

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)
 Mise à jour au 05/02/2020

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (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)</p> <p>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>													

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>Mise à disposition d'un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité (R.4228-23 CT)</p> <p>Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur met à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.</p>	 Moins de 50													
<p>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</p> <p>(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>	 Moins de 50													

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>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 (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>—————> 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> <p>Attention : l'article L.2322-1 et le comité d'entreprise n'existent plus : faut-il comprendre que cette obligation s'applique désormais aux entreprises de moins de 11 à moins 50 salariés ?</p>													

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>Information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés (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>Entretien professionnel (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 ; LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - art. 11 (V))</p>	<p>Dès 1 salarié</p> <p>I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux 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, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.</p> <p>Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.</p> <p>II. — Tous les six 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>III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I.</p>													

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>Cotisation URSSAF pour le financement des syndicats (art. 31(V) de loi n°2014-288 du 5 mars 2014 – art. L.2135-10 CT)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p>A compter du 01/01/15, les employeurs visés à l’art. L.2111-1 CT contribuent 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</p>													
<p>Cotisation au fonds national d’aide au logement (FNAL) (art. L. 813-5 CCH)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p>Cette contribution est calculée, selon les cas :</p> <p>1° Par application d'un taux de 0,1 % sur la part des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations patronales d'assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l'assurance maladie et perçus par les assurés dans la limite du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, 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 ;</p> <p>2° Pour les autres employeurs, par application d'un taux de 0,5 % sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations patronales d'assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l'assurance maladie.</p>													
<p>Document unique d'évaluation des risques - DUER (art. R.4121-1 et R.4121-2 du code du travail)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p>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.</p> <p>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.</p>													

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>Contribution Solidarité Autonomie (CSA) (art. L.14-10-4 C. action sociale et des familles)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p>Une contribution au taux 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. Elle est recouvrée dans les mêmes conditions et sous les mêmes garanties que lesdites cotisations</p>													
<p>Couverture des salariés par une complémentaire santé (art. 1^{er} L. 14/06/2013 n°2013-504)</p>	<p>Dès 1 salarié </p>													
<p>Généralisation de la portabilité 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^{er}X L. 14/06/2013 n°2013-504 – art. L.911-8 CSS)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p>1°/ Depuis le 01/06/2014, au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité</p> <p>2°/ Depuis le 01/06/2015, au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité</p>													
<p>Contribution patronale au financement des syndicats (art. 31(V) de loi 2014-288 du 05/03/2014 ; art. L.2111-1, L.2135-10 ; décret 2014-1718 du 30/12/2014 ; décret 2015-87 du 28/01/15)</p>	<p>Dès 1 salarié </p> <p>A compter du 01/01/2015, une contribution des employeurs mentionnés à l'article L. 2111-1 du présent code, assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés au même article et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dont le taux est fixé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel et agréé par le ministre chargé du travail ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret. Ce taux ne peut être ni supérieur à 0,02 % ni inférieur à 0,014 %</p>													

Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (art. L. 6331-3 à -5 CT)			Au moins 11 												
	<p>L'employeur d'au moins 11 salariés s'acquitte de la contribution à la formation professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 6131-2 du présent code par le versement de 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts sont exonérées de cette contribution.</p> <p>Cette contribution est recouvrée dans les conditions prévues au III de l'article L. 6131-1 du présent code.</p>														
Versement transport 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)			Dès 11 												
	<p>En dehors de la région d'Ile-de-France, les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social, peuvent être assujetties à un versement destiné au financement des services de mobilité lorsqu'elles emploient au moins 11 salariés :</p> <p>1° Dans une commune ou une communauté urbaine dont la population est supérieure à 10 000 habitants ou, dans les deux cas, lorsque la population est inférieure à 10 000 habitants et que le territoire comprend une ou plusieurs communes classées communes touristiques au sens de l'article L. 133-11 du code du tourisme ;</p> <p>2° Dans le ressort d'un établissement public de coopération intercommunale compétent pour l'organisation de la mobilité, lorsque la population de l'ensemble des communes membres de l'établissement atteint le seuil indiqué ;</p> <p>3° Dans le ressort d'une métropole ou de la métropole de Lyon, sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 5722-7-1.</p>														
Comité social et économique (L.2311-2 et L.2313-1 et s. CT)			Dès 11 												
	<p>Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts.</p>														
Représentant syndical au CSE central (RS au CSE C.) (art. L.2316-7 CT)			Dès 11 												
	<p>Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités. Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative.</p>														

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>Désignation possible d'un membre de la délégation du personnel au CSE en tant que RSS (art. L.2142-1-4 CT)</p> <p>Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.</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	
<p>Désignation possible d'un membre de la délégation du personnel au CSE en tant que DS (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 membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.</p>			Dès 11  Moins 50												
<p>Cotisation supplémentaire au fonds national d'aide au logement (L. 834-1 CSS)</p>				Dès 20 	Cotisation supplémentaire au fonds national d'aide au logement (FNAL) de base de 0,50% sur la totalité des rémunérations										
<p>Participation des employeurs à l'effort de construction de 0,45% au moins du montant des rémunérations payées (art. L. 313-1 CCH)</p>				Dès 20 											

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (art. L. 5212-1 et s. CT)				Dès 20 										
				<p>Les articles L. 5212-2 à L. 5212-17 s'appliquent à tout employeur occupant au moins 20 salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux. Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.</p> <p>Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles</p>										
Procédure d'alerte éthique (d.19/04/2017 n°2017-564 ; art. 8 III de loi du 09/12/2016 n°2016-1691 – art.L.122-9 code pénal)				Dès 50 										
				<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.</p> <p>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 (...);</p> <p>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 ;</p> <p>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>										
Règlement intérieur (art. L.1311-2. CT modifié par loi n°2019-486 du 22/05/2019 - art. 11 (V))				Dès 50 										
				<p>Au 01/01/2020, le seuil de 20 salariés a été augmenté à 50 salariés. L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés.</p> <p>L'obligation prévue au premier alinéa s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de cinquante salariés a été atteint, conformément à l'article L. 2312-2. Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.</p>										

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
Local de restauration (art. R.4228-22 du code du travail)					Dès 50  Dans les établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à leur disposition un local de restauration.									
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 (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)					Dès 50  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 vendre un fonds de commerce, son propriétaire notifie sa volonté de vendre à l'exploitant du fonds. Attention : l'article L.2322-1 et le comité d'entreprise n'existent plus : faut-il comprendre que cette obligation s'applique désormais aux entreprises de moins de 11 à moins 250 salariés ?									

Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p>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 (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>					<p>Dès 50  249</p> <p>Dans les sociétés 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 vendre une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou des actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions, le propriétaire de la participation notifie sa volonté de vendre à la société.</p> <p>Attention : l'article L.2322-1 et le comité d'entreprise n'existent plus : faut-il comprendre que cette obligation s'applique désormais aux entreprises de moins de 11 à moins 250 salariés ?</p>										

Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
Délégué(s) Syndical(aux) (art. L.2143-3 CT)					Dès 50										
					Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 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 social et économique, 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.										
Accord collectif de participation aux résultats (art. L.3322-2 CT)					Dès 50										
					Les entreprises employant au moins 50 salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale mentionnée à l'article L. 2313-8 et composée d'au moins 50 salariés. La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par accord dans les conditions prévues par le présent titre. Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.										
Accord collectif (ou plan unilatéral d'action) relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail (art. L.2242-8 et s. CT)					Dès 50										
					Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut d'accord, par un plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. 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. La pénalité prévue au premier alinéa du présent article peut également être appliquée, dans des conditions déterminées par décret, en l'absence de publication des informations prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9.										

Obligations	Effectif salarié													
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000
<p>Accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels + compte personnel de prévention (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)</p>					<p>Dès 50 </p> <p>L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L.4162-1 peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 au-delà des seuils mentionnés au même I, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.</p>									
<p>Base de données économiques et sociales (art. L.2312-36 CT)</p>					<p>Dès 50 </p> <p>En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.</p> <p>La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.</p>									
<p>Représentant de section syndicale (art. L.2142-1-1 CT)</p>					<p>Dès 50 </p> <p>Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.</p>									
<p>Tenue d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail (art. R.4623-13 du code du travail)</p>					<p>Dès 50 </p> <p>Un document annuel faisant état de ces changements, ainsi que de tout autre changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés, est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que du médecin inspecteur du travail.</p>									

Obligations	Effectif salarié															
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000		
Attributions complémentaires du délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés – RS au CSE (art. L.2143-22 CT)					Dès 50  moins de 300 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 social et économique. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.											
Délégué syndical central d'entreprise désigné parmi l'un des délégués syndicaux d'établissement (art. L. 2143-5 CT)					Dès 50  moins de 2.000 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.											
Plan de sauvegarde de l'emploi (art. L. 1233-61 CT)					Dès 50  Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.											
Négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (art. L.2242-2 et -13 et -20 CT)					Dès 150 en France  Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L.2341-1 et L.2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les 4 ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L.2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.											

Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p>Représentant syndical au comité social d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L.2314-2 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 social et économique fixées à l'article L.2314-19.</p>
<p>Délégué syndical supplémentaire désigné par tout syndicat représentatif dans l'entreprise (art. L. 2143-4 CT)</p>															<p>Dès 500 </p> <p>Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.</p> <p>Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.</p>

Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p>Code de conduite anticorruption, et anti-traffic d'influence intégré au règlement intérieur (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>Reporting extra-financier remplaçant le reporting RSE à compter du 01/08/2017 (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>Congé de reclassement, 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 mille 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>Revitalisation des bassins d'emplois (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>Obligation de recherche d'un repreneur potentiel, lorsqu'il est envisagé un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement (art. 1^{er} 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 social et économique, au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30.</p>
<p>Mise en place de représentants des salariés dans les conseils d'administration et conseils de surveillance (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>Délégué syndical central d'entreprise, 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 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</p>

															d'établissement.
Obligations	Effectif salarié														
	1	9	11	20	50	150	200	250	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	
<p>Mise en place de représentants des salariés dans les conseils d'administration et conseils de surveillance (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>Travailleurs handicapés, réadaptation, rééducation et formation professionnelle, salariés malades et blessés. (art. L.5213-5 du code du travail)</p>															<p>Dès 5.000 </p> <p>Tout établissement ou groupe d'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>Devoir de vigilance (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>