

4

Déterminer l'effectif de l'entreprise

Points clés

- ❶ Les salariés à comptabiliser...
- ❷ ... Et les salariés à ne pas prendre en compte
- ❸ Calculer l'effectif moyen annuel

Une étape indispensable

Incontournable lorsque vous devez déterminer votre effectif

- Moins de 11 salariés, 11 salariés et plus pour la contribution formation professionnelle
- 250 salariés et, plus de 250 salariés, pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

A chacun de ces seuils correspond des obligations différentes. D'où la nécessité, si vous êtes dans ces situations, de calculer précisément l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Voici quelques règles simples à connaître.

Bon à savoir

Dans le cadre du contrat de génération, jeune(s) et sénior(s) sont tous les deux en CDI et doivent par conséquent être comptabilisés comme tels dans l'effectif (sauf si le CDI est un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage).

Pour rappel, le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-sénior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des séniors (ou l'embauche), tout en assurant la transmission des compétences.

1 Les salariés à comptabiliser...

Entrent dans le calcul de l'effectif :

- les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (sauf CDD conclu pour remplacer un salarié absent) ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat.
Ils sont pris en compte au prorata du temps de travail prévu dans leur contrat de travail par rapport au temps normal de travail (durée légale ou conventionnelle appliquée dans l'entreprise);
- les représentants de commerce salariés, même ceux ayant plusieurs employeurs ;
- les représentants de commerce multiscartes: considérés comme salariés à temps partiel, si leurs rémunérations entrent, du point de vue fiscal, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- les travailleurs à domicile ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et qui travaillent depuis au moins un an dans l'entreprise d'accueil et sont présents dans ses locaux (sauf mise à disposition pour remplacement d'un salarié absent) ;
- les dirigeants de société qui reçoivent une rémunération ou des avantages considérés au plan fiscal comme traitements et salaires (PDG de société anonyme, gérants minoritaires de

SARL...).

Bon à savoir

À terme, les titulaires des contrats suivants conclus à durée indéterminée (CDI) sont à intégrer dans l'effectif :

- les salariés en contrat de professionnalisation : à l'issue de l'action de professionnalisation prévue au contrat ;
- les apprentis : à l'issue de la période d'apprentissage qui débute le contrat d'apprentissage ;
- les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi (dans les DOM) : après la deuxième année d'exécution du contrat ou, si le contrat est conclu avec un bénéficiaire du revenu de solidarité active après 30 mois ;
- les titulaires d'un CUI* : à l'issue de la période d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

2 ... Et les salariés à ne pas prendre en compte

Ne pas comptabiliser dans l'effectif :

- les titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de contrats aidés* ;
- les jeunes élèves ou étudiants, stagiaires en entreprise au titre d'une convention avec leur établissement d'enseignement ;
- les intérimaires et les salariés mis à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire ;
- les titulaires d'un contrat à durée déterminée ou les intérimaires lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (notamment congé maternité, adoption, parental d'éducation) ;
- les dirigeants non salariés au sens fiscal ;
- les personnes en longue maladie n'ayant pas reçu de salaire durant l'année par l'entreprise.

* Contrat unique d'insertion (contrat initiative emploi-CUI-CIE, contrat d'accompagnement dans l'emploi-CUI-CAE) et contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM), y compris emploi d'avenir, pendant le CDD ou la période d'attribution de l'aide.

3 Calculer l'effectif moyen annuel

L'effectif de l'entreprise au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Pour la détermination des effectifs de chaque mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année. Pour la détermination de la moyenne, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte. Pour procéder à ces calculs, les salariés sont ainsi comptabilisés :

Salariés à temps complet en CDI	1 unité
Salariés employés à temps partiel	Au prorata du temps de travail prévu par le contrat de travail par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail
Salariés en CDD (hors remplacement d'un salarié absent)	Au prorata du temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés entrant ou sortant en cours de mois	Pour les mois entiers = nombre de mois de présence auquel il convient d'ajouter le prorata du temps de présence au cours du mois d'entrée ou sortie (calculé en heures/151,67 h). Ce total doit être divisé par 12.
Salariés en contrat de travail intermittent	Au prorata du temps de présence au cours des 12 mois précédents
Représentants de commerce à cartes multiples	1 unité
Salariés à domicile	1 unité
Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et qui travaillent depuis au moins un an dans l'entreprise d'accueil et sont présents dans ses locaux (sauf mise à disposition pour remplacement d'un salarié absent)	Au prorata du temps de présence au cours des 12 mois précédents

En savoir plus

- [Fiche 5 « Calculer et verser la contribution unique »](#)
- [Fiche 6 « Connaître l'utilisation des contributions »](#)
- [Fiche 7B « Contribution supplémentaire à l'apprentissage »](#)
- Site Internet du ministère chargé de l'Emploi : www.travail-emploi.gouv.fr
- Rubrique Informations pratiques / Contrats de travail

Exemples

1. Calcul d'un effectif pour la formation professionnelle continue

Une entreprise emploie en temps normal 12 salariés en CDI :

- 10 à temps complet ;
- 2 à mi-temps (17,5 h/semaine).
- De juillet à septembre, elle recrute pour compléter ses équipes 2 salariés en CDD à temps complet et un troisième = à 2/5ème.
- Le 15 octobre, après avoir effectué la moitié de la durée mensuelle du travail, un salarié en CDI à temps complet quitte l'entreprise.

Calcul de l'effectif :

- Janvier à juin (6 mois) : $10 + (2 \times 17,5/35) = 10 + 1 = 11$ salariés par mois
- Juillet à septembre (3 mois) : $11 + 2 + (1 \times 2/5) = 13 + 0,4 = 13,4$ salariés par mois
- Octobre : $11 - (0,5) = 10,5$ salariés
- Novembre à décembre (2 mois) = 10 salariés par mois.

Au total, le nombre mensuel moyen de cette entreprise s'établit donc à : $(11 \times 6) + (13,4 \times 3) + 10,5 + (10 \times 2) = 136,7/12 = \mathbf{11,39}$ salariés.

Son taux légal de contribution est donc égal à 1% (taux applicable aux entreprises de 11 salariés et plus).

1. Calcul d'un effectif pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Une entreprise dans laquelle la durée conventionnelle de travail est, pour les salariés à temps plein, de 35 heures par semaine a employé en 2018 :

- du 1er janvier au 31 décembre : 250 salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- du 1er janvier au 20 mai : 20 salariés sous contrat à durée déterminée à temps plein (lorsqu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu) qui ont chacun travaillé 100 heures au cours du mois de mai ;
- du 10 avril au 5 juin : 10 salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel (lorsqu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu), à raison de 24 heures hebdomadaires (soit 24 heures par semaine $\times 52 / 12 = 104$ heures par mois) qui ont travaillé chacun 30 heures au mois d'avril et 15 heures au mois de juin ;
- du 1er janvier au 31 mars : 10 salariés intérimaires à temps plein (lorsqu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu).

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est égal à : $[(250 \times 12) + (20 \times 4 + 20 \times 100/151,67) + ((10 \times 30/104 + 10 + 10 \times 15/104) \times 24/35) + (10 \times 3)] / 12 = 261,08$ salariés.

Cette entreprise sera assujettie à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) si elle n'a pas atteint 5 % de son effectif annuel moyen en contrats favorisant l'insertion professionnelle - CIFP (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, CIFRE et VIE) soit dans ce cas : $261,08 \times 5 / 100 = 13,05$ CIFP équivalent temps plein.

Si cette même entreprise a atteint le quota de 5 % elle est susceptible de bénéficier d'une créance au titre de la taxe d'apprentissage.