

Calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application de certains dispositifs sociaux

A compter du 1^{er} janvier 2020, les règles de détermination de l'effectif font l'objet d'une harmonisation. Elles deviennent communes pour l'ensemble des dispositifs sociaux prévus par le Code de la sécurité sociale. Ces règles seront également applicables à certains dispositifs contenus dans d'autres Codes au titre d'un renvoi expresse.

POURQUOI DETERMINER L'EFFECTIF DE VOTRE ENTREPRISE?

Le tableau ci-dessous liste les effets du franchissement du seuil d'effectif pour l'ensemble des dispositifs visés ci-dessous.

Dispositifs sociaux	Seuils d'effectif	Conséquences liées au seuil d'effectif	Sources
Dates limites de paiement des cotisations et de transmission de la DSN	50 salariés et plus (et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail)	<ul style="list-style-type: none"> 5 du mois suivant 	<ul style="list-style-type: none"> CRPM, R. 741-1-1 ; CSS, R. 243-6
	Moins de 50 salariés (et entreprises de 50 salariés et plus en décalage de paie)	<ul style="list-style-type: none"> 15 du mois suivant 	
	Moins de 11 salariés sur option	<ul style="list-style-type: none"> Paiement trimestriel des cotisations Dans les 15 jours du trimestre civil suivant 	<ul style="list-style-type: none"> CRPM, R. 741-1-1 ; CSS, R. 243-6-1
Contribution FNAL des employeurs agricoles hors production, prolongement, agro-tourisme, travaux forestiers, entreprises de travaux forestiers, entreprises de travaux agricoles, conchyliculture, pêche à pied professionnel et coopérative agricole	Moins de 50 salariés (20 jusqu'au 31 décembre 2019)	<ul style="list-style-type: none"> Assujettissement au taux de 0,10% sur la rémunération plafonnée 	<ul style="list-style-type: none"> CSS, L. 834-1
	50 salariés et plus (20 jusqu'au 31 décembre 2019)	<ul style="list-style-type: none"> Assujettissement au taux de 0,50% sur la totalité de la rémunération 	
Versement transport	Moins de 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> Non assujettissement 	<ul style="list-style-type: none"> CGCT, L. 2333-64 et L. 2531-2
	11 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> Assujettissement pour une année N au versement patronal selon le taux issu de la décision de l'autorité organisatrice des transports. 	
Contribution à la formation professionnelle	Moins de 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> Assujettissement au taux de 0,55% sur la totalité de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> C. trav., L. 6331-1
	11 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> Assujettissement au taux de 1,00% sur la totalité de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> C. trav., L. 6331-3
Participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEAEC)	Moins de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> Non assujettissement 	<ul style="list-style-type: none"> CRPM, L. 716-2
	50 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> Assujettissement au taux de 0,45% sur la totalité de la rémunération 	
Forfait social sur les cotisations patronales de prévoyance et de frais de santé	Moins de 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> Non assujettissement 	<ul style="list-style-type: none"> CSS, L. 137-15 et L. 137-16
	11 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> Assujettissement au taux réduit de 8% des contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit 	

Forfait social sur les primes d'intéressement	50 à moins de 250 salariés	• Non assujettissement	
	250 salariés et plus	• Assujettissement au taux de droit commun de 20%	
Réduction Fillon	Pour les employeurs soumis au FNAL à 0,10%	• Réduction maximale de 28,09% au 1 ^{er} janvier 2019 puis 32,14% au 1 ^{er} octobre 2019	• CRPM, L. 741-15 ; CSS, L. 241-13 et D. 241-7
	Pour les employeurs soumis au FNAL à 0,50%	• Réduction maximale de 28,49% au 1 ^{er} janvier 2019 puis 32,54% au 1 ^{er} octobre 2019	• Décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, article 4
Déduction forfaitaire patronale liée aux heures supplémentaires réalisées (TEPA)	Moins de 20 salariés	• Déduction de 1,50€ par heure supplémentaire réalisée	• CRPM, L. 741-15 ; CSS, L. 241-18 et D. 241-24
	20 salariés et plus	• Aucune déduction de charge sociale en présence d'heures supplémentaires	
Zones de revitalisation rurale (ZRR)	50 salariés au plus	• Les employeurs qui s'implantent en ZRR et qui emploient 50 salariés au plus bénéficient d'une exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour l'embauche du premier au cinquantième salarié.	• CRPM, L. 741-15 ; CSS, L. 241-19
Dispositif temporaires de lissage des effets de seuils	Ce dispositif concerne les seuils liés à la contribution FNAL, à la PEEC, au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et à la déduction TEPA.	• Ce dispositif permet, pendant une durée limitée, pour les entreprises qui franchissent les seuils d'effectif, le maintien du taux de la contribution, le maintien de l'exemption de contribution ou le maintien de l'exonération.	• CSS, L. 834-1 ; CCH, L. 313-1 ; CSS, L. 137-15 et L. 241-18

COMMENT DETERMINER L'EFFECTIF DE VOTRE ENTREPRISE ?

❖ CAS GENERAL

- L'effectif est apprécié **au niveau de l'entreprise**, tous établissements confondus.
- Cet effectif est égal à la **moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente**.
- **Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas être pris en compte** dans le décompte des effectifs.
- L'effectif est **arrondi au centième sans qu'il soit tenu compte de la fraction au-delà de la deuxième décimale**.

❖ CAS PARTICULIERS

• Création d'un premier emploi salarié

L'effectif correspond, pour l'année de création, à celui présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisé ce premier emploi.

En revanche, dès l'année civile suivante, l'effectif doit être déterminé dans les conditions définies ci-dessus (Cf. point sur la règle générale).

• Transfert d'entreprise (vente, fusion...)

L'effectif correspond, pour l'année au cours de laquelle les contrats de travail sont transférés, à celui présent le dernier jour du mois civil au cours duquel a été réalisé le transfert des contrats de travail.

En revanche, dès l'année civile suivante, l'effectif doit être déterminé dans les conditions définies ci-dessus (Cf. point sur la règle générale).

• **Entreprises de travail temporaire (ETT)**

En plus des salariés permanents de l'entreprise, il doit être tenu compte des salariés temporaires liés à cette entreprise par des contrats de mission au cours de l'année civile.

Les salariés mis à disposition ne sont ainsi pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice.

• **Versement de transport**

L'effectif n'est pas apprécié au niveau de l'entreprise mais est apprécié par zone de versement.

L'employeur qui a plusieurs établissements dans une même zone de versement est assujéti au versement transport dès lors que l'effectif total, tous établissements confondus, est de 11 salariés et plus.

L'employeur qui a des établissements implantés dans différentes zones de versement est assujéti au versement dans les zones où il emploie 11 salariés et plus.

• **Participation des employeurs agricoles à l'effort de construction**

L'effectif est déterminé selon les règles prévues à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

A compter du 1^{er} janvier 2020, cette contribution ne fera plus l'objet de règles spécifiques de calcul de l'effectif. Les règles de droit commun auront vocation à s'appliquer.

• **Contribution à la formation professionnelle**

L'effectif est déterminé selon les règles prévues à l'article R. 6333-1 du Code du travail.

A compter du 1^{er} janvier 2020, cette contribution ne fera plus l'objet de règles spécifiques de calcul de l'effectif. Les règles de droit commun auront vocation à s'appliquer.

QUELLES SONT LES CATEGORIES DE PERSONNES A PRENDRE EN COMPTE ?

PERSONNES À PRENDRE EN COMPTE	PERSONNES À EXCLURE
<ul style="list-style-type: none">• Salariés titulaires d'un contrat de travail qui les lient directement à l'employeur,• Salariés et agents du secteur public qui relèvent du régime de l'assurance chômage visés à l'article L. 5424-1 du Code du travail (notamment les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés non statutaires des chambres d'agriculture...),• Mandataires sociaux des sociétés agricoles assimilés à des salariés au regard du régime de protection sociale visés aux 8° et 9° de l'article L. 722-20 du Code rural et de la pêche maritime (présidents du conseil d'administration, présidents-directeurs généraux, directeurs généraux...)	<ul style="list-style-type: none">• Apprentis,• Titulaires d'un contrat initiative emploi (CIE) ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pendant la durée d'attribution de l'aide financière,• 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,• Stagiaires,• Volontaires en service civique,• 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 :

- salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée,
- salariés mis à disposition par une entreprise extérieure,
- salariés temporaires.

COMMENT VALORISER CES PERSONNES DANS L'EFFECTIF ?

CATEGORIES DE PERSONNES	VALORISATION DANS L'EFFECTIF
<ul style="list-style-type: none"> • Salariés à temps plein • Salariés en forfait annuel jours 	Prise en compte intégrale dans l'effectif de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Salariés à temps partiel 	Prise en compte dans l'effectif en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail
<ul style="list-style-type: none"> • Embauche ou départ en cours de mois 	Prise en compte à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel le salarié a été employé

Ces critères peuvent être combinés.

A PARTIR DE QUAND LE FRANCHISSEMENT DE SEUIL PRODUIT SES EFFETS ?

A compter du 1^{er} janvier 2020, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Cette règle est à nouveau applicable suite au franchissement à la baisse du seuil d'effectif sur une année civile.

Ces règles de franchissement de seuil ne sont toutefois pas applicables aux entreprises dont l'effectif est, au 1^{er} janvier 2020, supérieur ou égal à un seuil et qui étaient soumises, au titre de l'année 2019, aux dispositions applicables dans le cas d'un effectif supérieur ou égal à ce seuil.

Par ailleurs, les règles de franchissement de seuil spécifiques prévues pour certaines contributions et exonérations continuent à s'appliquer aux entreprises qui en bénéficient au 31 décembre 2019 (notamment pour l'exemption de forfait pour les entreprises de moins de onze salariés au titre des contributions patronales de prévoyance).

COMMENT DECLARER L'EFFECTIF DE VOTRE ENTREPRISE ?

❖ CAS GENERAL

Vous n'avez pas à déclarer l'effectif salarié annuel de votre entreprise. Celui-ci est calculé par la MSA à partir des données fournies dans la DSN.

❖ CAS PARTICULIERS

Pour certains dispositifs, l'effectif de votre entreprise doit être précisé dans le cadre de déclarations spécifiques :

- PEAEC : la déclaration est faite au mois de mai de chaque année ;
- Contribution à la formation professionnelle : la déclaration est faite avant le 1^{er} mars de chaque année.