



Calcul des effectifs de l'entreprise

1. Référence :

- Art. L 1111-2 ancien L620-10 du C. tr.¹ (le calcul des effectifs)
- Art. L1111-3 ancien L981-8 du C. tr (contrat de professionnalisation)
- Art. 225 du CGI (majoration de la taxe d'apprentissage)
- Art. 235 ter E du CGI² (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**

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 2005³.

4. Sont exclus du calcul des effectifs :


- les apprentis
- les titulaires de contrats de professionnalisation
- les titulaires de contrat initiative emploi (CIE)
- 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.

¹ C.tr. – Code du travail

² CGI – Code Général des Impôts


³ C.E. Section du contentieux, 1^{ère} et 6^{ème} 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 ⁴	OUI
Contrat d'Apprentissage	NON	NON / OUI ⁵
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 de 12.5% du plafond horaire de SS/h)
Contrat d'accès à l'emploi	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

 Le Contrat Unique d'Insertion remplace le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, Contrat d'avenir et le CIE.

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 le dernier jour du mois, y compris les salariés absents.** (Instruction Fiscale 4 L-1-10 du 22.03.10)

Un salarié embauché en cours de mois et présent le dernier jour du mois est compté pour le mois entier. A l'inverse, un salarié dont le contrat a été rompu en cours de mois est exclu de l'effectif de ce mois. 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.

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

⁴ Sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, ex : congé de maternité ; d'adoption ; parental d'éducation ; sabbatique ; pour création d'entreprise ; formation

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



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
Salariés employés à temps plein	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.
Salariés employés à temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.
Salariés saisonniers	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.
Salariés Intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.
Salariés Intermittents	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 moyen⁶, 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
Salariés travaillant à domicile	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Chaque salarié est compté pour une unité
Les V.R.P. multicartes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les V.R.P. multicartes sont comptés pour une unité chacun et sont assimilés aux salariés à temps partiel.
Salariés de moins de 26 ans	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pris en compte, quel que soit leur âge (<i>suspension de l'Ordonnance 2005-892 du 2.08.05 pour l'instant</i>)

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 (le résultat est arrondi à l'unité inférieure).

⁶ 520 fois le SMIC hebdomadaire pour les DOM



5.3 Exemple de calcul

Une entreprise dans laquelle la durée conventionnelle de travail est, pour les salariés à temps plein de 35h par semaine a employé en 2011 :

- Du 01.01 au 31.12 : 250 salariés en CDI temps plein
- Du 14.01 au 20.05 : 20 salariés en CDD temps plein
- Du 10.04 au 05.10 : 10 salariés en CDD à temps partiel, à raison de 24 h hebdomadaires
- Du 01.01 au 31.03 : 10 intérimaires

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est égal à :

$$[(250 \times 12) + (20 \times 4) + (10 \times 24/35 \times 6) + (10 \times 3)] : 12 = 262,5 \text{ arrondi à } 262 \text{ salariés.}$$

6. Les personnes en alternance – « Quota alternance » (art 230 H CGI)

6.1 Modalités de détermination du « Quota alternance »



Pour la détermination du seuil de 4% 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 Recherche⁷)

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 nouvelle 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 en cours au dernier jour du mois. Puis, le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.

L'entreprise a un effectif mensuel moyen de 262 salariés en 2011. Elle doit compter en 2011 au moins 10 salariés en contrats favorisant l'insertion. (**4% de 262 = 10,48 arrondi à 10**)

En 2010 l'entreprise a employé :

- ✓ Du 01.01 au 15.12 : 3 salariés en contrat professionnalisation
- ✓ Du 15.02 au 31.12 : 4 apprentis
- ✓ Du 01.01 au 30.06 : 2 jeunes en VIE
- ✓ Du 20.01 au 31.10 : 2 titulaires de convention CIRFE

Le nombre moyen annuel des salariés en contrats favorisant l'insertion est :

$$[(3 \times 11) + (4 \times 11) + (2 \times 6) + (2 \times 10)] : 12 = 9$$

L'entreprise n'atteint pas le seuil exigé et sera donc majorée.

⁷ 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.



6.2 Seuil minimum

L'article 230 H du 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 et destinée au Trésor Public.**

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 :

- **4% des effectifs en 2011.**

Exemple : pour une entreprise de 500 salariés, le nombre annuel moyen minimum de personnes en alternance permettant d'éviter la majoration sera de 20 personnes en 2011.

Les taux en Métropole

Taux de la CSA	% de l'alternants	Effectif de l'entreprise
0,2% de la MS*	Moins de 1% de l'EM**	250 salariés et +
0,3% de la MS	Moins de 1% de l'EM	2 000 salariés et plus
0,1% de la MS	Entre 1 et 3%	250 salariés et +
0,05% de la MS	Entre 3% et 4%	250 salariés et plus

Le taux de cette contribution est un % de la masse salariale différent dans les départements du **Bas-Rhin (67)**, du **Haut-Rhin (68)** et de la **Moselle (57)**.

Taux de la CSA	% de l'alternants	Effectif de l'entreprise
0,104% de la MS*	Moins de 1% de l'EM**	250 salariés et +
0,156% de la MS	Moins de 1% de l'EM	2 000 salariés et plus
0,052% de la MS	Entre 1 et 3%	250 salariés et +
0,026% de la MS	Entre 3% et 4%	250 salariés et plus




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 GEIQ⁸ 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

Majoration de la TA et les Entreprises de Travail Temporaire⁹ :

(BOI 4 L-1-07 9.10.07 et 4 L-1-10 du 22.03.10) **Principe** : la 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 ETT ne peuvent pas conclure des contrats d'apprentissage pour l'embauche des salariés intérimaires
- Les salaires du personnel intérimaire sont inclus pour le calcul des la CDA et la TA, mais exclus de la majoration
- Les salariés intérimaires sont exclus du calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Majoration de la TA des Entreprises de Travail Temporaire :

	Effectif ≤ 250 salariés	Effectif > 250 salariés
«Quota alternance» atteint	Taux de la TA : 0.5 % sur les salaires du personnel permanent et intérimaire	Taux de la TA : 0.5 % sur les salaires du personnel permanent et intérimaire
«Quota alternance» non atteint		<ul style="list-style-type: none"> • Taux de la TA : 0.5 % sur les salaires du personnel permanent et intérimaire • Contributions Supplémentaire à l'Apprentissage : % sur les salaires du personnel permanent

⁸ GEIQ - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

⁹ ETT – Entreprises de Travail Temporaire