



Synthèse : Franchissement des seuils d'effectifs et leurs impacts sociaux

SosRH - Rédacteur : Paul-Franck LAGIER – Le 13/09/2024 – Dernière MAJ

Accès : Tous

🕒 - Temps de lecture : 3 min.

Le franchissement des seuils d'effectifs dans une entreprise peut transformer notablement ses obligations sociales, organisationnelles et financières. Les dirigeants doivent anticiper ces évolutions pour rester en conformité avec la loi, tout en optimisant la compétitivité de l'entreprise, et ce particulièrement dans un contexte de croissance rapide.

Cette synthèse propose une vue d'ensemble des principaux seuils d'effectifs, et des obligations afférentes, afin de pouvoir les anticiper ... ou contrôler que vous les respectez.

Bonne lecture !

Pourquoi les seuils d'effectifs sont-ils cruciaux pour votre entreprise ?

Atteindre un seuil d'effectif n'est pas qu'un simple jalon numérique : il peut entraîner des obligations sociales allant de la création d'institutions représentatives du personnel (CSE, CSSCT...), à des contributions financières spécifiques.

En dépit de la simplification de la loi Pacte de 2019, les seuils de 11, 50 ou 300 salariés, structurent toujours la majorité des obligations.

Les principaux seuils et leurs impacts

1. À partir de 11 salariés

La mise en place d'un Comité Social et Économique (CSE) devient obligatoire, si le seuil d'effectif est maintenu pendant 12 mois consécutifs.

Cf. [Article L2311-2](#) du C. trav.

Ce comité, doté d'attributions essentiellement «réclamatives» dans ces petites structures, portera les revendications des salariés en matière de conditions de travail, de salaires, ou de respect des réglementations.

Il convient de rappeler ici, que des obligations sociales existent dès l'embauche du premier salarié. Ainsi en est-il par exemple de la mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ou des entretiens professionnels bisannuels.

2. À partir de 50 salariés

- Le franchissement de ce seuil marque une montée en puissance significative des obligations. Doté de la personnalité juridique, le CSE acquiert des prérogatives élargies, notamment en matière de

consultation sur la marche générale de l'entreprise et particulièrement relativement à la stratégie économique, financière et la politique sociale.

Cf. [Article L2312-17](#) C. trav.

- En cas de désignation d'un délégué syndical, l'entreprise aura en sus l'obligation annuelle de négocier sur la rémunération, la durée de travail et le partage de la valeur ajoutée, ainsi que sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la Qualité de la Vie et les conditions de travail (QVCT).

Cf. [Article L2242-13](#) du C. trav.

S'y ajoutent d'autres contraintes sociales, comme la mise en place d'un règlement intérieur, la mise en place d'un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT), ou encore la publication de l'index égalité professionnelle...

3. À partir de 300 salariés

Les structures atteignant ce seuil doivent instaurer une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), chargée des questions liées à la sécurité et aux conditions de travail. D'autres commissions du CSE (formation, logement, égalité professionnelle) voient également le jour, renforçant les mécanismes participatifs et la transparence. De plus, une négociation triennale sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) devient obligatoire, ajoutant une dimension prospective à la gestion des ressources humaines.

4. Autres seuils significatifs : 20, 200, 500, et 1 000 salariés

Chaque franchissement de seuil engendre des obligations supplémentaires, comme l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés (seuil de 20), la mise à disposition de locaux syndicaux (dès 200 salariés), ou la désignation possible d'un délégué syndical supplémentaire pour le collège cadres (à partir de 500 salariés) etc.

Règles de calcul et de stabilité des seuils

Les effectifs sont calculés à partir de la **moyenne mensuelle des salariés présents** au cours des 12 mois précédents.

Sont comptabilisés les employés sous contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi que ceux sous contrat à durée déterminée (CDD), et les travailleurs temporaires, exclusion faite de ceux remplaçant un CDI. Les temps partiels sont comptabilisés au prorata.

Cf. [Article L1111-2](#), & [Article L1111-3](#) du C. trav.

La loi Pacte a instauré une règle de stabilité pour atténuer les fluctuations d'effectifs. Ainsi, une entreprise n'est soumise aux obligations liées à un seuil, que si celui-ci est maintenu pendant cinq années consécutives, sauf pour les nouvelles entreprises atteignant ces seuils dès leur création. Ce mécanisme préserve les entreprises des contraintes administratives excessives dues à des variations temporaires d'effectif.

Conclusion : Pourquoi anticiper ces franchissements de seuil ?

Ne pas anticiper les impacts d'un seuil peut entraîner des coûts inattendus et des ajustements organisationnels et culturels délicats. Une gestion proactive pourra notamment permettre de faire de ces obligations un levier de performance sociale et économique (en améliorant par exemple l'attractivité de l'entreprise etc.).

Cette synthèse offre une vue d'ensemble des enjeux liés aux seuils d'effectifs. Pour découvrir plus en détail les implications spécifiques à chaque seuil, ainsi que le calcul de ces seuils, nous vous invitons à consulter le document intégral de cette étude (fiche technique).

Pour plus de détail, nous vous invitons à consulter l'intégralité de notre étude (fiche technique).

Nos études complémentaires :

- [Le pouvoir de direction](#)
- [Les consultations annuelles obligatoires & les principes clefs de la consultation](#)
- [Les consultations ponctuelles obligatoires & les critères objectifs créant cette obligation](#)
- [Les acteurs de la négociation collective et les moyens dédiés](#)
- [Mise en œuvre de la négociation collective & validité des accords](#)
- [Les négociations collectives annuelles obligatoires](#)
- [Les règles du temps partiel](#)

Certaines de nos fiches techniques sont en accès gratuit aux abonnés.

Paul-Franck LAGIER –
Directeur de Mission Ressources Humaines
SosRH
<https://sosrh.fr>