

LE LISSAGE DES EFFETS DE SEUIL D'EFFECTIF

[La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008](#) a prévu à titre expérimental (pour les années 2008, 2009 et 2010) l'atténuation des effets de seuil pour plusieurs dispositifs.

Sont concernés par cette mesure : l'assujettissement à la participation formation, au versement transport, au FNAL supplémentaire, la réduction FILLON, la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires et l'exonération applicable aux contrats d'apprentissage.

Cette loi a été complétée par deux décrets du 23 juin 2009 ([n°2009-775](#) et [n°2009-776](#)) harmonisant les règles de décompte des effectifs.

[La circulaire n° DSS/5B/2010/38 de la Direction de la sécurité sociale du 1^{er} février 2010](#) précise pour chaque dispositif l'impact de la nouvelle réglementation.

Participation à la formation

Le taux de participation varie selon l'effectif de l'entreprise :

- moins de 10 salariés : 0,55% de la masse salariale annuelle brute,
- entre 10 et moins de 20 salariés : 1,05%
- 20 salariés et plus: 1,60%

Afin d'éviter un impact financier trop important pour les entreprises qui embauchent, un mécanisme d'assujettissement particulier a été instauré par [l'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005](#) pour les entreprises qui atteignent ou franchissent pour la première fois le seuil de 10 ou 20 salariés :

- le seuil de 10 salariés : l'année de franchissement du seuil et les deux suivantes, le taux de 0,55 % reste applicable, il est porté les années suivantes à 0,75 %, puis à 0,95 % et à 1,05 % la 6^{ème} année ;
- le seuil de 20 salariés : l'année de franchissement du seuil, le taux est fixé à 1,2 %, puis à 1,4 % l'année suivante et à 1,6 % la 3^{ème} année.

A ce mécanisme, le législateur a ajouté un régime dérogatoire pour les entreprises atteignant ou franchissant pour la première fois ces seuils en 2008, 2009 ou 2010 : le dispositif expérimental mis en place par la loi de modernisation de l'économie neutralise et atténue l'effet de seuil sur 6 ans.

Franchissement du seuil des 10 salariés

L'employeur qui franchit pour la première fois le seuil de dix salariés en 2008, 2009 ou 2010, bénéficie, au titre des années N, N+1 et N+2 du taux de 0,55%. Pour les années N+ 3, N+ 4 et N+ 5, l'entreprise est assujettie au taux applicable aux employeurs ayant un effectif compris entre 10 et 20 salariés, minoré pour la contribution « plan de formation » d'un pourcentage dégressif. Le taux de participation à la formation sera respectivement de 0,70%, 0,85% et 0,95%. Ce n'est qu'à l'année N+ 6 que l'employeur sera soumis au taux de 1,05%.

Franchissement du seuil des 20 salariés

L'employeur qui franchit pour la première fois le seuil de 20 salariés en 2008, 2009 ou 2010, bénéficie, au titre des années N, N+1 et N+2 du taux de 1,05%. Pour les années N+3, N+4 et N+5, l'employeur est assujetti au taux applicable aux employeurs d'au moins 20 salariés, minoré pour les versements CIF, professionnalisation et DIF d'un pourcentage dégressif. Le taux de participation à la formation sera respectivement de 1,15%, 1,30% et 1,45%. Ce n'est qu'à l'année N +6 que l'employeur sera soumis au taux de 1,6%.

L'employeur qui atteint ou dépasse au titre de la même année le seuil de 10 puis de 20 salariés est soumis aux dispositions prévues pour le franchissement du seuil des 20 salariés.

Mars 2010

Versement transport

Les employeurs sont assujettis à cette contribution s'ils occupent plus de 9 salariés en région parisienne ou dans le périmètre d'une zone de province où cette contribution est instituée.

Le taux applicable pour les départements de Paris et des Hauts de Seine est de 2,6 % du salaire brut. Le taux en vigueur dans les départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne est de 1,70 %.

Les employeurs qui atteignent ou franchissent le seuil de 10 salariés bénéficient depuis le 1er mai 1996 d'une dispense de versement pendant 3 ans et d'une réduction dégressive de leur taux de versement pendant les 3 années suivantes (75% de réduction la quatrième année, 50% la cinquième et 25% la sixième année). L'ACOSS, dans une [lettre circulaire du 2 janvier 2008](#), précise que **l'embauche du dixième salarié, qu'il soit employé ou non à temps partiel, ouvre droit à la mesure d'assujettissement progressif quand bien même l'effectif de l'entreprise serait supérieur au seuil de 9 salariés et inférieur à 10 salariés.**

La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a étendu le dispositif d'assujettissement progressif aux entreprises franchissant ce seuil en raison de la reprise ou de l'absorption d'une autre entreprise.

FNAL supplémentaire

Les employeurs sont assujettis à une cotisation FNAL de 0,10% applicable sur les salaires plafonnés, à laquelle se rajoute une cotisation de 0,40% pour les employeurs de 20 salariés et plus, applicable sur les salaires déplafonnés.

Les employeurs atteignant ou dépassant pour la première fois l'effectif des 20 salariés en 2008, 2009 ou 2010 bénéficient d'une dispense de versement pendant 3 ans et d'une réduction dégressive de leur taux de versement pendant les 3 années suivantes (0,30% de réduction la quatrième année, 0,20% la cinquième et 0,10% la sixième année).

La réduction Fillon

Cette réduction, portant sur les charges patronales de sécurité sociale, correspond au produit de la rémunération mensuelle brute versée au cours du mois civil multiplié par un coefficient.

Les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 19 salariés bénéficient d'un coefficient maximal de réduction de 0,281 (il est de 0,26 pour les autres entreprises).

Celles qui dépassent pour la première fois le seuil des 19 salariés en 2008, 2009 ou 2010 bénéficient d'un maintien de ce coefficient pendant 3 ans.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires

Dans le cadre du dispositif instauré par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (dite loi TEPA), les employeurs bénéficient, pour les heures supplémentaires effectuées, d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le montant de la déduction est de 1,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de 20 salariés au maximum et de 0,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les employeurs qui dépassent pour la première fois le seuil des 20 salariés en 2008, 2009 ou 2010 bénéficient du montant maximum de la déduction pendant 3 ans.

L'exonération de charges applicable aux contrats d'apprentissage

Mars 2010

Les entreprises occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat sont exonérées totalement des cotisations patronales et salariales légales et conventionnelles, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette exonération continue à s'appliquer pendant l'année au cours de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé pour la première fois et pendant les deux années suivantes.

Un mode de calcul des effectifs uniformisé pour ces dispositifs

Avant les décrets du 23 juin 2009, l'appréciation de l'effectif s'effectuait selon des règles différentes et sans tenir compte des variations d'effectifs qui pouvaient se produire en cours d'année.

Désormais, pour ces dispositifs, l'effectif est calculé au 31 décembre, tous établissements confondus. Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination de cette moyenne.

Exemple : si l'effectif d'une entreprise est égal à 0 pendant les mois de juillet et août, la moyenne des effectifs sera calculée sur 10 mois.

En cas de création d'entreprise en cours d'année et depuis le 1^{er} janvier 2010, l'effectif est apprécié à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés, dans la mesure où aucun salarié n'était présent au moment de la création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois de la première année.

Salariés pris en compte dans le calcul de l'effectif :

- les travailleurs à domicile,
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents,
- les salariés à temps partiel en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou à la durée conventionnelle du travail,
- les salariés 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, à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation,
- les intérimaires à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Salariés exclus du décompte des effectifs :

- les apprentis,
- les titulaires de certains contrats aidés (dans le secteur marchand : contrat initiative emploi, contrat d'insertion revenu minimum d'activité conclu avant le 1^{er} janvier 2010) pendant la durée de la convention,
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme de leur contrat ou de leur action de professionnalisation

Pour les entreprises de travail temporaire, leur effectif est déterminé en tenant compte de leurs salariés permanents et des intérimaires ayant eu des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

S'agissant des groupements d'employeurs, l'effectif à prendre en compte est celui des membres adhérents à l'exclusion des salariés qu'ils mettent à disposition d'une entreprise extérieure.