L.1311-2
			Application des règles prévues par les articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail	Application des règles prévues par l'article L.2312-2 du Code du travail pour le CSE	
Local syndical	$E \geq 200$	inchangé	non	non	C. trav. art. L.2142-8
Heures supplémentaires : contrepartie de 100 % en repos si dépassement du contingent	$E > 20$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L.3121-33 et L.3121-38
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	$E \geq 20$	inchangé	oui (4)	oui (1)	C. trav. art. L.5212-1, L.5212-4, L.5212-5-1 et L.5212-14
Chèques-vacances financés par l'entreprise : attribution au chef d'entreprise	$E < 50$	inchangé	oui	oui	C. tourisme art. L.411-1

CPF (compte personnel de formation) : obligation de l'abonder en l'absence d'entretien professionnel ou d'insuffisance de formation ou d'évolution professionnelle	$E \geq 50$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L.6315-1 et L.6323-13
Titres-restaurant émis par l'employeur : possibilité de gérer les fonds sur un compte bancaire non spécifiquement dédié	$E \leq 25$	Suppression de la condition d'effectif	-	-	C. trav. art. L.3262-2
Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (désignation d'un référent)	$E \geq 250$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L.1151-2 nouveau
Désignation d'un réfèrent handicap	$E \geq 250$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L.5213-6-1
Prêt de main-d'œuvre aux jeunes entreprises ou aux PME	$E \leq 250$	$E < 250$	oui	oui	C. trav. art. L.8241-3
Aide unique à l'apprentissage	$E < 250$	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L.6243-1-1 rétabli

Participation, intéressement, épargne salariale	(5)	Inchangé	oui	oui	C. trav. art. L.3311-1, L.3331-1
Participation, intéressement, PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	$1 \leq E \leq 250$	$1 \leq E < 250$	oui oui	- oui pour le seuil de 250 - non pour le seuil de 1 salarié	C. trav. art. L.3312-3, L.3324-2 et L.3332-2
Covoiturage	$E \geq 250$	inchangé	oui	oui	C. transports art. L.1231-15
Artisanat					
Inscription initiale au répertoire des métiers	$E \leq 10$	$E < 11$	oui	oui	Loi 96-603 du 5-7-1996 art. 19
Maintien de l'inscription au répertoire en cas de franchissement du seuil	$E < 50$	$E < 250$	oui	oui	

Maintien de l'inscription au répertoire en cas de reprise d'un fonds immatriculé	E < 50	E < 100	oui	oui	
--	--------	---------	-----	-----	--

Droits des sociétés

Option pour le statut de conjoint collaborateur	E ≤ 20	Suppression de la condition d'effectif	-	-	C. com. art. L.121-4
Communication aux actionnaires du montant des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées (6)	E ≤ 200	E ≤ 250	non	non	C. com. art. L.225-115

(1) Le dispositif actuel de lissage est maintenu à titre transitoire.

(2) Pour les seuils concernés voir le texte.

(3) Un décret devrait étendre le champ de **l'article L.130-1 nouveau du CSS** à d'autres seuils prévus par le Code du travail.

(4) Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est également déterminé selon les règles prévues par **l'article L.130-1 nouveau du CSS**.

(5) Seuils variables selon la nature de la disposition en cause (mise en place d'un accord de participation, application du forfait social...).

(6) Dans les sociétés de taille inférieure, seules les rémunérations versées aux 5 personnes les mieux rémunérées sont communiquées aux actionnaires.