



CALCUL DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE POUR L'APPLICATION DE CERTAINS DISPOSITIFS SOCIAUX

Le calcul des seuils d'effectifs de l'entreprise liés à l'application des dispositifs sociaux a été uniformisé et fondé sur les règles de calcul de l'effectif définies par le code du travail (Cf. décrets n° 2009-775 et 776 du 23 juin 2009 et n°2012-17 du 4 janvier 2012).

ATTENTION : cette uniformisation ne concerne pas le versement transport pour lequel des règles particulières de détermination de l'effectif s'appliquent au régime agricole (Cf. articles D.2333-102 et R.2531-20 du Code général des Collectivités territoriales).

POURQUOI DECLARER L'EFFECTIF DE VOTRE ENTREPRISE?

La déclaration de l'effectif de votre entreprise, tous établissements confondus, permet de déterminer :

- la majoration de la réduction Fillon,
- l'application de la déduction forfaitaire patronale TEPA liée aux heures supplémentaires,
- la mensualisation du paiement de certaines cotisations et contributions sociales,
- l'obligation de transmission des déclarations sociales et de paiement des cotisations par voie dématérialisée, dont le non-respect est assorti d'une pénalité.

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

| Dispositifs sociaux | Seuil d'effectif | Conséquences financières liées au seuil d'effectif |
|---|--|--|
| Réduction Fillon | Moins de 20 salariés | - Réduction maximale de 28,1%. |
| | 20 salariés et plus | - Réduction maximale de 26%. |
| Déduction forfaitaire patronale liée aux heures supplémentaires réalisées (TEPA) | Moins de 20 salariés | - Déduction de 1,5€ par heure supplémentaire réalisée. |
| | 20 salariés et plus | - Aucune déduction de charge sociale en présence d'heures supplémentaires |
| Exonération applicable aux contrats d'apprentissage | Moins de 11 salariés | - Exonération des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi (hors cotisations AT pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007). |
| | 11 salariés et plus | - Exonération des cotisations ASA et PFA et les cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi (hors cotisations AT pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007). |
| Dispositif de neutralisation de l'impact financier du franchissement des seuils d'effectif | Ce dispositif concerne les seuils liés aux exonérations visées ci-dessus | Ce dispositif permet le maintien des exonérations ci-dessus pendant une durée limitée pour les entreprises qui franchissent pour la première fois en 2009, 2010, 2011 ou 2012 les seuils d'effectif pris pour l'application de ces exonérations. |
| Mensualisation du paiement de certaines cotisations et contributions sociales Obligation de déclaration sociale et de paiement par voie dématérialisée | De 1 à 9 salariés | Possibilité d' opter pour le versement mensuel et d'utiliser les services MSA de déclarations sociales et de versement dématérialisés. Attention : obligation d'effectuer des déclarations sociales et un paiement dématérialisés, si au cours de l'année civile précédente le montant des cotisations, contributions et taxes dont l'entreprise est redevable est supérieur à 50 000€ |
| | Plus de 9 salariés | - Assujettissement obligatoire au versement mensuel et obligation d'utiliser les supports de déclarations sociales et de versement dématérialisés |

COMMENT SE DETERMINE L'EFFECTIF DE VOTRE ENTREPRISE ?

REGLE GENERALE

Pour l'ensemble des dispositifs sociaux concernés, la détermination de l'effectif à prendre en compte doit être opérée de la manière suivante :

- **L'effectif global de l'entreprise doit être calculé au 31 décembre de chaque année (sauf pour les exonérations liées au contrat d'apprentissage pour lesquelles l'effectif est apprécié au 31 décembre précédant la date de conclusion dudit contrat – Cf. article L.6243-2 du Code du travail) ,**

- L'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus,
- Cet effectif est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile (**attention :** concernant l'exonération « apprentis », il faut tenir compte de tous les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents),
- Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne doivent pas être pris en compte dans ce décompte des effectifs,
- L'effectif mensuel est apprécié sur la seule base des règles définies par le code du travail (articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54) et non plus sur celle donnée par la législation de sécurité sociale.

❖ CAS PARTICULIER

• Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif s'apprécie à la date de sa création sur la base des modalités de calcul définies par le droit du 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).

QUELS SONT LES SALAIRES A PRENDRE EN COMPTE ?

❖ Les salariés titulaires d'un contrat de travail ainsi que les personnels d'entreprises publiques employés dans les conditions de droit privé (agents non statutaires/ non fonctionnaires, mentionnés à l'article L.5424-1 du code du travail), peu important leur régime de sécurité sociale d'affiliation.

| SALAIRES À PRENDRE EN COMPTE | SALAIRES À EXCLURE |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, • Les travailleurs à domicile, • A due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents : <ul style="list-style-type: none"> - les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, - les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, - les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, - les salariés temporaires. • Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, etc.), 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"> • Les apprentis ; • Les titulaires, dans une certaine limite, d'un contrat initiative emploi (CIE) ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), • Les 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, • 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 : <ul style="list-style-type: none"> - les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, - les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, - les salariés temporaires. |

❖ Pour calculer les effectifs d'une **entreprise de travail temporaire**, en plus des salariés permanents de cette entreprise (déterminés conformément à l'article L.1111-2 du Code du travail), il doit être tenu compte des salariés temporaires liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

ATTENTION : pour toutes précisions utiles sur le calcul de l'effectif, veuillez contacter l'autorité administrative compétente en matière de droit du travail (DIRECCTE).

COMMENT ET QUAND LE DECLARER A VOTRE CAISSE DE MSA ?

Vous devez communiquer votre effectif par tout moyen permettant de donner date certaine à votre caisse de MSA:

- au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle de son décompte ;
- ou à la date de création de l'entreprise en cas de création au cours de l'année.

Votre caisse de MSA tient à votre disposition un formulaire de déclaration permettant de renseigner votre effectif.