



Les obligations de l'employeur en fonction de l'effectif de son entreprise

A partir de 1 salarié

- ▶ Protection des salariés contre les licenciements irréguliers en la forme et contre toute sanction disproportionnée à la faute commise.
- ▶ Libre constitution de sections syndicales d'entreprise.
- ▶ Participation au financement de la formation continue (0,55 % de la masse salariale).
- ▶ Possibilité pour le père ou la mère, salarié de l'entreprise, d'obtenir un congé parental d'éducation de 2 ans après la naissance ou après l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

A partir de 10 salariés

- ▶ Versement d'une taxe de transport (variable selon la ville).
- ▶ Investissement de 0,45 % des salaires pour le logement.
- ▶ Paiement mensuel des cotisations sociales (dans les 5 premiers jours du mois suivant, et non dans les 15 premiers jours du trimestre suivant).

A partir de 11 salariés

- ▶ Organisation des élections de délégués du personnel (les délégués titulaires disposent d'un crédit de 10 heures pour l'exercice de leurs fonctions de délégués).
- ▶ Les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical pour la durée de son mandat (entreprises de moins de 50 salariés).
- ▶ Consultation des délégués du personnel pour les plans de formation et pour les licenciements économiques de plus de 10 salariés sur 30 jours.

A partir de 20 salariés

- ▶ Emploi obligatoire de handicapés et de mutilés de guerre à raison de 6 % de l'effectif (les salariés de moins de 18 ans ne sont pas pris en compte) (1). Les entreprises qui atteignent le seuil de 20 salariés disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec la loi.
- ▶ Règlement intérieur obligatoire.
- ▶ Sur les chantiers de bâtiments et de travaux publics occupant au moins 20 personnes pendant plus de 15 jours, présence obligatoire d'un salarié formé aux premiers soins, si des travaux dangereux sont effectués.

A partir de 25 salariés

- ▶ Si le personnel le demande, obligation pour l'employeur de mettre à sa disposition un réfectoire.

A partir de 50 salariés

- ▶ Crédit de 15 heures au lieu de 10 heures pour les délégués du personnel.
- ▶ Constitution obligatoire d'un comité d'entreprise ou d'établissement (crédit d'heures de 20 heures par membre titulaire). Possibilité de constituer une délégation unique avec les délégués du personnel (entreprises de moins de 200 salariés).
- ▶ Consultation du comité d'entreprise sur le licenciement économique (au moins une fois par mois dans les entreprises de plus de 150 salariés), sur la réduction du temps de travail (RTT) et sur le plan de formation
- ▶ Possibilité d'une délégation commune déléguée du personnel-comité d'entreprise pour les entreprises de moins de 200 salariés (crédit de 20 heures, au lieu de 15 heures, pour les délégués).
- ▶ Possibilité pour le comité d'entreprise de faire appel à un expert-comptable, payé par l'entreprise, pour l'examen des comptes annuels.
- ▶ Élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi si licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.
- ▶ Négociation annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, la prévoyance maladie, l'épargne salariale et l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ▶ Organisation du droit d'expression des salariés.
- ▶ Désignation possible par chaque organisation syndicale d'un représentant syndical au comité d'entreprise. Il dispose d'un crédit d'heures (10 heures).
- ▶ Constitution d'un comité d'hygiène et de sécurité (crédit de 2 heures pour chaque membre du comité).
- ▶ Obligation de déclaration mensuelle des mouvements de personnel dans les 8 premiers jours de chaque mois.
- ▶ Affichage des consignes d'incendie.
- ▶ Participation obligatoire aux fruits de l'expansion.

A partir de 200 salariés

- ▶ Présence à temps complet d'un infirmier ou d'une infirmière dans les établissements industriels.
- ▶ Mise à disposition d'un local commun aux sections syndicales.
- ▶ Création d'une commission formation professionnelle.
- ▶ Congés création d'entreprise ou sabbatique, congés individuels de formation (le chef d'entreprise peut les différer de 6 mois).

A partir de 300 salariés

- ▶ Nécessité de soumettre au comité d'entreprise un « bilan social ».
- ▶ Possibilité, pour le comité d'entreprise, de faire appel à un expert extérieur pour étudier tout projet important d'introduction de nouvelles technologies.
- ▶ Obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi