

Dernière mise à jour le 12 janvier 2022

# Règle de décompte des effectifs 2022

Depuis le 1er janvier 2020, est intervenu un changement concernant le décompte « sécurité sociale » des effectifs vis-à-vis de la détermination de certaines cotisations de sécurité sociale. Le décret confirmant ces modifications a été publié au JO du 1er

## Sommaire

- Point numéro 1 : l'application
- Point numéro 2 : effectif salarié annuel
- Point numéro 3 : effectif année création 1er emploi
- Point numéro 4 : salariés pris en compte et salariés exclus

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, est intervenu un changement concernant le décompte « sécurité sociale » des effectifs vis-à-vis de la détermination de certaines cotisations de sécurité sociale.

Le décret confirmant ces modifications a été publié au JO du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif, JO du 1 janvier 2020

## Point numéro 1 : l'application

Les nouvelles règles s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Point numéro 2 : effectif salarié annuel

L'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, avec une exception concernant la tarification AT/MP pour laquelle l'effectif de référence est celui de la « dernière année connue » (en d'autres termes celui de l'avant-dernière année).

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

## Point numéro 3 : effectif année création 1er emploi

L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise est l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel cette 1<sup>ère</sup> embauche a été réalisée.

## Point numéro 4 : salariés pris en compte et salariés exclus

Selon les termes de l'article R 130-1 du code de la sécurité sociale modifié, nous pouvons distinguer 3 catégories :

1. La 1<sup>ère</sup> concerne les personnes prises en compte dans la détermination de l'effectif ;
2. La 2<sup>ème</sup> concerne les personnes exclues ;
3. La troisième concerne les personnes exclues dans la détermination de l'effectif, mais néanmoins prises en considération

dans la détermination de l'effectif, pour l'application des dispositions légales relatives aux risques AT/MP.

Catégories	Personnes concernées
1 : personnes prises en compte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris lorsque le salarié est absent ou son contrat de travail suspendu.</li> <li>• Salariés du secteur public relevant de l'assurance chômage</li> </ul>
2 : personnes exclues	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée 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) ;</li> <li>• Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ;</li> <li>• Les salariés temporaires (lorsque le contrat de mission vise à remplacer un salarié absent) ;</li> <li>• Les stagiaires (car non titulaires d'un contrat de travail) ;</li> <li>• Les apprentis ;</li> <li>• Les titulaires contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;</li> <li>• Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat CDD (ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est un CDI) ;</li> <li>• Les personnes volontaires en service civique</li> </ul>
3 : personnes prises en compte pour tarification AT/MP	<p>De façon dérogatoire, sont néanmoins prises en compte, dans la détermination de l'effectif, pour l'application des dispositions légales relatives aux risques AT/MP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les apprentis ;</li> <li>• Les salariés sous contrat CIE ou CAE ;</li> <li>• Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat CDD (ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est un CDI).</li> </ul>