

Source URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/nouvelles-mesures-au-1er-janvier/cotisations-et-contributions-soc/harmonisation-du-decompte-des-ef.html#FilAriane>

Harmonisation du décompte des effectifs et neutralisation des effets de seuil

03/02/2020

Les dispositions de la loi Pacte sur les effectifs entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Elles confirment un principe de calcul des effectifs unique pour déterminer les obligations de l'employeur, notamment pour les obligations suivantes :

- la contribution [Fnal](#) au taux de 0,5 % ;
- le forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire ;
- le forfait social sur l'épargne salariale ;
- la réduction générale (selon le taux Fnal) ;
- l'exonération Lodeom ;
- l'exonération [ZRR](#) ;
- la déduction forfaitaire patronale au titre des heures supplémentaires ;
- le versement transport, sous réserve de certaines particularités ;
- la contribution patronale finançant les chèques vacances ;
- les dispositifs d'épargne salariale à compter du 1^{er} janvier 2020 ;
- l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (à compter de l'obligation due au titre de l'année 2020) ;
- l'exigibilité de la déclaration et du paiement des cotisations sociales ;
- les obligations en matière de versement en lieu unique ([VLU](#)).

L'effectif de l'employeur correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, conformément aux dispositions prévues par les articles L130-1 et R130-1 du code de la Sécurité sociale. Par dérogation, l'effectif pris en compte pour l'application de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles est celui de la dernière année connue.

Les mandataires sociaux ne sont plus pris en compte pour le calcul de l'effectif moyen annuel ([décret n° 2019-1586](#)).

Neutralisation des franchissements de seuils d'effectif

Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif sera pris en compte lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé au titre de cinq années civiles consécutives.

Exemple :

Un employeur franchit un seuil au 1^{er} janvier 2020 (l'effectif constaté au 1^{er} janvier 2020, applicable en 2020, a été calculé à partir des données de l'année 2019). Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte si ce franchissement est constaté pendant les 5 années civiles consécutives (de 2020 à 2024 inclus), soit à compter du 1^{er} janvier 2025.

Exceptions

- Les employeurs déjà assujettis à une obligation en 2019 ne peuvent pas bénéficier de la mesure de neutralisation au 1^{er} janvier 2020 au titre de cette obligation.
Exemple :
Une entreprise est assujettie en 2019 au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.
Au 1^{er} janvier 2020, son effectif est d'au moins 11 salariés. Elle reste assujettie au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.
- Les dispositifs actuels de lissage des effectifs sont maintenus pour les employeurs qui en bénéficient au 31 décembre 2019. Ces employeurs bénéficieront de la mesure de franchissement de seuil pendant cinq années consécutives si leur effectif varie sous le seuil puis le franchit à nouveau.
- La mesure de neutralisation concerne les situations de franchissement de seuil à la hausse. Elle ne s'applique donc pas aux créations d'entreprise avec d'emblée un effectif supérieur au seuil posé, la condition de franchissement à la hausse n'étant pas remplie.

Variation de l'effectif sous le seuil d'effectifs

En cas de variation de l'effectif sous un seuil, l'employeur ne sera plus soumis à l'obligation liée à ce seuil.

Exemple :

Une entreprise passe de 12 salariés au 1^{er} janvier 2019 (l'effectif constaté au 1^{er} janvier 2019, applicable en 2019, a été calculé à partir des données de l'année 2018) à 10 salariés au 1^{er} janvier 2020 (l'effectif constaté au 1^{er} janvier 2020, applicable en 2020, a été calculé à partir des données de l'année 2019). Elle n'est plus redevable du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance à compter des périodes d'emploi accomplies à compter du 1^{er} janvier 2020.

En cas de nouveau franchissement à la hausse de ce seuil, l'employeur bénéficiera à nouveau de la mesure de neutralisation de cinq ans