



LE CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS

Une circulaire du 1^{er} février 2010 relative aux nouvelles modalités de décompte des effectifs permet d'apporter quelques précisions.

Deux décrets du 23 juin 2009 unifient les modalités de calcul des effectifs pour l'application de certaines obligations et exonérations.

La détermination de l'effectif de l'entreprise est primordiale puisque c'est en fonction du nombre de salariés retenus qu'un employeur pourra savoir s'il a ou non franchi certains seuils d'effectifs déclenchant des obligations sociales ou financières à sa charge.

Cette fiche a pour objet de rappeler les modalités de calcul des effectifs.

1. Salariés pris en compte dans l'effectif

Que ce soit pour les élections des représentants du personnel ou pour les obligations financières, il faut prendre en compte :

- Les salariés en CDI;
- Les salariés titulaires d'un CDD, sauf exception mentionnée plus bas, ou d'un contrat de travail temporaire, C.E.E ;
- Les salariés en CDI Intermittent ;
- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure **dés lors qu'ils comptent un an de présence dans l'entreprise utilisatrice**, sauf s'ils remplacent un salarié absent;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (maladie, congé parental, congé de formation ...).

Z1-037
1/3

MAJ

Sont en revanche exclus de l'effectif :

- Les apprentis, les stagiaires, les CAE, les contrats d'avenir, les CEC, les nouveaux CUI-CAE à compter du 1^{er} janvier 2010;
- Les contrats initiative emploi et les contrats d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) pendant la durée de la convention,
- Les contrats 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 lorsqu'il est conclu à durée indéterminée;
- Les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu.

2. Calcul des effectifs pour les élections des représentants du personnel

2-1 Dispositions générales

L'effectif requis pour la mise en place des représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. L'effectif se calcule mois par mois et non pas en effectuant la moyenne des 3 dernières années.

Rappel : L'article 3.1.1 de la Convention Collective de l'Animation prévoit que la mise en place des élections de délégués du personnel est obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint **au moins 6 salariés ETP** (équivalent temps plein) **pendant 12 mois**, consécutifs ou non, **au cours des 3 années précédentes**.

L'employeur doit vérifier si, sur les 36 derniers mois, l'effectif mois par mois a atteint 12 fois le seuil requis (6 ETP par exemple pour les élections des délégués du personnel).

Le décompte se fait de la manière suivante :

- Le salarié en CDI à temps plein compte pour 1 ETP par mois ;
- Le salarié à temps partiel, quelque soit la nature de son contrat de travail, est pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits au contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail dans l'entreprise.
Remarque : L'article 3.1.1 de la Convention Collective de l'Animation prévoit cependant une particularité pour le décompte des effectifs lors de la mise en place des délégués du personnel. En effet, les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale à 20 heures par semaine ou 80 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise et non pas proportionnellement à leur temps de travail.
- Le salarié en CDD ou mis à disposition par une entreprise extérieure est pris en compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents. Il faut comprendre ici la période d'un an qui précède le mois pour lequel on veut calculer l'effectif.

Pour ces salariés, peu importe qu'ils soient ou non encore présents dans l'entreprise au jour de l'élection. Même s'ils ont quittés la structure entre temps, ils doivent être pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'année qui précède.

Exemple : Une association effectue le calcul de son effectif au 30 septembre 2009 pour la mise en place des élections des délégués du personnel.

Elle occupe 4 salariés en CDI effectuant 35h par semaine et 5 salariés en CDI à temps partiel ayant pour durée contractuelle hebdomadaire de travail 8h, 10h, 15h, 25h, 30h ;

Elle a occupé au cours des 12 derniers mois 3 salariés à temps plein en CDD dont 2 pendant 5 mois et 1 pendant 9 mois.

Le décompte se fait de la manière suivante :

- les 4 salariés à temps pleins en CDI comptent pour 4 ETP ;
- les 2 salariés en CDI à temps partiel ayant pour durée hebdomadaire de travail 25h et 30h comptent également pour 2 ETP (article 3.1.1 de la Convention Collective de l'Animation) ;
- les 3 salariés en CDI à temps partiel comptent pour : $(8/35) + (10/35) + (15/35) = 0,23 + 0,29 + 0,43 = 0,95$ ETP ;
- les 3 salariés en CDD comptent pour : $(2 \times (5/12)) + (9/12) = 0,83 + 0,75 = 1,58$ ETP

Pour le mois de septembre 2009, l'association compte donc 8,53 ETP.

2-2 Cas particuliers

2.2.1. Le salarié à temps partiel en contrat de travail à durée déterminée ou mis à disposition

Il convient ici d'appliquer à la fois la règle du décompte en fonction du temps de présence au cours des 12 mois précédents et à la fois le décompte au prorata du temps de travail. Rappelons également que le salarié mis à disposition doit être présent dans l'entreprise depuis au moins 12 mois pour être pris en compte. S'il n'est présent que depuis 5 mois au jour du décompte, il ne fait pas partie du calcul de l'effectif.

Exemple : un salarié à 15h par semaine en CDD de 4 mois au cours des 12 derniers mois va compter pour : $(15/35) \times (4/12) = 0,43 \times 0,33 = 0,14$ ETP.

2.2.2. L'animateur-technicien ou le professeur (article 1.4 de l'annexe 1 de la CCNA)

Le décompte se fait en référence au temps de travail incluant les heures de préparation. Il faudra décompter le même nombre d'heures sur les périodes de vacances scolaires.

*Exemple : Un animateur-technicien embauché en CDI pour 5h de service hebdomadaire.
Sa durée hebdomadaire de travail, heures de préparation comprises, est égale à : $5h \times 35/26 = 6,73h$
Dans les effectifs, il comptera pour : $6,73h / 35 = 0,19$ ETP
Il comptera également pour 0,19 ETP sur les semaines de vacances scolaires.*

Notons ici que le résultat serait identique avec le calcul $5/26$ (prise en compte de l'horaire de service seul) ou, en prenant l'horaire mensuel, $[5 \times 52/12 \times 35/26] / 151,67$. Il est cependant important de prendre l'horaire hebdomadaire, incluant les heures de préparation, ou mensuelle, incluant également les heures de préparation, afin de s'assurer que le salarié ne dépasse pas 20 heures hebdomadaire ou 80 heures mensuelle, auquel cas le salarié compterait pour un ETP.

2.2.3. Le salarié en CDI Intermittent

Le salarié va être pris en compte en divisant la durée moyenne mensuelle de travail par la durée mensuelle légale (151,67h) ou conventionnelle.

*Exemple : un salarié en CDI est embauché pour 800h annuelles. Sa durée moyenne mensuelle est égale à : $(800 + 10\%) / 12 = 73,33h$
Dans les effectifs il comptera pour : $73,33 / 151,67 = 0,48$ ETP*

2.2.4. Le salarié en Contrat d'Engagement Educatif (CEE) :

A défaut de précisions réglementaires, le CNEA vous conseille de comptabiliser 2,2 heures pour une journée de travail.

*Exemple : un salarié a effectué 20 jours en CEE au cours des 12 derniers mois.
Il va compter pour : $(20 \times 2,2) / 1600h = 0,03$ ETP*

Z1-037
2/3

3. Calcul des effectifs pour les cotisations et les versements

3.1. Les cotisations de sécurité sociale

Les employeurs occupant 9 salariés au plus doivent en principe payer trimestriellement les cotisations à moins qu'ils aient expressément opté pour le paiement mensuel.
En revanche, les employeurs occupant plus de 9 salariés doivent payer leurs cotisations mensuellement.

La périodicité mensuelle ou trimestrielle et la date du paiement des cotisations de sécurité sociale sont déterminées pour l'année entière par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Toutefois, le franchissement au 31 décembre du seuil d'effectif (en dessous ou au dessus) ne porte de conséquences qu'à compter du 1^{er} avril suivant.

Il convient donc ici de regarder uniquement les salariés en contrat de travail au 31 décembre.

Remarques : Ici, seuls les salariés mis à disposition par une autre entreprise percevant une rémunération par l'entreprise utilisatrice pour l'activité qu'ils exercent à son profit sont à prendre en compte dans l'effectif. De même, doivent être exclus les intérimaires dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice.

Pour les modalités de décompte, il y aura lieu de proratiser uniquement pour les salariés à temps partiel en contrat au 31 décembre. Le salarié en CDD au 31 décembre sera pris en compte peu importe le nombre de mois travaillés au cours des 12 derniers mois.

Exemples :

- le salarié embauché en CDI à temps plein comptera pour 1 ETP ;
- le salarié en CDD à temps plein en contrat de travail le 31 décembre comptera pour 1 ETP ;
- le salarié en CDD à 20h par semaine en contrat de travail le 31 décembre comptera pour : 0,57 ETP (20/35) ;
- le salarié en CDI à 15h par semaine comptera pour : 0,43 ETP (15/35) ;
- le salarié qui a eu un CDD de 3 mois mais qui n'est plus présent au 31 décembre comptera pour 0 ETP.

3.2. Unification des règles de décompte pour les cotisations supplémentaires FNAL, le versement transport et les exonérations pour l'emploi d'apprentis

Rappels :

- Seuls les employeurs de 20 salariés ETP et plus doivent verser la cotisation supplémentaire FNAL de 0,40%.
- Les associations occupant moins de 11 salariés sont exonérées totalement des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés aux apprentis (à l'exclusion de la part de retraite complémentaire au dessus du taux légal, de la cotisation prévoyance et pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2007 de la cotisation accident du travail).
- Seuls les employeurs occupant plus de 9 salariés ETP dans certaines communes ou groupement de communes de plus de 10 000 habitants sont redevables d'un versement destiné aux transports en commun. Le taux de versement est variable selon la région.

Les deux décrets du 23 juin 2009 ont aligné les règles de décompte de ces diverses obligations sur celles déjà applicables pour la réduction « Fillon » et la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

L'effectif de l'entreprise pour l'application de ces dispositifs est calculé au 31 décembre de chaque année, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour déterminer l'effectif du mois, il faut tenir compte **uniquement des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois**, y compris les salariés absents.

MAJ

Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination de cette moyenne.

Exemple : Au 31 décembre 2009, il convient de déterminer l'effectif de l'association pour savoir si la structure bénéficie de l'exonération des cotisations sociales pour l'emploi d'un apprenti au cours de l'année 2010.

Pendant 3 mois en 2009 (juin, juillet et août), l'effectif de l'association est égal à 0.

Au 31 décembre 2009, il convient donc, pour obtenir l'effectif moyen de l'année, de diviser la totalité des effectifs de chaque mois par 9 afin de tenir compte des trois mois au cours desquels aucun salarié n'est pris en compte.

Le calcul à effectuer à la fin de chaque mois sera identique à celui mentionné ci-dessus pour les élections des représentants du personnel au paragraphe 2-1, à l'exception des modalités spécifiques des salariés à temps partiel (qui ne comptent pour un ETP en cas de dépassement de 20 heures semaine ou 80 heures mensuelles que dans le cadre des élections de délégué du personnel).

Pour le versement transport, il faudra prendre en compte dans l'effectif les salariés visés dans le paragraphe 1 mais en plus en tenant compte uniquement de ceux dont le lieu de travail est situé dans une zone où le versement de transport est institué.

MAJ

Depuis le 1^{er} janvier 2010, pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création, ou en cas d'effectif nul à cette date, à compter du 1^{er} mois civil au cours duquel un ou des salariés sont embauchés. Pour l'année suivante, l'effectif de l'entreprise est apprécié dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Exemple : Une association est créée en juillet 2010. Elle embauche 1 salarié à temps complet à partir de septembre 2010. L'effectif au 31 décembre 2010 sera calculé en divisant la totalité des effectifs de chaque mois

par 4 (de septembre à décembre), en neutralisant ainsi la période de juillet à septembre où l'effectif était égal à zéro.

En revanche, au 31 décembre 2011, l'effectif de l'association sera calculé selon les dispositions de droit commun en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de l'année 2011.

Rappel : La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 prévoit temporairement la neutralisation des effets du franchissement de certains seuils d'effectifs (fiche pratique n°C2-115).

3.3. La taxe de 8% sur la contribution prévoyance

L'effectif de l'entreprise doit être supérieur à 9 salariés ETP.

L'effectif est ici apprécié, comme pour les cotisations de sécurité sociale, au 31 décembre de chaque année. Il faut donc prendre en compte uniquement les salariés en contrat de travail au 31 décembre.

Le calcul sera identique à celui mentionné au paragraphe 3-1.

Le franchissement de seuil de 9 salariés à cette date entraîne l'exigibilité de la taxe qu'à compter du 1^{er} avril suivant.

3.4. La participation à l'effort de construction

Plus connue sous le nom de « 1% logement », cette participation de 0,45% des salaires versés au cours de l'année écoulée est due par les entreprises employant au moins 20 salariés ETP.

L'effectif de l'entreprise va être déterminé en fonction de la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile écoulée.

Comme vu précédemment, l'employeur doit déterminer l'effectif à la fin de chaque mois de l'année civile écoulée.

Par exemple, un employeur qui a occupé en moyenne 20 salariés en 2008 doit investir avant le 1^{er} janvier 2010 sur la base des rémunérations versées en 2008, même s'il emploie moins de 20 salariés en 2009.

4. Calcul des effectifs pour la mise en place d'un règlement intérieur

L'employeur a l'obligation d'établir un règlement intérieur dès lors que l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est au moins égal à 20 salariés ETP.

Dans les autres structures, le règlement intérieur est facultatif.

Il doit être établi dès lors que l'effectif a atteint ou dépassé 20 salariés ETP pendant 6 mois consécutifs.