

Cette réforme entrera en vigueur le 1er janvier 2020 sous réserve du maintien des dispositifs actuels de lissage à titre transitoire pour les entreprises qui en sont bénéficiaires au 31 décembre 2019. De plus, le nouveau dispositif de limitation des effets de seuils ne s'appliquera pas aux entreprises déjà assujetties en 2019.

Harmonisation des différents modes de calcul des effectifs

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

Une dérogation est maintenue pour l'application de la tarification au titre du risque « accidents du travail et maladies professionnelles ». Dans ce cas, l'effectif à prendre en compte est celui de la dernière année connue. 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.

Un décret en Conseil d'État doit venir définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte et notamment clarifier le statut des mandataires sociaux.

Les modalités de décompte de l'effectif « sécurité sociale » et de franchissement des seuils concernent non seulement l'ensemble des seuils figurant dans le code de la Sécurité Sociale mais également les seuils prévus par d'autres Codes et législations. L'ensemble des seuils prévus par le Code de la Sécurité Sociale seront concernés. Il n'y a pas de véritable changement pour le calcul et le recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale sauf pour le FNAL (fonds national d'aide au logement).

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

- 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) ;
- au seuil d'assujettissement au versement de transport ;
- à la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- aux solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail des salariés des entreprises d'au moins 250 salariés ;
- à la contribution des employeurs agricoles d'au moins 50 salariés à l'effort de construction.

Le tableau ci-dessous récapitule les principaux changements opérés par l'article 11 de la loi PACTE :

Seuils concernés	Seuil requis		Application de l'article L 130-1 du nouveau Code de Sécurité sociale	
	Avant	Après	Décompte des effectifs	Effets du franchissement du seuil

Cotisations et contributions sociales				
Contribution Fnal à 0,10 %	Entreprise < 20 salariés	Entreprise < 50 salariés	Oui	Oui
Embauche dans une ZRR (exonération de cotisations patronales)	Entreprise ??? 50 salariés	Entreprise < 50 salariés	Oui	Oui
Taxes et participations sur les salaires				
Participation-construction	Entreprise ??? 20 salariés	Entreprise ??? 50 salariés	Oui	Oui
Droit du travail				
Règlement intérieur de l'entreprise	Entreprise ??? 20 salariés	Entreprise ??? 50 salariés	Non Application des règles prévues par les articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail	Non Application des règles prévues par l'article L 2312-2 du Code du travail pour le CSE
Participation, intéressement PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	Entreprise de 1 à 250 salariés compris	Entreprise de 1 à moins de 250 salariés	Oui	- oui pour le seuil de 250 salariés - non pour le seuil de 1 salarié

Rationalisation des niveaux de seuils d'effectifs

Les niveaux de seuils d'effectifs sont rationalisés, en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. Pour ce faire, la loi ajuste certains seuils dans un souci de lisibilité, en relève d'autres et réduit le nombre de ceux fixés à 20 salariés.

On constatera que certains seuils significatifs ont été relevés pour passer de 20 à 50 salariés. Il s'agit :

- du seuil d'assujettissement à la contribution au Fnal, qui passe de 20 à 50 salariés. Les entreprises de 20 à 50 salariés ne devront désormais s'acquitter que d'une contribution de 0,10% sur les salaires bruts au lieu de 0,50 % auparavant ;
- du seuil d'assujettissement à la participation à l'effort de construction. Cette contribution n'étant plus due pour les employeurs de moins de 50 salariés, les salariés ne pourront donc plus bénéficier des avantages servis par les organismes. Des versements volontaires seront toujours possibles ;
- du seuil au-dessus duquel un règlement intérieur est obligatoire au sein de chaque entreprise ou établissement. Malgré le relèvement du seuil de 20 à 50 salariés, il est cependant conseillé de mettre en place ce règlement intérieur car la rédaction de celui-ci permettra de définir les droits et obligations des collaborateurs dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline.

Instauration d'un mécanisme d'atténuation des effets de seuils

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.

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. 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.