

Fiche pratique

2019 : LE CALCUL DES EFFECTIFS « ETP » ET LES CONSEQUENCES DES FRANCHISSEMENTS DES SEUILS

MAJ le 04/03/2025

Principe : les effectifs du mois sont déterminés en prenant compte les salariés sous contrat de travail, y compris les salariés absents.

La loi PACTE du mois d'avril 2019 a apporté beaucoup de changement sur le mode de calcul des effectifs, ainsi que sur les impacts « sociaux » des franchissements d'effectifs.



Quels salariés à prendre en compte dans le calcul des effectifs ?

Sont pris en compte pour une unité les salariés ayant un contrat en cours tout le mois :

- Les salariés en **CDI / CDD à temps complet** ; (comptent pour 1 même si durée de travail > à 35h)
- Les **dirigeants** ayant le statut de travailleur **salarié**, titulaire d'un contrat de travail ; (dans ce cas, ils ne comptent que pour 1 unité)
- Les travailleurs **à domicile** ;
- Les salariés à temps complet dont le **contrat de travail est suspendu** (maladie, accident du travail, maternité, congé parental, congé de formation, etc), même si le salaire est non maintenu ;
- Les salariés **en préavis**, même non effectué ;
- Les salariés **en préretraite**, non présents dans l'entreprise mais dont celle-ci leur verse un complément de ressource ;
- Les **VRP exclusifs** ;
- Les salariés en **forfait jours**, même si leur contrat prévoit une durée annuelle < à 218 jours
- Les **fonctionnaires détachés** dans l'entreprise
- Les salariés **travaillant à l'étranger** (expatriation ou détachement par exemple) ;
- Les salariés que **l'entreprise met à disposition** (hors cas des groupements d'employeurs à compter du 01/01/2025) d'une autre entreprise, quel que soit la durée de la mise à disposition (ne compte jamais dans l'effectif de l'entreprise d'accueil)

Sont pris en compte partiellement les salariés ayant un contrat en cours sur le mois :

- Les mêmes salariés vus ci-dessus mais en contrat **à temps partiel : prorata du temps de travail effectué**, par rapport à la durée légale ou conventionnelle du travail ;
 - Les heures complémentaires font donc varier le calcul « ETP »
- Les **VRP multcartes**, au prorata (comparaison de leur rémunération avec un salaire smic)
- En cas **d'embauche ou de sortie au cours du mois**, les salariés sont pris en compte au **prorata** du nombre de jours « sous contrat » sur le mois (calcul en jours calendaires)

Exemple : Un salarié à temps partiel à 28h /semaine embauché le 20/06/2025 fera l'objet d'un « double » prorata pour le calcul de l'effectif de juin 2025 : il comptera pour :
 $1 \times (28/35) \times (11/30) = 0.29 \text{ unité}$

Quels sont les salariés à exclure du calcul des effectifs ?

- Les **dirigeants sans contrat de travail** mais affiliés au régime général (bulletin « dirigeant ») ;
- Les salariés en **CDD / intérim qui remplacent un salarié absent** de l'entreprise ou dont le contrat est suspendu (maladie, accident du travail, maternité, congé parental, congé de formation, etc) ;
- Les **apprentis** et les **contrats de professionnalisation** ;
- Les **contrats d'insertion** (CUI, anciens contrats en cours : CAE, CIE, CI RMA, Contrats d'avenir, etc) ;
- Les volontaires en **service civique**, les **élus**, les travailleurs handicapés des **ESAT**
- Les **stagiaires** (stagiaires de la formation professionnelle ou étudiants sous convention) ;
- Les **salariés mis à disposition par une entreprise** extérieure : exclus du calcul de l'effectif d'accueil, quel que soit la durée de la mise à disposition, et leur temps de présence

L'effectif salarié annuel ainsi calculé est tronqué au centième, sans arrondi (on s'arrête à 2 chiffres après la virgule).

A quelle date doit-on se situer pour calculer l'effectif ?

Une méthode unique pour toutes les obligations sociales « Urssaf » et autres cotisations

On se place au **31 décembre**, en faisant une **moyenne** annuelle de l'ensemble de l'entreprise, selon les effectifs déterminés **chaque mois** de l'année.

Ce mode de décompte, tout établissement de l'entreprise confondu, concerne le calcul des effectifs pour l'ensemble des dispositifs légaux liés aux calculs des cotisations sociales.

*Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination de la moyenne. **Exemple** : une entreprise n'a pas de salarié en mars et en juin : la moyenne sera calculée sur 10 mois.*

Exception 1 : un autre mode de décompte : calcul sur 12 mois consécutifs « glissants »

Ce mode de décompte, tout établissement confondu, concerne les dispositifs suivants :

- Règlement intérieur
- Elections du CSE

***Exemple** : en septembre 2025, il faut étudier les effectifs des mois de septembre 2024 à août 2025, et regarder si chacun des 12 mois de référence dépasse le seuil prévu : ici, on ne fait pas de moyenne !*

Exception 2 : la moyenne par zone géographique pour le Versement Transport (VT)

Ici, on ne raisonne ni en effectif « Entreprise » ni en effectif « Etablissement » : il faut étudier les effectifs situés au sein d'une **même zone Transport** (moyenne annuelle) et étudier si le seuil de 11 y est atteint.

***Exemple** : une entreprise compte 20 salariés, répartis dans 4 établissements, mais ne paye pas de cotisation VT :*

*2 salariés à Lescar,
5 salariés à Pau,
1 salariés à Bizanos,* } Ces villes font partie d'une même zone transport, mais seuil de 11 non atteint
12 salariés à Navarrenx : effectif de 11 atteint, mais pas de Versement Transport dans cette zone !

Situations particulières

En cas de première embauche,

Il n'est pas possible de tenir compte de l'effectif moyen de l'année précédente !

Pour l'année de création du premier emploi, l'effectif à prendre compte correspond à l'effectif présent au cours du mois où a été réalisée cette première embauche.

Il peut donc y avoir « franchissement de seuils » en cours d'année.

Par exemple :

- Mois de la première embauche = mars, avec 4 salariés => application des règles liées aux entreprises – 11 salariés, pour tout le reste de l'année
- Au 1er juillet : 12 embauches temps plein, portant l'effectif à 16 salariés sur ce mois
- En fin d'année, l'effectif moyen est donc de **11.20** salariés

Mois	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
ETP	4	4	4	4	16	16	16	16	16	16

Il y a donc franchissement de seuils au cours de l'année N : l'entreprise est passé de 4 salariés à 11.20.

Les **conséquences de ce franchissement** auront lieu au **1^{er} janvier N+1** : à cette date, il y a normalement des obligations supplémentaires (cotisations ou autres), sous réserve d'application de « lissages ».

Pour les années suivantes, l'effectif sera apprécié dans les conditions de droit commun.

Lorsque survient une modification de la situation juridique de l'employeur (transfert des contrats de travail) :

L'effectif à prendre en compte pour l'année au cours de laquelle les contrats sont transférés correspond à l'effectif présent le dernier mois au cours duquel a été réalisé le transfert de ces contrats.

Par exemple

- Une entreprise X, qui a 6 salariés, achète un fonds de commerce Y le **01/07/2025** sur lequel travaillent 7 salariés.
- Suite à ce rachat, pour le calcul de l'effectif de l'entreprise X au titre de l'année 2025 :

Mois	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
ETP	5	6	5	4	6	6	13	15	18	22	24	26

Effectif 2025 à retenir = **13**

Et non pas la moyenne de janvier à décembre (ce qui donnerait 12.5) ou de juillet à décembre (ce qui donnerait 19.66)

Pour les années suivantes, l'effectif sera apprécié dans les conditions de droit commun.

Le franchissement des seuils d'effectifs

La loi PACTE a instauré de manière quasi-généralisée une condition de « **gel de 5 années** » : il faut avoir atteint le seuil pendant 5 ans d'affilé, c'est à dire l'année du franchissement (N) et les 5 suivantes. Application des dispositions en N+6.

Contrairement aux lissages précédents, le « gel » **s'applique de nouveau** si l'entreprise baisse son effectif et franchit le seuil plus tard (on « réactive » la condition des 5 années consécutives à chaque fois).

Obligation à mettre en place, cotisation supplémentaire ou perte d'avantage	Seuil actuel	Seuil futur (2020 sur effectifs 2019)	Calcul selon la moyenne 12 mois année N-1	Condition du franchissement	Le lissage existant perdure-t-il ? *
Elections du CSE	11 salariés et +	Au moins 11 salariés	Non : 12 mois consécutifs "glissants"	12 mois consécutifs	-
Formation continue à 1%	11 salariés et +	Au moins 11 salariés	oui	5 ans consécutifs	oui
Versement transport	11 salariés et +	Au moins 11 salariés	oui	5 ans consécutifs	oui
Forfait social 8% sur prévoyance	11 salariés et +	Au moins 11 salariés	oui	5 ans consécutifs	oui
Repos de 100% si dépassement du contingent HS	20 salariés et +	Au moins 20 salariés	oui	5 ans consécutifs	-
Obligation Agefiph (travailleurs handicapés)	20 salariés et +	Au moins 20 salariés	oui	5 ans consécutifs	oui
Perte de la Déduction forfaitaire sur HS (1.50 €)	20 salariés et +	Au moins 20 salariés	oui	5 ans consécutifs	oui
FNAL passage à 0,50%	20 salariés et +	Au moins 50 salariés	oui	5 ans consécutifs	oui
Règlement Intérieur	20 salariés et +	Au moins 50 salariés	Non : 12 mois consécutifs "glissants"	12 mois consécutifs	-
Effort construction	20 salariés et +	Au moins 50 salariés	oui	5 ans consécutifs	oui
Accord de participation	50 salariés et +	Au moins 50 salariés	oui	5 ans consécutifs	-
Perte de l'exonération Z.R.R	50 salariés et +	Au moins 50 salariés	oui	5 ans consécutifs	-
Paiement du forfait social sur la participation	50 salariés et +	Au moins 50 salariés	oui	5 ans consécutifs	-
Paiement du forfait social sur les abondements de l'employeur	50 salariés et +	Au moins 50 salariés	oui	5 ans consécutifs	-
Perte de l'Aide unique à l'apprentissage	250 salariés et +	Au moins 250 salariés	oui	Dès le franchissement	-
Paiement de la Contribution supplémentaire apprentissage (CSA)	250 salariés et +	Au moins 250 salariés	oui	5 ans consécutifs	-
Paiement du forfait social sur intéressement	250 salariés et +	Au moins 250 salariés	oui	5 ans consécutifs	-

*Les **anciens dispositifs de lissage** / gel des effets de seuil continueront de s'appliquer aux entreprises qui en bénéficieront au **31/12/2019**. Si une entreprise est en cours de « lissage » en 2019 pour une cotisation (ex, le forfait social 8%), en 2020 elle ne « basculera » pas sur le « gel de 5 ans » au titre de celle-ci. En revanche, elle pourra en bénéficier pour d'autres obligations, si elle franchit un autre seuil + tard.

Exemple 1 : Une société franchit le seuil de 11 salariés en 2025 (et reste + de 11 les années suivantes). Elle sera dispensée des cotisations Transport, forfait social, formation continue jusqu'en 2030. Application uniquement au 01/01/2031.

Exemple 2 : Une société a franchi le seuil d'effectif de 20 salariés en 2018. Elle continuera d'appliquer les « gels » existants, à savoir une dispense d'application du FNAL 0.50%, de l'effort construction et la possibilité de continuer à bénéficier de la déduction sur heures supplémentaires, pendant 3 ans (jusqu'en 2021). Elle ne pourra appliquer le « nouveau gel » de 5 années, étant bénéficiaire d'un avantage similaire au 31/12/2019, sauf lorsqu'elle atteindra le seuil de 50.