EFFECTIF : LES NOUVELLES MODALITÉS

Les règles de calcul et de recouvrement des cotisations sont modifiées depuis le 1er janvier 2018. Ces nouvelles dispositions concernent notamment le décompte des effectifs en matière de sécurité sociale dans le contexte de la généralisation de la DSN, dans l'objectif de faciliter les obligations déclaratives des entreprises.

Le seuil de l'obligation de versement en un lieu unique (VLU) auprès d'un seul organisme de recouvrement, applicable aux entreprises ayant plusieurs établissements est progressivement abaissé et la même obligation pour les groupes d'entreprises est créée.

I) Les nouvelles modalités de décompte des effectifs

Ces nouvelles modalités de calcul de l'effectif sécurité sociale s'appliqueront au 1er janvier 2018 et concerneront notamment :

- Les seuils d'effectif déterminant les dates de paiement des cotisations et d'établissement de la DSN
- La tarification des accidents du travail
- La contribution FNAL (seuil de 20 salariés)
- La participation à l'effort de construction (seuil de 20 salariés)
- Le versement transport (seuil de 11 salariés)
- La déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires (seuil de 20 salariés)
- Le forfait social sur les contributions de prévoyance (seuil de 11 salariés)

NB : ces nouvelles règles ne concernent pas la participation à la formation professionnelle ainsi que les exonérations de cotisations pour les contrats d'apprentissage.

II) La règle de calcul de l'effectif

L'effectif salarié annuel de l'employeur correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.

L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

L'effectif salarié annuel de l'employeur est arrondi, s'il y a lieu, au centième. A cet effet, il n'est pas tenu compte de la fraction d'effectif au-delà de la deuxième décimale.

Exemple : la moyenne calculée donne 20,345. Le chiffre retenu de l'effectif sera donc de 20,34 salariés.

III) Les salariés à prendre en compte dans le calcul de l'effectif

Doivent être comptabilisés :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail
- les salariés du secteur public relevant du régime d'assurance chômage

- Les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL ou de SELARL
- les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux, les directeurs généraux délégués des SA et de SELAFA
- les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale
- les présidents et dirigeants de SAS et de SELAS

Sont en revanche exclus de l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation, en contrat initiative emploi (CIE) ou en contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE), excepté pour la tarification accident du travail.

IV) L'effectif moyen mensuel

L'effectif se calcule selon l'ETP (Equivalent Temps Plein). Les salariés à temps plein sont pris en compte pour une unité au cours du mois. Les salariés à temps partiel 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.

En cas d'embauche ou de départ en cours de mois, les personnes sont décomptées dans l'effectif de l'entreprise à due proportion du nombre de jours calendaires du mois pendant lequel elles ont été employées.

Exemple :

➔ L'ETP d'une personne qui travaille à temps plein tout le mois est égal à 1

➔ L'ETP d'un salarié qui travaille à 80% tout le mois est égal à 0,80

➔ L'ETP d'une personne qui travaille à 80% et termine le 11 du mois, sur un mois de 30 jours calendaires est de 0,80 x (11/30) = 0,29.

Voici un exemple fictif de calcul d'effectif annuel pour 2018 (en supposant l'année échue) :

	LISTE DES SALARIES					
	Nature du Contrat	Heures contractuelles mensuelles	Pourcentage temps de travail	ETP mensuel contractuel	Date d'entrée	Date de sortie
Monsieur A	CDI	151,67	100%	1	28/07/2014	-
Madame B	CDI	151,67	100%	1	23/09/2015	-
Monsieur C	CDI	151,67	100%	1	09/02/2016	-
Monsieur D	CDI	151,67	100%	1	12/04/2016	-
Madame E	CDI	121,336	80%	0,8	01/09/2016	-
Monsieur F	CDI	75,835	50%	0,5	28/11/2016	30/06/2018
Madame G	CDI	151,67	100%	1	02/01/2017	-
Madame H	CDI	128,9195	85%	0,85	24/04/2017	-
Monsieur I	CDI	113,7525	75%	0,75	05/05/2017	-
Monsieur J	CDI	91,002	60%	0,6	01/04/2018	-
Madame K	CDD	151,67	100%	1	01/02/2018	13/07/2018
Madame L	CDD	121,336	80%	0,8	12/04/2018	11/09/2018
Madame M	CDD	75,835	50%	0,5	01/07/2018	31/08/2018

L'ETP au mois le mois va se découper ainsi :

	JANVIER 2018	FÉVRIER 2018	MARS 2018	AVRIL 2018	MAI 2018	JUIN 2018
Monsieur A	1	1	1	1	1	1
Madame B	1	1	1	1	1	1
Monsieur C	1	1	1	1	1	1
Monsieur D	1	1	1	1	1	1
Madame E	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Monsieur F	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Madame G	1	1	1	1	1	1
Madame H	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85
Monsieur I	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Monsieur J	0	0	0	0,6	0,6	0,6
Madame K	0	1	1	1	1	1
Madame L	0	0	0	0,51	0,8	0,8
Madame M	0	0	0	0	0	0
ETP MENSUEL TOTAL	**7,9**	**8,9**	**8,9**	**10,01**	**10,3**	**10,3**

	JUILLET 2018	AOÛT 2018	SEPTEMBRE 2018	OCTOBRE 2018	NOVEMBRE 2018	DÉCEMBRE 2018
Monsieur A	1	1	1	1	1	1
Madame B	1	1	1	1	1	1
Monsieur C	1	1	1	1	1	1
Monsieur D	1	1	1	1	1	1
Madame E	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Monsieur F	0	0	0	0	0	0
Madame G	1	1	1	1	1	1
Madame H	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85
Monsieur I	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Monsieur J	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Madame K	0,42	0	0	0	0	0
Madame L	0,8	0,8	0,29	0	0	0
Madame M	0,5	0,5	0	0	0	0
ETP MENSUEL TOTAL	**9,72**	**9,3**	**8,29**	**8**	**8**	**8**

Enfin pour le calcul de l'effectif annuel on n'a plus qu'à calculer l'ETP annuel moyen en ajoutant tous les ETP mensuels de chaque mois de l'année où il y a eu de l'activité salariale, et à diviser le tout par le nombre de mois où il y a eu de l'activité salariale (dans notre exemple c'est 12 mois) :

ETP ANNUEL MOYEN =	(7,9 + 8,9 + 8,9 + 10,01 + 10,3 + 10,3 + 9,72 + 9,3 + 8,29 + 8 + 8 + 8) / 12 =	**8,97**

Même si le RUP (Registre Unique du Personnel) compte 13 personnes physiques sur l'ensemble de l'année 2018, l'effectif annuel moyen à déclarer est de 8,97.

V) Le calcul de l'effectif d'une entreprise nouvellement créée

L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche. En conséquence, pour cette année de création il n'y a pas lieu de tenir compte des mois cours desquels seul le dirigeant (mandataire social) est la seule personne présente dans l'effectif.

Pour les années suivantes, l'effectif sera calculé selon les règles définies ci-dessus.

VI) Modification de la situation juridique de l'employeur

Lorsque survient une modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, y compris lorsqu'une telle modification entraîne une création d'entreprise, l'effectif à prendre en compte pour l'année au cours de laquelle les contrats sont transférés correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisé le transfert des contrats de travail.

Pour les années suivantes, l'effectif sera calculé selon les règles définies ci-dessus.

VII) La déclaration des effectifs

Pour l'établissement des déclarations sociales auxquelles sont tenus les employeurs (DSN notamment), les salariés sont affectés aux établissements dans lesquels ces employeurs sont tenus d'inscrire ces mêmes salariés sur le registre unique du personnel.

VIII) L'abaissement progressif du seuil de versement en un lieu unique (VLU)

Les entreprises employant plus de 2 000 salariés doivent déclarer et verser leurs cotisations auprès d'une Urssaf unique, appelée « Urssaf-interlocuteur unique ». Cette Urssaf est désignée par le directeur de l'Acoss parmi une liste d'Urssaf compétentes.

Le décret du 9 mai abaisse progressivement le seuil de 2 000 salariés. Cette obligation s'appliquera aux entreprises employant :

- 1 000 salariés, à compter du 1er janvier 2018
- 500 salariés, à partir du 1er janvier 2019
- 250 salariés, à partir du 1er janvier 2020

Ce texte crée la même obligation pour les groupes dont l'effectif cumulé des entreprises, relevant de plusieurs Urssaf, sera d'au moins :

- 1 000 salariés, à partir du 1er janvier 2018
- 500 salariés à partir du 1er janvier 2020

Les employeurs qui ne relèvent pas du VLU à titre obligatoire pourront, comme jusqu'à présent, demander à appliquer ce dispositif. Le décret a supprimé l'une des conditions à remplir : celle relative à la centralisation des opérations de paye pour l'ensemble des établissements.

L'interlocuteur unique est désigné par le directeur de l'Acoss après consultation de l'entreprise et l'envoi, par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception, d'une proposition de rattachement au plus tard le 1er septembre de l'année précédant son entrée dans le dispositif.

A compter de la réception de la proposition, l'entreprise dispose d'un délai de quinze jours soit pour indiquer son accord, soit pour décliner la proposition qui lui est faite. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut accord tacite de l'entreprise.

En cas de désaccord de l'entreprise sur l'organisme de recouvrement proposé, le directeur de l'Acoss désigne un interlocuteur unique du recouvrement.

Le régime de VLU prend effet à compter du 1er janvier de l'année suivant cette désignation. Il reste en vigueur, nonobstant les fluctuations d'effectifs, jusqu'au 31 décembre de la quatrième année suivant cette date d'effet.

Cette désignation peut être modifiée sur demande de l'entreprise et après autorisation du directeur de l'Acoss. Dans ce cas, une nouvelle procédure de désignation est engagée.

IX) Cas particulier du versement Transport : nouvelles modalités de décompte

Le versement Transport est dû par l'employeur employant 11 salariés dans une zone où a été institué ce versement. Le principe reste le même, mais les règles permettant de déterminer le nombre de salariés d'une zone sont modifiées depuis le 1er janvier 2018.

Le décompte se fait plus par entreprise, mais par établissement situé dans le ressort d'un versement Transport. Le changement principal, c'est désormais l'inscription au registre du personnel, tenu par établissement, qui détermine l'affectation retenue (CGCT D 2333-87 et D 2531-7) .

À savoir. Jusqu'au 31 décembre 2017, c'était le lieu de travail effectif du salarié qui était pris en compte (Cass. soc. 03.06.1993 n° 91-12.065).

À ce jour, pour la Cour de cassation, le versement Transport n'est pas dû au titre des salariés dont les conditions de travail ne permettent pas de déterminer le lieu de leur activité principale. Et cette règle joue même si les établissements où ils se rendent sont en majorité situés dans des zones de versement Transport (Cass. 2e civ. 25.04.2007 n° 06-14.715). Au 1er janvier 2018, ils pourraient donc être soumis au Transport lié à l'établissement au titre duquel ils sont inscrits au registre du personnel (CSS art. R 130-1) .

X) Les changements à venir : Le projet de loi PACTE

Début mai 2018, le ministre de l'économie et des finances (Bruno Le Maire) avait indiqué dans la presse généraliste son intention de s'attaquer aux seuils d'effectif. Ces mesures se concrétiseront dans le projet de loi pour la croissance et la transmission des entreprises (PACTE), qui reste à finaliser.

Cependant, à la fin du mois de mai, un document soumis à la consultation préalable de l'ACOSS en a laissé voir la première traduction technique. Les articles de cet avant-projet de texte détaillent les annonces du ministre.

Les seuils fixés à 20 salariés seraient relevés à 50 salariés, sauf exceptions. Pour ce qui concerne la paye, **la participation à l'effort de construction et le FNAL de 0,50 % sur brut total ne concerneraient plus que les employeurs de 50 salariés et plus**. En revanche, **le seuil resterait à 20 salariés pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les modalités de calcul de la contrepartie obligatoire en repos attachée aux heures supplémentaires**.

Par ailleurs, il est envisagé de retarder les effets de seuil. Les nouvelles obligations ne concerneraient que les structures s'inscrivant durablement dans un accroissement de leur effectif, à savoir celles ayant atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives le seuil de référence.

En outre, le gouvernement entend poursuivre le mouvement d'harmonisation du mode de calcul des effectifs, en étendant le champ des dispositions pour lesquelles c'est l'effectif « sécurité sociale » qui servirait de référence. Parmi les dispositions concernées, il y aurait notamment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la contrepartie obligatoire en repos, le régime d'exonération applicable au contrat d'apprentissage ou encore la législation sur les chèques-vacances. L'objectif ici poursuivi est de mobiliser la DSN pour un plus grand nombre de seuils d'effectif en favorisant un décompte automatique de ceux-ci.

Références :
Décret du 9 mai 2017 (n° 2017-858, JO du 10 mai)
Article R 130-1 du nouveau du code de la sécurité sociale
Article R 130-2 nouveau du code de la sécurité sociale
Art. D 243 du code de la sécurité sociale
Article L. 5424-1 du code du travail