

## Entreprises

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 01/02/2023

### Quels sont les seuils d'effectifs pour les déclarations sociales ?

Les **obligations sociales** envers les salariés et les déclarations sociales dépendent de l'effectif de l'entreprise. Les **cotisations sociales** et leur **taux** varient aussi en fonction des seuils d'effectifs. Les principaux seuils d'effectifs sont les suivants : 11, 20, 50, puis au-delà de 200 salariés.

Obligations sociales envers vos salariés

#### À noter

Si l'usage, une convention ou un accord collectif est favorable à l'existence de représentants du personnel, même en-dessous de l'effectif de 11 salariés, celle-ci est permise.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à disposition des salariés.

Déclarations sociales

Les déclarations sociales suivantes doivent être effectuées :

Déclaration sociale nominative (DSN) tous les mois

Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (anciennement DOETH) tous les mois, intégrée dans la DSN quel que soit l'effectif de l'entreprise et quel que soit le nombre de travailleurs handicapés

#### À noter

Si moins de 25 salariés souhaitent prendre leur **repas** sur leur lieu de travail, l'employeur doit faire une **déclaration** pour autoriser cette pratique normalement interdite quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Cotisations et contributions

Contribution à la formation professionnelle (CFP) au taux de 0,55 %

Contribution FNAL (Fonds national d'aide au logement) au taux de 0,10 % sur la part des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale

Obligations sociales envers les salariés

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à disposition des salariés.

Si le seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs, l'entreprise doit mettre en place un comité social et économique (CSE).

#### À noter

Même si la rédaction d'un règlement intérieur est obligatoire uniquement à partir de 50 salariés, il est possible d'en instaurer un pour un effectif moindre.

Déclarations sociales

Les déclarations sociales suivantes doivent être effectuées :

Déclaration sociale nominative (DSN) tous les mois

Déclaration des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) tous les mois, intégrée dans la DSN, quel que soit le nombre de travailleurs handicapés

#### À noter

Si moins de 25 salariés souhaitent prendre leur **repas** sur leur lieu de travail, l'employeur doit faire une **déclaration** pour autoriser cette pratique normalement interdite quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Cotisations et contributions

L'employeur est soumis aux cotisations et contributions sociales suivantes :

Contribution à la formation professionnelle (CFP) au taux de 1 % **après 5 ans consécutifs** avec un effectif de 11 salariés ou plus

Contribution FNAL (Fonds national d'aide au logement) au taux de 0,10 % sur la part des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale

Versement mobilité transport après 5 ans consécutifs avec un effectif de 11 salariés ou plus, puis versement à taux réduit et progressif pendant 3 ans

Forfait social

#### À noter

La **participation** (épargne salariale et part sur les bénéfices) est **obligatoire** pour les entreprises entre 11 et 49 salariés qui remplissent certains critères. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre page sur la participation.

Obligations sociales envers les salariés

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à disposition des salariés.

L'entreprise doit comporter un comité social et économique (CSE).

Déclarations sociales

Les déclarations sociales suivantes doivent être effectuées :

Déclaration sociale nominative (DSN) tous les mois

Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (anciennement DOETH) tous les mois, intégrée dans la DSN quel que soit le nombre de travailleurs handicapés

**À noter**

Dans le cas où l'entreprise ne possède pas de lieu de restauration sur place, et simoins de 25 salariés souhaitent prendre leur **repas** sur leur lieu de travail, l'employeur doit faire une **déclaration préalable** pour autoriser cette pratique. Cette déclaration doit être faite auprès de l'inspection du travail et de la médecine du travail.

**Que doit comporter la déclaration préalable à la restauration sur le lieu de travail de moins de 25 salariés ?**

Cette déclaration doit indiquer :

L'identité de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement

Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement

L'adresse du site concerné et le numéro Siret de l'établissement

Le nombre de travailleurs concernés

Les caractéristiques des locaux affectés au travail et de l'emplacement permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Cotisations et contributions

Vous devez payer en tant qu'employeur les cotisations et contributions sociales suivantes :

Contribution à la formation professionnelle (CFP) au taux de 1 %

Contribution FNAL (Fonds national d'aide au logement) au taux de 0,10 % sur la part des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale

Versement mobilité transport

Forfait social

**À noter**

La **participation** (épargne salariale et part sur les bénéfices) est **obligatoire** pour les entreprises entre 11 et 49 salariés qui remplissent certains critères. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre page sur la participation

Obligations sociales envers les salariés

Les obligations sont les suivantes :

Établir un règlement intérieur (si l'effectif de 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs)

Aménager une salle de restauration

Mettre en place un comité social et économique (CSE) par établissement

Mettre à disposition des salariés le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Déclarations sociales

Les déclarations sociales suivantes doivent être effectuées :

Déclaration sociale nominative (DSN) tous les mois

Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (anciennement DOETH) tous les mois, intégrée dans la DSN quel que soit l'effectif de l'entreprise et quel que soit le nombre de travailleurs handicapés

Cotisations et contributions

Participation à l'effort de construction (PEEC) : appelée "1 % logement", après 5 ans consécutifs avec un effectif de 50 salariés ou plus

Contribution du Fonds national de l'aide au logement (FNAL) au taux de 0,50 % sur la totalité des rémunérations brutes, après 5 ans consécutifs avec un effectif de 50 salariés ou plus

Contribution à la formation professionnelle (CFP) au taux de 1 %

Versement mobilité transport

Forfait social

**À savoir**

La **participation**, c'est à dire un plan d'épargne salariale qui permet de verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise, est obligatoire à partir de 50 salariés atteint pendant 5 ans consécutifs. Vous pouvez consulter la page dédiée à la participation

Obligations sociales envers les salariés

Les obligations sont les suivantes :

Établir un règlement intérieur

Aménager d'une salle de restauration

Mettre en place un comité social et économique (CSE) et un CSE par établissement si l'entreprise compte au moins 2 établissements

Mettre à disposition des salariés le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Mettre à disposition et aménager un local syndical pour les représentants syndicaux de l'entreprise

Déclarations sociales

Les déclarations sociales suivantes doivent être effectuées :

Déclaration sociale nominative (DSN) tous les mois

Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (anciennement DOETH) tous les mois, intégrée dans la DSN quel que soit l'effectif de l'entreprise et quel que soit le nombre de travailleurs handicapés

Cotisations et contributions

Participation à l'effort de construction (PEEC) : appelée "1 % logement"

Contribution du Fonds national de l'aide au logement (FNAL) au taux de 0,50 % sur la totalité des rémunérations brutes

Contribution à la formation professionnelle (CFP) au taux de 1 %

Versement mobilité transport

Forfait social

Taxe d'apprentissage et, à partir de 250 salariés, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) peut s'ajouter selon certains critères.

**À savoir**

Les **apprentis**, les **intérimaires**, les **salariés en formation continue** et les salariés en CDD qui sont embauchés pour un **remplacement** (de congé maternité, congé parental, d'adoption, ou d'un salarié absent) sont exclus du **décompte des effectifs**.

**Cotisations et contributions sociales de l'employeur**

**Déclarations sociales**

Déclarer et payer les cotisations et contributions sociales des salariés

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Déclaration sociale nominative (DSN)

**Cotisations et contributions**

Contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)

Contribution solidarité autonomie (CSA)

Forfait social

Versement mobilité

Contribution patronale au dialogue social

Régime de garantie des salaires (AGS)

Cotisations sociales accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)

Bassin d'emploi à redynamiser (BER) : exonérations de cotisations sociales

<b>Questions – Réponses</b>
---------------------------------

- L'employeur doit-il aménager un espace pour la pause déjeuner des salariés ?
- Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ?
- Comment calculer les effectifs d'une entreprise ?

Toutes les questions réponses

**Et aussi...**

- Cotisations sociales d'une société par actions simplifiée (SAS) : ce qu'il faut savoir
- Comité social et économique (CSE)
- Forfait social
- Déclaration sociale nominative (DSN)
- Règlement intérieur d'une entreprise
- Registres obligatoires dans l'entreprise
- Contribution à la formation professionnelle (CFP)
- Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)
- Versement mobilité
- Participation
- Participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC)

<b>Pour en savoir plus</b>
--------------------------------

- Les taux du forfait social en détail  
Source : Urssaf
- Contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal)  
Source : Urssaf
- Guide de l'Urssaf et de l'Agefiph sur l'OETH  
Source : Urssaf



## Où s' informer ?

- [Urssaf](#)

## Textes de référence

- [Code de la sécurité sociale : article L130-1](#)

Décompte et déclaration des effectifs d'une entreprise

- [Code de la sécurité sociale : articles L137-15 à L137-17](#)

Forfait social

- [Code du travail : articles L1111-1 à L1111-3](#)

Pour le calcul des effectifs

- [Code du travail : articles L1311-1 et L1311-2](#)

Règlement intérieur

- [Code du travail : article L2312-4](#)

Dispositions plus favorables prévues dans les conventions et accords collectifs de travail (notamment pour les représentants du personnel en-dessous de 11 salariés dans l'entreprise)

- [Code du travail : articles L3262-1 à L3262-3](#)

Compte bancaire dédié aux fonds perçus par l'employeur émetteur de titres-restaurant, fin de l'obligation : art. L3262-2

- [Code du travail : articles R4228-19 et R4228-25](#)

Restauration des salariés et dérogation pour l'installation d'un espace restauration dans les locaux de travail (article R4228-23)

- [Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif au décompte et à la déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et contributions sociales](#)

- [Décret n°2019-522 du 27 mai 2019 sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés](#)

- [Décret n°2019-1586 du 31 décembre 2019 sur les seuils d'effectif de salariés](#)

- [Arrêté du 4 mai 2017 sur la déclaration auprès de l'inspection du travail pour moins de 25 travailleurs prenant habituellement leur repas sur les lieux de travail](#)



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/entreprises/?xml=F31415>