

# LES EFFECTIFS

## SOCIAL - PAIE - RH



# OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Avoir une vision d'ensemble des impacts de l'effectif d'une société ou d'un établissement
- ✓ Pouvoir anticiper les changements liés aux effectifs en paie et social, et accompagner les clients
- ✓ Savoir calculer les effectifs
- ✓ Paramétrer le logiciel Silae



# INTRODUCTION

De l'effectif d'une entreprise vont découler plusieurs obligations et avantages :

## **certaines relatives à l'univers de la paie**

- ↳ Déterminer les obligations déclaratives
    - Périodicité DSN au 5 ou au 15
  - ↳ Déterminer les contrôles
    - URSSAF sur pièce jusqu'à 11 salariés max
  - ↳ Déterminer les dispositifs d'exonération
    - ZRR
    - Réduction générale
  - ↳ Déterminer le déclenchement ou le taux de cotisations/contributions
    - Déclenchement du forfait social
    - Taux de la participation à la formation
- etc.



# INTRODUCTION

De l'effectif d'une entreprise vont découler plusieurs obligations ou avantages :

**d'autres se rapportant davantage à la gestion des ressources humaines**

- ↳ Embauche de salarié handicapés : DOETH
  - ↳ Mise en place d'un CSE
  - ↳ Mise en place d'un règlement intérieur
  - ↳ Versement d'une participation aux résultats de l'entreprise
  - ↳ Mise en place d'un bilan social
- etc.



# INTRODUCTION

## DROIT DU TRAVAIL OU DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Qu'est ce qu'un effectif et comment le calcule-t-on ?

↳ C'est le nombre total d'**employés** au sein d'une **entreprise** ou d'un **établissement**.

↳ On le calcule en fonction de différents **critères** comme le statut, le type de contrat, la durée de travail contractuelle, la date d'entrée ou sortie du salarié sur l'année, etc.

↳ La **période de référence** pourra aussi être différente selon l'obligation : effectif à une date précise, effectif sur une période de 12 mois consécutifs de l'année civile précédente ou les 12 derniers mois par rapport à un moment précis.

↳ Une notion de neutralisation va aussi compliqué le calcul du point de départ de l'obligation. C'est le principe de la **neutralisation du franchissement des seuils d'effectif**.



# INTRODUCTION

**Quelles sont les obligations et avantages impactés par les seuils d'effectif ?**

**Comment se calcule l'effectif d'une entreprise ?**

**A partir de quelle date, le franchissement du seuil d'effectif déclenche la nouvelle obligation ou supprime certains avantages ?**

**Comment paramétrer notre logiciel de paie SILAE ?**



# PLAN

IV 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

IV 2. CALCUL DE L'EFFECTIF

IV 3. FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF

IV 4. PARAMÉTRAGE SILAE

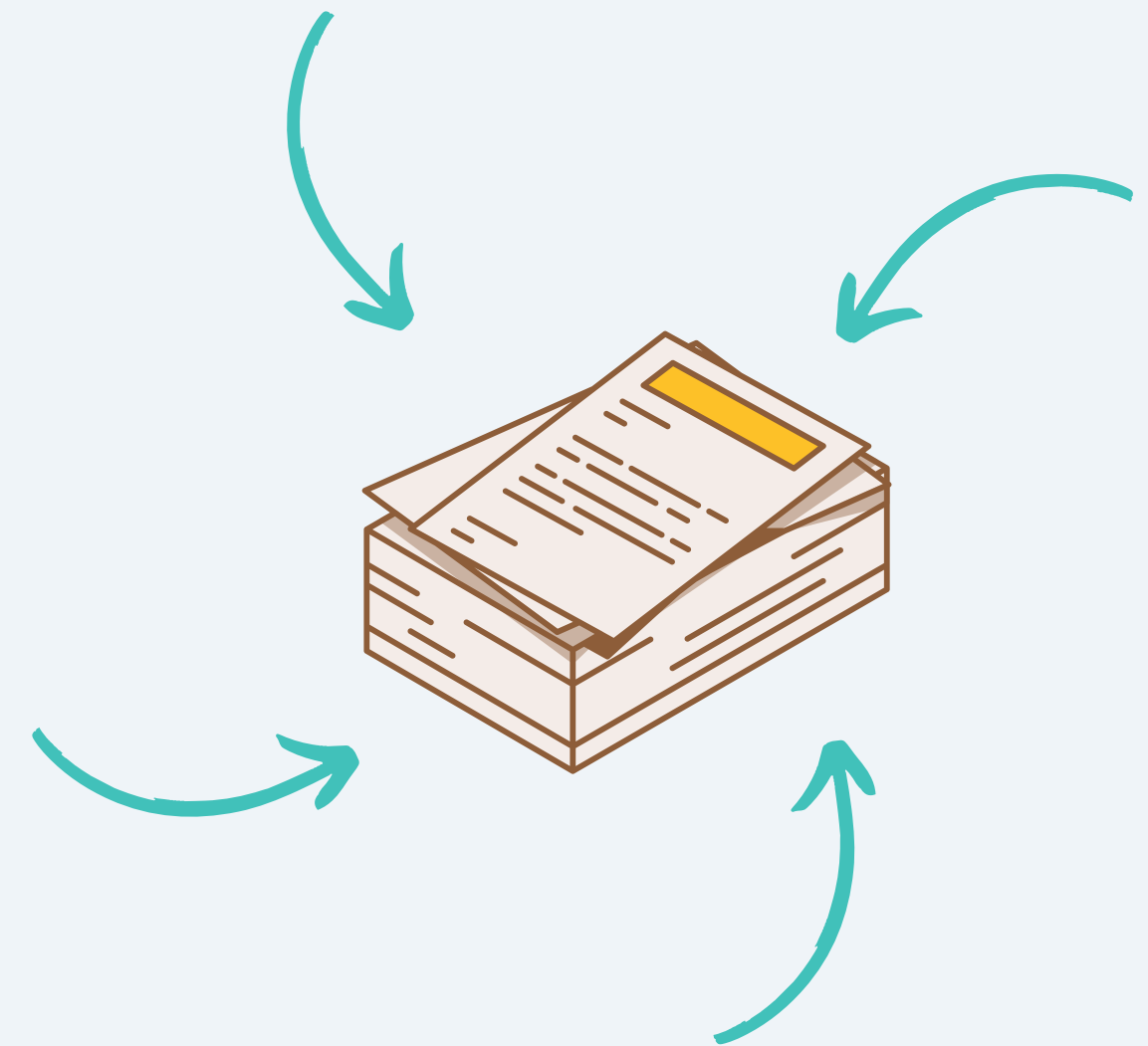


# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### 4 TYPES D'IMPACTS :

1. Les éléments variables
2. Les cotisations
3. Les obligations déclaratives
4. Les exonérations





# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Éléments variables

#### CONTINGENT ANNUEL ET COR

Si dépassement contingent annuel : une Contrepartie Obligatoire en Repos est due.

Basée sur le nombre d'HS effectuées au-delà du contingent.

- **< 20 salariés : COR = 50% des HS**
- **≥ 20 salariés : COR = 100% des HS**

<b>TRANCHES À RETENIR</b>	<b>0 - 19</b> <b>20 et +</b>
<b>EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>N-1</b>
<b>ENTITÉ</b>	<b>Entreprise</b>
<b>RÉFÉRENCE DE CALCUL</b>	<b>Sécurité Sociale</b>

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

**LOI DU  
29/11/2023**

### Eléments variables

#### LOI SUR LA PARTAGE DE LA VALEUR - PPV

Le régime d'exonérations des contributions et d'impôt a été revu.

Pour les salaires < 3 SMIC :

- **≥ 50 salariés : CSG/CRDS due**
- **≥ 50 salariés : imposable sauf si affectation sur un plan d'épargne**
- **≥ 250 salariés : forfait social**

<b>TRANCHES À RETENIR</b>	<b>0 - 49 50 et 249 250 et +</b>
<b>EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>N-1</b>
<b>ENTITÉ</b>	<b>Entreprise</b>
<b>RÉFÉRENCE DE CALCUL</b>	<b>Sécurité Sociale</b>

#### LOI SUR LA PARTAGE DE LA VALEUR - OBLIGATION DE MISE EN PLACE

Pour les entreprises :

- **entre 11 et 49 salariés**
- réalisant un **bénéfice net fiscal de 1% du CA sur 3 ans**
- à partir du **1er janvier 2025**

Obligation de mettre en place l'un des dispositifs suivants :

- Intéressement ou participation
- Abondement d'un plan d'épargne salariale
- PPV

<b>TRANCHES À RETENIR</b>	<b>11 - 49</b>
<b>EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>N-1</b>
<b>ENTITÉ</b>	<b>Entreprise</b>
<b>RÉFÉRENCE DE CALCUL</b>	<b>Sécurité Sociale</b>



Se mettre en relation  
avec le comptable

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Cotisations sociales et contributions

TAUX AT/MP : 3 tarifications

- **Collective** : < 20 salariés et tout effectif les 2 premières années d'existence  
Taux national fixé en fonction de la sinistralité du secteur d'activité.

- **Individuelle** :  $\geq 150$  salariés  
Taux personnalisé en fonction du risque propre à l'établissement sur les 3 dernières années.

- **Mixte** :  $\geq 20$  et < 150 salariés  
Une fraction du taux est basé sur la tarification collective, et une fraction dépend du taux individuel.  
Plus l'effectif de l'entreprise s'approche de 149 salariés, plus la part du taux individuel est importante par rapport à celle du taux collectif.

ORGANISME	CARSAT
TRANCHES À RETENIR	0 - 19 20 - 149 150 et +
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-2
ENTITÉ	Etablissement
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale



# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Cotisations sociales et contributions

#### CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Base :

- **< 11 salariés : Brut hors apprentis**
- **≥ 11 salariés : Brut**

Taux :

- **< 11 salariés : 0,55%**
- **≥ 11 salariés : 1%**

<b>ORGANISME</b>	<b>OPCO</b>
<b>TRANCHES À RETENIR</b>	<b>0 - 10 11 et +</b>
<b>EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>N-1</b>
<b>ENTITÉ</b>	<b>Entreprise</b>
<b>RÉFÉRENCE DE CALCUL</b>	<b>Sécurité Sociale</b>

#### CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À L'APPRENTISSAGE

Calendrier décalé : DSN mars N+1 sur N

Conditions cumulatives :

- soumis à la TA
- ≥ 250 salariés
- moins de 5% de CFIP

Le taux est déterminé en fonction du ratio de CFIP (entre 0,05 % et 0,60 % de la masse salariale)

<b>ORGANISME</b>	<b>URSSAF</b>
<b>TRANCHES À RETENIR</b>	<b>250 et +</b>
<b>EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>N</b>
<b>ENTITÉ</b>	<b>Entreprise</b>
<b>RÉFÉRENCE DE CALCUL</b>	<b>Sécurité Sociale</b>

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Cotisations sociales et contributions

#### CONTRIBUTION LOGEMENT FNAL

Base :

- < 50 salariés : Brut limité PSS
- $\geq$  50 salariés : Brut

Taux :

- < 50 salariés : 0,10%
- $\geq$  50 salariés : 0,50%

#### PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR À L'EFFORT DE CONSTRUCTION (PEEC OU "1% LOGEMENT")

Calendrier décalé : DSN décembre N+1 sur N

OU Silae : DSN décembre N pour total année N

Base :

- $\geq$  50 salariés : Brut

hors CAE et CDDI (insertion)

Taux :

- $\geq$  50 salariés : 0,45%

Investissements directs ou versement à l'ALS

ORGANISME	CAF
TRANCHES À RETENIR	0 - 49 50 et +
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Entreprise
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

ORGANISME	Action Logement Services
TRANCHES À RETENIR	50 et +
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Entreprise
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Cotisations sociales et contributions

#### VERSEMENT MOBILITÉ ET VERSEMENT MOBILITÉ ADDITIONNEL

Finance les transports en commun.

- **Condition d'effectif** :  $\geq 11$  salariés par établissement
- **Condition de zone** : l'établissement doit se trouver dans une zone ayant mis en place le VM et/ou le VMA



Si plusieurs établissements se trouvent dans une même zone : l'effectif est apprécié sur le total de ces établissements.

Taux variable révisable 2 fois par an : janvier et juillet (information décembre et juin par l'URSSAF).

ORGANISME	URSSAF
TRANCHES À RETENIR	11 et +
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Etablissement
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Cotisations sociales et contributions

#### BONUS-MALUS COTISATIONS ASSURANCE CHÔMAGE

**Objectif : limiter le recours excessif aux contrats courts sur des secteurs spécifiques** en incitant les entreprises à proposer des embauches en CDI.

Taux de séparation (TdS) = nombre de fins de contrat de travail ou de mission d'intérim rapporté à l'effectif de l'entreprise.

**Liste de secteurs d'activités avec un taux de séparation moyen > 150 %**

3 taux :

- Taux de référence : 4,05%
- Taux Malus : 5,05%
- Taux Bonus : 3%

> Comparaison TdS entreprise et TdS médian du secteur d'activité.

**Modulation en septembre**, basée sur le TdS entre le 1er juillet N-1 et le 30 juin N.

ORGANISME	URSSAF
TRANCHES À RETENIR	11 et +
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Entreprise
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

 [Consulter la liste des secteurs concernés](#)

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Cotisations sociales et contributions

#### FORFAIT SOCIAL LIÉ À L'FFECTIF

Principe : 2 conditions cumulatives :

- Revenus soumis à la CSG
- Revenus exonérés de cotisations de sécurité sociale

Applications du fait de l'effectif :

**Entreprises  $\geq$  11 salariés : taux de 8%** sur la part patronale prévoyance et frais de santé

**Entreprises  $\geq$  50 salariés : taux de 20% sur les primes de participation et taux de 10% sur les abondements** de l'employeur à un plan d'épargne salariale

Entreprises  $\geq$  250 salariés : taux de 20% sur les primes d'intéressement

<b>ORGANISME</b>	<b>URSSAF</b>
<b>TRANCHES À RETENIR</b>	<b>11 et + 50 et + 250 et +</b>
<b>EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>N-1</b>
<b>ENTITÉ</b>	<b>Entreprise</b>
<b>RÉFÉRENCE DE CALCUL</b>	<b>Sécurité Sociale</b>



# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Réductions et exonérations

#### EXONÉRATION ZRR/FRR

En 2025 : FRR+



Se mettre en relation avec le comptable

Avantages fiscaux et sociaux : exonération de charges patronales à l'embauche d'un salarié pendant 12 mois.

- Au moins 1 établissement situé en ZRR ou en FRR
- Embauche un **salarié en CDI, ou CDD d'au moins 12 mois**
- **< 50 salariés**
- N'a pas effectué de licenciement éco dans les 12 mois précédant l'embauche

Formulaire CERFA à envoyer dans les 30 jours suivant l'embauche.

#### EXONÉRATION LODÉOM

Sociétés basées en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin.

Exonérations de cotisations patronales, remplace la Fillon.

ORGANISME	URSSAF
TRANCHES À RETENIR	0 - 49
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Entreprise
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

ORGANISME	URSSAF
TRANCHES À RETENIR	0 - 10
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Entreprise
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Réductions et exonérations

#### RÉDUCTION GÉNÉRALE FILLON

Calcul sur 1 mois :

1. **COEF** =  $T / 0,6 * ((1,6 * \text{“SMIC mensuel”} / \text{Brut mensuel}) - 1)$
2. Montant exonération = **BRUT x COEF** (où *COEF max = T*)

**T si < 50 salariés = 0,3194**  
**T si ≥ 50 salariés = 0,3234** } en 2024

#### DÉDUCTION FORFAITAIRE PATRONALE SUR HS

- Heures supplémentaires
- Jours de repos renoncés par les forfaits jours (à condition qu'ils aient au moins travaillé 218 jours)

Montants :

- < 20 salariés : **1,50€/HS** ou 10,50€ /j
- ≥ 20 et < 250 salariés : **0,50€/HS** ou 3,50€ /j

ORGANISME	URSSAF
TRANCHES À RETENIR	0 - 49 50 et +
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Société
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

ORGANISME	URSSAF
TRANCHES À RETENIR	0 - 19 20 - 249
EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE	N-1
ENTITÉ	Société
RÉFÉRENCE DE CALCUL	Sécurité Sociale

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Obligations déclaratives

#### URSSAF :

- Périodicité des DSN :
  - **< 50 salariés : DSN au 15 M+1**
  - **≥ 50 salariés : DSN au 05 M+1**
- Périodicité des versements : les entreprises de < 11 salariés peuvent choisir le versement trimestriel
- Dispositions relatives au contrôle :
  - **< 11 salariés : contrôle sur pièces possible**
  - **< 20 salariés : durée du contrôle max : 3 mois**
- Versement Lieu Unique : obligatoire ≥ 250 salariés

#### AUTRES :

- < 11 salariés : Attestation France Travail dématérialisée



# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## a. Point de vue paie et social

### Spécificités BTP

#### COTISATION CCCA-BTP

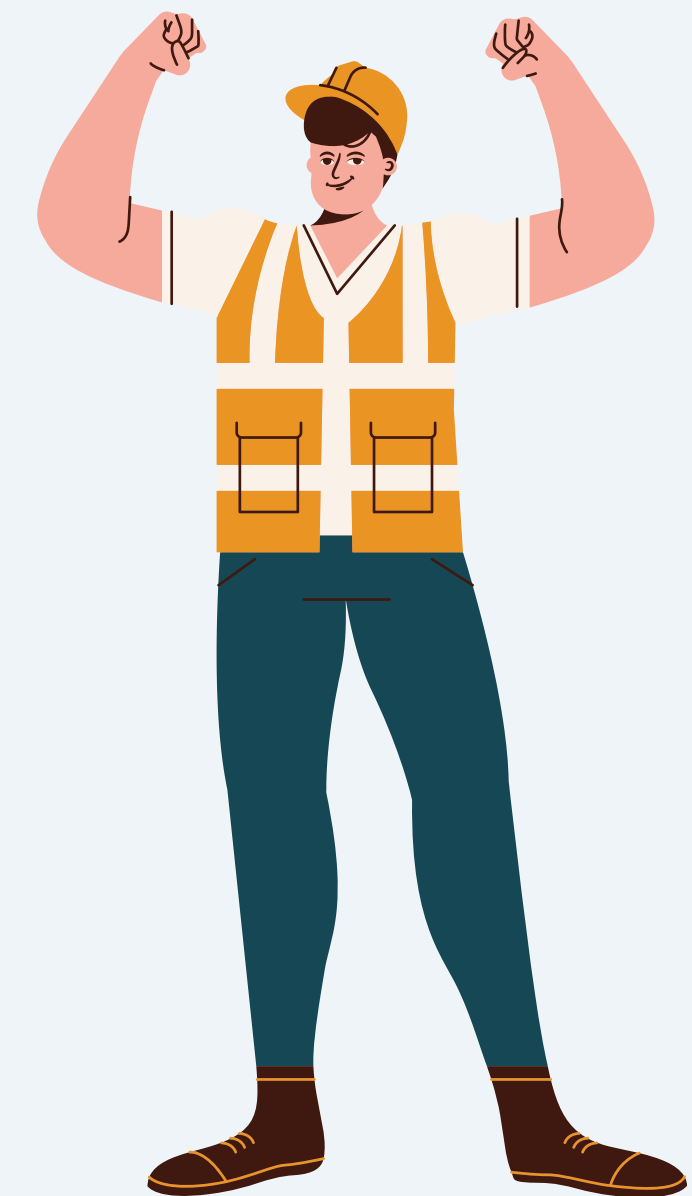
Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage

- < 11 salariés : récolté par la Pro BTP
- **≥ 11 salariés : récolté par l'URSSAF**

#### CCN BÂTIMENT OUVRIERS

Différences moins de 10 salariés et plus de 10 salariés

- heures de nuit
- contingent
- critères de classification
- base de calcul indemnité de licenciement
- RTT
- dispositions régionales



# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## b. Point de vue ressources humaines

### OBJECTIFS :

1. Connaitre l'existence des obligations RH
2. Connaitre leur seuil de déclenchement
3. Alerter les clients qui passeraient ce seuil
4. Conseiller et orienter les clients sur les démarches
5. Proposer une mission social en lien

**CONNAITRE**  
**ALERTER**  
**CONSEILLER**  
**PROPOSER**

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## b. Point de vue ressources humaines

INDEX ÉGALITÉ HOMME/FEMME	OBJECTIF D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
<ul style="list-style-type: none"><li>• A partir de 50 salariés</li><li>• Entreprise</li><li>• N-1</li><li>• Code du travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A partir de 20 salariés</li><li>• Entreprise</li><li>• N-1</li><li>• Sécurité Sociale</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Négocier un accord ou établir un plan d'action</li><li>• Calculer l'index égalité homme/femme</li><li>• Publier la note de l'index sur son site internet au 1er mars</li><li>• Communiquer le détail au CSE et à l'inspection du travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• DOETH : DSN avril (au plus tard le 15 mai)</li><li>• Déclaration via SILAE</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 ou 5 indicateurs</li><li>• Une note sur 100</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Embauche de travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif total</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les entreprises en dessous de 75 points doivent prendre des mesures de correction pour parvenir à l'égalité dans les 3 ans</li><li>• Sanction financière = 1% de la masse salariale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les employeurs qui ne remplissent pas cette obligation doivent verser une contribution.</li><li>• Le recouvrement de la contribution annuelle est assuré par l'Urssaf qui reverse le montant de la collecte à l'Agefiph.</li></ul>

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## b. Point de vue ressources humaines

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	ACCORD DE PARTICIPATION
<ul style="list-style-type: none"><li>• A partir de 11 salariés</li><li>• Entreprise</li><li>• 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs</li><li>• Code du travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A partir de 50 salariés</li><li>• Entreprise</li><li>• N -1</li><li>• Sécurité Sociale</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• L'instance de représentation du personnel</li><li>• Election des membres du CSE tous les 4 ans par le personnel (ou entre 2 et 4 ans si accord collectif)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conclure un accord dans un délai de 5 ans à partir de la date de clotûre de l'exercice au cours duquel l'effectif de l'entreprise a atteint 50 salariés</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• entre 11 et 24 salariés = 1 titulaire</li><li>• de 25 à 49 salariés = 2 titulaires</li><li>• 1 titulaire supplémentaire tous les 25 salariés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si le seuil de 50 salariés est franchi à la baisse pendant une année civile, l'accord de participation n'est plus obligatoire pendant de nouveau 5 années.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail</li><li>• Récolter les réclamations individuelles et collectives</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• PEE</li><li>• Intéressement</li></ul>

# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## b. Point de vue ressources humaines

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES	RÈGLEMENT INTÉRIEUR
<ul style="list-style-type: none"><li>• A partir de 50 salariés</li><li>• Entreprise</li><li>• N-1</li><li>• Code du travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A partir de 50 salariés</li><li>• seuil dépassé pendant au moins 1 an</li><li>• entreprise ou établissement</li><li>• Code du travail</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise à disposition du comité économique et social (CSE) et des représentants du personnel d'une BDESE</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Droits et obligations des salariés en matière de santé, de sécurité et de discipline</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise, comprenant des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nature et échelle des sanctions</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• de 50 à 299 salariés en l'absence d'accord :<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Investissements social, matériel et immatériel</li><li>◦ Égalité hommes/femmes</li><li>◦ Fonds propres, endettement et impôts</li><li>◦ Rémunération des salariés et dirigeants + épargne salariale</li><li>◦ Activités sociales et culturelles</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dans les entreprises ayant plusieurs établissements l'employeur peut rédiger :<ul style="list-style-type: none"><li>◦ un règlement intérieur comportant une partie commune et des dispositions spécifiques à chacun des établissements</li><li>◦ et des règlements intérieurs propres à chaque établissement.</li></ul></li></ul>



# 1. OBLIGATIONS ET AVANTAGES

## b. Point de vue ressources humaines

ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	CONDITIONS DE TRAVAIL	NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DANS L'ENTREPRISE
<ul style="list-style-type: none"><li>• 50 salariés</li><li>• Entreprise</li><li>• N-1</li><li>• Code du travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50 salariés et plus</li><li>• Etablissement</li><li>• N-1</li><li>• Code du travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50 salariés</li><li>• Entreprise</li><li>• Avoir au moins un délégué syndical</li><li>• Code du travail</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Abondement du CPF de 3000 euros pour le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens périodiques requis et d'une formation non obligatoire au cours des 6 dernières années.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obligation de mise à disposition d'un local de restauration</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une fois par an ou tout les quatre ans :<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Négociation sur la rémunération</li><li>◦ Négociation sur l'égalité hommes/femmes</li><li>◦ Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels</li></ul></li></ul>
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Dépôt de l'accord auprès de la DREETS</li></ul>

## 2. CALCUL DES EFFECTIFS

### a. Les sources de droit

#### Dates d'application des versions en vigueur



## 2. CALCUL DES EFFECTIFS

### b. Comparatif Code du Travail et Code de la Sécurité Sociale

#### Principe et règles de calcul

##### CODE DU TRAVAIL

- La période ou le moment à prendre en compte dépend de l'application.
- Regard sur les **12 derniers mois** pour les CDD
- Chaque salarié est pris en compte pour la **durée de travail**.
- L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

##### CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- **Effectifs moyens** calculés en nombre d'**Equivalent Temps Plein**.
- On tient compte uniquement des mois où sont employés des salariés.
- Chaque salarié est pris en compte pour la **durée de travail** et son **temps de présence** sur le mois.
- L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.
- L'effectif moyen annuel est **tronqué** au centième (2 chiffres après la virgule).

## 2. CALCUL DES EFFECTIFS

### b. Comparatif Code du Travail et Code de la Sécurité Sociale

#### Effectif à prendre en compte

TYPE DE PERSONNEL	CODE DU TRAVAIL	SÉCURITÉ SOCIALE
CDI	Oui, intégralement	Oui, à proportion du temps de présence sur le mois
Travailleurs à domicile	Oui, intégralement	Oui, à proportion du temps de présence sur le mois
CDD et intermittent	à proportion du temps de présence au cours des 12 mois précédents	Oui, à proportion du temps de présence sur le mois
Salariés mis à disposition	après 1 an de présence + à proportion du temps de présence au cours des 12 mois précédents	Non
Temps partiel (tous types et tous contrats)	Oui, "en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail."	Oui, "en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail." + à proportion du temps de présence sur le mois <i>Forfaits jours : prorata sur 218j ou plafond inférieur accord co</i>
Apprentis, contrats de professionnalisation et CUI-CAE	Non, sauf pour le taux AT/MP	Non, sauf pour le taux AT/MP + à proportion du temps de présence sur le mois
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (tous contrats)	Non	Non
Autres types de personnel non mentionnés	Non	Non

## 2. CALCUL DES EFFECTIFS

### c. Zoom sur les décomptes Sécurité Sociale

#### Types de décomptes

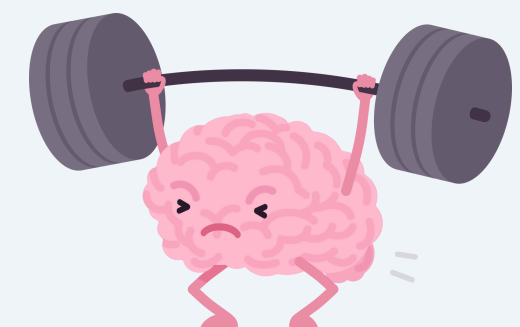
<b>EMM</b>	Effectif Moyen Mensuel
<b>EMA</b>	Effectif Moyen Annuel
<b>EMA OETH</b>	EMA Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>EMA BOETH</b>	EMA Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>EMA ECAP</b>	EMA des emplois Exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières
<b>EMA CSA</b>	EMA Spécifique à la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage
<b>EMA CFIP</b>	EMA des Contrats Favorisant l'Insertion Professionnelle

## 2. CALCUL DES EFFECTIFS

### d. Exemples

#### Calcul d'un EMM

EFFECTIF	NOMBRE D'ETP
5 CDI à temps complet	5 ETP
2 CDI à temps partiel : <ul style="list-style-type: none"><li>• l'un à 28h /semaine</li><li>• l'autre à 17,50h /semaine</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 0,8 ETP</li><li>• 0,5 ETP</li></ul>
1 CDD de remplacement présent sur toute la période	0 ETP
1 contrat de professionnalisation	0 ETP
1 CDI à temps complet absent tout le mois sans justificatif	1 ETP
1 forfait jour à 210 jours /an	0,963303
<b>EMM :</b>	<b>8,263303 ETP</b>






### 3. FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF

**PACTE**

**PLAN D'ACTION POUR LA CROISSANCE  
ET LA TRANSFORMATION DES  
ENTREPRISES**

#### **La loi Pacte du 22 mai 2019 :**

Objectif de simplification et d'uniformisation des règles applicables aux seuils d'effectifs.

-  Entrée en vigueur le 1er janvier 2020
-  Lever les freins à la croissance et à l'embauche
-  Règles davantage lisibles pour les employeurs

Des dispositions viennent modifier les règles de calcul et d'assujettissement aux cotisations et contributions sociales avec 3 principaux axes :

- 1. Harmonisation des règles de décompte des effectifs**
- 2. Recentrage du nombre de seuils sur 3 niveaux**
- 3. Neutralisation des effets de seuil**

### 3. FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF

**PACTE**

**PLAN D'ACTION POUR LA CROISSANCE  
ET LA TRANSFORMATION DES  
ENTREPRISES**

#### Harmonisation du décompte des effectifs

L'effectif "sécurité sociale" devient la référence.

Effectif salarié annuel de l'employeur = moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente

Les effectifs qui ne comportent pas de renvoi à l'effectif "sécurité sociale" restent déterminés conformément aux règles du Code du travail.

#### Rationalisation des seuils d'effectif

Réduction de la multiplicité du nombre de seuil en deçà de 250 salariés sur **3 niveaux : 11, 50 et 250 salariés**

*Exemple : règlement intérieur à partir de 50 salariés et plus 20.*

*Les seuils intermédiaires (10, 20 et 25) sont réduits mais ne disparaissent pas totalement .*

#### Neutralisation des effets de seuil

Le franchissement à la hausse sera pris en compte lorsqu'un seuil aura été atteint au titre de cinq années civiles consécutives.

À l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif au titre d'une année civile aura pour effet d'éviter l'assujettissement de l'employeur à l'obligation et de faire à nouveau courir le délai de cinq ans.



#### **ATTENTION**

*Le nouveau mécanisme de neutralisation des seuils ne s'appliquera pas pour les entreprises déjà assujetties en 2019.*



### 3. FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF

## EXEMPLE 1

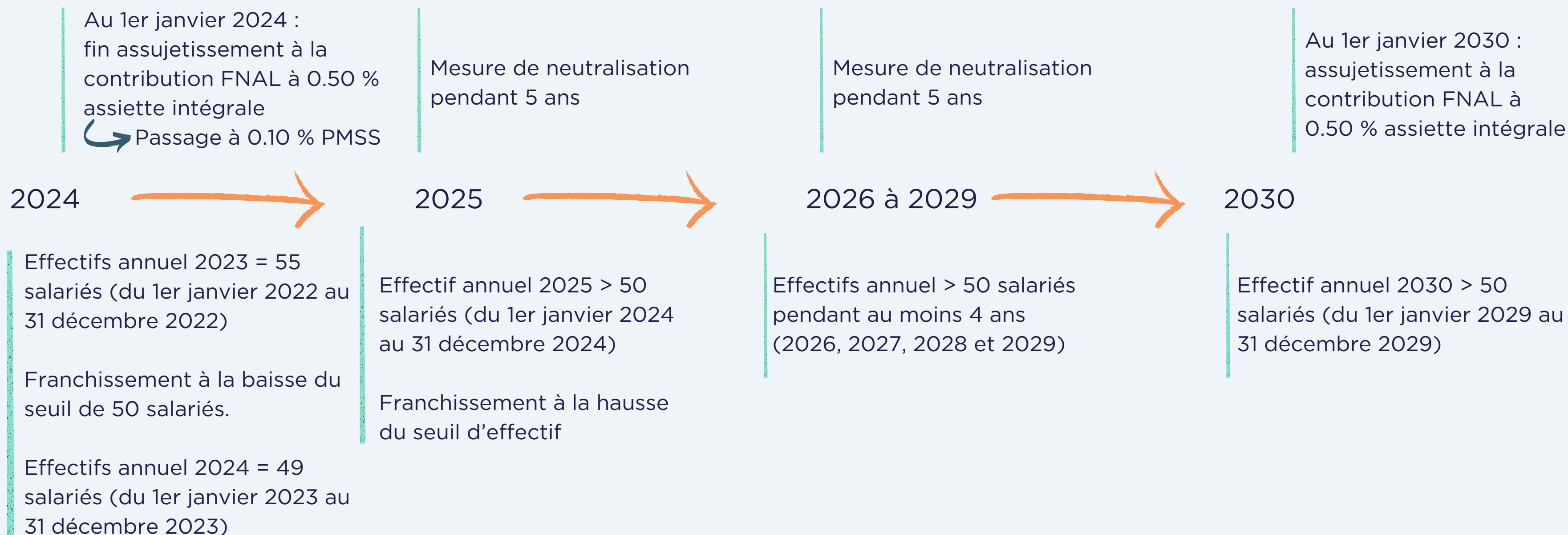


#### ATTENTION

- → Gel de 5 ans pour le franchissement à la hausse ; un an suffit pour le franchissement à la baisse.
- → Nouveau gel de 5 ans accordé pour une baisse sur une année civile

### 3. FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF

## EXEMPLE 2

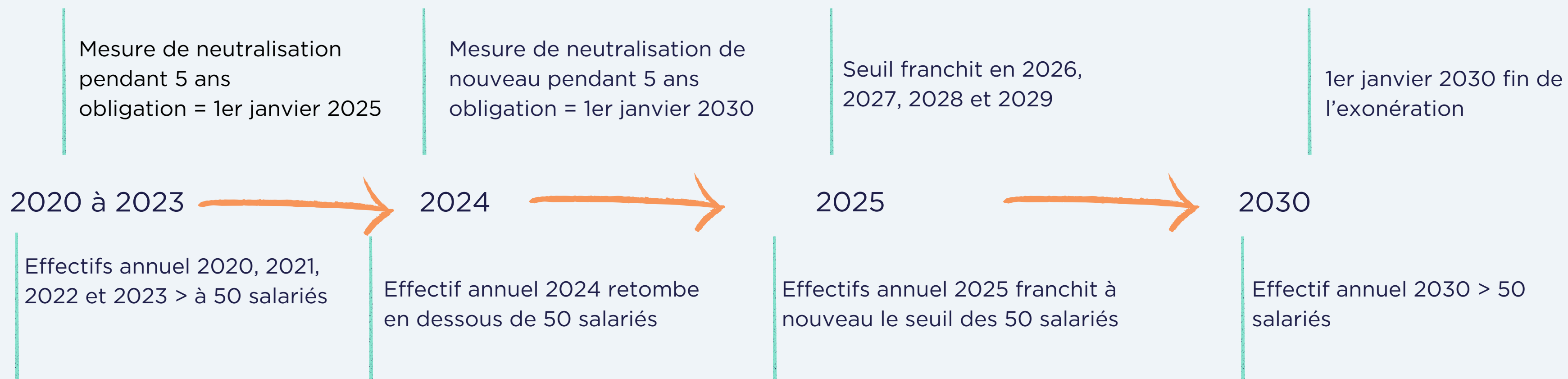


#### ATTENTION

- → Gel de 5 ans pour le franchissement à la hausse ; un an suffit pour le franchissement à la baisse.
- → Nouveau gel de 5 ans accordé pour une baisse sur une année civile

### 3. FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF

## EXEMPLE 3



#### ATTENTION

- → Gel de 5 ans pour le franchissement à la hausse ; un an suffit pour le franchissement à la baisse.
- → Nouveau gel de 5 ans accordé pour une baisse sur une année civile

### 3. FRANCHISSEMENT DU SEUIL D'EFFECTIF

## Atteinte d'un seuil via l'effectif de première embauche



La neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles concerne les situations de franchissement de seuils à la hausse.

Cette neutralisation ne s'applique pas aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur au seuil, la condition de franchissement à la hausse n'étant, dans ce cas, pas respectée.

En effet, dès lors qu'il est le premier effectif calculé dans l'entreprise, l'effectif résultant de la création du premier emploi salarié n'est pas considéré comme un franchissement de seuil.

L'entreprise est dans ce cas immédiatement assujettie à l'obligation concernée.



## 4. PARAMÉTRAGE SILAE

Depuis le volet de droite, cliquer sur "**Paramétrage lié à l'effectif**" afin de finaliser le paramétrage



### SOCIETE

Société

Paramétrage lié à l'effectif

Visualisation préfixe matricule

## DISTINCTION ENTRE SOCIÉTÉ ET ÉTABLISSEMENT



SOCIÉTÉ				
Effectifs	2023	2022	2021	2020
Effectif moyen selon l'Urssaf :	55.83	34.52	0.00	0.00
Effectif moyen selon le code du travail :	55.83	34.52	0.00	0.00
Effectif moyen selon CRM 118 :	55.88	34.49	0.00	0.00



NOYELLES2				
Effectifs	2023	2022	2021	2020
Effectif selon le code du travail :	55.43	42.97	0.00	0.00
Effectif moyen selon le code de la sécurité sociale :	55.43	42.97	0.00	0.00



## 4. PARAMÉTRAGE SILAE

Paramétrage de la taxe versement transport au niveau de l'établissement



**Taxe versement transport**

Versement et calcul automatiquement de la taxe, selon le code INSEE de la commune de l'établissement :

Etablissement d'au moins 11 salariés depuis le 31/12/ 2024

Si vous êtes dans une période de lissage, renseignez ce tableau prévisionnel des abattements

Mois début :							
% d'abattement :	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

- A cocher pour que le calcul et le versement de la taxe se réalisent automatiquement.
- Cela déclenche le versement transport standard et additionnel selon le code INSEE de la commune renseignée en début de fiche Société.
- Saisie de la date => loi PACTE
- Lissage = paramétrage avant 2020



## 4. PARAMÉTRAGE SILAE

Paramétrage du forfait social, du FNAL et de la déduction forfaitaire HS



**Social et fiscal**

Forfait social sur les cotisations patronales de prévoyance :

**FNAL supplémentaire**

Assujettissement :

Bulletins 2020 et au-delà :

Entreprise d'au moins 50 salariés depuis le 31/12/ 2023

Bulletins jusqu'à 2019 inclus :

Si vous êtes dans une période de lissage, renseignez ce tableau prévisionnel des abattements

Année début :									
% d'abattement :									

**Déduction forfaitaire patronale sur heures supplémentaires**

Fonctionnement pour les périodes à partir d' Octobre 2022 :

Entreprise :  de moins de 20 salariés  
 de 20 à moins de 250 salariés Depuis le 31/12/ 2022  
 de 250 salariés et plus Depuis le 31/12/

Fonctionnement pour les périodes antérieures à Octobre 2022 :

Entreprise d'au moins 20 salariés  Si oui, neutralisation à partir de l'année : 2022



## 4. PARAMÉTRAGE SILAE

Paramétrage de la participation à l'effort construction, formation professionnelle et forfait social



**Participation à l'effort construction**

Assujettissement :

Entreprise d'au moins 50 salariés depuis le 31/12/ 2023

Si vous êtes dans une période de lissage, renseignez ce tableau prévisionnel des abattements

Année début : \_\_\_\_\_

% d'abattement : \_\_\_\_\_

**Participation à la formation professionnelle**

Entreprise :  de moins de 11 salariés

de 11 à moins de 20 salariés Depuis le 31/12/ \_\_\_\_\_

de 20 à moins de 50 salariés Depuis le 31/12/ 2022

de 50 à moins de 300 salariés Depuis le 31/12/ 2023

de 300 salariés et plus Depuis le 31/12/ \_\_\_\_\_

**Forfait social (participation, intéressement et épargne salariale)**

Entreprise :  de moins de 50 salariés

de 50 à moins de 250 salariés

de 250 salariés et plus





## 4. PARAMÉTRAGE SILAE

### Les outils Silae

NIVEAU DOSSIER :

#### **Outils > Analyse de l'effectif**

Possibilité de double-cliquer sur un résultat pour sortir le détail.

NIVEAU PRODUCTION :

#### **Analyse de l'activité > Dossiers > Analyse de l'effectif par dossier**

Clic droit sur les cellules de couleur pour afficher le commentaire.



MERCI POUR  
VOTRE  
ATTENTION !

