

LE DECOMPTE DES EFFECTIFS AU REGARD DE L'OBLIGATION D'ETABLIR UN BILAN SOCIAL

La notion d'effectif en Droit social est à géométrie variable : effectif total, effectif permanent, effectif moyen, effectif habituel ne renvoient pas à la même réalité.

Or, le décompte des effectifs revêt un enjeu important en considération des obligations de l'employeur dont le déclenchement dépend d'un seuil d'effectif.

Cette problématique s'observe s'agissant du bilan social pour lequel l'établissement s'impose à l'employeur en présence d'un effectif habituel de 300 salariés. Cela étant, le Code du travail ne définit pas l'effectif habituel.

Il importe dès lors d'en connaître les fondements juridiques et leur interprétation pour surmonter les difficultés pratiques que suscite une formulation sujette à interprétation avant d'envisager la conduite à tenir en cas de franchissement du seuil à la hausse comme à la baisse.

I. LE SEUIL D'EFFECTIF IMPOSANT L'ETABLISSEMENT UN BILAN SOCIAL : UN EFFECTIF HABITUEL DE 300 SALARIES

Aux termes de l'art. L. 2323-68 du Code du travail :

« Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-77, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de trois cents salariés. »

Le Code du travail mentionne un « effectif habituel » mais il ne le définit pas. La pratique retient le décompte prévu par les **arts. L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail**.

« Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. »

« Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

Les apprentis ;

Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ainsi que les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5522-17 ;

Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée. »

Conformément à l'art. L. 2323-70, « le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus **au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes** ». Ainsi, le bilan social de l'année 2013 présente les données chiffrées des exercices 2013, 2012 et 2011.

Eu égard à cette approche sur trois ans, la connaissance des modalités de décompte de l'effectif soulève d'autres questions dans l'hypothèse d'un franchissement du seuil à la hausse comme à la baisse.

II. LES CONSEQUENCES D'UN FRANCHISSEMENT DE SEUIL A LA HAUSSE OU A LA BAISSSE

Dans le contexte présent, si le Code du travail dans sa formulation pose des difficultés d'interprétation sur le décompte de l'effectif, il anticipe les difficultés pratiques inhérentes à un franchissement du seuil à la hausse comme à la baisse.

Ainsi, au regard de l'art. L. 2323-69 :

*« Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, **le premier bilan social** de l'entreprise ou de l'établissement **porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.** »*

Il est fait référence à l'hypothèse d'une société dont l'effectif habituel est en augmentation et franchit le seuil de 300 salariés à la hausse. Par exemple, si en 2012, l'effectif de la société considérée passe de 290 à 310 salariés, le seuil déclenchant l'obligation d'élaborer un bilan social est franchi. Pour autant, le premier bilan social portera sur l'année 2013 seulement et non sur l'année 2012, année de franchissement du seuil. Le deuxième bilan social portera sur deux années : 2014 et 2013. Toutefois, bien qu'il n'y soit pas obligé, l'employeur peut volontairement détailler le premier bilan social sur trois ans.

Ce même article, prévoit la conduite à tenir en cas d'hypothèse inverse (franchissement du seuil à la baisse) :

« Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours. »

Si la diminution de l'effectif cause un franchissement du seuil à la baisse, l'employeur n'est libéré de son obligation d'établir un bilan social de manière immédiate. Par exemple, si en 2012, l'effectif habituel passe de 310 salariés à 280 salariés, un bilan social sera néanmoins présenté en 2012.