

Dernière mise à jour le 31 décembre 2025

Seuil effectif en entreprises 2025 - obligations légales et paie

10, 20, 50 salariés... Le franchissement d'un seuil d'effectif modifie les obligations sociales, les cotisations et les déclarations de l'entreprise. Cette fiche récapitule les seuils applicables en 2025 et leurs conséquences pratiques.

Sommaire

- L'essentiel en un coup d'oeil
- Seuil effectif en entreprises 2025 : définition et périmètre d'application
- Seuil de 11 salariés - transmission électronique de l'attestation Pôle emploi 2025
- Seuil de 20 salariés - obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2025
- Seuil de 50 salariés - règlement intérieur obligatoire 2025
- Calcul et modalités d'application en 2025
- Méthode de calcul du seuil d'effectif
- Régularisation et cas spécifiques en paie
- Exemples pratiques d'application en paie
- Exemple 1 : entreprise de 12 salariés
- Exemple 2 : entreprise de 55 salariés
- Erreurs fréquentes et points de vigilance
- Ressources et outils utiles
- FAQ - Seuil effectif en entreprises 2025
- Quel effectif déclenche la transmission électronique de l'attestation Pôle emploi ?
- À quel moment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique-t-elle ?
- Quand le règlement intérieur devient-il obligatoire ?
- Quel taux d'accident du travail s'applique aux entreprises de 20 à 149 salariés ?
- Quelles sont les conséquences pour les entreprises de 250 salariés et plus ?
- Textes et sources de référence
- À retenir - Synthèse opérationnelle

En 2025, le nombre de salariés d'une société détermine le champ d'application de nombreuses obligations (attestation Pôle emploi, emploi des travailleurs handicapés, règlement intérieur, etc.). Cette fiche pratique permet aux gestionnaires de paie et aux RRH d'identifier rapidement le seuil franchi et les actions à mettre en oeuvre.

L'essentiel en un coup d'oeil

Seuil d'effectif	Conséquence principale en 2025
? 11 salariés	Transmission dématérialisée de l'attestation Pôle emploi
? 20 salariés	Obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés (OETH)
20 - 149 salariés	Taux mixte accident du travail

Seuil d'effectif	Conséquence principale en 2025
? 50 salariés	Règlement intérieur obligatoire (délai 12 mois) ; mise en place d'un réfectoire sur demande ; abondement correctif du CPF
? 150 salariés	Tarification « taux propre » accident du travail
? 250 salariés	Soumission à la Contribution Supplémentaire à la taxe d'Apprentissage (CSA)

Seuil effectif en entreprises 2025 : définition et périmètre d'application

Seuil de 11 salariés - transmission électronique de l'attestation Pôle emploi 2025

Depuis le décret du 31 décembre 2019 (décret n° 2019-1586), les employeurs comptant au moins 11 salariés doivent transmettre l'attestation Pôle emploi par voie électronique, sans référence à l'effectif au 31 décembre.

Seuil de 20 salariés - obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2025

Conformément à la loi de 1987 et rappelée en 2024, toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer 6 % de travailleurs handicapés (BOETH) ou verser la contribution AGEFIPH.

Seuil de 50 salariés - règlement intérieur obligatoire 2025

Le règlement intérieur devient obligatoire dès que l'entreprise atteint 50 salariés. L'obligation s'applique à l'échelle du groupe, même si chaque établissement reste en dessous de 50 salariés, et doit être mise en place dans les 12 mois suivant le franchissement du seuil.

Calcul et modalités d'application en 2025

Méthode de calcul du seuil d'effectif

L'effectif est apprécié selon l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale. Il s'agit du nombre moyen de salariés présents au 31 décembre de l'année précédente, ou, pour les établissements créés en cours d'année, de l'effectif à la date de création (décret n° 2019-1586). Le franchissement du seuil déclenche les obligations correspondantes.

Régularisation et cas spécifiques en paie

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise après le franchissement d'un seuil, l'employeur doit : • délivrer l'attestation Pôle emploi ; • la transmettre électroniquement si l'effectif est ? 11 ; • vérifier le respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les effectifs ? 20 ; • mettre à jour le règlement intérieur dès que le total atteint 50.

Exemples pratiques d'application en paie

Exemple 1 : entreprise de 12 salariés

Le franchissement du seuil de 11 salariés impose la transmission électronique de l'attestation Pôle emploi pour chaque départ. Aucun règlement intérieur n'est encore requis.

Exemple 2 : entreprise de 55 salariés

Au-delà de 50 salariés, le service RH doit rédiger un règlement intérieur dans les 12 mois, prévoir un réfectoire si demandé par les salariés, et appliquer l'abondement correctif du CPF en cas de non-respect des obligations de formation.

Erreurs fréquentes et points de vigilance

- Oublier de transmettre l'attestation Pôle emploi dès que l'effectif atteint 11 salariés -> risque de contrôle URSSAF.
- Ne pas calculer correctement le pourcentage de travailleurs handicapés à 6 % dès 20 salariés -> contribution AGEFIPH obligatoire.
- Retarder la mise en place du règlement intérieur après le seuil de 50 salariés -> sanction du Code du travail.
- Vérifier les [nouveaux seuils effectifs pour 2026](#) dès maintenant.

Ressources et outils utiles

- Checklist de contrôle des seuils d'effectif (LégiSocial)
- Modèle d'attestation Pôle emploi à transmettre électroniquement
- Guide pratique OETH - calcul du quota handicap 2025

FAQ - Seuil effectif en entreprises 2025

Quel effectif déclenche la transmission électronique de l'attestation Pôle emploi ?

À partir de 11 salariés, l'employeur doit transmettre l'attestation Pôle emploi par voie électronique (décret n° 2019-1586).

À quel moment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique-t-elle ?

Pour toute entreprise d'au moins 20 salariés, 6 % de l'effectif doit être composé de travailleurs handicapés, sous peine de contribution AGEFIPH.

Quand le règlement intérieur devient-il obligatoire ?

Il devient obligatoire dès que l'entreprise atteint 50 salariés, avec un délai de mise en conformité de 12 mois.

Quel taux d'accident du travail s'applique aux entreprises de 20 à 149 salariés ?

Un taux mixte (entre le taux collectif et le taux propre) est appliqué, conformément au barème AT/MP 2025 (taux moyen national 2,12 %).

Quelles sont les conséquences pour les entreprises de 250 salariés et plus ?

Ces entreprises sont soumises à la Contribution Supplémentaire à la taxe d'Apprentissage (CSA) selon les règles du code du travail.

Textes et sources de référence

- Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif (JO du 1 janvier 2020).
- Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (loi PACTE) - article R1234-9 CT.
- Article R1234-9 du Code du travail - transmission électronique de l'attestation Pôle emploi.
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) - loi de 1987, rappelée en 2024.
- Arrêté du 29 avril 2025 fixant le taux moyen AT/MP à 2,12 % (source [Taux de cotisations accident du travail 2025 - AT/MP](#)).

À retenir - Synthèse opérationnelle

- Dès 11 salariés, prévoir la transmission électronique de l'attestation Pôle emploi.
- À 20 salariés, calculer le quota de 6 % de travailleurs handicapés et anticiper la contribution AGEFIPH.
- À 50 salariés, rédiger le règlement intérieur dans les 12 mois et organiser le réfectoire si demandé.
- Au-delà de 150 salariés, appliquer le taux propre AT/MP ; au-delà de 250 salariés, déclarer la CSA.

- Vérifier chaque trimestre l'effectif moyen selon l'article L. 130-1 pour éviter les ruptures de seuil non déclarées.