

Salariés pris en compte pour la détermination de l'effectif moyen

Sont pris en compte

- les salariés titulaires d'un contrat de travail y compris ceux dont le contrat de travail est suspendu ;
- les fonctionnaires et agents non titulaires des 3 fonctions publiques ;
- les salariés des entreprises inscrites au RNECME (répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État) ;
- les fonctionnaires d'Orange, les salariés des IEG.

Prise en compte de la durée de travail et du temps de présence sur le mois

Les salariés ou agents à temps plein ou complet, présents tout le mois, sont décomptés pour 1.

Les mandataires sociaux également titulaires d'un contrat de travail comptent uniquement pour 1.

Les salariés à temps partiel, ainsi que les agents à temps partiel ou non complet, sont pris en compte au prorata en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Les salariés en forfaits heures peuvent faire l'objet du même prorata.

À compter du 1^{er} janvier 2022, les salariés en forfait jours inférieur à 218 sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail.

Embauche/débauche en cours de mois

Au titre du mois visé, le décompte des personnes est effectué à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel elles sont employées ; il est donc tenu compte du nombre de jours calendaires.

La notion visée est la notion d'emploi et non celle de versement de rémunération.

Les deux modalités de décompte - temps partiel et embauche/débauche - s'appliquent cumulativement

Exemple : un salarié embauché le 20 janvier = 12/31 soit 0,4.

Si la personne est à temps plein, elle sera comptabilisée en janvier pour 0,4 (1 × 0,4).

Si la personne a un contrat de travail de 24 heures hebdomadaire, elle sera comptabilisée en janvier pour 0,27 (24/35 × 12/31) si la durée légale est appliquée dans l'entreprise.

Salariés exclus pour la détermination de l'effectif moyen

Sont exclus

- les [CDD](#) recrutés pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (cette exclusion s'applique également aux employeurs publics et aux remplacements des agents absents et au remplacement des mandataires sociaux) ;
- les bénéficiaires de contrats aidés [CUI](#) CIE et [CAE](#) (et CAE Dom), les apprentis et les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ;
- les stagiaires en milieu professionnel qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail (étudiants) ;

- les stagiaires de la formation professionnelle continue ;
- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs de l'entreprise d'accueil et demeurent décomptés dans leur entreprise d'origine, quelle que soit la durée de leur contrat de travail et de la mise à disposition ;
- les agents publics mis à disposition dans une autre structure (publique ou privée) sont comptabilisés dans l'effectif de leur administration d'origine ;
- les mandataires sociaux à compter du 1^{er} janvier 2020 (moyenne des effectifs de chaque mois de l'année 2019) :
 - les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés à responsabilité limitée ([SARL](#)) et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ([SELARL](#)) ;
 - les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et directeurs généraux délégués des sociétés anonymes ([SA](#)), des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA) et des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
 - les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées ([SAS](#)) et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées (SELAS) ;
- du fait de l'absence du statut de salariés :
 - les volontaires en service civique ;
 - les élus ;
 - les travailleurs handicapés des ESAT ;
 - les vendeurs à domicile non titulaires d'un contrat de travail.

Situations particulières : entreprises de travail temporaire, première embauche

Entreprises de travail temporaire (ETT)

Sont décomptés par l'[ETT](#), tous les salariés permanents et les salariés qui, au cours de l'année, ont été liés à cette ETT par un contrat de mission y compris en [CDI](#).

Première embauche

L'effectif de l'entreprise à prendre en compte, pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail, correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche.

C'est l'effectif présent au dernier jour du mois dans les différents établissements existants qui est retenu. Cet effectif est applicable, du jour de l'embauche du premier salarié au 31 décembre de l'année de cette embauche.

Pour ce décompte, il y a lieu de tenir compte des règles applicables à l'effectif moyen annuel notamment au regard des salariés à prendre en compte et des salariés exclus. Il peut également être tenu compte du temps partiel prévu au contrat. En revanche, il n'est pas tenu compte du nombre de jours d'emploi durant le mois de l'embauche.

Pour les années suivantes, l'effectif est déterminé selon les modalités générales.

Neutralisation des franchissements de seuils d'effectifs

Un régime unique des franchissements de seuils d'effectifs, à la hausse comme à la baisse, a été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020.

Franchissement à la hausse des seuils d'effectifs

À compter du 1^{er} janvier 2020, 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.

- Cette mesure de neutralisation des franchissements de seuils s'applique, à compter du 1^{er} janvier 2020, aux effectifs calculés au moyen des données mensuelles 2019 ;
- La première année de franchissement d'un seuil est celle au titre de laquelle l'effectif de l'entreprise, déterminé au moyen des données mensuelles de l'année civile précédente, atteint ou dépasse le seuil concerné.
- Ce n'est qu'après le 5^{ème} franchissement de seuil consécutif que l'employeur sera assujéti à l'obligation liée au seuil d'effectif.

Exemple :

Au 1^{er} janvier 2020, un employeur franchit à la hausse un seuil d'effectif (calculé au regard des données mensuelles 2019). Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte seulement si ce franchissement est constaté pendant les 5 années civiles consécutives (de 2020 à 2024 inclus).

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2025, l'entreprise sera assujéti à l'obligation liée à ce franchissement de seuil, au titre de l'année 2025 sous réserve que son effectif (calculé au regard des données mensuelles 2024) soit toujours au moins égal au seuil.

Bon à savoir

- L'application de ce dispositif s'apprécie seuil par seuil (11, 20, 50 et 250) et ne concerne que les situations de franchissements de seuils à la hausse. Il ne s'applique donc pas aux créations d'entreprise avec d'emblée un effectif égal ou supérieur aux seuils d'assujettissement.
- Ce dispositif de neutralisation ne s'applique pas aux exonérations calculées dans la limite d'un effectif (par exemple l'exonération [ZRR](#) pour l'embauche d'un salarié limitée à moins de 50 salariés).

Franchissement à la baisse des seuils d'effectifs

À compter du 1^{er} janvier 2020, les employeurs qui franchissent à la baisse un seuil d'effectif sur une année civile, ne sont plus soumis à l'obligation liée à ce seuil.

En cas de variation de l'effectif sous un seuil, celui-ci est pris en compte dès la première année.

Par la suite, un nouveau franchissement à la hausse permettra aux employeurs de bénéficier à nouveau de la mesure de neutralisation du franchissement de seuil pendant cinq années civiles.

Exemple :

Une entreprise assujéti qui franchit à la baisse un seuil compte tenu de son effectif calculé au regard des données mensuelles 2019, n'est plus redevable de l'obligation liée à ce seuil en 2020.

En cas de nouveau franchissement de ce seuil à la hausse, l'entreprise pourra bénéficier de la neutralisation pendant 5 années civiles consécutives,

Sous réserve de constater le maintien de l'effectif au moins au niveau du seuil au titre des années 2021 à 2025, l'entreprise sera assujéti à l'obligation liée à ce seuil à compter du 1^{er} janvier 2026, si son effectif (calculé au regard des données mensuelles 2025) est également au moins égal au seuil.

Exceptions au nouveau dispositif de neutralisation des franchissements de seuils : dispositions transitoires

Cette nouvelle règle de neutralisation sur cinq années civiles des effets de franchissements de seuils ne s'applique pas :

- lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1^{er} janvier 2020, supérieur ou égal à un seuil et que cette entreprise est déjà soumise, au titre de l'année 2019, aux dispositions applicables dans le cas d'un effectif supérieur ou égal à ce seuil ;
- lorsque l'entreprise est bénéficiaire en 2019 d'un dispositif antérieur de neutralisation des effets de seuil.

Bon à savoir

La mesure de neutralisation des effets de seuils sur 3 ans, est applicable au [Fnal](#), au forfait social au titre des contributions patronales de prévoyance complémentaire et à la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires. Ce dispositif applicable au franchissement de seuils d'effectifs pris en compte au 1^{er} janvier 2017 et jusqu'à celui pris en compte au 1^{er} janvier 2019 est abrogé mais continue de s'appliquer, jusqu'à son terme, aux entreprises qui en bénéficiaient en 2019.

Ces entreprises n'ont pas la possibilité de bénéficier du nouveau délai de 5 années civiles, y compris si 2019 est la dernière année d'application du précédent dispositif de 3 ans

Néanmoins, à compter du 1^{er} janvier 2020, en cas de franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif, elles ne seront plus assujetties ou pourront bénéficier à nouveau de la déduction.

Dans l'hypothèse d'un franchissement ultérieur à la hausse, ces entreprises pourront bénéficier de la nouvelle mesure de neutralisation de 5 années civiles.

Exemple :

Pour le Fnal, le forfait social au titre des contributions patronales de prévoyance complémentaire et la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires, lorsque le seuil d'effectif est atteint au 31 décembre 2018, l'effet lié en principe au franchissement de ce seuil est neutralisé pendant 3 ans (du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021).

Si l'effectif (calculé au moyen des données mensuelles 2021), atteint ou dépasse le seuil, en 2022, l'entreprise sera assujettie en fonction de ce seuil ou perdra le bénéfice de la déduction.

La nouvelle mesure de neutralisation de franchissement de seuil pendant 5 années civiles consécutives ne s'applique pas à cette situation.

À compter du 1^{er} janvier 2020, dans l'hypothèse où l'entreprise franchirait à la baisse, le seuil d'effectif, elle ne serait plus assujettie ou pourrait bénéficier à nouveau de la déduction. En cas de nouveau franchissement à la hausse ultérieur, elle pourra bénéficier de la neutralisation pendant 5 années civiles.

Obligations impactées par ce nouveau dispositif de neutralisation

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les modalités de décompte de l'effectif de l'entreprise fixées par le code de la Sécurité sociale pour le calcul et le recouvrement des cotisations sont applicables dans de nombreuses matières.

L'effectif annuel issu de la mise en œuvre de ces règles conditionne l'application au 1^{er} janvier notamment, des dispositifs suivants :

- la contribution au [Fnal](#) au taux de 0,10 % ou de 0,50 % et par voie de conséquence la formule de calcul de la réduction générale ;
- le forfait social au taux de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire ;
- le forfait social au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, [PEE](#)) ;
- le bénéfice de dispositifs d'exonération liés à l'effectif (déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires, exonération [ZRR](#), exonération Lodéom) ;
- la périodicité des déclarations et des versements des cotisations à l'[Urssaf](#) ;
- la mise en œuvre de l'interlocuteur unique et le versement en lieu unique ;
- le calcul des taxations d'office, le montant des majorations et pénalités ;
- les dispositions relatives au contrôle sur pièces et à la limitation de la durée du contrôle ;
- la contribution au versement mobilité (avec certaines particularités) ;
- l'épargne salariale (intéressement, participation, PEE) ;
- le bonus-malus des cotisations d'assurance chômage à compter de 2021.

Les règles de décompte de l'effectif sont précisées dans la rubrique « calcul de l'effectif annuel ».

Le calcul des effectifs par l'Urssaf

L'effectif moyen annuel (EMA), est dorénavant calculé par l'Urssaf à partir des informations contenues dans les [DSN](#) déposées par les établissements de chaque entreprise.

Actuellement, les effectifs moyens mensuels et annuels sont mis à disposition des déclarants sur le compte Urssaf en ligne.

Source URSSAF :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/le-calcul-de-leffectif/calcul-de-leffectif-moyen-au-31/salaries-pris-en-compte-pour-la.html>