



# LES EFFECTIFS

## MODE DE CALCUL DES EFFECTIFS



**Le calcul du nombre de salariés se fait toujours dans le cadre de l'entreprise (SIREN), pour l'ensemble de ses établissements (SIRET) et concerne tous les salariés pris en compte dans ses effectifs.**

<b>Salariés en CDI à temps complet</b>	Comptés pour une unité chacun
<b>Salariés en CDI à temps partiel</b>	Chaque salariés est retenu au prorata du temps de travail prévu par son contrat de travail par rapport au temps légal ou conventionnel du travail.
<b>Salariés en CDD à temps complet</b>	Comptés au prorata de leur temps de présence au cours de 12 mois précédents. Toutefois, ils sont exclus du décompte lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.
<b>Salariés en CDD à temps partiel</b>	Il y a lieu de cumuler les deux règles de comptabilisation en proratisant <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En fonction du temps de présence au cours des 12 mois précédents.</li> <li>➤ En fonction du temps de travail prévu par le contrat par rapport au temps légal ou conventionnel.</li> </ul>

**Le chiffre obtenu après le calcul doit être arrondi à l'inférieur.  
(Si ETP < 1, arrondir à 1 ETP)**

## FORMULE DE CALCUL EFFECTIF EQUIVALENT TEMPS PLEIN MENSUEL

L'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

### Salariés pris en compte intégralement

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte. Le nombre mensuel de salariés est obtenu en prenant en compte le nombre moyen de salariés à temps complet occupés pendant chaque mois de l'année civile.

**Pour tenir compte des salariés à temps complet embauchés ou débauchés en cours de mois, on y ajoute le total des heures de travail effectuées pendant seulement la fraction de cette période divisé par 151,67 heures (chiffre considéré comme exprimant la durée mensuelle de travail).**

**Exemple :** soit une entreprise occupant neuf salariés à temps complet pendant tout le mois et ayant eu recours à :

- 1 salarié pendant une semaine = 30 heures ;
- 2 salariés pendant trois semaines = 80 heures ;
- 2 salariés pendant deux semaines = 100 heures.

Total des heures de travail : 210 heures.

Le nombre de ses salariés est donc, pendant le mois considéré de :  $210/151,67 + 9 = 10,4$  arrondi à 10.

Le nombre mensuel de salariés ayant été ainsi déterminé pour chaque mois, il suffit de prendre la moyenne arithmétique pour trouver le nombre mensuel moyen pour ladite année. Le nombre mensuel moyen de salariés est égal au nombre total de salariés obtenu en additionnant le nombre de salariés mois après mois que l'on divise par douze.

### Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en fonction de leur durée de travail. Pour le calcul du nombre mensuel, chaque salarié à temps partiel entre en compte dans l'effectif du personnel, au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire de travail mentionnée dans son contrat et la durée légale de travail ou la durée conventionnelle.

**Exemple :** soit une entreprise pratiquant la durée légale du travail (35 heures par semaine).

Elle emploie sept salariés à temps partiel :

- 4 salariés à 25 heures ;
- 2 salariés à 30 heures ;
- 1 salarié à 20 heures.

Leurs prises en compte dans l'effectif s'effectuera à hauteur de :  $4 \times 25 + 2 \times 30 + 1 \times 20 = 180 / 35 = 5,14$  unités.

## QUELS CONTRATS PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE

PRINCIPAUX CONTRATS	A inclure dans les ETP	Salaires à inclure dans la masse salariale globale 2022
<b>CDI</b> Contrat à durée indéterminée	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDD</b> Contrat à durée déterminée	<b>OUI(1)</b>	<b>OUI</b>
<b>CDD</b> se poursuivant sans interruption en CDI	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDD</b> étudiants ou universitaires	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDD</b> d'Usage	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDD</b> spécifique Sport Professionnel (loi du 25/11/2015)	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDDI</b> Contrat à durée déterminée d'insertion	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDII</b> Contrat à durée Indéterminée Intermittent	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Contrat de professionnalisation ( <b>CDI</b> )	<b>NON (2)</b>	<b>OUI</b>
<b>Contrat de professionnalisation (CDD)</b>	<b>NON (2)</b>	<b>OUI</b>
Contrat d' <b>apprentissage</b>	<b>NON</b>	<b>OUI et NON (3)</b>
Contrat <b>saisonnier</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Contrat à durée indéterminée de chantier	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CIE</b> Contrat Initiative Emploi	<b>NON (4)</b>	<b>OUI</b>
<b>CAE</b> Contrat d'accompagnement à l'emploi	<b>NON</b>	<b>OUI</b>
<b>CUI-CIE</b> Contrat unique d'insertion CIE	<b>NON (5)</b>	<b>OUI</b>
<b>CUI-CAE</b> Contrat unique d'insertion CAE	<b>NON (5)</b>	<b>OUI</b>
<b>PEC</b> Parcours Emploi Compétences de Pôle Emploi	<b>NON (5)</b>	<b>OUI</b>
Contrat chèque emploi associatif	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Intermittent du spectacle	<b>NON</b>	<b>NON (6)</b>

Salarié mis à disposition	<b>OUI (7)</b>	<b>NON</b>
Salarié mis à disposition par un GE	<b>NON (7)</b>	<b>NON</b>
<b>CEE</b> Contrat d'engagement éducatif	<b>NON</b>	<b>OUI</b>
Contrat conclu entre 2 contrats saisonniers à fins de formation	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Contrat "Emploi d'Avenir" <b>CAE</b>	<b>NON</b>	<b>OUI</b>
Contrat "Emploi d'Avenir" <b>CIE</b>	<b>NON</b>	<b>OUI</b>
Contrat jeune en entreprise (CDI)	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Contrat Adulte Relais <b>CDI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Contrat Adulte Relais <b>CDD</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Travailleur à domicile	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Contrat de travail Intermittent	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDI</b> à temps partiel	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDD</b> à temps partiel	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Contrat insertion-revenu minimum activité <b>CI-RMA</b>	<b>NON (8)</b>	<b>OUI</b>
Contrat d'accès à l'emploi <b>CAE-DOM</b>	<b>NON (9)</b>	<b>NON</b>
Contrat de génération	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
<b>CDI</b> des fonctionnaires détachés dans une structure privée	<b>OUI (10)</b>	<b>OUI</b>
<b>CDD</b> des fonctionnaires détachés dans une structure privée	<b>OUI (10)+(11)</b>	<b>OUI</b>
Contrat Emplois-Tremplin <b>CDI</b>	<b>OUI (12)</b>	<b>OUI</b>
Contrat de Service Civique	<b>NON (13)</b>	<b>NON</b>
CAPE Contrat d'appui aux projets d'entreprise	<b>NON (14)</b>	<b>NON</b>
Contrat <b>CIFRE</b> (convention industrielle de formation par la recherche), considéré comme Alternance	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Gratification des stagiaires	<b>NON (15)</b>	<b>NON (15)</b>
<b>CDI conventionnés</b> d'une entreprise à but d'emploi – EBE	<b>OUI (16)</b>	<b>OUI (16)</b>

- (1)** Ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou si leur contrat de travail a été suspendu.
- (2)** L'exclusion de l'effectif des salariés en contrat de professionnalisation est prévue jusqu'au terme du contrat de professionnalisation s'il est à durée déterminée ou jusqu'au terme de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.
- (3)** Oui pour les entreprises non artisanales de 11 salariés et plus. Non, pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- (4)** Non calculé dans l'effectif pendant la durée de la convention prévue à l'article L5134-66 (art. L 1111-3 du Code du travail).
- (5)** pendant la durée de la convention, les titulaires d'un CUI-CIE ou CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs.
- (6)** Les contributions concernant les salariés intermittents du spectacle occasionnellement employés par des entreprises ne relevant pas des secteurs d'activités du spectacle sont calculés à part, aux taux de droit commun (plan, CIFCDD, professionnalisation) sur la seule masse salariale de ces intermittents, et sont obligatoirement versées à l'Afdas, organisme collecteur des activités du spectacle.
- (7)** Salariés mis à disposition doivent être présents dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1an, sauf :
  - lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou si le contrat de travail est suspendu ;
  - lorsqu'ils sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou une association intermédiaire (art R.1111-1 du Code du travail).
  - Les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un GE ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce GE (art. L.1253-8-1 su Code du travail)
- (8)** Pendant la durée de la convention.
- (9)** Pendant 2 ans ou 30 mois pour les bénéficiaires du RSA.
- (10)** Cas spécifique où le bénéficiaire détient un double statut, il est à la fois fonctionnaire (de par son premier contrat) et salarié de droit commun/privé (puisqu'il est détaché dans une structure de droit privé et bénéficie d'un CDI/CDD). Les règles de contributions au titre de la FPC pour ce public ne sont pas définies expressément par le législateur. Néanmoins, le fonctionnaire détaché dans une structure privée, concluant un contrat de droit privé est soumis aux normes régissant les relations entre les personnes morales et physiques (la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, l'article 45).

- (11)** Ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou si leur contrat de travail a été suspendu.
- (12)** Les emplois-tremplin sont basés sur une création d'emploi en CDI pour des niveaux de qualification inférieure au bac ou pour des handicapés. Tout salarié sous le régime des emplois-tremplin bénéficie du même statut que les autres salariés et reste soumis aux règles du code du travail.
- (13)** Une mission de Service Civique n'est pas assimilable à un emploi salarié. Le Service Civique ne relève pas du code du travail, il obéit à des dispositions propres définies dans le code du service national. Il est possible d'accomplir sa mission de Service Civique tout en étant salarié par ailleurs (il n'est pas interdit d'exercer une autre activité, par contre, il n'est pas possible d'être engagé en Service Civique auprès d'un organisme dont on est salarié). A noter que, les volontaires en service civique peuvent bénéficier des fonds de la FPC, toutefois, le financement d'actions de formation est soumis à l'approbation des instances de l'OPCA.
- (14)** Les bénéficiaires du Cape n'entrent pas dans les effectifs de l'entreprise puisqu'ils ne sont pas salariés de l'entreprise, ainsi leurs rémunérations ne doivent pas entrer dans la base de calcul du taux maximum légal de participation de l'employeur à la FPC.
- (15)** Les gratifications données aux stagiaires ne sont pas à intégrer à la MSB si elles ne dépassent pas la fraction exonérée des cotisations sociales.
- (16)** Les personnes salariées d'une entreprise à but d'emploi (EBE) sont embauchés en contrat de travail de droit commun, à durée indéterminée. La mention « conventionné » vise l'éligibilité à l'expérimentation et aux financements publics. Donc, pour les CDI conventionnés des EBE on applique le même traitement que pour les CDI traditionnels.