

**Alerte n° 302 du 20 mars 2025 :  
Mise à jour du document sur les modalités de calcul des effectifs.**

Suite à la loi de finance de 2025 (publiée au JO le 15 février 2025), vous trouverez, sur l'intranet, la mise à jour, par Ellipse, du document sur le calcul des effectifs.

Vous pouvez retrouver ce document dans le menu PSL Emploi, outils RH, sous l'onglet Effectifs.

Nous souhaitons attirer votre attention sur une nuance concernant cette évolution. Le calcul des effectifs est impacté : les salariés mis à disposition par les GE ne seront plus comptabilisés, sauf pour le calcul du taux AT/MP. Toutefois, les GE continuent de cotiser pour ces salariés. Les cotisations pour ces salariés apparaîtront toujours sur les bulletins de paie des salariés en MAD, mais les taux appliqués ou exonérations seront adaptés au nouvel effectif « sécurité sociale ».

## Les modalités de calcul des effectifs en droit du travail et en droit de la sécurité sociale

Le franchissement de certains seuils d'effectifs déclenche des obligations pour les entreprises (dont les associations), ou supprime certains avantages dont elles bénéficiaient, tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale.

Une bonne maîtrise des règles de calcul des effectifs est donc indispensable. Or, celles-ci sont complexes et relativement peu lisibles.

Les évolutions apportées par la « loi PACTE » du 22 mai 2019 (n° 2019-486) et par les lois de finance de la sécurité sociale 2024 et 2025 (L. n°2023-1250, 26 déc. 2023, art. 21 et L. n° 2025-199, 28 févr. 2025, art. 25) en la matière, qui sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sont l'occasion de procéder à un rappel des règles applicables en matière de calcul des effectifs en droit du travail (1.) et en droit de la sécurité sociale (2.).

### 1. Le décompte des effectifs prévu par le code du travail

#### 1.1. Les obligations issues du code du travail pour lesquelles s'appliquent les dispositions du code du travail en matière de décompte des effectifs

Afin d'uniformiser les règles de décompte des effectifs dans les entreprises (et les associations), la « loi PACTE » a généralisé la règle de décompte applicable en droit de la sécurité sociale à d'autres matières, dont le droit du travail (cf. point 2). Certaines obligations prévues par le code du travail sont donc soumises aux règles du droit de la sécurité sociale en matière de décompte des effectifs.

Toutefois, les règles instituées par le code du travail en matière de décompte des effectifs demeurent applicables à certaines obligations. C'est notamment le cas des obligations suivantes :

- mise en place et aux attributions du CSE ;
- désignation des délégués syndicaux et des représentants de sections syndicales ;
- élaborer un règlement intérieur ;
- mise en place un local syndical ;
- procédure de licenciement économique collectif ;
- droit au crédit d'heures du conseiller du salarié et du défenseur syndical ;
- négociation en matière d'égalité H/F.

Concernant ces obligations, il convient d'appliquer les règles énoncées ci-après.

## 1.2. Les règles de décompte des effectifs du code du travail

3 paramètres doivent être pris en compte pour calculer l'effectif de l'entreprise en droit du travail :

- La nature du contrat de travail des salariés ;
- Le périmètre d'appréciation de l'effectif: établissement, entreprise, UES, groupe, etc...;
- la période ou la date de prise en compte : année civile N-1, 31 décembre de l'année N- 1.

- **La nature du contrat de travail des salariés**

Le décompte de l'effectif de l'entreprise doit s'effectuer selon les modalités prévues par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail présentées dans le tableau ci-dessous.

Les catégories de salariés à prendre en compte pour le calcul des effectifs en droit du travail	
Salariés absents	Pris en compte si leur contrat de travail est suspendu, qu'ils perçoivent ou non une rémunération (maladie, maternité, accidents du travail, formation professionnelle, mise à pied, congés payés, congés spéciaux, etc.).  <u>Exception</u> : les salariés en longue maladie qui n'ont perçu aucun salaire pendant l'année sont exclus de l'effectif pour la participation de l'employeur à la formation.
Apprentis	Exclus des effectifs  <u>Exception</u> : pris en compte pour la tarification des accidents du travail
CDD	Pris en compte au prorata du temps de présence au cours des 12 mois précédents.  <u>Exception</u> : les contrats conclus pour remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ne sont pas pris en compte.
CDI à temps complet	Pris en compte intégralement
	Pris en compte pour les obligations en matière de représentation du personnel et pour la

# ALERTE JURIDIQUE PSL

CUI-CAE	tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles.  Exclus de l'effectif dans les autres domaines
Contrat de professionnalisation	Exclus de l'effectif sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles
Dirigeants et mandataires sociaux	Exclus des effectifs
Salariés en période d'essai	Pris en compte
Salariés en cours de préavis	Pris en compte même en cas de dispense de préavis par l'employeur
Stagiaires	Exclus des effectifs
Travailleurs handicapés	Pris en compte
Travailleurs à domicile	Travailleurs à domicile
Travailleurs intermittents	Pris en compte au <i>pro rata</i> de leur temps de travail au cours des 12 derniers mois.
Travailleurs mis à disposition par un groupement d'employeurs	<p><u>Au sein du groupement d'employeurs :</u></p> <p>les salariés mis à la disposition ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement sauf pour l'application des dispositions contenues dans la deuxième partie du code du travail consacrée aux relations collectives de travail.</p> <p><u>Dans l'entreprise utilisatrice :</u></p> <p>Pris en compte dans l'entreprise, membre du groupement, où le salarié est mis à disposition comme tout salarié mis à disposition, c'est-à-dire s'il y travaille depuis au moins un an, au <i>pro rata</i> de son temps de présence au cours des 12 derniers mois.</p> <p><u>Exception :</u> exclusion des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue et à la tarification AT.</p>
Travailleurs saisonniers, vacataires	Pris en compte au <i>pro rata</i> de leur temps de travail au cours des 12 derniers mois.

Travailleurs à temps partiel	Pris en compte au <i>pro rata</i> du rapport entre la durée du travail inscrite dans leur contrat de travail et la durée légale du travail ou (si celle-ci est inférieure) la durée accomplie dans l'établissement.
------------------------------	---

- **Le périmètre d'appréciation et la période de prise en compte**

Majoritairement, c'est dans le cadre de l'entreprise que l'effectif doit être calculé. Toutefois, il n'existe pas de règle générale. Il convient donc de se référer aux règles fixées pour chacune des obligations du code du travail.

Par ailleurs, contrairement aux règles de décompte instituées par le code de la sécurité sociale, il n'existe pas non plus de règle général dans le code du travail en matière de période de prise en compte des effectifs. Il convient donc, une fois encore, de se référer aux règles fixées pour chacune des obligations du code du travail liées à un effectif (cf tableau ci-dessous).

### Principales obligations liées au franchissement de seuils d'effectif nécessitant l'application des règles de droit du travail

Obligations concernées	Seuils requis	Modalité de décompte des effectifs
Mise en place obligatoire du comité social et économique	11 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct <u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
	11 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

# ALERTE JURIDIQUE PSL

Conseiller du salarié (crédit de 15 heures par mois rémunéré)		<u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
Défenseur syndical (crédit de 10 heures par mois, non rémunérées, pour les salariés exerçant des fonctions de défenseur syndical)	11 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise ou de l'établissement <u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
Délégué syndical	50 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct <u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
Règlement intérieur	50 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise ou de l'établissement <u>période de prise en compte</u> Cette obligation s'applique à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs
		<u>périmètre d'appréciation</u>

# ALERTE JURIDIQUE PSL

Représentant section syndicale	50 salariés	au niveau de l'entreprise ou de l'établissement <u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
<u>Égalité hommes/femmes</u> : obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action sous peine de sanction financière	50 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise <u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
<u>Égalité femmes/hommes</u> : obligation annuelle de calculer un index de l'égalité comportant 4 ou 5 indicateurs et de le publier sur le site internet avant le 1er mars	50 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise <u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
<u>Licenciement économique collectif</u> :  (obligation de convoquer le CSE, établissement d'un PSE comportant obligatoirement des mesures de reclassement, contribution à la revitalisation du bassin d'emploi lorsque le licenciement affecte le bassin d'emploi)	50 salariés	<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise (si l'entreprise dispose d'établissements distincts : le cadre d'appréciation dépend du niveau où a été pris la décision de licencier)
		<u>périmètre d'appréciation</u> au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

Local syndical	200 salariés	<u>période de prise en compte</u> cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs
----------------	--------------	---

## 2. Le décompte des effectifs prévu par le code de la sécurité sociale

Le mode de décompte des effectifs institué par le code de la sécurité sociale s'applique à l'ensemble des dispositions du code de sécurité sociale comportant des seuils d'effectif (2.1.) mais également à certaines obligations issues d'autres codes, dont le code du travail (2.2.).

### 2.1. Application des règles de décompte des effectifs prévues par le code de la sécurité sociale pour le calcul et le recouvrement des cotisations

Les modalités de décompte de l'effectif de l'entreprise instituées par le code de la sécurité sociale (cf. point 2.3) s'appliquent à l'ensemble des seuils en matière de cotisations et contributions sociales et notamment :

- la contribution au Fnal au taux de 0,10 % ou de 0,50 % et par voie de conséquence la formule de calcul de la réduction générale ;
- le forfait social au taux de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire ;
- le bénéfice de dispositifs d'exonération liés à l'effectif (déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires, exonération ZRR, exonération Lodéom) ;
- la périodicité des déclarations et des versements des cotisations à l'Urssaf ;
- la mise en œuvre de l'interlocuteur unique et le versement en lieu unique ;
- le calcul des taxations d'office, le montant des majorations et pénalités ;
- les dispositions relatives au contrôle sur pièces et à la limitation de la durée du contrôle ;
- la contribution au versement transport (avec certaines particularités).

### 2.2. Les obligations issues du code du travail pour lesquelles s'appliquent les modalités de décompte de l'effectif prévues par le code de la sécurité sociale

En principe, l'effectif à prendre en compte en droit du travail est déterminé par les articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail. Par dérogation, les modalités de décompte de l'effectif définies par le code de la sécurité sociale sont étendues à certaines dispositions du code du travail. D'autres dispositions du code du travail devraient prochainement renvoyer aux règles de décompte des effectifs prévues par le code de la sécurité sociale.



Actuellement, il convient d'appliquer les règles de décompte prévues par le code de la sécurité sociale dans les cas suivants :

- désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés d'un référent handicap ;
- fixation de la contrepartie obligatoire sous forme de repos due en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ;
- obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- Aide exceptionnelle à l'apprentissage et aide unique aux employeurs d'apprentis ;
- obligation, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'abonder le compte personnel de formation des salariés ;
- participation des employeurs au développement de la formation professionnelle ;
- financement de la formation professionnelle par les opérateurs de compétences ;
- prêt de main-d'œuvre aux jeunes ou aux petites et moyennes entreprises (PME) pour le franchissement du seuil de 250 salariés ;
- intéressement, participation, épargne salariale ;
- participation, intéressement, PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise) ;
- PPV (exonération d'impôt sur le revenu pour les primes versées à titre provisoire jusqu'au 31-12-2026).

Concernant ces obligations prévues par le code du travail, ce sont les règles développées ci-après qui doivent s'appliquer (cf. 2.3).

### 2.3. Les règles de décompte des effectifs du code de la sécurité sociale

Les règles de décompte des effectifs en droit de la sécurité sociale sont différentes de celles applicables en droit du travail (appréhension différente des trois paramètres permettant de calculer les effectifs que sont la nature du contrat, le périmètre d'appréciation et la période de prise en compte).

**En effet, pour apprécier les seuils d'effectif en droit de la sécurité sociale, il faut tenir compte de l'effectif salarié annuel moyen, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, c'est-à-dire la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (article L.131-1 du code de la sécurité sociale).**

En outre, il existe un dispositif d'atténuation des effets de seuil en application duquel le seuil générateur d'obligation doit être franchi pendant 5 ans consécutifs pour avoir un effet contraignant.

- **La nature du contrat de travail des salariés**

Pour la détermination de l'effectif, il convient de prendre en compte (article R.130-1 du CSS) :

- les personnes titulaires d'un contrat de travail (y compris lorsque leur contrat est suspendu, avec ou sans maintien de salaire) ;

# ALERTE JURIDIQUE PSL

- les personnes mentionnées à l'article L. 5424-1 du code du travail (agents publics à certaines conditions).

Les salariés à temps plein sont intégralement pris en compte dans l'effectif au cours du mois.

Les salariés à temps partiel sont décomptés selon les modalités prévues par le code du travail (c'est à dire au *pro rata* du rapport entre la durée du travail inscrite dans leur contrat de travail et la durée légale du travail ou, si celle-ci est inférieure, la durée accomplie dans l'entreprise).

Les salariés pris en compte dans l'effectif sont décomptés à due proportion du nombre de jours du mois pendant lesquels ils ont été employés (notamment les salariés en CDD).

Les salariés titulaires d'un contrat d'engagement éducatif sont pris en compte dans le calcul de l'effectif (BOSS-Eff.-260).

En revanche, sont exclus :

- tous les travailleurs sans contrat de travail ;
- les volontaires en service civique ;
- les stagiaires ;
- les apprentis et les salariés bénéficiant de contrat lié à la politique de l'emploi (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat d'accompagnement dans l'emploi... ), sauf en matière de tarification AT/MP ;
- les CDD ayant pour objet le remplacement de salariés absents ;
- **les salariés mis à disposition d'un adhérent par un groupement d'employeurs (salariés exclus des effectifs du groupement d'employeurs (sauf en matière de tarification AT/MP) et de l'adhérent).**

- **Le périmètre d'appréciation**

Le périmètre d'appréciation de l'effectif est l'entreprise, tous établissements confondus (article L.130-1 du CSS).

- **La période de prise en compte**

La période de référence pour calculer l'effectif est l'année civile précédente. L'effectif est donc apprécié au 31 décembre de l'année N - 1 en fonction de la moyenne de l'effectif chacun des mois de l'année N - 1.

Il en découle que les mois au cours desquels il n'y aurait aucun salarié ne sont pas pris en compte dans la moyenne annuelle et sont neutralisés (article R. 130-1 du CSS).

Il est précisé que l'effectif salarié annuel est arrondi, s'il y a lieu, au centième. Il n'est donc pas tenu compte de la fraction d'effectif au-delà de la deuxième décimale.

## Situations particulières :

- Par exception, la période de référence de la tarification au titre du risque « accidents du travail et maladies professionnelles » correspond à la dernière année connue, soit l'année N - 2.
- En cas de création d'entreprise, l'effectif à prendre en compte pour l'année de création du 1<sup>er</sup> emploi salarié correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche.

- **Le mécanisme d'atténuation des effets de seuil**

La loi Pacte a supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'ensemble des dispositifs d'atténuation des effets de seuils existants, sauf en ce qui concerne la représentation du personnel (cf. partie 1 de la note), et a instauré un dispositif généralisé pour l'ensemble des obligations prévues par le code de sécurité sociale liées à un seuil d'effectif et pour les obligations issues d'un autre code dès lors qu'elles font référence aux règles de calcul de l'effectif de l'article L. 130-1 du code de sécurité sociale.

Ce dispositif se traduit par deux mesures :

- le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié n'est contraignant que si ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives ;
- le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir ce délai de 5 ans.

Concrètement, cela signifie qu'une entreprise qui atteint par exemple le seuil de 50 salariés en 2020 ne sera soumise aux obligations liées au franchissement de ce seuil que si en 2021, 2022, 2023 et 2024, elle a maintenu un seuil d'effectif de 50 salariés. Dans ce cas, les obligations liées au franchissement de ce seuil ne s'imposeront qu'en 2025.

En revanche, si le seuil est descendu en dessous de 50 salariés sur l'une de ces 4 années, il faudra de nouveau que le seuil de 50 salariés soit atteint pendant 5 nouvelles années consécutives pour que les obligations liées au dépassement du seuil de 50 salariés s'appliquent.

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.

L'administration a par ailleurs précisé que ce dispositif ne s'applique pas aux exonérations calculées dans la limite d'un effectif (cas de l'exonération ZRR pour l'embauche d'un 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 (articles L 752-3-2, II-1° et R 752-20-1 du CSS).

- Entrée en vigueur du nouveau dispositif de gel de l'effet de seuil et dispositions transitoires

# ALERTE JURIDIQUE PSL

## **Inapplicabilité du nouveau mécanisme de gel des effets de seuil :**

- pour les entreprises dont l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2020, est déjà supérieur ou égal à un seuil et qui étaient soumises, au titre de l'année 2019, aux obligations applicables au franchissement de ce seuil ;
- pour les entreprises qui bénéficient au 1er janvier 2020 d'un dispositif particulier de gel de l'effet de seuil lié aux obligations. Ces dispositifs d'atténuation des effets de seuils continuent à s'appliquer, après le 1er janvier 2020, aux entreprises qui en bénéficient au 31 décembre 2019.

L'ancienne mesure s'applique jusqu'à son terme. Elles sont ensuite directement tenues par l'obligation concernée, sous réserve que l'effectif soit toujours au moins au niveau du seuil.

Si ces employeurs franchissent un seuil d'effectif à la baisse à compter du 1er janvier 2020 (sur la base des données de l'année 2019), puis franchissent à nouveau ce seuil à la hausse, la mesure de neutralisation pendant 5 ans leur sera alors applicable.

**Pour les autres, ce dispositif est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

Principales obligations liées au franchissement de seuils d'effectif nécessitant  
l'application des règles du droit de la sécurité sociale

Obligations concernées	Seuil requis		Application des règles de l'article L 130-1 du CSS		Articles visés
	Jusqu'au 31-12-2019	Au 1-1-2020	En matière de décompte des effectifs	Concernant le gel sur 5 ans de l'effet de seuil	
<b>Cotisations et contributions sociales</b>					
<b>Contribution Fnal à 0,50 %</b>	E ≥ 20	E ≥ 50	oui	oui	CCH art. L 813-5
<b>Versement mobilités (non-assujettissement)</b>	E < 11	inchangé	oui	oui	CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2, D 2333-91 et D 2531-9
<b>Forfait social</b> sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (exonération)	E < 11	inchangé	oui	oui	CSS art. L 137-15
<b>Forfait social</b> au titre de l'intéressement, de la participation et des plans d'épargne salariale		E ≤ 50 E ≤ 250	oui	oui	L.137-15 CSS
<b>Heures supplémentaires</b>	E < 20	inchangé	oui	oui	CSS art. L 241-18

(déduction forfaitaire de cotisations patronales)					
<b>Modulation du taux de la contribution patronale d'assurance chômage en fonction du taux de séparation de l'employeur</b>		E < 11		oui	Articles 50-1 à 51 de l'annexe A au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, modifié par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021
<b>Chèques vacances financés par l'entreprise (exonération de cotisations)</b>	E < 50	inchangé	oui	oui	C. tourisme art. L 411-9
<b>Embauche dans une ZRR (exonération de cotisations patronales)</b>	E ≤ 50	E < 50	oui	oui	CSS art. L 241-19
<b>Taxes et participations sur les salaires</b>					
<b>Participation-construction</b>	E ≥ 20	E ≥ 50	oui	oui	CCH art. L 313-1 et L 313-2
<b>Contribution formation professionnelle</b>	E ≥ 11	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L6331-1 A et L 6331-3

Droit du travail					
<b>Heures supplémentaires</b> : contrepartie de 100 % en <b>repos</b> si dépassement du contingent	E > 20	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 3121-33 et L 3121-38
<b>Obligation d'emploi</b> des travailleurs <b>handicapés</b>	E ≥ 20	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 5212-1, L 5212-4 et L 5212-5-1
<b>Chèques-vacances</b> financés par l'entreprise : attribution au chef d'entreprise	E < 50	inchangé	oui	oui	C. tourisme art. L 411-1
<b>CPF</b> (compte personnel de formation) : obligation de l'abonder en l'absence d'entretien professionnel ou d'insuffisance de formation ou d'évolution professionnelle	E ≥ 50	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 6315-1 et  L 6323-13
Droit à rémunération d'un salarié bénéficiaire d'un <b>contrat de transition professionnelle</b>		E ≥ 50	oui	non	C. trav. art. L 6323-17-5
Mise en place d'un <b>local de restauration</b>		E ≥ 50	oui	oui	C. trav. art. R 4228-22

Mise en place d'un <b>emplacement permettant de se restaurer</b>		E < 50	oui	oui	C. trav. art. R 4228-23
Lutte contre le <b>harcèlement sexuel</b> et les agissements sexistes (désignation d'un référent)	E ≥ 250	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 1151-2 et L 1153-5-1
Désignation d'un <b>référent handicap</b>	E ≥ 250	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 5213-6-1
Désignation d'un <b>conseiller à la prévention hyperbare</b>	E < 10	E < 11	oui	oui	C. trav. art. R 4461-4
<b>Prêt de main-d'œuvre</b> aux jeunes entreprises ou aux PME	E ≤ 250	E < 250	oui	oui	C. trav. art. L 8241-3
Aide unique aux employeurs d' <b>apprentis</b>	E < 250	inchangé	oui	non	C. trav. art. L 6243-1-1 et D 6243-1
Participation, intéressement, plans d' <b>épargne salariale</b>	Seuils variables selon la nature de la disposition en cause	Inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 3321-1, L 3311-1 et L 3331-1
<b>Participation, intéressement, PEE</b> (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	1 ≤ E ≤ 250	1 ≤ E < 250	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



# ALERTE JURIDIQUE PSL

<b>Participation :</b> Obligation pour les entreprises de garantir le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise		E < 50	oui	oui	C. trav. art. L 3322-2
Transmission dématérialisée à France travail des <b>attestations chômage</b>	E ≥ 10	E ≥ 11	oui	oui	C. trav. art. R 1234-9
<b>Covoiturage</b>	E ≥ 250	inchangé	oui	oui	C. transports art. L 1231-15
Tenue d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du <b>médecin du travail</b>	E > 50	E ≥ 50	oui	oui	C. trav. art. R 4623-13