



# CALCUL DES EFFECTIFS

## 1. Référence :

- Art. L 1111-2 du C. tr.<sup>1</sup> (le calcul des effectifs)
- Art. L1111-3 du C. tr. (contrat de professionnalisation)
- Art. 235 ter E du CGI<sup>2</sup> (exclusion de certains contrats dans le calcul des effectifs)
- Loi N° 2009-1437 du 24.11.2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie
- Ordonnance n°2005-892 du 2.08.2005 relative à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises
- Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007 (abrogation d'art. L620-10 C.tr)
- Circ. du 4.9.72 du Secrétariat Général de la Formation Professionnelle (SGFP), § 2.1.2.4 J.O. du 20.9.72 (salariés saisonniers)
- Bulletin Officiel des Impôts : BOI 4 L -1-07 9.10.07 (majoration de la taxe d'apprentissage)
- Décret N° 2009 – 775 du 23 juin 2009 ; Décret N° 2009 – 776 du 23 juin 2009
- Instruction Fiscale 4 L-1-10 du 22 mars 2010 (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage)
- Loi de Finance Rectificative 2011
- Instruction fiscale du 12 septembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912)
- Loi N°2014-891 du 8 aout 2014

## 2. Principe :

L'effectif des salariés de l'entreprise se calcule pour l'ensemble des établissements qui la compose (siège social, établissements secondaires, succursales) au titre de l'année de référence. Circ. du 4.9.72 du Secrétariat Général de la Formation Professionnelle (SGFP), § 2.1.2.5 J.O. du 20.9.72

**L'effectif de l'entreprise est déterminé par année civile et s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due.**

## 3. Sont pris en compte dans le calcul des effectifs :

Toutes les personnes percevant une rémunération salariale pouvant faire partie de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'Ordonnance n°2005-892 prévoyait l'exclusion des salariés de moins de 26 ans, recrutés à compter du 22 juin 2005, du décompte des effectifs de l'entreprise. L'application de cette disposition a été suspendue par une décision en référé du Conseil d'Etat datant du 23 novembre 2005<sup>3</sup>.

## 4. Sont exclus du calcul des effectifs :

- les apprentis ;
- les titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ;
- les titulaires d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE) ;
- stagiaires de la formation professionnelle ;
- stagiaires école ;
- contrat d'accès à l'emploi (dans les DOM) ;
- contrat Unique d'Insertion ;
- les salariés (sous CDD, intérimaire, ou mis à disposition) dès lors qu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

<sup>1</sup> C.tr. – Code du travail

<sup>2</sup> CGI – Code Général des Impôts

<sup>3</sup> C.E. Section du contentieux, 1<sup>ère</sup> et 6<sup>ème</sup> sous-sections réunies. Séance du 14 novembre 2005, lecture du 23 novembre 2005, N°286440.



TYPES DE CONTRATS	A prendre en compte dans le calcul de l'effectif	A prendre en compte dans la masse salariale
CDI : Contrat à Durée Indéterminée	OUI	OUI
CDD : Contrat à Durée Déterminée	OUI prorata de temps de présence <sup>4</sup>	OUI
Contrat d'Apprentissage	NON	NON / OUI <sup>5</sup>
Contrat de Professionnalisation	NON	OUI
CUI : Contrat Unique d'Insertion	NON	NON
CSP : Contrat de Sécurisation Professionnelle	NON	NON
Stagiaires école	NON	NON / OUI seuil du plafond horaire de SS/h
Contrat d'accès à l'emploi (dans les D.O.M.)	NON (2ans max.)	OUI
Contrat saisonnier	OUI	OUI
Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	OUI	OUI
Les périodes d'essai ou les préavis	OUI selon la nature du contrat et la durée du travail	OUI
Les détachés	OUI (pour les salariés recrutés en France, et dont le contrat de travail s'exécute à l'étranger)	OUI
Les expatriés	NON (L'entreprise installée en France n'a plus de lien de subordination avec l'expatrié)	OUI <sup>6</sup>
CI – RMA CDI	NON	OUI
« Emploi Avenir » / CAE	NON	OUI
« Emploi Avenir » / CIE	NON	OUI
Contrat d'adulte relais CDI / CDD	OUI	OUI

## 5. Calcul des effectifs :

L'effectif de l'entreprise est déterminé par année civile, et s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due. Le calcul de l'effectif annuel moyen nécessite de calculer le temps de présence des salariés dans l'entreprise en mois. **Il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail au prorata exact du temps passé en vertu de l'art. L 1111-2 CDT.**

*L'Instruction fiscale du 12.09.12 (BOI-TPS-TA-50-20120912) remplace l'instruction du 22.03.2010 (4 L-1-10).*

En cas de licenciement, il faut tenir compte de la date d'envoi de la lettre de licenciement. L'effectif annuel moyen est égal à **la moyenne des effectifs déterminée chaque mois** de l'année civile.

<sup>4</sup> Sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, ex : congé de maternité ; d'adoption ; parental d'éducation ;

<sup>5</sup> En fonction de l'effectif de l'entreprise : - de 10 salarié ou 10 salariés et plus.

<sup>6</sup> Conseil d'Etat – Décision du 8 avril 2013, n°346808



Pour l'entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

### 5.1 Calculer l'effectif mensuel de salariés

Il est tenu compte de l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois :

Catégories	Mode de décompte
<b>Salariés employés à temps plein</b>	➤ Les salariés dont le contrat est suspendu (maternité, formation...) sont comptés pour une unité chacun. Leurs remplaçants ne sont pas pris en compte dans l'effectif.
<b>Salariés employés à temps partiel</b>	➤ Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail (151,67 h). ➤ CDD à temps partiel : doublement proratisé : en fonction de la durée de présence et en fonction du temps de travail.
<b>Salariés saisonniers</b>	➤ Sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence, sauf 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.
<b>Salariés Intérimaires</b>	➤ Sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence, sauf 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.
<b>Salariés Intermittents</b>	➤ Il faut considérer le montant total des salaires versés à l'ensemble du personnel afin de déterminer si l'entreprise comprend plus ou moins de dix salariés. ➤ masse salariale > 120 fois le SMIC mensuel moyen <sup>6</sup> , l'entreprise a plus de 10 salariés. Masse salariale < 120 fois le SMIC mensuel moyen, l'entreprise est considérée comme ayant moins de 10 salariés. ➤ Calcul au prorata du temps de travail dans l'entreprise
<b>Salariés travaillant à domicile</b>	➤ Chaque salarié est compté pour une unité
<b>Les V.R.P. multcartes</b>	➤ Les V.R.P. multcartes sont comptés pour une unité chacun et sont assimilés aux salariés à temps partiel.
<b>Salariés de moins de 26 ans</b>	➤ Pris en compte, quel que soit leur âge (suspension de l'Ordonnance 2005-892 du 2.08.05 pour l'instant)

### 5.2 Déterminer le nombre moyen annuel de salariés

Il faut additionner les effectifs mensuels calculés pour chaque mois par catégorie et diviser le total par 12. Pour la détermination des effectifs mensuels, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris les salariés absents. *Art. L 1111-2 et L 1111-3 du C. du Tr.*

«Les salariés embauchés ou débauchés au cours du mois sont comptés dans l'effectif du mois en fonction de leur quotité effective de travail au cours du mois». *Instruction fiscale du 12 septembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912).*

**Le chiffre obtenu doit être arrondi au centième le plus proche**, exemple : 3,189 est arrondi à 3,19.

<sup>6</sup> 520 fois le SMIC hebdomadaire pour les DOM



## 6. Les personnes en alternance – «Quota alternance» (art 1609 quinquies CGI)

### 6.1 Modalités de détermination du « Quota alternance »

Pour la détermination du seuil de **5%**, il faut prendre en compte :

- ✓ les contrats d'apprentissage
- ✓ les contrats de professionnalisation
- ✓ les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du service national - VIE
- ✓ les doctorants (bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche<sup>7</sup>)

Le quota alternance est calculé à partir de l'effectif mensuel de l'entreprise. (Le temps de présence dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois. **C'est la même règle** : pour la détermination du nombre mensuel des contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...) il est tenu compte du nombre de contrats **au prorata exact du temps passé**.)

Puis, le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.

### 6.2 Seuil minimum

L'article 1609 quinquies CGI prévoit **une Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage d'un certain %** de la masse salariale des **entreprises de 250 salariés et plus** dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage et de jeunes en VIE ou des doctorants est inférieur à un seuil. **Cette surtaxe est autonome. «Le produit de la CSA est affecté aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage ».** (Loi N° 2014-891 du 8.08.2014)

Ce seuil est calculé en fonction de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, dans les conditions définies à l'article L.1111-2 du code du travail, et **arrondi à l'entier inférieur**. Ce seuil minimum est de :

- **5% des effectifs en 2017.**

Exemple : pour une entreprise de 500 salariés, le nombre annuel moyen minimum de personnes en alternance permettant d'éviter la majoration sera de 25 personnes à temps plein en 2017.

## Collecte 2018

Effectif salarié total	Pourcentage d'alternants, CIFRE et VIE en rapport à l'effectif moyen de l'entreprise	Taux de CSA applicable en 2018 sur les rémunérations versées en 2017	Taux de CSA applicable en 2018 sur les rémunérations versées en 2017
2000 salariés et plus	Moins de 1 %	0,6%	0,312%
250 à moins de 2000 salariés	Moins de 1 %	0,4%	0,208%
250 salariés et plus	Entre 1 % et moins de 2 %	0,2%	0,104%
250 salariés et plus	Entre 2 % et moins de 3 %	0,1%	0,052%
250 salariés et plus	Entre 3 % et moins de 4 %	0,05 %	0,026 %
250 salariés et plus	Entre 4 % et moins de 5 %	0,05 %	0,026 %

<sup>7</sup> Le dispositif CIFRE subventionne toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux aboutiront à la soutenance d'une thèse en trois ans. L'entreprise reçoit une subvention du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche couvrant une partie des salaires perçus par le doctorant en contrepartie de ses travaux de recherches.



## 7. Dispositions complémentaires :

### 7.1 Groupements d'employeurs

Les entreprises d'au moins 250 salariés employant des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation mis à disposition par les GEIQ<sup>8</sup> ne sont pas soumises à la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage, si le nombre de personnes en alternance employés par elles atteint le quota requis. **Les personnes recrutées par les GEIQ en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et mis à disposition sont comptabilisées dans les quotas requis des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune d'elles.**

### 7.2 Entreprises nouvelles:

**Principe :** Le calcul de l'effectif annuel moyen d'une entreprise créée en cours d'année s'apprécie en fonction de la moyenne de l'effectif **au dernier jour des mois au cours desquels l'entreprise comptait au moins un salarié.**

### 7.3 Entreprises de Travail Temporaire :

**La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage et les Entreprises de Travail Temporaire<sup>9</sup> :**

(BOI 4 L-1-07 9.10.07 et 4 L-1-10 du 22.03.10) **Principe :** La CSA (anciennement majoration de la taxe d'apprentissage) des ETT de plus de 250 salariés qui n'ont pas atteint « le quota alternance » est **applicable sur les salaires du personnel permanent uniquement.**

- les salaires du personnel intérimaire sont inclus pour le calcul de la TA, mais exclus de la CSA.
- les salariés intérimaires sont exclus du calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

### La CSA et la TA des Entreprises de Travail Temporaire :

	Effectif $\leq$ 250 salariés	Effectif $>$ 250 salariés
«Quota alternance» <b>atteint</b>	Taux de la TA : <b>0.68 %</b> sur les salaires du <b>personnel permanent et intérimaire</b>	Taux de la TA : <b>0.68 %</b> sur les salaires du personnel <b>permanent et intérimaire</b>
«Quota alternance» <b>non atteint</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Taux de la TA : <b>0.68 %</b> sur les salaires du personnel <b>permanent et intérimaire</b></li><li>• <b>Contributions Supplémentaire à l'Apprentissage :</b> % sur les salaires du <b>personnel permanent</b></li></ul>

<sup>8</sup> GEIQ - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

<sup>9</sup> ETT – Entreprises de Travail Temporaire