

## Seuils d'effectifs

Un grand nombre d'obligations sociales, telles que l'assujettissement à certaines charges, d'obligations réglementaires telles que l'organisation d'élections professionnelles, ou encore le bénéfice de dispositifs d'exonération, sont conditionnés par la taille de l'entreprise. Les modalités de décompte de l'effectif constituent donc un élément essentiel pour la gestion sociale de l'entreprise, et donnent lieu régulièrement à des précisions jurisprudentielles ou à des tentatives de simplification réglementaires qu'il convient de rappeler.

En outre, des aménagements législatifs pérennes ou temporaires visent à atténuer les conséquences financières liées au franchissement de certains seuils.

### 1. Modalités de décompte des effectifs

Les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du Travail fixent les règles générales de décompte des effectifs applicables à l'ensemble des dispositions du Code du Travail. Ces règles sont notamment applicables dans les domaines suivants :

- participation à l'effort de construction ;
- contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- versement de transport ;
- participation à la formation continue ;
- forfait social ;
- contribution supplémentaire au fonds national d'aide au logement (Fnal) ;
- déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires du dispositif « Tepas » ;
- règlement intérieur ;
- élections professionnelles ;
- obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les modalités de décompte des salariés peuvent être récapitulées de la manière suivante :

Catégories de salariés	Prise en compte dans l'effectif
Absents	Oui, qu'ils perçoivent ou non une rémunération. <b>Attention</b> : les salariés en longue maladie qui n'ont perçu aucun salaire pendant l'année sont exclus de l'effectif pour la participation de l'employeur à la formation.
Apprentis	Non
CDD	Oui, <b>au prorata</b> du temps de présence des 12 derniers mois. <b>Attention</b> : les contrats conclus pour remplacement d'un salarié absent sont exclus de l'effectif.
CDI à temps complet	Oui
Dirigeants et mandataires sociaux (hors cumul avec contrat de travail)	Non
Salariés à domicile	Oui, s'ils bénéficient d'un contrat de travail.
Salariés en formation <sup>1</sup>	Non
Salariés mis à disposition <sup>2</sup>	Oui, s'ils travaillent dans l'entreprise depuis au moins un an, au prorata de leur temps de présence des 12 derniers mois.
Salariés saisonniers	Oui, au prorata de leur temps de présence des 12 derniers mois.
Salariés à temps partiel	Oui, au prorata du rapport entre la durée du travail contractuelle par rapport à la durée légale ou conventionnelle.
Salariés temporaires	Oui, au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois. <b>Attention</b> : les contrats conclus pour remplacement d'un salarié absent sont exclus de l'effectif.

<sup>1</sup> Cela concerne les stagiaires étudiants, les stagiaires de la formation professionnelle, les salariés en Contrat unique d'insertion, contrat d'avenir, contrat et période de professionnalisation (les salariés en formation dans le cadre d'un CIF ou du plan de formation de l'entreprise restent dans les effectifs).

<sup>2</sup> Sous-traitance, prestation de services, portage salarial, détachement au sein d'un groupe, prêt de main-d'œuvre.

## 2. Période de prise en compte pour le calcul des effectifs

### 2.1. Principe

L'effectif de l'entreprise s'apprécie **au 31 décembre** de l'année précédente, tous établissements confondus. Il est égal à la **moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile**.

L'effectif mensuel se calcule en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

L'effectif d'une entreprise créée en cours d'année s'apprécie à compter du premier jour du mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. L'année suivante, l'effectif s'apprécie dans les conditions ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Dans chacun des cas, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé, ne sont pas pris en compte pour la détermination des effectifs moyens.

Exemple : si aucun salarié n'est employé au mois de juin, il faut diviser la somme des effectifs mensuels par 11 (et non 12).

### 2.2. Cas particuliers

- Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

L'effectif de l'entreprise ou de l'établissement s'apprécie au 31 décembre de l'année précédente. Toutefois, les salariés en CDD, les intermittents et saisonniers, les intérimaires et les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sont pris en compte au **prorata de leur présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents** (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu), **même s'ils ne font plus partie des effectifs au 31 décembre** de cette même année.

Lorsque l'effectif ou le calcul du nombre de bénéficiaires à employer se traduit par une fraction de personne, il convient de l'arrondir à l'entier inférieur.

**Le calcul ne s'effectue pas mois par mois mais sur l'ensemble de l'année civile.**

- Contribution supplémentaire à l'apprentissage

L'effectif à retenir est égal au nombre mensuel moyen de salariés au cours de l'année civile écoulée. Il est égal à la moyenne des effectifs mensuels, tous établissements confondus. Le cas échéant, le résultat obtenu est arrondi à l'entier inférieur.

Une instruction du 22 mars 2010<sup>3</sup> précise que pour la détermination des effectifs mensuels, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois, y compris les salariés absents.

---

<sup>3</sup> Bulletin Officiel des Impôts 4 L-1-10 n°38 du 30 mars 2010.

Ainsi, **un salarié embauché en cours de mois et toujours en poste au dernier jour du mois est compté comme présent pour le mois entier**. A l'inverse, un salarié dont le contrat de travail a été rompu en cours de mois ne sera pas compris dans le calcul des effectifs du mois au cours duquel la rupture a pris effet, qui s'entend de la lettre de licenciement.

Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

- Représentation du personnel

Les conditions d'effectifs sont appréciées selon les mêmes règles pour la mise en place de toutes les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, délégué syndical, comité d'entreprise).

La mise en place des différentes instances représentatives du personnel est obligatoire lorsque l'effectif requis est **atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes**, étant précisé que l'effectif se calcule mois par mois.

- Règlement intérieur

L'effectif de l'entreprise ou de l'établissement à prendre en compte est l'effectif employé habituellement. La circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983 précise qu'il y a occupation, habituelle **lorsque le seuil a été atteint pendant 6 mois**. Toutefois, en cas de création d'entreprise, le règlement intérieur doit être établi dans les 3 mois, si le seuil a été atteint de façon continue pendant cette période.

### 3. Gel et lissage des seuils d'effectifs

La loi de finances pour 2016<sup>4</sup> modifie certains seuils d'effectifs et neutralise les effets de franchissement de ceux-ci. Ainsi, pour certaines contributions détaillées ci-après, une distinction est désormais faite entre les employeurs de moins de 11 salariés (et non plus 10) et ceux de 11 salariés et plus.

#### 3.1. Participation à la formation

Depuis la loi de finances pour 2016, les entreprises qui **atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés**, bénéficient d'un régime transitoire en matière de taux de participation à la formation professionnelle continue.

Ce dispositif s'appliquera pour la première fois pour la contribution due avant le 1<sup>er</sup> mars 2017 au titre des rémunérations versées en 2016.

---

<sup>4</sup> Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015.

En cas de dépassement du seuil, le taux en vigueur à ce moment sera maintenu pendant l'année de franchissement du seuil et les 2 années suivantes, puis une réduction sera appliquée les 2 années suivantes :

- 0,3 point la 4e année ;
- 0,1 point la 5e année.

N.B : Un certain nombre de questions se posent sur les conditions d'application du dispositif de lissage au regard du nouveau seuil d'assujettissement et de son articulation avec les dispositifs déjà existants (loi LME du 4 août 2008).

Nous ne manquerons pas de communiquer sur ces différents points dès que l'administration fiscale aura pris position.

### **3.2. Forfait social**

En application de la loi de finances pour 2016, le seuil de déclenchement du « forfait social prévoyance » est passé **de 10 à 11 salariés**. Par ailleurs, cette même loi a prévu que les employeurs qui atteindront ou franchiront ce seuil en 2016, 2017 ou 2018 resteront exonérés de forfait social pendant 3 ans, soit au maximum jusqu'en 2021<sup>5</sup>. Ce dispositif s'appliquera pour la première fois en 2017 au regard de l'effectif 2016.

### **3.3. Versement transport**

La loi de finances pour 2016 relève le seuil d'assujettissement des entreprises au versement transport **de 9 à 11 salariés**.

Les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés restent exonérées du versement transport pendant trois ans puis se voient appliquer un abattement dégressif de leur taux sur les 3 années suivantes :

- 75 % la 4e année ;
- 50 % la 5e année ;
- 25 % la 6e année.

### **3.4. Participation à la construction**

Les entreprises qui atteignent ou dépassent l'effectif de 20 salariés sont **dispensées pendant trois ans** de leur participation à l'effort de construction, sauf lorsque l'accroissement de leur effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé 20 salariés au plus au cours de l'une des 3 années précédentes.

---

<sup>5</sup> Voir Info DAS n°37 du 17 Février 2016 – Le forfait social.

A l'issue de ces 3 années, le montant du versement normalement exigible est réduit de 75% la première année, 50% la seconde et 25% la troisième (article L. 313-2 du Code de la Construction et de l'Habitat).

### **3.5. Cotisation FNAL**

Le Fnal est une contribution due par tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette contribution est de 0,10% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 0,50% pour celles atteignant 20 salariés.

Les entreprises qui atteignent ou dépassent l'effectif de 20 salariés conservent ce **taux de contribution de 0,10% pendant trois ans**.

Exemple : une entreprise atteint le seuil de 21 salariés en 2016, elle sera redevable de la contribution Fnal au taux de 0,10 % de l'ensemble des éléments de la rémunération, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant les années 2017, 2018 et 2019.

### **3.6. Obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

L'entreprise qui entre pour la première fois dans le champ d'application de l'obligation d'emploi soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un **délai de 3 ans** (soit l'année de création ou d'atteinte du seuil d'assujettissement, plus les 2 années suivantes) pour se mettre en conformité avec son obligation d'emploi. Elle est exonérée de toute contribution durant cette période mais doit cependant effectuer une Déclaration Obligatoire pour l'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) pour cette période.

### **3.7. Contribution supplémentaire à l'apprentissage**

A la taxe d'apprentissage proprement dite, s'ajoute la contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui ne peuvent justifier d'un nombre moyen annuel de salariés en contrats d'alternance au moins égal à 5% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Le taux de la CSA est fixé de la façon suivante :

- 0,6% lorsque le pourcentage d'alternants est inférieur à 1% et que l'entreprise a un effectif moyen qui excède 2000 salariés ;
- 0,4% lorsque le pourcentage d'alternants est inférieur à 1% ;
- 0,1% lorsque le pourcentage d'alternants est égal à 1% et inférieur à 3% ;
- 0,05% lorsque le pourcentage d'alternants est égal à 3% et inférieur à 5%<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir Info DAS n°128 du 30 décembre 2015 – Taxe d'apprentissage 2016 exercice 2015.

### **3.8. La déduction forfaitaire des cotisations patronales issue de la loi TEPA**

La loi du 21 août 2007 en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat dite loi TEPA avait notamment mis en place une défiscalisation des heures supplémentaires ainsi que des exonérations de charges sociales.

La loi de finances rectificative pour 2012<sup>7</sup> est venue supprimer le dispositif TEPA, à l'exception de la déduction forfaitaire des cotisations patronales applicables à la rémunération des heures supplémentaires au bénéfice des entreprises de 20 salariés au plus (1,50 € par heure supplémentaire).

Selon la loi de Finances pour 2016, **en cas de dépassement du seuil de 20 salariés en 2016, 2017 ou 2018**, l'entreprise continuera de bénéficier de la déduction de cotisations pendant trois ans.

Cette mesure, s'appuyant sur l'effectif 2016, a vocation à s'appliquer pour la première fois qu'en 2017.

---

<sup>7</sup> Loi n° 2012-958 du 16 août 2012.

**Rappel des seuils d'effectifs générateurs d'obligations sociales et réglementaires**

<b>Effectif à partir de</b>	<b>Conséquences pour l'entreprise</b>
1 salarié	Déduction forfaitaire patronale «Тера » de 1 à 20 salariés.
	Participation à la formation : 0,9%.
	Contribution Fnal : 0,1%.
11 salariés	Participation à la formation : 1,2%.
	Versement transport.
	Forfait social.
	Election des délégués du personnel.
20 salariés	Participation à la construction : 0,45%.
	Contribution Fnal : 0,5%.
	Tout employeur dont l'entreprise comprend 20 salariés et plus est tenu d'embaucher des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif total.
	Règlement intérieur
50 salariés	Mise en place d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT.
	Faculté de désigner un délégué syndical.
	Obligation d'établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi en cas de licenciement économique.
250 salariés	Paiement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage si le nombre de contrats d'alternance est inférieur à 5% de l'effectif calculé au 31 décembre 2015.