

## // le dossier juridique

# Loi Pacte : la réforme des seuils d'effectifs

## Décompte, règles de franchissement, rationalisation, etc.

Destinée à « créer un nouvel environnement juridique plus favorable à la croissance des PME », la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « Pacte », met en place de nouvelles règles de décompte et de franchissement des seuils d'effectifs salariés afin d'harmoniser les modalités disparates présentes notamment dans le Code de la sécurité sociale et le Code du travail. Elle s'attache également à rationaliser les seuils existants en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. Nous faisons le point dans ce dossier sur cette réforme qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Selon l'étude d'impact du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, « les seuils d'effectif salarié constituent aujourd'hui un environnement juridique peu lisible, complexe et source d'anxiété pour le chef d'entreprise. Cette situation tient à la diversité des modes de décompte des seuils et à la multiplicité des niveaux de seuils ». L'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (sous réserve de certaines dispositions transitoires), vise en conséquence à harmoniser et simplifier les seuils d'effectifs salariés. Pour ce faire, il introduit notamment un nouvel article L. 130-1 dans le Code de la sécurité sociale afin d'étendre l'ancien dispositif de calcul des effectifs présents dans la partie réglementaire de ce code aux dispositifs prévus par d'autres codes, Code du travail compris. Les effets de l'évolution à la hausse de l'effectif salarié entraînant le franchissement d'un seuil sont également aménagés. Pour que ce franchissement soit pris en compte, le seuil devra avoir été atteint ou dépassé au cours de cinq années civiles consécutives. La loi procède également à une rationalisation des seuils sur trois niveaux (11, 50 et 250 salariés).

### 1 Décompte des effectifs, franchissement d'un seuil : les nouvelles règles

La loi Pacte harmonise les différents modes de décompte des effectifs de salariés en vigueur et pose de nouvelles règles en matière de franchissement des seuils sociaux.

#### MÉCANISME COMMUN DE DÉCOMPTE DES EFFECTIFS

À l'heure actuelle, les modalités de décompte des effectifs sont éparses dans les codes. Afin d'uniformiser 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 (CSS, art. R. 130-1), en créant un nouvel article L. 130-1, et l'étend à certains dispositifs relevant d'autres codes.

**À NOTER** Ce mécanisme de décompte, s'il a un champ d'application large, ne vise pas l'ensemble des dispositifs appliquant un seuil d'effectifs. 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 en effet de s'appliquer aux dispositifs de ce code qui ne sont pas visés par l'article 11 de la loi Pacte (*v. ci-après*).

#### > Nouvelles modalités de calcul

Le nouvel article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale harmonise tant la période de référence à retenir que le niveau auquel est calculé l'effectif.

**À NOTER** Il s'agit du mode de calcul utilisé dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) qui est obligatoire pour toutes les entreprises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (CSS, art. L. 133-5-3). Ce dispositif permettra ainsi « de mobiliser la DSN pour un plus grand nombre de seuils d'effectifs et de prévoir un décompte automatique de ceux-ci, pour simplifier la vie des entreprises et des administrations elles-mêmes » indique l'exposé des motifs du projet de loi.

### Période de référence

L'effectif salarié annuel d'un employeur correspondra à la **moyenne** du nombre de **personnes employées** au cours de **chacun** des **mois** de l'**année civile précédente**. Sans changement par rapport aux règles actuelles, une **dérogation** est prévue pour ce qui concerne la **tarification** au titre des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle (**AT-MP**). L'effectif pris en compte pour l'appréciation des seuils sera ainsi toujours celui de la « **dernière année connue** », qui se distingue de « l'année civile précédente ». En matière de cotisation AT-MP, les résultats d'une année ne peuvent en effet être exploités au plus tôt que l'année suivante. Pour le calcul de la cotisation AT-MP, les caisses tiendront donc 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 toujours à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel aura eu lieu ce premier recrutement.

### Niveau de calcul

Comme le prévoit déjà l'article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale, le nouvel article L. 130-1 précise que ce mode de calcul s'appliquera également aux personnes morales comportant plusieurs établissements. Autrement dit, le **calcul** s'effectuera au **niveau** de l'**entreprise**, et non de l'établissement.

**À NOTER** Pour la participation aux résultats de l'entreprise, le législateur prend soin de préciser que l'effectif et le franchissement du seuil pourront être déterminés au niveau de l'unité économique et sociale selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale (art. 155, 1, 10° de la loi Pacte).

### ► Catégories de personnes incluses dans l'effectif

La définition des catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte est renvoyée à un **décret en Conseil d'État**, qui procédera à la réécriture de l'article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale. Il a été annoncé dans le cadre de l'étude d'impact, que les dispositions réglementaires actuellement en vigueur du Code de la sécurité sociale seront modifiées pour que les mandataires sociaux du régime général ne soient plus pris en compte afin de garantir la neutralité du statut de l'entreprise dans le décompte de l'effectif. Reste à savoir ce qu'il adviendra de plusieurs autres catégories de personnes dont le sort sera fixé par le décret, notamment :

- les intérimaires, qui sont, pour la règle générale, pris en compte au sein de l'entreprise utilisatrice dans le Code du travail (*C. trav., art. L. 1111-2, 2°*), alors qu'ils ne le sont pas dans le Code de la sécurité sociale (*CSS, art. R. 130-1 II*);
- les titulaires de contrats uniques d'insertion – contrats initiative-emploi (CUI-CIE, secteur privé) ou contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE, secteur public) –, qui ne sont pas pris en compte durant la période d'attribution de l'aide financière dans le Code du travail (*C. trav., art. L. 1111-3, 2° et 4°*), à moins qu'il ne s'agisse de déterminer si l'entreprise atteint les seuils prévus en matière d'institutions représentatives du personnel (*C. trav., art. L. 2301-1; v. le dossier juridique -Droit trav.- n° 222/2018 du 7 décembre 2018*). Ils sont également exclus du calcul des effectifs dans le Code de la sécurité sociale durant cette période, sauf s'il s'agit de la tarification au titre des risques d'AT-MP (*CSS, art. R. 130-1 III*);
- les apprentis et les titulaires d'un contrat de profes-

sionnalisation, qui sont exclus du calcul des effectifs dans le Code du travail (*C. trav., art. L. 1111-3, 1° et 6°*), comme dans le Code de la sécurité sociale, sauf en ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la tarification des risques AT-MP (*CSS, art. R. 130-1 III*).

### LIMITATION DES EFFETS DE SEUILS

Les effets du franchissement d'un seuil d'effectif, à la hausse comme à la baisse, seront aménagés (*CSS, art. L. 130-1 nouveau*). Il en résultera un régime unique du franchissement d'un seuil contrairement à la situation actuelle de coexistence de régimes spéciaux de neutralisation des effets de seuil propres à chaque dispositif.

#### ► Franchissement à la hausse

Pour que le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié soit pris en compte, il faudra que ce **seuil** ait été **atteint ou dépassé** pendant **cinq années civiles consécutives**. Autrement dit, un employeur n'aura pas à appliquer les règles conditionnées à un tel seuil s'il n'est pas franchi durant cinq années d'affilée.

Prenons l'**exemple** d'une règle déclenchée par le franchissement du seuil de 50 salariés : si en 2020, 2021, 2022, 2023 et 2025, l'effectif est de plus de 50 salariés, mais qu'en 2024, il est de moins de 50 salariés, le seuil n'ayant pas été atteint durant cinq années consécutives, l'employeur n'aura pas à appliquer la règle déclenchée par le franchissement du seuil.

**À NOTER** L'objectif affiché dans le projet de loi ainsi que dans l'étude d'impact est de protéger les entreprises dont les effectifs fluctuent autour d'un seuil et de fluidifier la croissance des entreprises.

#### ► Franchissement à la baisse

La loi précise dorénavant que le **franchissement** à la baisse d'un seuil d'effectif durant **une année civile** complète (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année x) aura, en revanche, pour conséquence d'**exonérer** l'employeur de l'**obligation** en cause à compter de l'année suivante. Si l'effectif de l'entreprise diminue jusqu'à passer à un niveau inférieur au seuil déclenchant une règle, ce seuil devra de nouveau être atteint pendant cinq années consécutives pour générer l'obligation.

Dans le cas de l'**exemple** précédent, puisque le seuil est passé sous la barre des 50 salariés en 2024, il faudra qu'il ait été de nouveau dépassé en 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029 pour déclencher l'obligation.

#### ► Dispositions transitoires

L'article L. 130-1 II du Code de la sécurité sociale ne s'appliquera toutefois pas immédiatement à toutes les entreprises.

##### 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 1<sup>er</sup> janvier 2020;
- elles étaient soumises à l'obligation déclenchée par le franchissement du seuil en question au titre de l'année 2019.

**À NOTER** Cette disposition nous paraît difficile à interpréter quant à sa portée. Selon nous, la mesure ne semble pas avoir vocation à perdurer. Si l'effectif de l'entreprise passe en dessous de la barre pendant une année civile complète, elle ne sera logiquement plus soumise à l'obli-

gation en cause. Ce qui lui permettra ensuite de bénéficier de la neutralisation des effets de seuils durant cinq années si elle franchit de nouveau le seuil à la hausse.

#### Maintien d'anciens dispositifs de lissage durant trois ans

Dans le même sens, les **dispositifs** de gel ou de lissage des effets de seuils applicables pendant trois ans, **supprimés** par la loi Pacte, **continueront de s'appliquer** aux **entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2019**. Ainsi, il est prévu que les entreprises bénéficiaires de ces dispositions transitoires au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ne bénéficieront pas du mécanisme de limitation des effets de seuils institué par l'article L. 130 II du Code de la sécurité sociale. Logique puisqu'elles bénéficieront encore des anciennes mesures de neutralisation des effets de seuils.

Sont concernés les dispositifs applicables en matière :

– d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (**OETH**) pour les entreprises d'au moins 20 salariés (*C. trav., art. L. 5212-4 et D. 5212-3*);

– d'obligation de **participation** des employeurs au développement de la **formation** professionnelle continue (*C. trav., art. L. 6331-7; v. le dossier juridique -Form.- n° 208/2018 du 16 novembre 2018*);

– de contribution au **Fnal** (Fonds national d'aide au logement) 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 1<sup>er</sup> janvier 2020 (*v. ci-après*), notons que les anciens dispositifs de gel et de lissage resteront applicables durant trois ans au maximum aux entreprises dépassant le seuil de 50 salariés au 31 décembre 2019 (*CSS, art. L. 834-1 et L. 313-2*);

– de **versement transport** pour les entreprises occupant 11 salariés et plus (*CGCT, art. L. 2333-64, I, dernier al. et L. 2531-2, I second al.*);

– de **forfait social** au taux de 8 % applicable sur les **contributions patronales** de **prévoyance** complémentaire pour les entreprises d'au moins 11 salariés (*CSS, art. L. 137-15, al. 10*);

– de **déduction forfaitaire** des **cotisations patronales** sur les **heures supplémentaires** applicables dans les entreprises employant moins de 20 salariés (*CSS, art. L. 241-18, V bis*).

**À NOTER** Selon nous, une fois les trois années de « survie » des anciens dispositifs de gel ou de lissage passées, les règles de franchissement de seuils version Pacte s'appliqueront.

## DISPOSITIFS VISÉS PAR CES NOUVELLES RÈGLES

L'article L. 130-1 nouveau du Code de la sécurité sociale a vocation à s'appliquer aux mesures mettant en œuvre un seuil d'effectif prévues par ce code, mais aussi celles présentes dans d'autres textes.

### ▣ Seuils prévus par le Code de la sécurité sociale

L'article L. 130-1, posant les nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement de seuils précitées, sera intégré dans un chapitre préliminaire au titre III du livre I<sup>er</sup> du Code de la sécurité sociale qui traite des dispositions communes relatives au financement. Il a donc vocation à s'appliquer à l'ensemble des mesures de ce même code prévoyant un seuil d'effectif, qui ont été listées par l'étude d'impact et qui sont présentées ci-dessous.

**À NOTER** Le mode de décompte prévu par le Code de la sécurité sociale à l'article R. 130-1, qui sera repris à l'article L. 130-1 nouveau, est déjà appliqué à la plupart des seuils existant dans ledit code.

## UNE ASYMÉTRIE DES RÈGLES DE FRANCHISSEMENT DE SEUILS VALIDÉE PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Les sénateurs, auteurs de la dernière saisine du Conseil constitutionnel contre la loi Pacte, critiquaient les nouvelles règles de franchissement de seuils. Selon eux, en prévoyant des règles de décompte différentes selon que le seuil soit franchi à la hausse ou à la baisse, « le législateur aurait rendu possibles des stratégies de contournement de certaines exigences liées à ces seuils ». Un argument qui n'était pas sans évoquer l'avis du Conseil d'État sur la question. Pour la Haute juridiction administrative en effet, « l'asymétrie entre la règle de franchissement à la hausse des seuils et la règle de franchissement à la baisse de ces mêmes seuils est susceptible de donner lieu à des comportements de contournement auxquels il conviendra de prêter attention ». Et « les données empiriques et statistiques permettant de justifier le choix d'une durée de cinq années consécutives pour le franchissement à la hausse des seuils ne sont pas suffisamment décrites » alertait-il dans son avis sur le projet de loi (*délib. n° 394599 et 395021 du 14 juin 2018*).

Mais les Sages du Palais Royal n'en ont pas moins validé la disposition en cause (*Cons. const., 16 mai 2019, déc. n° 2019-781 DC; v. l'actualité n° 178119 du 20 mai 2019*). Pour eux, « l'éventualité d'un détournement de la loi ou d'un abus lors de son application, pour regrettables qu'ils soient, n'entache pas celle-ci d'inconstitutionnalité ». Et d'ajouter que « l'entreprise dont l'effectif salarié dépasse cinq années consécutives un certain seuil est placée dans une situation différente de celle dont l'effectif salarié ne dépasse ce même seuil que quatre années consécutives avant d'y être inférieur la cinquième ». La différence de traitement « ainsi fondée sur une différence de situation, est par ailleurs en rapport avec l'objet de la loi, qui est de favoriser la croissance des entreprises en atténuant certains effets de seuils ». Conclusion : « le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté ».

### Seuil de dix salariés

La nouvelle formule s'appliquera à l'article L. 243-13 du Code de la sécurité sociale limitant à trois mois la **durée** des **contrôles** des organismes de recouvrement des cotisations sociales pour les entreprises versant des rémunérations à moins de dix salariés (*v. le dossier pratique -Sécu., cotis.- n° 83/2018 du 4 mai 2018*).

### Seuil de 11 salariés

Plusieurs dispositifs se verront appliquer les règles posées par l'article L. 130-1 :

– le non-assujettissement au **forfait social** pour le financement de prestations complémentaires de **prévoyance** des entreprises employant moins de 11 salariés (*CSS, art. L. 137-15, al. 9; v. le dossier juridique -Sécu., cotis.- n° 09/2019 du 14 janvier 2019*);

– la faculté pour un employeur dont l'effectif est de moins de 11 salariés d'opter pour le **versement trimestriel** des **cotisations** afin de les verser au titre des périodes de travail d'un trimestre civil dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant (*CSS, art. R. 243-6-1*);

– l'**exonération** de cotisations sociales, à l'exclusion de celles dues au titre des AT-MP, applicable dans les **DOM** (Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin pour les entreprises occupant moins de 11 salariés) (*CSS, art. L. 752-3-2 et L. 752-3-3*).

### Seuil de 20 salariés

Il s'agira notamment de :

– la **déduction forfaitaire** de **cotisations patronales** sur les **heures supplémentaires** pour les entreprises employant moins de 20 salariés (*CSS, art. L. 241-18, I; v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 39/2019 du 27 février 2019*);

– l'application de la **tarification collective** pour les coti-

sations d'AT-MP aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés. Le mode de tarification est en effet déterminé en fonction de l'effectif global de l'entreprise (CSS, art. D. 242-6-2, 1°; v. ci-après pour les entreprises de plus de 20 salariés).

#### Seuil de 50 salariés

Les dispositifs suivants seront concernés :

- le **versement mensuel** obligatoire des **cotisations sociales** le **5 du mois** suivant la période de travail au titre de laquelle les cotisations sont dues par les entreprises d'au moins 50 salariés (CSS, art. R. 243-6);
- l'**exonération de forfait social** sur les sommes versées au titre de **primes de participation, d'intéressement** ou d'un **plan d'épargne salariale** pour les entreprises de moins de 50 salariés, et sur les versements issus d'un accord d'**intéressement** pour les entreprises de 50 à 250 salariés (CSS, art. L. 137-15, al. 11 et 12; v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 39/2019 du 27 février 2019);
- l'application d'un **taux réduit** pour la participation au **Fnal** aux entreprises employant moins de 50 salariés (20 salariés avant la loi Pacte; v. ci-après; CSS, art. L. 834-1);
- la **réduction générale** de cotisations patronales « **renforcée** » sur les bas salaires jusqu'à 1,6 Smic pour les entreprises employant moins de 50 salariés (20 salariés avant la loi Pacte; CSS, art. L. 241-13 et D. 241-7; v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 32/2019 du 15 février 2019);
- l'exonération de cotisations sociales à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, conformément à un barème dégressif (v. le dossier juridique -Rému., salaire- n° 17/2019 du 24 janvier 2019), pour les salariés embauchés dans les **zones de revitalisation rurale (ZRR)**, à la condition que ces embauches n'aient pas pour effet de porter l'effectif total de l'entreprise à au moins 50 salariés (CSS, art. L. 241-19, II).

**À NOTER** Initialement prévues dans le projet de loi Pacte, les mesures relatives au forfait social sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale ont finalement été transférées dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 afin de pouvoir être mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Seuil de 250 salariés

Les nouvelles dispositions seront également applicables à l'obligation pour l'entreprise employant au moins 250 salariés de verser les cotisations afférentes à l'ensemble de ses établissements auprès d'une Urssaf interlocuteur unique (CSS, art. R. 243-6-3, I).

#### D'autres seuils spécifiques aux AT-MP

En matière de **cotisations d'AT-MP**, l'application de la **tarification individuelle** aux entreprises d'au moins 150 salariés, et d'un taux **mixte** aux entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 149 salariés sera impactée (CSS, art. D. 242-6-2, 2° et 3°; v. ci-avant). Il en va de même de la **majoration forfaitaire du taux net collectif**, dans la limite de 10 %, de la cotisation d'AT-MP dans les départements du **Haut-Rhin**, du **Bas-Rhin** et de la **Moselle** pour les entreprises dont l'effectif est :

- compris entre 10 et 19 salariés lorsque le total des accidents est au moins égal à trois au cours de chacune des trois dernières années connues;
- compris entre 20 et 34 salariés lorsque ce total est au moins égal à sept sur cette période;
- d'au moins 35 salariés lorsque le total des accidents est au moins égal à neuf sur cette période (CSS, art. D. 242-35).

**À NOTER** Les règles de recouvrement des cotisations par l'Urssaf (dates, périodicité, etc.) devront globalement être lues à l'aune de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

## ▣ Certains seuils prévus dans le Code du travail

Les nouvelles modalités de décompte des effectifs et du Code de la sécurité sociale seront étendues à certains dispositifs présents dans le Code du travail.

**À NOTER** À l'instar des seuils prévus en matière de représentation du personnel, pour apprécier si le seuil déclenchant l'obligation pour les entreprises de mettre en place un local syndical, ou encore de se doter d'un règlement intérieur, l'effectif restera décompté selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

### Seuils relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage

#### > Seuil de 11 salariés

La variation de la **participation** des employeurs au développement de la **formation** professionnelle continue selon qu'ils emploient au moins 11 salariés ou moins est concernée (C. trav., art. L. 6331-1, A nouveau).

#### > Seuils de 50 salariés

Trois dispositifs sont visés :

- l'**abondement du compte personnel de formation** à la suite d'**obligations non satisfaites** en matière d'**entretien** professionnel par les entreprises d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 6315-1 et L. 6323-13 modifiés);
- le **financement** de la formation professionnelle continue par les **Opco** (opérateurs de compétences) dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 6332-1, A nouveau; v. le dossier juridique -Form.- n° 208/2018 du 16 novembre 2018);
- le droit à **rémunération minimale** du salarié en **CPF** projet de **transition professionnelle** dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 6323-17-5 modifié).

#### > Seuil de 250 salariés

Est concernée l'**aide unique** à l'**apprentissage** versée aux employeurs de moins de 250 salariés (C. trav., art. L. 6243-1-1 nouveau; v. le dossier juridique -Form., apprent.- n° 234/2018 du 28 décembre 2018).

### Seuils relatifs aux travailleurs handicapés

#### > Seuil de 20 salariés

Les nouvelles règles s'appliqueront à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**OETH**) applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés (C. trav., art. L. 5212-1 modifié et s.). Il est précisé que dans les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial, ainsi que les salariés mis à disposition ou portés ne seront pas compris dans les effectifs. En outre, il ne suffira pas d'appliquer les modalités prévues par le Code de la sécurité sociale pour déterminer le nombre de bénéficiaires de l'OETH. Il faudra aussi veiller à respecter les dispositions particulières du Code du travail en la matière (C. trav., art. L. 5212-6 à L. 5212-7-2). Par exemple, si les catégories de personnes incluses dans les effectifs au sens de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale ne sont pas encore fixées (v. ci-avant), il n'y a guère de doute que les stagiaires n'y figureront pas. Or, l'article L. 5212-7 du Code du travail prévoit que l'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des **stagiaires handicapés**, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Notons que l'entreprise qui emploie 20 salariés dès sa création aura désormais cinq années pour se conformer à ses obligations en matière d'obligation d'emploi (C. trav., art. L. 5212-4 modifié).

**À NOTER** L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés n'est pas nouvelle mais a été quelque peu modifiée par la loi Avenir professionnel. Par exemple, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la déclaration de l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH sera étendue à tout employeur, même s'il a moins de 20 salariés et n'est donc pas assujéti

à cette OETH (v. le dossier pratique -Handi., emploi- n° 23/2019 du 4 février 2019).

#### > Seuil de 250 salariés

Les nouvelles règles s'appliqueront à l'obligation dans les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un **réfèrent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les **personnes handicapées** (C. trav., art. L. 5213-6-1 modifié; v. le dossier juridique -Handi., emploi- n° 203/2018 du 9 novembre 2018).

#### Autres seuils

##### > De niveau législatif

L'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale s'appliquera également aux dispositifs suivants :

– les niveaux minimums que doivent respecter les partenaires sociaux pour fixer la **contrepartie** obligatoire sous forme de **repos** due pour les **heures de travail** effectuées **au-delà du contingent** annuel (50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises jusqu'à 20 salariés et 100 % à partir de 21 salariés), qui constituent également les taux prévus par les dispositions supplétives du Code du travail applicables en l'absence d'accord (C. trav., art. L. 3121-33, I, 3° et L. 3121-38 modifiés);

– le **prêt de main-d'œuvre** dans les **TPE-PME** de moins de 250 salariés (C. trav., art. L. 8241-3 modifié; v. le dossier pratique -CT- n° 54/2019 du 20 mars 2019);

– l'obligation dans les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un **réfèrent** en matière de lutte contre le harcèlement **sexuel** et les agissements sexistes (C. trav., art. L. 1151-2 nouveau; v. le dossier pratique -Égalité- n° 61/2019 du 1<sup>er</sup> avril 2019);

– les seuils prévus en matière d'**intéressement**, de **participation** et d'**épargne salariale** (C. trav., art. L. 3311-1 et s., L. 3321-1 et s. et L. 3331-1 et s. modifiés; v. ci-avant).

##### > De niveau réglementaire

De nouveaux articles ont été insérés dans la partie législative du Code du travail afin que l'article L. 130-1 puisse s'appliquer à plusieurs seuils d'effectifs de niveau réglementaire de ce code, sous réserve qu'un décret en Conseil d'État le prévoie. Il s'agira des articles :

– L. 1231-7 nouveau du Code du travail, qui vise l'obligation de **transmission dématérialisée à Pôle emploi** des attestations et justifications permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations par les employeurs de dix salariés et plus (C. trav., art. R. 1234-9);

– L. 4228-1 nouveau qui concerne l'obligation de mise à disposition d'un **local de restauration** à partir de 25 salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail ou un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité s'ils sont moins de 25 (C. trav., art. R. 4228-22 et R. 4228-23);

– l'article L. 4461-1 nouveau qui vise, quant à lui, la possibilité pour l'employeur titulaire du certificat idoine d'occuper la fonction de conseiller à la prévention hyperbare dans les entreprises de moins de dix salariés (C. trav., art. R. 4461-4);

– l'article L. 4621-2 nouveau touchant, pour sa part, à l'obligation de tenir à disposition de l'inspection du travail un **document** annuel faisant état des **changements** de secteur et d'affectation du **médecin du travail** dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés (C. trav., art. R. 4623-13).

#### ▣ Seuils prévus dans d'autres textes

Le Code du travail n'est pas le seul texte auquel les nouvelles règles relatives aux seuils d'effectif fixées par le Code de la sécurité sociale seront étendues.

Seront également impactés :

– l'obligation d'immatriculation des entreprises artisanales (L. n° 96-603 du 5 juillet 1996, art. 19 modifié);

– certaines règles relatives aux **chèques-vacances** : le fait que les chefs d'entreprises de moins de 50 salariés puissent y avoir personnellement droit (C. tourisme, art. L. 411-1 modifié) et que les entreprises de moins de 50 salariés soient exonérées de cotisations au titre de l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les bénéficiaires (C. tourisme, art. L. 411-9 modifié);

– le **versement transport** auxquelles sont assujetties les entreprises d'au moins 11 salariés (CGCT, art. L. 2333-64 et L. 2531-2 modifiés);

– la possibilité de pouvoir bénéficier des aides du fonds de prévention des risques naturels majeurs pour les entreprises employant moins de 20 salariés (C. env., art. L. 561-3 modifié);

– la **participation** des employeurs agricoles (C. rur., art. L. 716-2 modifié), ainsi que des employeurs autres que ceux appartenant au régime agricole (CCH, art. L. 313-1 modifié) occupant au moins 50 salariés à l'effort de **construction** (le seuil a été harmonisé entre les deux codes, v. ci-après);

– l'encouragement des entreprises d'au moins 250 salariés à la pratique du **covoiturage** pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés (C. transp., art. L. 1231-15 modifié).

**À NOTER** Le Code de la sécurité sociale s'appliquait déjà aux seuils relatifs au versement transport et à la participation à l'effort de construction. Mais le principe était fixé au niveau réglementaire.

## 2 Rationalisation des seuils sur trois niveaux

Dans un souci de lisibilité, les seuils d'effectifs sont rationalisés en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés et en « essayant de réduire le nombre de seuils d'effectif au niveau de 20 salariés », a expliqué l'étude d'impact du projet de loi.

**À NOTER** L'étude d'impact a annoncé que d'autres modifications ou regroupements de seuils pourraient intervenir dans le Code général des impôts à l'occasion des prochaines lois de finances.

### SEUILS MODIFIÉS

#### ▣ Du Code du travail

Des dispositions relatives au règlement intérieur à celles portant sur la possibilité de recourir au prêt de main-d'œuvre, plusieurs seuils prévus dans le Code du travail se verront modifiés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**À NOTER** Si le projet de loi prévoyait le relèvement de 200 à 250 salariés du seuil imposant à l'employeur la mise à disposition d'un local syndical, cette mesure a été retirée du texte au cours des débats parlementaires.

#### Mise en place du règlement intérieur

L'établissement d'un règlement intérieur ne sera plus obligatoire dans les entreprises et établissements d'au moins 20 salariés, mais dans ceux d'**au moins 50 salariés**. L'article L. 130-1, II du Code de la sécurité sociale ne s'appliquera toutefois pas à ce nouveau seuil puisqu'il est prévu que cette obligation s'appliquera au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date

à laquelle le seuil de 50 salariés aura été atteint (*C. trav., art. L. 1311-2 modifié*).

### Bénéfice de la participation

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 du chef d'entreprise peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement (*C. trav., art. L. 3312-3 modifié*), de participation (*C. trav., art. L. 3324-2 modifié*), ou du plan d'épargne d'entreprise (*C. trav., art. L. 3332-2 modifié*) sera également modifié: il s'agira des **entreprises d'au moins un et de moins de 250 salariés**, contre celles de un à 250 actuellement.

**À NOTER** Pour que les dirigeants puissent bénéficier de la participation, de l'intéressement ou d'un plan d'épargne d'entreprise, l'effectif de l'entreprise doit donc être compris entre au moins un et moins de 250 salariés. L'article 155 de la loi Pacte prévoit toutefois que les règles de franchissement de seuils ne s'appliqueront pas lorsque l'effectif salarié de l'entreprise est égal à un. Comme l'ont expliqué les auteurs de l'amendement ayant inséré ce tempérament dans le texte, le gel du franchissement du seuil durant cinq années imposerait en effet au chef d'entreprise de « justifier occuper un salarié de manière stable pendant cinq ans avant de pouvoir mettre en place un accord de participation ou d'intéressement ».

### TPE-PME pouvant avoir recours au prêt de main-d'œuvre

En principe, toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite (*C. trav., art. L. 8241-1*). Toutefois, par dérogation à cette règle et à certaines conditions, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, une entreprise peut mettre des salariés à la disposition de jeunes entreprises, de TPE-PME ou d'organismes à but non lucratif, sans leur facturer l'intégralité des salaires versés. En application de l'article L. 8241-3 du Code du travail, trois catégories d'entreprises peuvent utiliser un salarié mis à disposition dans ce cadre, parmi lesquels les entreprises de moins de 250 salariés. Un seuil légèrement modifié par la loi Pacte puisqu'il était anciennement d'« au maximum 250 salariés ».

## ■ Du Code de la sécurité sociale

Plusieurs modalités de cotisations et d'exonérations ont été révisées par la loi Pacte.

**À NOTER** La suppression du seuil de 20 salariés au-dessus duquel il n'était pas possible de bénéficier des dispositifs du titre emploi-service entreprise (Tese), du titre emploi-service agricole (Tesa) et du chèque emploi associatif (CEA) était initialement inscrite dans le projet de loi Pacte. Mais la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 s'en est chargé avant. La LFSS a supprimé ce seuil à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019 afin d'ouvrir ces dispositifs de déclarations sociales simplifiées à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (*v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 39/2019 du 27 février 2019*).

### Exonérations de cotisations pour les embauches en ZRR

S'agissant des entreprises pouvant bénéficier de l'exonération de cotisations sociales à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pour les salariés embauchés dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), le seuil de « plus de » 50 salariés passera à « au moins » 50 salariés (*CSS, art. L. 241-19, II modifié*).

### Taux réduit pour la participation au Fnal

Les entreprises pouvant bénéficier du taux réduit pour la participation au Fonds national d'aide au logement (Fnal), fixé à 0,10 % pour la fraction des rémunérations limitée au plafond de la sécurité sociale seront plus nombreuses. Si seules les entreprises employant moins

de 20 salariés peuvent actuellement en bénéficier, le dispositif sera étendu à toutes les entreprises employant **moins de 50 salariés** (*CSS, art. L. 834-1 modifié*).

## ■ D'autres textes

Quelques seuils présents dans le Code de commerce, le Code rural et de la pêche maritime, ou encore le Code de la construction et de l'habitation vont également être modifiés.

### Immatriculation des entreprises artisanales

La loi Pacte a modifié le I de l'article 19 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996.

Les entreprises qui devront être immatriculées au répertoire des métiers ou au registre des entreprises seront les personnes physiques et les personnes morales qui emploieront **moins de 11 salariés**, et non plus celles n'employant pas plus de dix salariés. Ce seuil sera également applicable aux personnes physiques ou morales exerçant l'activité de fabrication de plats à consommer sur place souhaitant être immatriculées.

Pour qu'une entreprise puisse demeurer immatriculée au répertoire des métiers ou au registre des entreprises, son effectif devra atteindre ou dépasser 11 salariés tout en restant inférieur à 250.

Pour être immatriculée en cas de reprise du fond d'une entreprise précédemment immatriculée, son effectif devra atteindre au moins 11 salariés tout en restant inférieur à 100.

### Communication des rémunérations les plus hautes aux actionnaires

Il résulte de l'article L. 225-115 du Code de commerce que tout actionnaire a droit d'obtenir communication du montant global et certifié exact par les commissaires aux comptes, des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées de l'entreprise. Le nombre de ces personnes sera de dix ou de cinq selon que l'effectif du personnel sera ou non d'au moins 250 salariés (contre 200 auparavant).

### Participation des employeurs non agricoles à l'effort de construction

L'obligation de participation à l'effort de construction des employeurs agricoles (*C. rur., art. L. 716-2 modifié*) et des employeurs autres que ceux appartenant au régime agricole (*CCH, art. L. 313-1 modifié*) a été harmonisée par la loi Pacte. En effet, actuellement, ce sont les employeurs agricoles occupant au moins 50 salariés et les employeurs non agricoles occupant au moins 20 salariés qui doivent participer à cet effort. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ensemble des **employeurs, agricoles ou non, occupant au moins 50 salariés** sera concerné.

## SEUILS SUPPRIMÉS

Deux seuils seront véritablement supprimés:

- le seuil prévu en matière d'émission de **titres-restaurants**. Les entreprises de moins de 25 salariés émettant des titres-restaurants ne seront plus exonérées de l'obligation d'ouvrir un compte bancaire ou postal sur lequel sont uniquement versés les fonds perçus en contrepartie de la cession de ces titres (*C. trav., art. L. 3262-2 modifié*);
- le seuil de 20 salariés en dessous duquel le **statut de conjoint collaborateur** est ouvert au conjoint du gérant associé unique ou du gérant associé majoritaire d'une société à responsabilité limitée ou d'une société d'exercice libéral à responsabilité limitée (*C. com., art. L. 121-4, II modifié et R. 121-3*).

SOURCE// • L. n° 2019-486 du 22 mai 2019, JO 23 mai