






Tableau sommaire et synthétique d'obligations d'entreprises ou établissements en fonction de l'effectif salarié  
 (Attention : grands principes soumis à exceptions et modalités : à vérifier au cas par cas les textes en vigueur)  
 MAJ au 11/08/2017




Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue</b> (art. L. 6331-2 CT ; art. 10 I loi n°2014-588 du 05/03/2014, loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 15)                      L'employeur de moins de 11 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.</p>	<p>➔ Moins de 11</p>													
<p><b>Mise à disposition d'un emplacement de restauration</b> (R.4228-23 CT)                      Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25,</p>	<p>➔ Moins de 25</p>			<p>l'employeur met à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité</p>										




Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre en cas de cession d'un fonds de commerce dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</b> (Art. L.141-23 à -27 du code de commerce ; art. 19 de loi n°2014-856 du 31/07/14 – d. n°2014-1254 du 28/10/14 - Loi n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 204)</p>	<p>—————&gt; Moins de 50</p>													
	<p>Dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, lorsque le propriétaire d'un fonds de commerce veut le vendre, les salariés en sont informés, et ce au plus tard 2 mois avant la vente, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds.(...)</p>													

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre en cas de vente des parts sociales, actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital dans les sociétés qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</b> (Art. L. 23-10-1 à -10-6 du code de commerce ; art. 20 de loi n°2014-856 – Loi n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 204)</p>	<p>—————&gt; Moins de 50</p>													
	<p>Dans les sociétés qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, lorsque le propriétaire d'une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou d'actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions veut les vendre, les salariés en sont informés, et ce au plus tard 2 mois avant la vente, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de présenter une offre d'achat de cette participation.(...)</p>													

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés</b> (art. 18 de loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 – d.n°2014-1254 du 28/10/14 - Loi n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 204)</p> <p>Dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés de moins de 250 salariés soumises au livre II du code de commerce.</p>	<p>➔ Moins de 250</p> <p>Cette information est organisée au moins une fois tous les 3 ans et porte, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier. L'information porte également sur les orientations générales de l'entreprise relatives à la détention de son capital, notamment sur le contexte et les conditions d'une cession de celle-ci et, le cas échéant, sur le contexte et les conditions d'un changement capitalistique substantiel. Le contenu et les modalités de cette information sont définis par un décret qui prend en compte la taille des entreprises concernées.</p>													
<p><b>Entretien professionnel</b> (art. L.6315-1 CT – art. 5 7° loi n°2014-588 du 05/03/2014 - Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9 et 78)</p>	<p>Dès 1 salarié ➔</p> <p>A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.</p> <p>Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.</p> <p>Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels (...).</p> <p>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.</p> <p>Et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014), entrée en vigueur du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle – art. L.6111-6 du code du travail et arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle - JO 24/07/14), ayant pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs (conseil gratuit mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation). Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel (arrêté du 16 juillet 2014).</p>													




Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<b>Cotisation URSSAF pour le financement des syndicats</b> (art. 31(V) de loi n°2014-288 du 5 mars 2014 – art. L.2135-10 CT)	Dès 1 salarié  A compter du 01/01/15, les employeurs visés à l’art. L.2111-1 CT contribueront auprès de l’URSSAF au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs (contribution patronale destinée à alimenter le fonds paritaire de financement), selon un taux ne pouvant ni être supérieur à 0,02%, ni être inférieur à 0,014% des rémunérations versées aux salariés													
<b>Cotisation au fonds national d’aide au logement (FNAL)</b> (art. L. 834-1 – R. 834-7 CSS)	Dès 1 salarié  Cotisation au fonds national d’aide au logement (FNAL) de base de : 0,1% (sur la part des rémunérations perçues par les assurés dans la limite du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 241-3 du présent code, pour les employeurs occupant moins de 20 salariés et pour les employeurs occupés aux activités mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime et les coopératives mentionnées à l'article L. 521-1 du même code), de 0,5% (pour les autres employeurs, sur la totalité des rémunérations)													
<b>Document unique d'évaluation des risques - DUER</b> (art. R.4121-1 et R.4121-2 du code du travail)	Dès 1 salarié  L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L.4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.													
<b>Contribution Solidarité Autonomie (CSA)</b> (art. L.14-10-4 C. action sociale et des familles)	Dès 1 salarié  Contribution Solidarité Autonomie (CSA) de 0,3% due par les employeurs privés et publics, cette contribution a la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l'assurance maladie.													
<b>Couverture des salariés par une complémentaire santé</b> (art. 1 <sup>er</sup> L. 14/06/2013 n°2013-504)	Dès 1 salarié 													


Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Généralisation de la portabilité</b> de la couverture de risque décès, risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou risques d'incapacité de travail ou d'invalidité (art. 1<sup>er</sup>X L. 14/06/2013 n°2013-504 – art. L.911-8 CSS)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p>1°/ A compter du <b>01/06/2014</b>, au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité</p> <p>2°/ A compter du <b>01/06/2015</b>, au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité</p>													
<p><b>Contribution patronale au financement des syndicats</b> (art. 31(V) de loi 2014-288 du 05/03/2014 ; art. L.2111-1, L.2135-10, D.2135-34 CT ; décret 2014-1718 du 30/12/2014 ; décret 2015-87 du 28/01/15)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p><b>A compter du 01/01/2015</b>, contribution patronale de 0,016% des rémunérations brutes au sens de la sécurité sociale, versées aux salariés, pour alimenter le « fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs »</p>													
<p><b>Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue</b> (art. L. 6331-9 et 10 CT ; art. 10 I loi n°2014-588 du 05/03/2014 - Loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 15)</p>	<p>Au moins 11 </p> <p>Sous réserve de l'article L. 6331-10, l'employeur d'au moins 11 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1%.</p>													



Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p><b>Versement transport</b> de 1,6% à 2,95% du montant des salaires payés pour Paris, Hauts de Seine, région IDF ; de 0,55% à 2% pour les autres communes ; hors cas de majorations, assiette alignée sur celle des cotisations sociales (art. L.2333-64 à L. 2333-75 CGCT pour la province ; art. L. 2531-2 à L.2531-11 CGCT pour la région IDF ; délibérations du STIF)</p>			Dès 11 	<p>Employeurs qui emploient au moins 11 salariés dans le périmètre géographique d'une zone au sein de laquelle est institué le versement transport.</p> <p>Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent 11 salariés sont dispensés pendant 3 ans du paiement du versement. Le montant du versement est réduit de 75 %, 50 % et 25 %, respectivement chacune des trois années suivant la dernière année de dispense.</p> <p>Les taux plafond applicables en Ile-de-France ont été augmentés, dans le contexte de la création d'un Pass Navigo unique à compter du 01/09/15 (cf. délibérations STIF).</p>											
<p><b>Délégués du personnel</b> (L.2312-1 et s. CT)</p>			Dès 11 	<p>Le personnel élit des délégués dans tous les établissements d'au moins 11 salariés.</p>											
<p><b>Désignation possible d'un DP en tant que DS</b> (art. L.2143-6 CT)</p> <p>Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.</p>			Dès 11 	Moins 50											



Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<b>Cotisation supplémentaire au fonds national d'aide au logement</b> (L. 834-1 CSS)				Dès 20										
<b>Participation des employeurs à l'effort de construction</b> de 0,45% au moins du montant des rémunérations payées (art. L. 313-1 CCH)				Dès 20										
<b>Règlement intérieur</b> (art. L.1311-1 et s. CT)				Dès 20										
<b>Obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés</b> (art. L. 5212-1 et s. CT)				Dès 20										
<b>Mise à disposition d'un local de restauration</b> (R.4228-22 CT) Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25				Dès 25										






Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Procédure d’alerte éthique</b> (d.19/04/2017 n°2017-564 ; art. 8 III de loi du 09/12/2016 n°2016-1691)</p>					<p>Dès 50 </p> <p>A compter du 01/01/18, les personnes morales de droit privé d'au moins 50 salariés établissent les procédures de recueil des signalements prévues au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, conformément aux règles qui régissent l'instrument juridique qu'ils adoptent. La procédure de recueil des signalements précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :</p> <p>1° Adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent (...); 2° Fournit les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ; 3° Fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.</p> <p>II. - La procédure précise les dispositions prises par l'organisme (...).</p>									
<p><b>Comité d’entreprise</b> (L. 2322-1 et s. CT)</p>					<p>Dès 50 </p> <p>Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés.</p>									
<p><b>Délégation unique du personnel</b> (facultatif) (art. L. 2326-1 CT – art. 13 loi 17/08/2015 n°2015-994)</p>					<p>Dès 50  moins de 300</p> <p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p>									

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Information anticipée des salariés leur permettant de présenter une offre en cas de cession d'un fonds de commerce dans les entreprises employant de 50 à 249 salariés</b>                      (Art. L.141-28 à -32 du code de commerce ; art. 19 de loi n°2014-856 du 21 juillet 2014 – art. 3 du décret 2008-1354 du 18 décembre 2008)</p>					Dès 50  249									
					Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail et se trouvant, à la clôture du dernier exercice, dans la catégorie des petites et moyennes entreprises au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, lorsqu'il veut céder un fonds de commerce, son propriétaire notifie sa volonté de céder à l'exploitant du fonds.									



Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Information des salariés leur permettant de présenter une offre de rachat des parts sociales ou actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital, dans les entreprises employant de 50 à 249 salariés</b> (Art. L. 23-10-7 à -10-12 du code de commerce ; art. 20 de loi n°2014-856 du 31 juillet 2014- Déc. CC 17/07/2015 - art. 3 du décret 2008-1354 du 18 décembre 2008)</p>					Dès 50 									
<p><b>CHSCT</b> (L.4611-1 CT)</p>					Dès 50 									

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<b>Représentant syndical au CHSCT</b>					Dès 50  moins de 300									
					La loi ne prévoit pas légalement la présence obligatoire d'un représentant syndical (RS) au sein du CHSCT. Il est tout de même possible pour un syndicat d'en désigner un, les conditions de sa nomination variant selon l'effectif de l'entreprise (-300 ; +300). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la désignation d'un RS au CHSCT est possible uniquement si elle est prévue par un accord collectif d'entreprise ou un usage qui déterminera alors les conditions de sa désignation (C. trav., art. L.4611-7 ; Cass. soc. 04/04/07 n°06-60176 ; Cass. soc. 14/02/07 n°06-60162, Cass. soc. 24/09/14 n°13-14724).									
<b>Délégué(s) Syndical(aux)</b> (art. L.2143-3 CT)					Dès 50 									
					Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L.2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.									



Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<b>Accord collectif de participation aux résultats</b> (art. L.3322-2 CT)					Dès 50										
						Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices, garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise au titre du troisième exercice. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale d'au moins 50 salariés reconnue dans les conditions prévues à l'article L.2322-4.									
<b>Accord collectif (ou plan unilatéral d'action) relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail</b> (art. L.2242-8 et s. CT – art. 4 et s. de loi n°2014-873 du 4 août 2014 ; loi ; Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 55 (V))					Dès 50										
						Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article L.2242-8 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action mentionné au même 2°. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.									
<b>Accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité + compte personnel de prévention de la pénibilité</b> (art. L.4163-2 à L.4163-4 CT – Loi n°2014-40 du 20/01/14 – décrets n°2014-1155, n°2014-1157, n°2014-1158, n°2014-1159, n°2014-1160 du 09/10/14)					Dès 50										
						Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, les entreprises employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L.2211-1 et L.2233-1 employant au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues aux articles L.2232-21 et L.2232-24, par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.									



Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p><b>Base de données économiques et sociales</b> (art. 8 IV de la loi du 14 juin 2013 n°2013-514 ; art. L.2323-7-2, L.2323-8, et R.2323-1-4 CT)</p>					<p>Dès 50  moins de 300</p> <p>La base de données est mise en place dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi dans les entreprises de moins de 300 salariés, soit 14/06/2015.</p> <p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la base de données prévue à l'article L.2323-8 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net et les informations suivantes...</p>										
<p><b>Attributions complémentaires du délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés</b> (art. L.2143-22 CT)</p>					<p>Dès 50  moins de 300</p> <p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.</p>										
<p><b>Délégué syndical central d'entreprise</b> désigné parmi l'un des délégués syndicaux d'établissement (art. L. 2143-5 CT)</p>					<p>Dès 50  moins de 2.000</p> <p>Dans les entreprises d'au moins 2.000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.</p>										



Obligations	Effectif salarié																	
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000				
<b>Plan de sauvegarde de l'emploi</b> (art. L. 1233-61 CT)					Dès 50													
<b>Négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers</b> (art. L.2242-13 et -15 CT)						Dès 150 en France												
<b>Regroupement par accord des IRP (CE + DP + CHSCT)</b> (art. 14 loi 17/08/2018 n°2015-994 ; art. L.2391-1 CT et s.- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 (V))										Dès 300								
<b>Négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers</b> (art. L.2242-13 CT)										Dès 300								



Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<b>Bilan social</b> (art. L.2323-20 et s. CT)															Dès 300 
<b>Contrat de génération</b> (art. L. 5121-9, -10, -12 CT)															Dès 300  Les entreprises employant au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins 300 salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.








Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p><b>Base de données économiques et sociales</b> (art. 8 IV de la loi du 14 juin 2013 n°2013-514 ; art. L.2323-7-2, L.2323-8, et R.2323-1-3 CT)</p>															<p>Dès 300 </p> <p>La base de données mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi dans les entreprises de 300 salariés et plus, soit 14/06/2014. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la base de données prévue à l'article L.2323-8 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net. Elle rassemble les informations suivantes...</p>
<p><b>Représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement</b> (art. L.2324-2 CT)</p>															<p>Dès 300 </p> <p>Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L.2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L.2324-15.</p>


Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<b>Représentant syndical au CHSCT</b>										Dès 300 				
<b>Délégué syndical supplémentaire</b> désigné par tout syndicat représentatif dans l'entreprise (art. L. 2143-4 CT)										Dès 500 				

Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p><b>Code de conduite anticorruption, et anti-traffic d'influence intégré au règlement intérieur</b> (art. 17 de loi n°2016-1691 du 09/12/2016)</p>															<p>Dès 500 </p> <p>A compter du 11/06/2017, les présidents, les directeurs généraux et les gérants d'une société employant au moins 500 salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés, et dont le CA ou le CA consolidé est supérieur à 100 millions d'euros sont tenus de prendre les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence ; un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, est intégré au règlement intérieur de l'entreprise et fait l'objet de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue à l'article L.1321-4 du code du travail ; plus dispositif d'alerte interne... ; plus cartographie des risques prenant la forme d'une documentation régulièrement actualisée... ; etc.</p>
<p><b>Reporting extra-financier remplaçant le reporting RSE à compter du 01/08/2017</b> (ordo. n°2017-1180 du 19/07/2017 ; décret du 09/08/2017 n°2017-1265)</p>															<p>Dès 500 </p> <p>Sociétés cotées et non cotées selon le chiffre d'affaires</p>

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Congé de reclassement</b>, proposé à chaque salarié dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique (art. L.1233-71 CT)</p>														<p>Dès 1.000 </p> <p>Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 1.000 salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L.2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L.2341-1 et L.2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins 1.000 salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.</p>
<p><b>Revitalisation des bassins d'emplois</b> (art. L.1233-84 et s. CT), lorsque les entreprises procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées</p>														<p>Dès 1.000 </p> <p>Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L.1233-71 sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.</p> <p>Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.</p>

Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p><b>Obligation de recherche d'un repreneur potentiel</b>, lorsqu'il est envisagé un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement (art. 1<sup>er</sup> de de la loi n°2014-384 du 29 mars 2014 ; art. L.1233-57-9 à 1233-57-22, R. 1233-15 CT)</p>															<p>Dès 1.000 </p> <p>Lorsqu'elle envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, l'entreprise mentionnée à l'article L.1233-71 réunit et informe le comité d'entreprise, au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L.1233-30.</p>
<p><b>Mise en place de représentants des salariés dans les conseils d'administration et conseils de surveillance</b> (Loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 10 et 11(V) ; art. L.225-27-1 et L.225-79-2 c. com.)</p>															<p>Dès 1.000 </p> <p>Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 1.000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, il est stipulé dans les statuts que le conseil de surveillance (ou conseil d'administration) comprend, outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L.225-17 et L.225-18, L.225-69 et L.225-75 du présent code, des membres représentant les salariés.</p>
<p><b>Délégué syndical central d'entreprise</b>, distinct des délégués syndicaux d'établissement, désigné par chaque syndicat représentatif dans l'entreprise (art. L.2143-5 CT)</p>															<p>Dès 2.000 </p> <p>Dans les entreprises d'au moins 2.000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.</p>

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Mise en place de représentants des salariés dans les conseils d'administration et conseils de surveillance</b> (Loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 10 et 11(V) ; art. L.225-27-1 et L.225-79-2 c. com.)</p>														<p>Dès 5.000 </p> <p>Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de 2 exercices consécutifs au moins 5.000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, il est stipulé dans les statuts que le conseil d'administration (ou conseil de surveillance) comprend des administrateurs représentant les salariés</p>
<p><b>Travailleurs handicapés, réadaptation, rééducation et formation professionnelle, salariés malades et blessés.</b> (art. L.5213-5 du code du travail)</p>														<p>Dès 5.000 </p> <p>Tout établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5.000 salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.</p>

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p><b>Devoir de vigilance</b> (art. L.225-102-4 du code du commerce - loi n°2017-399 du 27 mars 2017 - art. 1)</p>														<p>Dès 5.000 </p> <p>Toute société qui emploie, à la clôture de 2 exercices consécutifs, au moins 5.000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins 10.000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance.</p> <p>Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement...</p>