

# Les obligations documentaires varient-elles selon la taille de l'entreprise ?

## Réponse courte

Les obligations de **conservation** ne varient pas : les dix ans du Code de commerce, le registre du temps de travail et les documents individuels s'appliquent quel que soit l'effectif. Ce qui varie, ce sont les **institutions** et les procédures, dont découlent des documents supplémentaires.

Trois seuils comptent. À partir de **quinze salariés**, l'entreprise doit faire désigner des délégués du personnel (L.411-1), ce qui fait naître les procès-verbaux de réunion contresignés et le registre du délégué à la sécurité. À partir de **cent cinquante salariés**, l'entretien préalable devient obligatoire (L.124-2) et certaines décisions relèvent de la codécision (L.414-9). Au-delà de **cinq mille salariés**, l'employeur organise un service de santé au travail interne (L.322-1).

Un quatrième seuil joue en sens inverse : en dessous de quinze salariés, certaines règles d'organisation du temps de travail sont assouplies.

## Définition

Le **seuil d'effectif** ne se calcule pas de la même manière partout. Pour la délégation, il s'apprécie sur les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

L'**obligation documentaire** peut naître directement d'un texte ou indirectement d'une institution : le procès-verbal de réunion n'existe que parce qu'il y a une délégation.

## Conditions d'exercice

Les documents qui apparaissent avec un seuil sont ceux des institutions qu'il crée.

| Seuil                    | Ce qui apparaît                                                                         | Base                                                                                                   |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aucun seuil              | Contrat, décompte, registre du temps de travail, évaluation des risques                 | <a href="#">L.121-4</a> , <a href="#">L.125-7</a> , <a href="#">L.211-29</a> , <a href="#">L.312-5</a> |
| Quinze salariés          | Délégation du personnel, procès-verbaux contresignés, registre du délégué à la sécurité | <a href="#">L.411-1</a> , <a href="#">L.414-13</a> , <a href="#">L.414-14</a>                          |
| Cent cinquante salariés  | Entretien préalable, codécision, gestion prévisionnelle de l'emploi                     | <a href="#">L.124-2</a> , <a href="#">L.414-9</a> , <a href="#">L.514-5</a>                            |
| Cent cinquante salariés  | Rapport d'activité annuel du service de santé au travail                                | <a href="#">L.325-4</a>                                                                                |
| Cinq mille salariés      | Service de santé au travail interne                                                     | <a href="#">L.322-1</a>                                                                                |
| Moins de quinze salariés | Assouplissements en matière d'organisation du temps de travail                          | <a href="#">L.212-6</a>                                                                                |

## Modalités pratiques

Le franchissement d'un seuil se documente : c'est le calcul, et sa date, qui déterminent les obligations applicables.

| Geste                   | Marche à suivre                                                              |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Suivi de l'effectif     | Conserver le calcul, sa méthode et la période de référence                   |
| Franchissement          | Identifier les documents qui apparaissent et les mettre en place             |
| Élections               | Conserver l'affichage annonçant les élections, qui fixe la date de référence |
| Repassage sous le seuil | Conserver l'historique : les obligations antérieures restent contrôlables    |
| Codécision              | Distinguer l'accord écrit de l'avis, au-delà de cent cinquante salariés      |
| Conservation            | Appliquer les mêmes durées, quel que soit l'effectif                         |

## Pratiques et recommandations

La confusion la plus fréquente consiste à croire qu'une petite entreprise conserve moins longtemps. Les dix ans du Code de commerce, le registre du temps de travail et les documents individuels ne connaissent aucun seuil : c'est l'organisation, non la durée, qui varie.

Le calcul de l'effectif se conserve avec sa méthode. Le seuil ne se constate pas à un instant donné mais sur une période de référence, et c'est ce calcul qu'il faudra produire en cas de contestation — notamment sur l'obligation d'organiser des élections.

Le franchissement à la hausse ne se rattrape pas rétroactivement. Une entreprise qui dépasse cent cinquante salariés et continue de licencier sans entretien préalable cumule des irrégularités de forme dont chacune ouvre une indemnité pouvant atteindre un mois de salaire.

## Cadre juridique

| Référence                                          | Objet                                                                       |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Article <a href="#">L.411-1</a> du Code du travail | Désignation de délégués du personnel à partir de quinze salariés            |
| Article <a href="#">L.124-2</a> du Code du travail | Entretien préalable dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés |
| Article <a href="#">L.414-9</a> du Code du travail | Codécision au-delà de cent cinquante salariés                               |
| Article <a href="#">L.322-1</a> du Code du travail | Service de santé au travail interne au-delà de cinq mille salariés          |
| Article <a href="#">L.325-4</a> du Code du travail | Rapport d'activité annuel ou triennal selon l'effectif                      |
| Article 16 du Code de commerce                     | Conservation de dix ans, sans considération d'effectif                      |

Les durées de conservation ne varient pas avec l'effectif : ce sont les institutions et les procédures qui apparaissent aux seuils de quinze, cent cinquante et cinq mille salariés. Conservez le calcul de l'effectif, c'est lui qui sera discuté.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.