



CCI

Chambre de commerce et d'industrie
Versailles Val-d'Oise / Yvelines

<http://cciv.net>

CALCUL DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE L'ENTREPRISE

(SELON ARTICLE L620-10 DU CODE DU TRAVAIL)

SALARIES INCLUS DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

SONT INTEGRALEMENT PRIS EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF (1) :

- ♦ Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein
- ♦ Les travailleurs à domicile

SONT INCLUS DANS LE CALCUL DES EFFECTIFS AU PRORATA DU TEMPS DE TRAVAIL SELON LA DUREE LEGALE OU LA DUREE CONVENTIONNELLE :

- ♦ Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (2),
- ♦ Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent,
- ♦ Les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires (salariés intérimaires) (2).
- ♦ 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 leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle

(1) Sans préjudice de l'application de dispositions particulières excluant pour le décompte de l'effectif des entreprises les titulaires de certains contrats de travail, par exemple les apprentis en application de l'article L.117-11-1 du code du travail qui énonce : « Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

(2) Ils 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 pris en application des articles L122-26 ou L122-28-1 du code du travail.

REMARQUE : L'ordonnance du 2 août 2005 avait exclu du décompte de l'effectif, les jeunes de moins de 26 ans embauchés à compter du 22 juin 2005. Le Conseil d'État a suspendu ce texte.

MODALITES DE CALCUL DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE L'ENTREPRISE

La durée mensuelle du temps de travail applicable à l'entreprise est soit la durée légale, soit la durée conventionnelle.

Le calcul s'effectue en deux étapes :

- ♦ L'effectif de l'entreprise est déterminé par année civile, et s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due.
- ♦ Le calcul de l'effectif annuel moyen nécessite de calculer le temps de présence des salariés dans l'entreprise en mois, étant précisé que tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier.
- ♦ L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence des salariés dans l'entreprise.

Exemple :

Une entreprise emploie au cours d'une année les salariés suivants :

- 250 salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- 20 salariés sous contrat à durée déterminée de 12 mois à temps plein ;
- 10 salariés sous contrat à durée déterminée de 6 mois à temps partiel, à raison de 24 heures hebdomadaires ;
- 10 salariés intérimaires, pour une mission de 3 mois.

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est calculé comme suit :

$$[(250 \times 12) + (20 \times 12) + (10 \times 6 \times 24/35) + (10 \times 3)] / 12 = 3\,311 / 12 = 275,9$$

Cas particuliers d'entreprises :

♦ **Entreprises de travail temporaire**

- L'effectif annuel moyen de l'entreprise est calculé pour l'ensemble des entreprises concernées dans les conditions définies à l'article L620-10 du code du travail, qui trouve donc à s'appliquer aux entreprises de travail temporaire normalement régies par les dispositions de l'article L620-11 du code précité.
- Dans ces conditions, les salariés intérimaires, mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, ne sont pas comptabilisés dans l'effectif des entreprises de travail temporaire, pour le calcul de l'effectif annuel moyen de ces entreprises et la détermination du seuil minimal des contrats d'apprentissage devant être conclu.

♦ **Groupements d'employeurs**

Les salariés mis à disposition par les groupements d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ces derniers.



CCI

Chambre de commerce et d'industrie
Versailles Val-d'Oise / Yvelines

<http://cciv.net>

JEUNES INCLUS DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE JEUNES DE - 26 ANS EN ALTERNANCE

Entreprises d'au moins 250 salariés.....
.....ne satisfaisant pas à un seuil minimum de jeunes gens employés sous contrat de formation en alternance

En application du troisième alinéa de l'article 225 du CGI, issu de l'article 16 de la Loi du 31 mars 2006 pour l'Egalité des chances, **la majoration du taux de la taxe d'apprentissage s'applique aux entreprises d'au moins 250 salariés dont le nombre moyen annuel de jeunes de moins de vingt six ans sous contrat de professionnalisation ou sous contrat d'apprentissage dans l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence est inférieur à un certain seuil.**

Ces dispositions appellent les précisions suivantes :

1. Jeunes de moins de moins de vingt six ans : **sont pris en compte : les jeunes gens âgés de moins de vingt-six ans, y compris ceux qui atteignent l'âge de vingt-six ans au cours de l'année de référence ;**
2. **Contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage : sont pris en compte :**
 - a. Les titulaires de contrats de professionnalisation régis par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail ;
 - b. les apprentis mentionnés aux 1° à 5° de l'article 49 septies YJ de l'annexe III au CGI issu du décret n° 2006-907 du 21 juillet 2006, c'est à dire :
 - les apprentis dont le contrat est régi par les dispositions des articles L 117-1 à L. 117-8 du code du travail, à l'exception des apprentis de plus de 26 ans ayant bénéficié d'une dérogation à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage en application de l'article L. 117-3 du code du travail ;
 - les apprentis ayant la qualité de travailleurs handicapés conformément aux dispositions de l'article L.323-10 du code du travail et des apprentis bénéficiant de l'accompagnement personnalisé prévu à la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 322-4-17-2 du code du travail ;
 - les apprentis employés par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » au sens de l'article 23 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ;
 - les apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé dans les conditions prévues à l'article L. 337-3 du code de l'éducation ;
 - et les apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du code du service national.
3. Année de référence : **il s'agit de l'année de versement des rémunérations.**
4. **Seuil de jeunes sous contrat de formation en alternance (« quota alternance »)**

MODALITES DE DETERMINATION DU « QUOTA D'ALTERNANCE »

- Le nombre moyen annuel de jeunes titulaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est calculé, comme l'effectif moyen annuel de l'entreprise, à partir de l'effectif mensuel de l'entreprise (le temps de présence dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois, et tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier). Puis, le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.
- Les jeunes gens concernés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pendant la totalité de la durée de leur contrat, qu'ils soient dans l'entreprise ou dans l'établissement de formation. Il n'y a pas de condition de durée minimale de présence dans l'entreprise.
- Les jeunes gens liés par un contrat de professionnalisation à une entreprise de travail temporaire et mis à disposition d'entreprises utilisatrices sont comptabilisés dans l'effectif de ces dernières, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.
- De même, les jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeur sont comptabilisés dans l'effectif des entreprises auprès desquelles ils ont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.

MONTANT DU « QUOTA D'ALTERNANCE »

- Il est fixé, en pourcentage de l'effectif annuel moyen de l'entreprise concernée calculé conformément aux dispositions de l'article L. 620-10 du code du travail (cf. n° 6 et suivants), à 1% pour la taxe due à raison de rémunérations versées en 2006, à 2% pour celle due à raison des rémunérations versées en 2007 et à 3% pour celle due à raison des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2008.
- Le résultat obtenu est arrondi, le cas échéant, à l'entier inférieur.

Exemples de calcul du seuil de jeunes de – de 26 ans sous contrat de formation en alternance

1^{er} exemple :

Soit une entreprise dont l'effectif annuel moyen est de 260 salariés.

En 2006, l'entreprise doit compter au sein de son effectif au moins 1% de jeunes en alternance, soit 2,6 (260 x 1%). Ce résultat étant arrondi à l'entier inférieur, l'entreprise doit donc accueillir en 2006 au moins 2 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

En 2006, l'entreprise a employé 4 jeunes en alternance :

1 jeune du 01.01.2006 au 31.12.2006 ;
2 jeunes du 01.01.2006 au 30.06.2006 ;
1 jeune du 01.09.2006 au 31.12.2006.

Le nombre moyen annuel de jeunes en alternance accueilli en 2006 par l'entreprise est donc de :
 $[(1 \times 12) + (2 \times 6) + (1 \times 4)] / 12 = 28 / 12 = 2,3$.

Par suite, l'entreprise, qui respecte le seuil minimal de jeunes en alternance, est redevable de la taxe d'apprentissage due à raison des rémunérations versées en 2006 au taux de 0,5 %.

2^{ème} exemple :

Soit une entreprise dont l'effectif annuel moyen est de 750 salariés.

En 2006, l'entreprise doit compter au sein de son effectif au moins 1% de jeunes en alternance, soit 7,5 (750 x 1%). Après arrondi à l'entier inférieur, le quota de jeunes en alternance de l'entreprise s'établit donc à 7.

En 2006, l'entreprise a employé 11 jeunes en alternance :

2 jeunes du 01.01.2006 au 31.12.2006 ;
3 jeunes du 01.01.2006 au 30.06.2006 ;
6 jeunes du 01.09.2006 au 31.12.2006.

Le nombre moyen annuel de jeunes en alternance accueilli en 2006 par l'entreprise est donc de :
 $[(2 \times 12) + (3 \times 6) + (6 \times 4)] / 12 = 66 / 12 = 5,5$.

Par suite, l'entreprise, qui ne respecte pas le seuil minimal de jeunes en alternance, est redevable de la taxe d'apprentissage due à raison des rémunérations versées en 2006 au taux majoré de 0,6 %.



La majoration du taux de la taxe d'apprentissage au titre de l'insuffisance de jeunes de moins de vingt-six ans sous contrat de formation en alternance s'applique à la **taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2006**, c'est à dire à la taxe due à compter de 2007.