



LES RÈGLES DE DÉCOMPTÉ DES EFFECTIFS

SYNTHÈSE

Certaines obligations ne s'imposent à l'employeur que lorsque l'entreprise ou l'établissement atteint un nombre déterminé de salariés. Il en va ainsi, par exemple, de l'obligation d'organiser l'élection de délégués du personnel lorsque l'effectif est d'au moins 11 salariés, de l'obligation d'établir un règlement intérieur lorsque l'effectif est d'au moins 20 salariés ou encore de l'obligation d'employer un certain nombre de travailleurs handicapés (ou autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi) dans les entreprises d'au moins 20 salariés. Il pourra également s'agir d'obligations financières, comme, par exemple, l'assujettissement à la participation « formation professionnelle continue » pour les entreprises comptant au moins 10 salariés ou du calcul de certains allègements ou exonérations de cotisations sociales. Aussi convient-il de connaître précisément les règles de décompte des effectifs, étant précisé que le cadre (entreprise ou établissement) dans lequel s'apprécie l'effectif varie selon les obligations à la charge de l'employeur (sur ce point, on se reportera aux précisions figurant dans les fiches concernées).

A SAVOIR

Depuis l'intervention de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 (JO du 26), les règles de décompte des effectifs sont identiques pour l'ensemble des dispositions du code du travail, sauf règles spécifiques expressément prévues.

SOMMAIRE

- 1) COMMENT LES SALARIÉS SONT-ILS PRIS EN COMPTE DANS L'EFFECTIF ?
- 2) QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ?
- 3) QUELS SONT LES SALARIÉS EXCLUS DES EFFECTIFS ?



1) COMMENT LES SALARIÉS SONT-ILS PRIS EN COMPTE DANS L'EFFECTIF ?

Selon leur situation, les salariés peuvent être pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, en fonction de leur temps de présence ou encore en fonction de leur temps de travail.

SALARIÉS PRIS EN COMPTE INTÉGRALEMENT

Sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile.

SALARIÉS PRIS EN COMPTE AU PRORATA DE LEUR TEMPS DE PRÉSENCE

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs 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 PRIS EN COMPTE AU PRORATA DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel, 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 la durée conventionnelle du travail.

Exemple

Une entreprise compte quatre salariés à temps partiel qui effectuent respectivement les horaires hebdomadaires suivants : 28 h, 26 h, 20 h et 16 h. Ils accomplissent donc, au total, 90 h par semaine.

Si l'horaire pratiqué dans l'entreprise est de 35 h par semaine, ces 4 travailleurs à temps partiel seront décomptés pour : $90/35 = 2,57$ salariés.

2) QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ?

S'agissant des entreprises de travail temporaire, le calcul de leur effectif tient compte, d'une part des salariés permanents de ces entreprises, déterminés conformément aux dispositions qui précèdent, d'autre



part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

3) QUELS SONT LES SALARIÉS EXCLUS DES EFFECTIFS ?

Certains salariés ne sont pas comptabilisés dans le calcul des effectifs, sauf pour le calcul de la tarification « accidents du travail ». Sont visés par cette exclusion (qui est sans incidence sur les droits des salariés concernés), les titulaires :

- d'un contrat d'apprentissage ;
- d'un contrat de professionnalisation (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) ;
- d'un contrat initiative emploi pendant durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 du code du travail ; ;
- d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) (exclusion limitée à la durée de la convention de CI-RMA liant l'employeur et l'État ou le département) ;
- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- d'un contrat d'avenir ;
- d'un contrat d'accès à l'emploi (exclusion limitée à deux ans dans le cas général et à 36 mois si le contrat est conclu avec un bénéficiaire du RMI).

Jusqu'au 31 décembre 2010, les organismes de recherche, les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises peuvent mettre leurs salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche faisant partie d'un même pôle de compétitivité tel que défini par l'article 24 de la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005. Les salariés ainsi mis à disposition, dans les conditions prévues par l'article 47 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil

Solidaires Assurances