

# Les obligations à respecter selon les effectifs de votre entreprise

Le dépassement de certains seuils d'effectifs au sein d'une entreprise ou d'un établissement engendre pour l'employeur un certain nombre d'obligations. Voici la liste des principales obligations à respecter en droit social dans une entreprise.

Effectif (à partir de...)	Obligations de l'entreprise
<b>De 10 à moins de 20 salariés</b>	Participation à la formation professionnelle en fonction de la masse salariale.
<b>11 salariés</b>	<p>Mise en place de délégués du personnel</p> <p>Crédit d'heures devant être accordées, par mois : 10 aux délégués du personnel, 15 aux conseillers du salarié, 10 aux salarié, exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation au Conseil de prud'hommes</p>
<b>20 salariés</b>	<p>Participation à la formation professionnelle en fonction de la masse salariale.</p> <p>Elaboration obligatoire d'un règlement intérieur.</p> <p>Embauche obligatoire de personnes handicapées dans la proportion de 6% de son effectif total</p>
<b>25 salariés</b>	Mise en place obligatoire d'un réfectoire si les salariés le demandent.
<b>50 salariés</b>	<p>Mise en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Trois jours de formation des membres du CHSCT sont à la charge de l'employeur</li> <li>- d'un Comité d'entreprise (CE), qui doit être réuni une fois tous les deux mois.</li> </ul> <p>Mise en place possible d'une délégation unique du personnel, qui doit être réunie une fois par mois.</p> <p>Le crédit d'heures des délégués du personnel passe de 10 à 15 heures par mois.</p> <p>Les syndicats peuvent mettre en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un représentant de section syndicale</li> <li>- un délégué syndical</li> </ul> <p>Négociation annuelle obligatoire (notamment sur les salaires, la durée du travail, l'emploi...) dans les entreprises comportant un délégué syndical</p> <p>Obligation de conclure un accord sur la participation aux résultats de l'entreprise.</p> <p>Obligation de verser la prime de partage des profits en cas de distribution de dividendes en hausse par rapport aux deux exercices précédents.</p>

	Obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de projet de licenciement économique collectif (plus de 10 salariés sur 30 jours).
	Elaboration d'une déclaration mensuelle des mouvements de personnel de l'entreprise pour la Dares.
<b>51 salariés</b>	Affichage obligatoire des consignes d'incendie.
	Tenue et mise à jour annuelle du document d'adhésion au service de santé interentreprises.
<b>150 salariés</b>	Le CE doit être réuni une fois par mois.
<b>200 salariés</b>	Création obligatoire d'une commission de la formation professionnelle et d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du CE.
<b>201 salariés</b>	Un local syndical commun à toutes les sections syndicales doit être mis en place.
	La mise en place d'une délégation unique du personnel n'est plus possible.
<b>300 salariés</b>	Bilan social à établir l'année suivant celle où l'effectif a atteint 300 salariés.
	Création obligatoire d'une commission d'information et d'aide au logement au sein du CE.
	Les syndicats peuvent nommer un représentant syndical au CE qui est distinct du délégué syndical.
	Négociation obligatoire d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
	Cinq jours de formation des membres du CHSCT sont à la charge de l'employeur.
<b>301 salariés</b>	Le rapport annuel du médecin du travail est à transmettre au CE et au CHSCT.
<b>500 salariés</b>	Mise en place d'un délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement.
	Mise en place obligatoire d'un service social du travail dans les branches d'activités relatives à la transformation de métaux, cuir, céramique.
<b>1 000 salariés</b>	Mise en place obligatoire d'une commission économique au sein du CE.
	Obligation de proposer un congé de reclassement au salarié licencié pour motif économique, sauf en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.
	Mise en place obligatoire d'une salle de repos.
	Création d'un local syndical particulier par section créée par chaque syndicat représentatif.
<b>2 200 salariés</b>	Mise en place obligatoire d'un service de santé lorsque le nombre de salariés placés sous surveillance médicale est égal ou supérieur à 2 200 et le nombre annuel d'exams pratiqués est égal ou supérieur à 2 134.