

CALCUL ET FRANCHISSEMENT DES SEUILS D'EFFECTIFS

En fonction de l'effectif de l'entreprise, l'employeur sera soumis à certaines obligations telles que la mise en place notamment des élections professionnelles, de l'intéressement dans l'entreprise, d'un règlement intérieur. Il sera également assujéti au paiement de certaines taxes (formation continue, par exemple). Enfin, le bénéfice de l'allègement ou de l'exonération de cotisations sociales peut varier selon la taille de la structure.

Il est donc primordial pour l'employeur de bien connaître les règles de calcul de l'effectif.

COMMENT CALCULE T ON SON EFFECTIF ?

Le Code du travail, en ses articles L.1111-1, L.1111-2 et L.111-3, précise les modalités de calcul de l'effectif d'une entreprise de droit privé. Ces dispositions s'appliquent également au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

- **CALCUL DE L'EFFECTIF**

L'effectif au 31 décembre est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus. Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne doivent pas être pris en compte dans ce décompte.

Pour le calcul de l'effectif mensuel, il faut tenir compte de tous les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois sauf pour le décompte des effectifs applicable à la réduction patronale sur les heures supplémentaires, y compris les salariés absents.

- Modalités de décompte des effectifs différentes en fonction de leur finalité.

- Pour déterminer la périodicité des cotisations, le décompte de l'effectif s'effectue selon les règles fixées par le code de la Sécurité sociale soit selon l'**effectif global** au 31 décembre.

L'effectif global de l'entreprise détermine la périodicité des déclarations et des versements de cotisations, applicable au 1^{er} avril de l'année suivante. Cet effectif concerne le cumul de tous les établissements d'une même entreprise, quelle que soit l'URSSAF de rattachement. Il est **calculé au 31 décembre de chaque année**. L'effectif est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

- Pour l'appréciation de l'assujettissement aux contributions Fnal, au versement transport (avec quelques particularités), du droit au bénéfice de la prise en charge par l'Etat de la totalité des cotisations sociales patronales d'origine légale et conventionnelle pour les apprentis ou pour le calcul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires dite « TEPA » pour les employeurs de moins de 20 salarié, le décompte de l'effectif est établi selon les règles du code du travail soit selon l'**effectif moyen au 31 décembre de l'année précédente** tous établissements confondus.

➤ **SALARIÉS PRIS EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF MOYEN**

Sont intégralement pris en compte dans l'effectif (art. L. 1111-2, 1° du Code du Travail) :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile ;
- les salariés en forfait jours quelle que soit la durée de leur forfait

Sont pris en compte à **due proportion de leur temps de présence** dans l'entreprise au cours des douze mois précédents :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (présents dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an), y compris les salariés temporaires (*Art. L. 1111-2, 2° du Code du Travail*)

Attention : ces salariés sont cependant exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, congé d'adoption ou parental d'éducation).

Sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale ou conventionnelle de travail, les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (*Art. L. 1111-2, 3° du Code du Travail*).

Exemples : Un salarié qui travaille 18 heures hebdomadaires dans une entreprise qui applique la durée légale de travail, soit 35 heures, sera pris en compte dans l'effectif pour : $18 / 35 = 0,51$ personne. Un salarié qui travaille 18 heures hebdomadaires mais dont la durée totale des contrats était limitée à 4 mois au cours des douze mois précédents sera pris en compte dans l'effectif pour : $0,51 \times (4 / 12) = 0,17$ personne.

De même sont inclus dans l'effectif les salariés en période d'essai, ceux en cours de préavis ou dont le contrat a été suspendu pour maladie prolongée, congé parental d'éducation...), les préretraités dispensés de toute activité lorsqu'ils perçoivent une garantie de ressources versée ou financée par l'entreprise.

➤ **SALARIÉS EXCLUS DU DÉCOMPTE**

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat initiative emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière prévue à l'article L. 5134-72 ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière prévue 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 ;
- les personnels non titulaires d'un contrat de travail : il en est ainsi notamment des mandataires sociaux, sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail et qu'une rémunération distincte leur est versée à ce titre.

Remarque : les salariés exclus restent cependant pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

• **TABLEAU RÉCAPITULATIF DES SALARIÉS À PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'EFFECTIF GLOBAL OU MOYEN**

Salariés à prendre en compte ou à exclure	EFFECTIF GLOBAL	EFFECTIF MOYEN
Salariés titulaires d'un CDI à temps plein	Chacun compte pour une unité	
Travailleurs à domicile	Chacun compte pour une unité	
Salariés à temps partiel au sens du code du travail	Sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale ou conventionnelle du travail	
Salariés en CDD	Chacun compte pour une unité	Chacun compte à due proportion de son temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés absents dont le contrat de travail est suspendu	Inclus	
Salariés intermittents	Chacun compte pour une unité	Chacun compte à due proportion de son temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés temporaires/intérimaires	Chacun compte pour une unité dans l'entreprise de travail temporaire	Chacun compte à due proportion de son temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés en CDD et les salariés temporaires qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Chacun compte pour une unité	Exclus
VRP multcartes et salariés embauchés dans le cadre du titre emploi service entreprise et du chèque emploi associatif	Exclus	Inclus
Assimilés salariés et non titulaires d'un contrat de travail	Inclus	Exclus
Titulaires d'un contrat d'apprentissage	Exclus	
Titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI	Exclus	
Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ou emplois d'avenir	Exclus	
Salariés percevant des sommes après la rupture du contrat de travail	Exclus	
Salariés régulièrement détachés en France en vertu de conventions ou de règlements internationaux	Exclus	
Elèves ou étudiants effectuant un stage en entreprise donnant lieu à la signature d'une convention de stage	Exclus	
Stagiaires de la formation professionnelle qui ne peuvent être considérés comme salariés des centres de formation, même si le centre verse une rémunération aux stagiaires	Exclus	

Voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/declarer-et-payer/comment/le-tableau-recapitulatif-tr/comment-remplir-la-zone--effic-1.html>

CONSÉQUENCES DU FRANCHISSEMENT D'UN SEUIL D'EFFECTIF

Lorsque l'employeur franchit un certain seuil d'effectif, celui-ci va perdre le bénéfice de certains avantages ou exonérations ou devoir payer des cotisations ou contributions sociales supplémentaires ou supérieures, notamment :

Effectif de l'entreprise	Cotisations ou contributions sociales supplémentaires ou augmentées	Suppression ou diminution d'avantages sociaux
A partir de 11 salariés	-Augmentation du taux de la participation à la formation continue - Obligation de s'acquitter du versement transport - Obligation de s'acquitter du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire	-Diminution des exonérations de cotisations sociales sur la rémunération des apprentis
A partir de 20 salariés	-Assujettissement à la cotisation FNAL supplémentaire	-Suppression de la déduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires -Perte du coefficient amélioré de la réduction générale des cotisations patronales

Il existe toutefois pour certaines de ces cotisations ou contributions sociales des dispositifs de lissage en cas de franchissement de seuil.

LE LISSAGE DES EFFETS DE SEUIL

La loi de finances pour 2016 a mis en place des dispositifs temporaires de lissage des effets seuils pour certaines contributions patronales.

Ainsi les entreprises franchissant au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018 le seuil d'effectif relatif au forfait social, à la contribution FNAL, à la déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires ou à la contribution formation verront les effets de ce franchissement de seuil neutralisés pendant 3 ans.

- Forfait social : Les employeurs de 11 salariés et plus (au lieu de 10 auparavant) sont redevables du forfait social de 8% sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire exonérées de cotisations de sécurité sociale mais assujetties à CSG.

Toutefois, les entreprises qui, en raison de l'accroissement de l'effectif, atteignent ou dépassent pour la première fois, au titre des années 2016, 2017 ou 2018, l'effectif de 11 salariés sont dispensées de forfait social pendant trois ans.

- Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires : Les employeurs de moins de 20 salariés bénéficient sous certaines conditions, d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale sur les heures supplémentaires effectuées (1.50 euros/heure supplémentaire).

La déduction continue de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent 20 salariés au titre des années 2016, 2017 ou 2018.

- Contribution FNAL : Les employeurs de moins de 20 salariés sont redevables du FNAL au taux de 0,10% sur les salaires retenus dans la limite du plafond de la sécurité sociale tandis que les entreprises de 20 salariés et plus sont redevables de la contribution FNAL au taux de 0,50 % calculée sur la totalité des rémunérations.

Les employeurs ayant atteint ou franchi pour la première fois le seuil de 20 salariés au 31 décembre 2016 continuent de bénéficier pendant 3 ans du FNAL au taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de Sécurité sociale. Cette mesure s'appliquera également aux employeurs qui atteindront ou franchiront pour la première fois le seuil de 20 salariés au 31 décembre 2017 ou au 31 décembre 2018.

- Contribution formation : Depuis 2017, la contribution formation de 1% est due dès lors que l'entreprise compte au moins 11 salariés (au lieu de 10 auparavant). Ainsi les entreprises de moins 11 salariés sont assujetties au taux de 0.55% et les entreprises de 11 salariés est plus à 1%.

Toutefois en raison de l'accroissement de leur effectif les employeurs qui atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la 1^{ère} fois l'effectif de 11 salariés restent soumis, pour cette année et les 2 années qui suivent au taux de 0.55% (art L6331-15 du code du travail). Pour les 4^{ème} et 5^{ème} années, le taux de 1% des entreprises de 11 salariés et plus est diminué respectivement de 30% puis de 10% (art. R6331-12 du code du travail).

NB : Cette règle n'est pas applicable lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins 11 salariés au cours de l'une des 3 années précédentes. Le taux de 1% s'applique dès l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé.

[Voir LOI n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016](#)

[Décret n° 2017-249 du 27 février 2017 relatif aux seuils d'assujettissement aux obligations de participation au développement de la formation professionnelle continue des employeurs](#)