

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

boss.gouv.fr
Le bulletin officiel de la Sécurité sociale

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Accueil > Règles d'assujettissement > Effectif

Version en vigueur au 01/01/2025

Afficher les différences avec la version précédente

Effectifs

[Voir le détail de la mise à jour](#)

Chapitre 1 - Champ d'application et seuils d'effectifs concernés

- 10 L'assujettissement des employeurs à certaines obligations, l'application ou les modalités d'application de plusieurs champs de la législation sociale dépendent du nombre de salariés de l'entreprise.

Sont décrites dans la présente rubrique les modalités de comptabilisation des effectifs prévues par les articles L. 130-1, R. 130-1 et R. 130-2 du code de la sécurité sociale qui s'appliquent à l'ensemble des dispositifs prévus par le code de la sécurité sociale, ainsi qu'à certains dispositifs prévus par d'autres codes renvoyant aux articles du code de la sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de spécificités, qui ne font pas l'objet de commentaires au Bulletin officiel de la sécurité sociale.

Seules sont décrites les spécificités liées au décompte des effectifs applicables dans le cadre du versement mobilité et de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

-  Textes de référence : [Article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#), [Décret n°2017- 858 du 9 mai 2017](#), [Articles L.130-1](#), [R.130-1](#), [R.130-2 du code de la sécurité sociale](#)

- 20 Les dispositions présentées s'appliquent aux employeurs de droit privé et aux employeurs de droit public.

Le terme "entreprise" s'entend, dans la présente rubrique, comme incluant l'ensemble de ces employeurs.

Section 1 - Les seuils d'effectifs prévus par le code de la sécurité sociale

- 30 Le tableau ci-dessous présente les principaux dispositifs prévus par le code de la sécurité sociale pour lesquels les dispositions des articles L. 130-1, R.130-1 et R. 130-2 CSS s'appliquent.

Seuils d'effectifs applicables à l'assujettissement au forfait social

Dispositifs concernés	Seuil(s) d'effectifs applicable(s)	Référence
Assujettissement au forfait social au titre des contributions patronales de prévoyance complémentaire	Seuil de 11 salariés	L. 137-15 CSS
Assujettissement au forfait social au titre de l'intérressement, de la participation et des plans d'épargne salariale	Seuil de 50 salariés	L.137-15 CSS
Assujettissement au forfait social au titre de l'intéressement	Seuils de 50 et de 250 salariés	L.137-15 CSS

Seuils d'effectifs déterminant la tarification des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles

Modalités de tarifications concernées	Seuil(s) d'effectifs applicable(s)	Référence
Tarification collective	Seuil de 20 salariés	D. 242-6-2 CSS
Tarification mixte	Seuils de 20 et 150 salariés	
Tarification individuelle	Seuil de 150 salariés	
Tarification spécifique aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Seuils de 50, 150 et 300 salariés	D.242-30 CSS

Seuils d'effectifs applicables à certaines exonérations

Dispositifs d'exonération concernés	Seuil(s) d'effectifs applicable(s)	Référence
Détermination du coefficient applicable dans le cadre du calcul de la réduction générale	Seuil de 50 salariés	L. 241-13 CSS
Détermination du coefficient applicable dans le cadre du calcul de l'exonération aide à domicile dans le secteur privé	Seuil de 50 salariés	L. 241-10 III CSS
Exonération Lodeom (Cf. Chapitre 5 de la rubrique Exonérations zonées)	Bénéfice de l'exonération Lodeom tous secteurs d'activité	Seuil de 11 salariés
	Barèmes d'exonération	Seuil de 250 salariés
Bénéfice de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires	Seuil de 20 salariés	L. 241-18 CSS
Bénéfice de l'exonération applicable au titre des embauches effectuées en zones de revitalisation rurale (ZRR) (Cf. chapitre 1 de la rubrique relative aux Exonérations zonées)	Seuil de 50 salariés	L. 241-19 CSS
Bénéfice de l'exonération applicable aux organismes d'intérêt général (OIG) en zones de revitalisation rurale (ZRR), pour les contrats conclus avant le 1er novembre 2007 (cf. Chapitre 2 de la rubrique relative aux Exonérations zonées)	Seuil de 500 salariés	Article 19 de la loi n°2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008

Seuils d'effectifs applicables en matière de recouvrement et de contrôle

Dispositifs concernés	Seuil(s) applicable(s)	Référence
Limitation à moins de trois mois de la durée des contrôles prévus à l'article L. 243-7	Seuil de 20 salariés	L. 243-13 CSS
Détermination de la date d'exigibilité de la déclaration et du paiement des cotisations et contributions	Seuil de 50 salariés	R. 243-6 CSS
Possibilité pour les employeurs d'opter pour le versement trimestriel des cotisations	Seuil de 11 salariés	R. 243-6-1 CSS
Application du dispositif d'interlocuteur unique et de versement en lieu unique à certaines entreprises (Cf. chapitre 4 de la présente fiche)	Seuil de 250 salariés	R. 243-6-3 CSS

Dispositifs concernés	Seuil(s) applicable(s)	Référence
Possibilité de procéder à un contrôle sur pièces dans les locaux de l'organisme de recouvrement	Seuil de 11 salariés	R. 243-59-3 CSS

Section 2 - Les seuils d'effectifs prévus par d'autres dispositions que celles du code de la sécurité sociale

- 40 Le tableau ci-dessous récapitule les principaux dispositifs prévus par d'autres codes pour lesquels les dispositions des articles L. 130-1, R.130-1 et R. 130-2 du code de la sécurité sociale s'appliquent sous réserve, dans certains cas, des conditions particulières prévues à ces dispositifs. Sont mentionnés les seuils susceptibles d'être mis en œuvre ou vérifiés par les Urssaf, les caisses de mutualité sociale agricole (CMSA) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans le cadre de leurs missions de recouvrement.

Seuils d'effectifs applicables pour déterminer l'assujettissement à certaines contributions

Dispositifs concernés	Seuil(s) d'effectifs applicable(s)	Référence
Assujettissement au versement mobilité (cf. chapitre 5 de la présente rubrique, à venir)	Seuil de 11 salariés sur la zone de versement mobilité	L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales
Assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et au versement d'une contribution en cas de non-respect de l'obligation (cf. chapitre 6 de la présente rubrique, à venir)	Seuil de 20 salariés	L. 5212-1 et suivants du code du travail
Assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage	Seuil de 250 salariés	L. 6242-1 du code du travail
Assujettissement à la participation de l'employeur à l'effort construction	Seuil de 50 salariés	L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation

Seuils d'effectifs applicables pour la détermination de certains taux de contributions

Dispositifs concernés	Seuil(s) d'effectifs applicable(s)	Référence
Détermination du taux de contribution au FNAL	Seuil de 50 salariés	L. 813-4 et L. 813-5 du code de la construction et de l'habitation
Détermination de l'obligation de financement des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (taux de la contribution à la formation professionnelle continue)	Seuil de 11 salariés	L. 6331-1 A, L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail
Modulation du taux de la contribution patronale d'assurance chômage en fonction du taux de séparation de l'employeur	Seuil de 11 salariés	Articles 50-1 à 51 de l'annexe A au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, modifié par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021

Seuils d'effectifs applicables en matière d'épargne salariale

Dispositifs concernés	Seuils d'effectifs applicables	Référence
Intéressement : possibilité de bénéficier de l'intéressement pour certaines catégories de personnes	Seuils de 1 et 250 salariés	L. 3312-3 du code du travail

	Dispositifs concernés	Seuls d'effectifs applicables	Référence
Participation	Obligation pour les entreprises de garantir le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise	Seuil de 50 salariés	L. 3322-2 du code du travail
	Possibilité de bénéficier de la participation pour certaines catégories de personnes	Seuils de 1 et 250 salariés	L. 3324-2 du code du travail
	Plans d'épargne : possibilité de participer aux plans d'épargne entreprise (PEE) pour certaines catégories de personnes	Seuils de 1 et 250 salariés	L. 3332-2 du code du travail

Autres seuils d'effectifs

	Dispositifs concernés	Seuil(s) d'effectifs applicable(s)	Référence
	Détermination des petites et moyennes entreprises pouvant bénéficier d'un prêt de main d'œuvre présumé sans but lucratif	Seuil de 250 salariés	L. 8241-3 code du travail
	Détermination des groupes d'entreprises pouvant opérer un prêt de main d'œuvre présumé sans but lucratif	Seuil de 5000 salariés	L. 8241-3 code du travail
Seuils applicables en matière d'artisanat	Obligation d'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre des entreprises	Seuil de 11 salariés	Article 19 de la loi 96-603 du 5 juillet 1996
	Possibilité de demeurer immatriculé au répertoire des métiers ou au registre des entreprises	Seuil de 250 salariés	
	Possibilité pour les salariés d'acquérir des chèques vacances avec la contribution de leur employeur	Seuil de 50 salariés	L. 411-1 du code du tourisme
	Détermination des entreprises pouvant bénéficier d'une prime à l'apprentissage	Seuil de 250 salariés	L. 6243-1 et L. 6243-1-1 du Code du travail

Chapitre 2 - Modalités d'appréciation de l'effectif d'une entreprise

Section 1 - Niveau d'appréciation de l'effectif

50 L'effectif de l'employeur s'apprécie au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire de l'ensemble de ses établissements situés sur le territoire français au sens de l'article L. 111-2 du code de la sécurité sociale.

Les mêmes modalités sont applicables aux autres employeurs (collectivités, associations,...) pour l'ensemble de leurs établissements.

Exemple :

Au cours d'un mois, une entreprise comportant deux établissements emploie (sur l'ensemble du mois et à temps complet) :

- 3 salariés dans son établissement A,
- 8 salariés dans son établissement B.

L'effectif moyen mensuel (EMM) de l'entreprise sur ce mois est donc de 11 salariés, résultat de 3+8.

60 Pour les œuvres nationales de bienfaisance, le calcul de l'effectif s'effectue également au niveau de l'entreprise et non au niveau de chaque centre d'activité autonome de l'œuvre nationale de bienfaisance.

70 Pour les entreprises françaises employant des salariés dans des établissements dans plusieurs pays, il doit être tenu compte des salariés des seuls établissements situés en France.

80 Pour les entreprises étrangères ayant des établissements situés en France et à l'étranger, il doit être tenu compte des salariés des seuls établissements situés en France.

Remarque

Par exception, pour l'appréciation de la mise en œuvre des dispositifs d'exonération et d'aide au paiement mis en place pour les employeurs affectés par la crise sanitaire liée au COVID, l'effectif d'une entreprise étrangère prend en compte l'ensemble des établissements situés en France et à l'étranger.

 Textes de référence : [Instruction du 28 septembre 2021](#) , [articles L. 130-1](#) , [L. 111-2 du code de la sécurité sociale](#)

Section 2 - Effectif moyen annuel (EMA)

- 90 L'effectif salarié de l'employeur au titre d'une année civile 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.

Cet effectif est ici désigné sous le terme d'effectif moyen annuel (EMA).

- 100 L'EMA d'une année N est donc déterminé selon la formule suivante :

EMA année N = somme des effectifs moyens mensuels (EMM) N -1 / nombre de mois de l'année N-1 au cours desquels l'EMM est non nul

- 110 L'effectif salarié annuel est arrondi au centième inférieur (soit deux chiffres après la virgule).

Exemple :

Cas n°1 : Sur l'année 2024, un employeur emploie 3 salariés de janvier à mars, puis 6 salariés en d'avril, puis 4 salariés de mai à décembre (tous à temps plein).

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 est égal à 3,91, résultat de – (3+3+3+6+4+4+4+4+4+4+4) / 12.

Cas n°2 : Sur l'année 2024, un employeur emploie 3 salariés au cours des mois de janvier à mars, puis 0 salarié au cours des mois d'avril et de mai, puis 4 salariés de juin à décembre (tous à temps plein).

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 est égal à 3,70, résultat de – (3+3+3+4+4+4+4+4+4) / 10.

 Textes de référence : [articles L. 130-1](#) , [R. 130-1 du code de la sécurité sociale](#)

- 120 La transmission de la déclaration sociale nominative (DSN) permet aux employeurs de satisfaire à l'obligation de comptabilisation des effectifs. Au moyen des données individuelles transmises par la DSN, les Urssaf, les caisses de mutualité sociale agricole (CMSA) ou les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) calculent et mettent à disposition des entreprises, chaque année, leur effectif moyen annuel.

 Textes de référence : [articles L. 133-5-3](#) , [R. 133-14, 7° du code de la sécurité sociale](#)

Section 3 - Effectif à prendre en compte l'année de la création du premier emploi dans l'entreprise

- 130 L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi pourvu par un salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise (et non exclu dans l'effectif en application des I et II de la Section I du Chapitre 3 de la présente rubrique) correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche.

Exemple :

Une entreprise est créée le 15 mars 2025 et désigne son mandataire social. Elle embauche un apprenti le 1er mai 2025, puis cinq salariés, à temps complet, le 14 juin 2025. L'effectif applicable en 2025 pour cette entreprise est donc l'effectif au 30 juin 2025, soit 5.

- 140 L'effectif salarié à retenir est donc le nombre des salariés présents le dernier jour du mois pour les différents établissements existants au sein de l'entreprise, peu important qu'un ou plusieurs salariés n'aient pas été présents une partie de ce mois. Il n'est donc pas tenu compte de la durée de la relation de travail pour déterminer l'effectif pour l'année de la création de l'entreprise.

- 150 L'effectif est calculé selon les règles prévues au chapitre 3 de la présente rubrique. Les modalités particulières de comptabilisation applicables en cas de temps de travail partiel ou non complet sont donc quant à elles applicables.

- 160 L'effectif ainsi obtenu est celui retenu pour l'entreprise à compter du jour de l'embauche du premier salarié jusqu'au 31 décembre de l'année de cette embauche.

 Textes de référence : [articles L. 130-1](#) , [R. 130-1 du code de la sécurité sociale](#) , [L. 1111-2 du code du travail](#)

Exemple :

Cas n°1 : Un employeur embauche son premier salarié le 1er avril 2024 à temps plein. Au 30 avril, il n'emploie toujours qu'un seul salarié. À compter du 1er mai 2024, il embauche quatre autres salariés, également à temps plein.

- L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024, pour la période du 1er avril au 31 décembre, est de 1 salarié (correspondant à l'effectif présent au 30 avril).
- L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 correspondra à la moyenne du nombre de personnes effectivement employées chaque mois d'avril à décembre 2024, soit 4,55, résultat de $(1+5+5+5+5+5+5+5+5)/9$

Cas n°2 : Un employeur embauche son premier salarié le 10 avril 2024, puis un deuxième le 15 avril et enfin un troisième le 20 avril (tous à temps plein). Au 30 avril, il emploie donc 3 salariés.

- L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024, pour la période du 10 avril au 31 décembre, est de 3 salariés (correspondant à l'effectif présent au 30 avril).
 - L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 correspondra à la moyenne du nombre de personnes employées chaque mois d'avril à décembre 2024, soit, sans autre évolution, 2,84, résultat de $(1,59(*)+3+3+3+3+3+3+3)/9$.
- (*) 1,59 correspond à la prise en compte des 3 salariés embauchés sur le mois d'avril, au prorata de leur temps de présence sur le mois

Cas n°3 : Un employeur embauche son premier salarié le 10 avril 2024, puis un second pour la période du 15 avril au 25 avril (tous à temps plein). Au 30 avril, il emploie donc un seul salarié.

- L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024, pour la période du 10 avril au 31 décembre, est de 1 salarié (correspondant à l'effectif présent au 30 avril).
 - L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 correspondra à la moyenne du nombre de personnes employées chaque mois d'avril à décembre 2024, soit, sans autre évolution, 1, résultat de $(1,06(*)+1+1+1+1+1+1)/9$.
- (*) 1,06 correspond à la prise en compte des 2 salariés embauchés sur le mois d'avril, au prorata de leur temps de présence sur le mois.

Section 4 - Effectif à prendre en compte en cas de transfert de salariés en cours d'année

- 170 L'effectif à prendre en compte l'année du transfert dans l'entreprise de contrats de travail à la suite d'une modification juridique dans la situation de l'employeur (succession, vente, fusion, création, transformation de fond, mise en société de l'entreprise), de transferts conventionnels ou d'applications volontaires de l'article L. 1224-1 du code du travail correspond à l'effectif présent au dernier jour du mois au cours duquel est réalisé le transfert des contrats.
- 180 Ainsi, doit être retenu l'effectif présent au dernier jour du mois dans les différents établissements de l'entreprise, peu importe que l'un ou plusieurs des salariés n'aient pas été présents une partie de ce mois. Il n'est donc pas tenu compte de la durée de la relation de travail pour déterminer l'effectif en cas de transfert de salariés en cours d'année.
- 190 L'effectif est calculé selon les règles prévues au chapitre 3 de la présente rubrique. Les modalités particulières de comptabilisation applicables en cas de temps de travail partiel ou non complet sont également applicables.
- 200 L'effectif à retenir en cas de transfert est déterminé pour les deux entreprises concernées.
- 210 L'effectif résultant d'un transfert est à prendre en compte à compter du 1er jour du mois au cours duquel a été réalisée la modification juridique (sans tenir compte le cas échéant des dates d'effet rétroactives de cet acte) jusqu'au 31 décembre de l'année du transfert.

Il n'y a donc pas de rétroactivité de ce nouvel effectif au 1er janvier de l'année considérée.



Textes de référence : [articles L. 130-1](#) , [R. 130-1 V du code de la sécurité sociale](#)

- 220 L'effectif à prendre en compte du 1er janvier au dernier jour du mois précédent le mois du transfert est l'effectif annuel, soit l'effectif correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Exemple :

Au cours de l'année 2023, un employeur emploie 3 salariés sur les mois de janvier à mars, puis 5 salariés sur le mois d'avril, puis 4 salariés sur les mois de mai à décembre (tous à temps plein).

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024 en l'absence de toute modification est donc égal à 3,83, résultat de $(3+3+3+5+4+4+4+4+4+4+4+4)/12$.

Toutefois, le 15 mai 2024, à la suite d'une fusion, 5 salariés sont transférés au sein de la société qui employait déjà 4 salariés sur ce mois. Au 31 mai 2024, l'employeur emploie donc 9 salariés (tous à temps plein).

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024 est donc finalement :

- de 3,83 du 1er janvier au 30 avril ;

- et de 9 du 1er mai au 31 décembre.

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 correspondra à la moyenne du nombre de personnes effectivement employées sur chacun des mois de l'année 2024, soit 7,14, résultat de $4+4+4+4+6,7(*)+9+9+9+9+9+9/12$.

(*) 6,7 correspond à l'EMM du mois de mai lequel tient compte des 4 salariés employés tout le mois et des 5 salariés employés à compter du 15 mai, au prorata de leur temps d'emploi sur le mois.

Exemple :

Au cours de l'année 2023, un employeur emploie 15 salariés à temps plein sur chacun des mois de l'année. L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024 en l'absence de toute modification est donc égal à 15, résultat de $15*12/12$.

Toutefois, le 15 mai 2024, 5 salariés sont transférés au sein d'une autre société. Au 31 mai 2024, l'employeur n'emploie donc plus que 10 salariés.

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024 est donc finalement :

- de 15 du 1er janvier au 30 avril ;
- et de 10 du 1er mai au 31 décembre.

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 correspondra à la moyenne du nombre de personnes effectivement employées sur chacun des mois de l'année 2024, soit 11,85, résultat de $15+15+15+15+12,25(*)+10+10+10+10+10/12$.

(*) 12,25 correspond à l'effectif calculé sur le mois de mai soit 10 salariés pris en compte pour 1 et 5 salariés pris en compte pour 0,45 du fait de leur départ en cours de mois.

Chapitre 3 - Principes de calcul de l'effectif de l'entreprise

Section 1 - Personnes à prendre en compte

I. Personnes incluses

- 230 Pour la détermination de l'effectif sont prises en compte les personnes titulaires d'un contrat de travail, y compris lorsque le contrat de travail est suspendu, avec ou sans maintien de salaire.
- 240 Sont notamment à prendre en compte dans les effectifs de l'entreprise la totalité des personnes titulaires de contrats de travail ou de conventions auxquelles s'applique l'article L.311-2 du code de la sécurité sociale, imposant leur affiliation à la sécurité sociale en France.



Textes de référence : [Articles R. 130-1 II alinéa 1](#) , [L. 311-2 du code de la sécurité sociale](#)

Ainsi, dans l'hypothèse de salariés expatriés en France et assujettis au régime général de sécurité sociale français à titre obligatoire, le droit du travail national que les parties au contrat décident d'appliquer n'est pas à prendre en compte.

- 250 L'effectif inclut également les personnes suivantes, même si elles ne sont pas titulaires d'un contrat de travail :
- agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs (EPA),
 - agents titulaires et non titulaires des collectivités territoriales,
 - agents statutaires et non statutaires des EPA autres que ceux de l'État,
 - fonctionnaires territoriaux des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC),
 - agents non statutaires des GIP,
 - militaires,
 - salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat (RNECME),
 - salariés relevant des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)* des collectivités territoriales, ou des sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles elles ont une participation majoritaire,
 - personnels des chambres de commerce et d'industrie,
 - fonctionnaires de France Télécom placés hors de la position d'activité dans leur corps,
 - salariés des entreprises des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières,



Textes de référence : [Article R. 130-1 II alinéa 1 du code de la sécurité sociale](#) , [article L. 5424-1 du code du travail](#)

- 260 Sont par ailleurs inclus dans l'effectif les salariés titulaires d'un contrat d'entrepreneur salarié associé (CESA) et les salariés titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE).

II. Personnes exclues

L'exclusion de certaines personnes du calcul de l'effectif peut résulter des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de l'absence d'un contrat de travail ou de modalités particulières.

280 Ainsi, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs :

- Les titulaires de CDD recrutés pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu quel qu'en soit le motif. Par extension, cette exclusion s'applique également aux agents recrutés dans le public pour remplacer des agents absents,
- Les volontaires en service civique,
- Les apprentis,
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi (CIE),
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE),
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- Les salariés français expatriés, dès lors que leur affiliation au régime français de sécurité sociale n'est pas maintenue.

 Textes de référence : [deuxième phrase du 2° de l'article L. 1111-2 du code du travail](#) , [article L. 1111-3 du code du travail](#) , [R. 130-1 II alinéa 1](#) , [article R. 372-4 du code de la sécurité sociale](#)

Remarque

Les apprentis, les titulaires d'un contrat initiative-emploi (CIE), les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les titulaires d'un contrat de professionnalisation sont toutefois inclus dans l'effectif en ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

 Texte de référence : [article R. 130-1 III°](#)

290 Ne sont pas non plus comptabilisées dans les effectifs les personnes qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail :

- Les stagiaires mentionnés aux articles L. 124-1 et suivants du code de l'éducation,
- Les mandataires sociaux,
- Les titulaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail,
- Les titulaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE),
- Les titulaires d'un contrat de type « parcours d'accès aux carrières »,
- Les militaires de réserve,
- Les vendeurs, colporteurs et porteurs de presse,
- Les vendeurs à domicile indépendant,
- Les compagnons d'Emmaüs.

300 Enfin, certaines catégories particulières sont exclues selon les modalités suivantes :

- Les personnes titulaires d'un mandat d'élu ne sont pas prises en compte dans l'effectif de la structure au sein de laquelle elles exercent leur activité d'élu.
- Les administrateurs des groupements mutualistes ne sont pas pris en compte dans l'effectif du groupement.
- Les collaborateurs occasionnels du service public (COSP) qui effectuent une mission de service public ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de la structure pour laquelle ils effectuent leur mission.
- Les stagiaires de la formation professionnelle continue ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'organisme dans lequel ils effectuent leur formation.

 Texte de référence : [articles L. 311-3 du code de la sécurité sociale](#)

III. Cas des personnes mises à disposition d'un employeur par un autre employeur

A. Salariés de droit privé

310 Les salariés de droit privé mis à disposition d'une autre structure (salariés intérimaires, salariés portés) sont :

- comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise d'origine,
- et exclus de l'effectif de l'entreprise d'accueil.

320 L'effectif d'une entreprise de travail temporaire (ETT) ou d'une entreprise de portage salarial prend donc en compte :

- tous les salariés permanents,
- tous les salariés qui ont été liés à la structure par un contrat de mission (ETT) ou un contrat de travail (entreprise de portage) au cours de l'année.

A compter du 1er janvier 2025, l'effectif (correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, soit du 1er janvier au 31 décembre 2024) d'un groupement d'employeurs prend uniquement en compte les salariés permanents. En revanche, à compter de cette même date, l'effectif d'un groupement d'employeurs continue de prendre en compte les salariés permanents ainsi que les salariés mis à la disposition des entreprises utilisatrices pour l'application des dispositions relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

 Textes de référence : [article L. 130-1](#) , [article R. 130-1 du code la sécurité sociale](#) , [article L. 1251-1 du code du travail](#)

B. Agents publics

- 330 Les agents publics mis à disposition dans une autre structure (publique ou privée) sont comptabilisés dans l'effectif de leur administration d'origine.

Ils sont exclus du calcul des effectifs de l'entreprise d'accueil pendant toute la durée de la mise à disposition.

- 340 Les agents publics détachés dans une autre structure (publique ou privée) sont en revanche comptabilisés dans l'effectif de la structure d'accueil.

Ils sont exclus du calcul des effectifs de leur administration d'origine pendant toute la durée du détachement.

Section 2 - Modalités de prise en compte de la durée de travail et de la durée du contrat

- 350 Les salariés ou agents dont le contrat ne couvre pas tout le mois ainsi que ceux qui ne travaillent pas à temps plein ou complet sont pris en compte à proportion de leur durée de travail et/ou de la durée de leur contrat au cours du mois.

- 360 En conséquence, dès lors que leur contrat de travail couvre l'ensemble du mois, sont pris en compte dans l'effectif pour une unité entière :

- les salariés à temps plein, c'est-à-dire :

- les salariés dont la durée de travail correspond à la durée légale du travail, ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement,

- les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année, le mois ou la semaine, d'une durée égale ou supérieure à la durée légale correspondante ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement,

- ainsi que les salariés ayant conclu une convention de forfait jour sur l'année d'une durée égale à 218 jours ou à la durée équivalente à un temps plein fixée par convention ou accord collectif de travail ;

- les agents à temps complet, c'est-à-dire ceux occupant un emploi pour une durée de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires).

 Textes de référence : [articles R. 130-1 du code de la sécurité sociale](#) , [L. 3121-56](#) , [L. 3121-64](#) , [L. 3123-1 du code du travail](#)

I. Prise en compte de la durée de travail

A. Principe

1. Proratisation en fonction du temps travaillé

- 370 Les personnes ne travaillant pas à temps plein ou complet sont :

- les salariés à temps partiel au sens du droit du travail, c'est à dire ceux dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail (qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale correspondante, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement,
- les personnes incluses dans l'effectif même si elles ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, telles que mentionnées au I de la section I du chapitre 3, et qui sont employées à temps partiel.

 Texte de référence : [article L. 3123-1 du code du travail](#)

- 380 Les personnes ne travaillant pas à temps plein ou complet sont comptabilisées à proportion de leur durée de travail selon la formule suivante :

somme totale des heures inscrites au contrat de travail / durée légale de travail (ou conventionnelle si elle est inférieure)

Exemple :

Au cours d'un mois, une entreprise pratiquant la durée légale de travail emploie,

- 3 salariés à temps plein,
- un salarié à temps partiel dont l'horaire est fixé à 20h par semaine.

Les salariés à temps plein sont comptabilisés pour 1.

Le salarié à temps partiel est comptabilisé pour 20/35, soit pour 0,57.

L'EMM de l'entreprise sur ce mois est donc de $3,57 - (1+1+0,57)$.

Exemple :

Au cours d'un mois, une entreprise pratiquant la durée légale de travail emploie :

- 2 salariés à temps plein,
- un salarié en forfait heures dont le forfait est fixé à 1500 heures annuelles,

- un salarié en forfait heures dont le forfait est fixé à 140 heures mensuelles,

Les salariés à temps plein sont comptabilisés pour 1.

Le salarié en forfait annuel en heures est comptabilisé pour 0,93 résultat de 1500/1607.

Le salarié en forfait mensuel en heures est comptabilisé pour 0,92 résultat de 140/151,67.

L'EMM de l'entreprise sur ce mois est donc de 3,85 résultat de $1+1+0,93+0,92$.

Les salariés placés en temps partiel thérapeutique sont retenus au prorata de leur durée de travail, dans les mêmes conditions que les autres salariés. La formule suivante est alors applicable :

somme totale des heures inscrites à l'avenant au contrat de travail ou au document écrit signé par le salarié dans le cadre du temps thérapeutique / durée légale de travail (ou conventionnelle si elle est inférieure)

Le contrat de travail du salarié placé en temps partiel thérapeutique n'étant pas suspendu pour la partie qui n'est pas travaillée à titre temporaire, le salarié éventuellement embauché au titre de cette absence n'est pas exclu de l'effectif.

Remarque

Cette règle pour les salariés à temps partiel thérapeutique est applicable à compter du 1er janvier 2023 (effectif annuel de 2023, calculé à partir des données 2022).

2. Application à certains contrats

390 Pour certains salariés dont le contrat de travail comprend à la fois des phases d'activité et des phases d'inactivité, ne sont prises en compte, pour déterminer leur quotité dans l'effectif de l'entreprise, que les phases d'activité.

Sont concernés :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII), qui alternent des phases d'activité et d'inactivité en fonction des besoins de l'entreprise.
- Les formateurs occasionnels, qui peuvent être en CDI intermittent avec une activité fluctuante sur l'année.
- Les salariés titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE), qui est un contrat de travail spécifique indépendant de la durée du travail, avec une durée maximale de travail de 80 jours sur 12 mois consécutifs.
- Les salariés portés, qui alternent des phases d'activité et d'inactivité en fonction des besoins des entreprises clientes.

400 Ces salariés sont comptabilisés selon les modalités suivantes :

quotité du salarié = quotité d'activité du contrat rémunéré pour le mois (en jours ou en heures) / Quotité d'activité du contrat équivalente à un temps plein sur la période considérée (en jours ou en heures).

Le résultat est borné à 1.

La quotité d'activité du contrat équivalant à un temps plein sur la période considérée est de 21,67 si la donnée est exprimée en jours ($5 \times 52 / 12$) ou de 151,67 si elle est exprimée en heures ($35 \times 52 / 12$).

Exemple :

Cas n°1 : Le contrat de travail d'un salarié en CDII prévoit :

Au mois d'avril, 2 jours d'activité (un mercredi et un samedi). Sur ce mois, il est comptabilisé pour 0,09 unité résultat de 2 / 21,67.

Au mois de septembre, 4 heures le 10 du mois, puis 3 heures le 15. Sur ce mois, il sera comptabilisé pour 0,04 unité résultat de 7 / 151,67.

Cas n°2 : Le contrat de travail d'un formateur occasionnel prévoit 24 jours d'activité dans l'année, à raison de 2 jours par mois. Pour le mois d'avril, par exemple, il est comptabilisé pour 0,09 unité résultat de 2 / 21,67.

Cas n°3 : Le contrat de travail d'un salarié en contrat d'engagement éducatif prévoit 50 jours d'activité de janvier à octobre 2021, à raison de 5 jours par mois. Pour avril, par exemple, il est comptabilisé pour 0,23 unité résultat de 5 / 21,67.

Cas n°4 : Le contrat de travail d'un salarié porté prévoit 2 jours d'activité (un vendredi et un lundi) au mois d'avril. Sur ce mois, il est comptabilisé pour 0,09 résultat de 2 / 21,67.

Au mois de juin 2021, l'activité de ce même salarié est de 10 jours. Sur ce mois, il est comptabilisé pour 0,46 résultat de 10 / 21,67.

Enfin, au mois de septembre, son activité est de 4 heures le 10 du mois, puis 3 heures le 15. Sur ce mois, il sera comptabilisé pour 0,04 résultat de 7 / 151,67.

Important

Les salariés dont le contrat de travail comprend des phases d'activité et d'inactivité sont comptabilisés en fonction de leur durée de travail effective. Cette disposition est applicable à compter du 1er janvier 2022, soit à l'effectif applicable à compter de cette date, calculé sur les données de l'année 2021.

- 410 Les salariés en convention individuelle de forfait en jours réduit sont retenus au prorata de leur durée de travail selon la formule suivante :

nombre de jours inscrits dans la convention de forfait (contrat de travail) / 218 (*)

(*) ou durée conventionnelle du forfait jours non-réduit si elle est inférieure

Exemple :

Au cours d'un mois, une entreprise appliquant la durée légale de travail, et une durée de travail de 218 jours pour les forfait jours, emploie :

- 2 salariés à temps plein,
- un salarié en forfait jours à 218 jours par an ;
- un salarié en forfait jours réduit à 109 jours par an.

Les salariés à temps plein sont comptabilisés pour 1.

Le salarié en forfait jours non réduit est comptabilisé pour 1.

Le salarié en forfait jours réduit est comptabilisé pour 109/218, soit pour 0,50.

L'EMM de l'entreprise est donc de 3,50 résultat de 1+1+1+0,50.

Important

Les salariés en forfait jours réduit sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail. Cette disposition est applicable à compter du 1er janvier 2022, soit à l'effectif applicable à compter de cette date, calculé sur les données de l'année 2021.

B. Cas particuliers de calcul en fonction de la rémunération

- 420 Certaines catégories de personnes, dont il n'est pas possible de tenir compte de la durée de travail, sont prises en compte dans l'effectif au prorata du rapport entre :

- leur rémunération pour la période habituelle de paie (généralement mensuelle) soumise à cotisations et contributions de sécurité sociale (avant application de la déduction forfaitaire spécifique),,
- et la valeur mensuelle du Smic, sur la base de la durée légale du travail (ou la somme des valeurs mensuelles du Smic applicables sur les périodes de paie le cas échéant).

Sont notamment visés :

- Les personnes rémunérées au cachet (dont artistes et techniciens du spectacle),,
- Les journalistes rémunérés à la pige,
- Les vacataires de la fonction publique (ce qui inclut les enseignants vacataires),
- Les VRP multicartes,,
- Les entrepreneurs salariés titulaires d'un contrat d'entrepreneur salarié associé (CESA) en coopérative d'activité et d'emploi (CAE).

- 430 Pour ces personnes, en cas de début ou de fin de contrat en cours de mois, le décompte à due proportion du nombre de jours calendaires en emploi est également applicable. Dans ce cas, l'effectif correspond à la plus faible des deux valeurs entre :

- le prorata calculé au regard du Smic ;
- et le prorata calculé au regard de la durée du contrat sur le mois.

Exemple :

Cas n°1 : un journaliste rémunéré à la pige est lié par un contrat de travail à une entreprise de presse pour tout le mois de janvier 2025. Sur ce mois, il effectue 2 piges pour lesquelles il perçoit une rémunération totale de 350 euros.

Sur ce mois, il est comptabilisé pour 350 / 1 801,80 (la valeur du SMIC mensuel au 1er janvier 2025) ; soit pour 0,19.

Cas n°2 : un journaliste rémunéré à la pige est lié par un contrat de travail à une entreprise de presse à compter du 12 janvier 2025. Sur ce mois, il effectue 1 pige pour laquelle il perçoit une rémunération de 200 euros.

Le prorata calculé au regard du Smic est le suivant : $200 / 1\ 801,80 = 0,11$

Le prorata calculé au regard de la durée de contrat est le suivant : $20/31 = 0,64$

Sur ce mois, le salarié est donc comptabilisé pour 0,11 (on retient la plus faible des deux valeurs).

Cas n°3 : un journaliste rémunéré à la pige est lié par un contrat de travail à une entreprise de presse à compter du 12 janvier 2025. Sur ce mois, il effectue 5 piges pour lesquelles il perçoit une rémunération de 1200 euros.

Le prorata calculé au regard du Smic est le suivant : $1\ 200 / 1\ 801,80 = 0,66$

Le prorata calculé au regard de la durée de contrat est le suivant : $20/31 = 0,64$

Sur ce mois, le salarié est donc comptabilisé pour 0,64 (on retient la plus faible des deux valeurs).

Cas n°4 : un VRP multicartes est employé par une entreprise sur l'ensemble du premier trimestre 2025 (janvier-février-mars).

Fin mars 2025, il perçoit 4 560 euros au titre de l'ensemble de la période (rémunération versée trimestriellement).

Sur chacun des mois du trimestre, il est comptabilisé pour $4\ 560 / 5\ 405,40^*$ soit pour 0,84.

* montant correspondant à la somme des valeurs mensuelles du SMIC applicables sur la période (1 801,80 euros).



Textes de référence : [Article L. 7111-3 du code du travail](#), , [Cass. soc, 10 mai 2006, n°05-60268](#)

II. Prise en compte de la durée du contrat (contrat ne couvrant pas la totalité de la période mensuelle)

- 440 Les personnes dont le contrat de travail ne couvre pas tout le mois (embauche/débauche en cours de mois) sont prises en compte, au titre du mois concerné, à due proportion du nombre de jours calendaires du mois pendant lequel elles sont employées, selon la formule suivante :

nombre de jours calendaires de la période d'emploi / nombre de jours calendaires du mois

Exemple :

Cas n°1 : Au cours du mois de janvier 2025, une entreprise pratiquant la durée légale de travail, et qui emploie déjà 6 salariés à temps plein, embauche un 7ème salarié à temps plein également, à compter du 20 janvier.

Sur le mois de janvier,

- les salariés présents antérieurement sont comptabilisés pour 1,
- le salarié embauché le 20 est comptabilisé pour $12/31$, soit pour 0,38.

L'EMM de l'entreprise pour le mois de janvier est donc de $6,38 - (1+1+1+1+1+0,38)$.

Cas n°2 : Au cours du mois de février 2025, un des salariés prend sa retraite le 15 au soir.

En conséquence, sur ce mois,

- 6 salariés sont présents tout le mois et sont comptabilisés pour 1,
- un salarié est présent 15 jours et est donc comptabilisé pour $15/28$, soit pour 0,53.

L'EMM de l'entreprise pour le mois de février est donc de $6,53 - (1+1+1+1+1+0,53)$.

III. Application cumulative des deux règles de comptabilisation

- 450 Le cas échéant, les deux proratas (selon le temps de travail et selon la durée du contrat) s'appliquent pour un même salarié sur un même mois (salarié embauché en cours de mois à temps partiel par exemple), selon la formule suivante :

(nombre de jours calendaires de la période d'emploi / nombre de jours calendaires du mois) × (somme totale des heures inscrites au contrat de travail / durée légale de travail (ou conventionnelle si elle est inférieure))

Exemple :

Au cours du mois de janvier 2025, une entreprise pratiquant la durée légale du travail, et qui emploie déjà 6 salariés à temps plein, embauche un 7ème salarié à temps partiel à compter du 20 janvier, pour un contrat de 20 heures par semaine.

Au titre du mois de janvier :

- les salariés présents antérieurement sont comptabilisés pour 1,
- le salarié embauché le 20 est comptabilisé pour $12/31 \times 20/35$, soit pour 0,22.

L'EMM de l'entreprise pour le mois de janvier est donc de 6,22, résultat de $1+1+1+1+1+0,22$.



Textes de référence : [article R. 130-1 du code de la sécurité sociale](#) , [article L. 1111-2 du code du travail](#)

Chapitre 4 - Neutralisation des effets du franchissement d'un seuil d'effectif

Remarque

Pour rappel, la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite PACTE, a prévu une harmonisation des seuils d'effectif accompagnée d'un dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuils pendant 5 années civiles applicable à partir du 1er janvier 2020. Ainsi, pour les entreprises qui ont franchi un seuil à compter de 2020 et dont l'effectif est resté supérieur ou égal à ce seuil pour chaque exercice pendant 5 années civiles consécutives, les conséquences de ce franchissement de seuil doivent être prises en compte dès 2025.

Toutefois, le fait de repasser sous le seuil, puis de le franchir à nouveau à la hausse, permet à l'employeur de bénéficier d'une nouvelle période de neutralisation de 5 années civiles.

L'ensemble de ces règles est présenté dans la section 3 du présent chapitre.

Section 1 - Champ d'application

- 460 En application de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, les effets du franchissement d'un seuil sont neutralisés pendant une période temporaire pour les obligations pour lesquelles le calcul d'un seuil d'effectif est effectué en application du même article (voir le chapitre 1).



Texte de référence : [article L. 130-1 II du code de la sécurité sociale](#)

Section 2 - Modalités de neutralisation des effets du franchissement de seuil d'effectif

I. Principe de neutralisation en cas de franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif

- 470 Le seuil d'effectif doit avoir été atteint ou franchi à la hausse durant 5 années civiles consécutives pour emporter ses effets sur la situation de l'entreprise.

Par conséquent, si un employeur franchit à la hausse un seuil au titre d'une année N, au regard de l'effectif de cette année N calculé à partir des données de chacun des mois de l'année précédente (N-1), les conséquences de ce franchissement ne seront prises en compte qu'à compter du sixième exercice suivant ce franchissement, soit à compter de l'exercice civil N+5, pour autant que l'effectif soit resté supérieur ou égal à ce seuil pour chacun de ces exercices.

- 480 De plus, l'effectif de cette première année de prise en compte des conséquences du franchissement doit également être supérieur ou égal à ce seuil.

Exemple :

Un employeur franchit à la hausse un seuil d'effectif au 1er janvier 2025 (effectif calculé au regard des données de l'année 2024).

Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte à compter du 1er janvier 2030 si :

- l'effectif est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives, c'est-à-dire au titre des années 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029 (effectifs respectivement calculés au regard des données des années 2024, 2025, 2026 et 2027 et 2028) ;
- et si l'effectif de l'année 2030 (calculé au regard des données de l'année 2029) est également au moins égal au seuil.



Texte de référence : [article L. 130-1 II du code de la sécurité sociale](#)

II. Atteinte d'un seuil via l'effectif de première embauche

- 490 La neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles concerne les situations de franchissement de seuils à la hausse, compte tenu de l'effectif annuel défini à l'article L. 130-1, I CSS.
- 500 Cette neutralisation ne s'applique pas aux entreprises dont l'effectif issu de l'application des règles prévues à la Section 3 du Chapitre 2 de la présente rubrique est égal ou supérieur au seuil, la condition de franchissement à la hausse n'étant, dans ce cas, pas respectée.

En effet, dès lors qu'il est le premier effectif calculé dans l'entreprise, l'effectif résultant de la création du premier emploi salarié n'est pas considéré comme un franchissement de seuil.

L'entreprise est dans ce cas immédiatement assujettie à l'obligation concernée.

Remarque

Cette règle s'applique sous réserve des mesures spécifiques d'atténuation des effets de seuils prévues pour la situation de la création d'entreprise avec un effectif au moins au seuil existant dans certains dispositifs dont l'OETH (voir le III de la section 1 du chapitre 6 de la présente rubrique).

Exemple :

Une entreprise est créée le 15 mars 2025 et emploie dès cette date un effectif salarié (calculé au 31 mars 2025) supérieur à un seuil d'assujettissement donné. Cet effectif est à prendre en compte du 1er mars 2025 au 31 décembre 2025.

L'entreprise est immédiatement tenue, au titre des mois de mars 2025 et suivants, au respect des obligations résultant du dépassement de ce seuil d'effectif.

Exemple :

Une entreprise est créée le 15 mars 2025 et n'emploie aucun salarié à cette date.

Le 10 mai 2025, elle embauche 15 salariés à temps plein (tous présents le 31 mai). Son premier effectif (calculé au 31 mai 2025) est supérieur au seuil d'assujettissement de 11 salariés.

L'entreprise est immédiatement tenue, au titre des mois de mai 2025 et suivants, au respect des obligations résultant du dépassement de ce seuil d'effectif.

III. Atteinte d'un seuil d'effectif à la suite d'un transfert de salariés en cours d'année

- 510 La neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles consécutives concerne les situations de franchissement de seuils à la hausse, compte tenu de l'effectif annuel des employeurs.

Elle s'applique également lors du franchissement d'un seuil en cours d'année du fait d'un transfert de contrat de travail.

Elle s'applique par conséquent aussi lors du franchissement d'un seuil en cours d'année du fait d'un transfert de contrats de travail de plusieurs entités à destination d'une structure tierce créée à cet effet, sous réserve des mesures spécifiques d'atténuation des effets de seuils prévues dans certains dispositifs.

- 520 Dans cette situation, l'employeur bénéficie de la neutralisation à compter du 1er jour du mois du transfert, pour cinq années consécutives à compter de l'année du transfert des contrats de travail.

Exemple :

Une entreprise dont l'effectif au 1er janvier 2025 (calculé au moyen des données mensuelles 2024) est de 5 salariés franchit le seuil de 11 salariés lors du transfert de 8 salariés (en CDI temps plein) d'une autre entreprise au 31 mars 2025.

Compte tenu de l'effectif résultant du transfert applicable du 1er mars au 31 décembre 2025, sans le bénéfice de la neutralisation, l'entreprise aurait été assujettie au forfait social au titre des contributions patronales de prévoyance complémentaire à compter du 1er mars 2025.

Elle bénéficie toutefois de la neutralisation des effets du franchissement de seuil du 1er mars 2025 au 31 décembre 2029 si l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé pendant cinq années civiles.

Elle sera assujettie au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire à compter du 1er janvier 2030 si l'effectif de l'année 2030 (calculé au regard des données de l'année 2029) est au moins égal à 11 salariés.

Exemple :

Une entreprise est créée le 1er mars 2025 pour regrouper deux entreprises préexistantes. Y sont immédiatement transférés les 11 salariés issus des deux sociétés antérieures.

L'effectif de l'entreprise nouvelle pour 2025 (calculé au 31 mars 2025) atteint le seuil d'assujettissement de 11 salariés. Compte tenu du fait que le franchissement de seuil est lié au transfert des contrats de travail issus des deux sociétés fusionnant, l'entreprise bénéficie des 5 années de neutralisation des effets du franchissement du seuil.

IV. Franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif

A. Cas général

- 530 En cas de franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif, l'employeur ne sera plus soumis à l'obligation applicable aux entreprises dont l'effectif excède ce seuil, dès l'année au titre de laquelle cet effectif est applicable.
- 540 En cas de nouveau franchissement à la hausse de ce seuil, l'employeur bénéficiera à nouveau de la période de neutralisation de 5 ans.

Exemple :

Au 1er janvier 2025, un employeur, dont l'effectif annuel 2024 (calculé au regard des données de l'année 2023) était de 55 salariés franchit à la baisse le seuil de 50 salariés (son effectif annuel 2025, calculé au regard des données de l'année 2024, est de 49 salariés).

À compter du 1er janvier 2025, cet employeur n'est plus assujetti à la contribution au FNAL au taux de 0,50% sur l'intégralité de l'assiette, mais au taux de 0,10% sur une assiette limitée au plafond de la sécurité sociale applicable sur la période.

Ce même employeur franchit à nouveau à la hausse le seuil d'effectif de 50 salariés au 1er janvier 2026 (effectif calculé au regard des données de l'année 2025).

Son effectif se maintient au moins au niveau du seuil au titre des 4 années suivantes (2027, 2028, 2029 et 2030) soit 5 années.

Cet employeur sera à nouveau tenu par l'obligation de contribuer au FNAL au taux de 0,50% sur l'intégralité de l'assiette à compter du 1er janvier 2031, sous réserve que son effectif annuel pour 2031 (calculé au regard des données de l'année 2030) soit au moins égal à 50 salariés.

B. Application au dispositif de versement en lieu unique

550

Le versement en lieu unique, ou auprès d'un interlocuteur unique, est applicable aux entreprises qui emploient 250 salariés dans des établissements situés dans la circonscription de plusieurs organismes de recouvrement (ou si l'entreprise appartient à un groupe dont l'effectif cumulé des entreprises, situées dans la circonscription de plusieurs organismes de recouvrement, est d'au moins 500 salariés) jusqu'au 31 décembre de la quatrième année suivant l'année durant laquelle la condition de déclenchement de l'assujettissement au versement a été atteinte.

Lorsqu'une entreprise est assujettie au régime de versement en lieu unique, elle le demeure en dépit des éventuelles fluctuations d'effectif en-dessous du seuil d'assujettissement, pendant ces quatre années.

560

Le dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil s'applique aux entreprises dont l'effectif atteint le seuil de 250 salariés au 1er janvier 2020.

570

Ainsi, à compter du 1er janvier 2020, lorsque l'effectif d'une entreprise atteint le seuil de 250 salariés et que cet effectif est au moins égal à ce seuil pendant 5 années civiles consécutives, cette entreprise est assujettie au dispositif d'interlocuteur unique à l'issue de ces 5 années.

Lorsqu'une entreprise atteint pour la première fois l'effectif de 250 salariés, cet effectif n'emporte de conséquence en termes d'obligation déclarative que s'il se maintient ou augmente pendant les quatre années suivantes.

À défaut, le franchissement ponctuel du seuil n'entraîne pas d'assujettissement au dispositif.

580

Les entreprises déjà assujetties en 2019 au dispositif d'interlocuteur unique ne peuvent pas bénéficier de la neutralisation de cinq ans. Ces entreprises demeurent assujetties au régime de versement en lieu unique en 2020 et pour les années suivantes, nonobstant les fluctuations d'effectifs, conformément aux dispositions spécifiques en vigueur applicables à l'interlocuteur unique.

590

De même, les entreprises pour lesquelles l'interlocuteur unique est désigné au 1er janvier 2020 demeurent assujetties au régime de versement en lieu unique en 2020 et pour les quatre années suivantes, nonobstant les fluctuations d'effectif.

Exemple :

Une entreprise a un effectif annuel de 250 salariés au 1er janvier 2019. L'interlocuteur unique est désigné au 1er janvier 2020, année à partir de laquelle l'entreprise est assujettie au régime de versement en lieu unique.

Au 1er janvier 2023, elle justifie d'un effectif de 200 salariés. Elle demeurera toutefois assujettie au versement en lieu unique à minima jusqu'au 31 décembre 2024, peu important les fluctuations de son effectif.

Au 1er janvier 2025, si elle justifie d'un effectif inférieur à 250 salariés, elle ne sera plus assujettie au VLU.

Si elle franchit à la hausse le seuil de 250 salariés par la suite, elle bénéficiera de la neutralisation de 5 ans.

600

Si une entreprise n'est pas déjà soumise au régime de versement en lieu unique en 2019 ou en 2020, mais que son effectif franchit à la hausse le seuil de 250 salariés en 2020, elle bénéficiera de la neutralisation pendant 5 années civiles. Si elle franchit à la baisse le seuil de 250 salariés, puis par la suite, une nouvelle fois à la hausse le seuil de 250 salariés, elle pourra à nouveau bénéficier de la neutralisation de cinq années civiles.

Exemple :

Une entreprise a un effectif annuel de 200 salariés au 1er janvier 2019. Elle n'est pas assujettie à la désignation d'un interlocuteur unique en 2019.

Cette entreprise franchit le seuil d'effectif de 250 salariés au 1er janvier 2020 (effectif calculé au regard des données de l'année 2019). Elle bénéficie en principe de la neutralisation pendant une durée de cinq années civiles.

Pour le versement des cotisations et contributions sociales dues au titre des années 2020 et 2021, elle n'est pas assujettie au régime de versement en lieu unique.

Au 1er janvier 2022, l'effectif de l'entreprise franchit à la baisse le seuil de 250 salariés. Au 1er janvier 2023, elle constate qu'elle dépasse le seuil de 250 salariés (effectif annuel calculé au regard des données de l'année 2022).

Son effectif annuel est au moins au seuil de 250 salariés au cours des 5 années civiles suivantes. Elle sera donc assujettie à la désignation d'un interlocuteur unique au 1er janvier 2028 et restera dans ce dispositif d'interlocuteur unique du 1er janvier 2029 jusqu'au 31 décembre 2032, nonobstant les fluctuations d'effectifs.



Textes de référence : [articles L. 130-1 II](#) , [R.243-6-3 code de la sécurité sociale](#)

Section 3 - Articulation avec les mesures d'atténuation des effets de seuils en vigueur avant le 1er janvier 2020

I. Principes

- 610 La neutralisation des effets du franchissement de seuil s'applique à compter du 1er janvier 2020.
- 620 Elle ne s'applique pas aux entreprises dont l'effectif au 1er janvier 2020 (calculé au regard des données de l'année 2019) est supérieur à un seuil, et qui étaient déjà tenues par l'obligation liée à ce seuil en 2019 eu égard à leur effectif annuel 2019 (calculé au regard des données de l'année 2018).
- 630 La neutralisation des effets du franchissement de seuil ne s'applique pas aux entreprises qui bénéficiaient déjà d'une mesure de lissage ou de neutralisation des effets de franchissement d'un seuil au 31 décembre 2019.

Ces employeurs n'ont pas la possibilité de bénéficier du nouveau délai de 5 ans, y compris lorsque 2019 était la dernière année d'application du dispositif de lissage.

Pour ces entreprises, l'ancienne mesure s'applique jusqu'à son terme. Elles sont ensuite directement tenues par l'obligation concernée, sous réserve que l'effectif soit toujours au moins au niveau du seuil.

- 640 Si ces employeurs franchissent un seuil d'effectif à la baisse à compter du 1er janvier 2020 (sur la base des données de l'année 2019), puis franchissent à nouveau ce seuil à la hausse, la mesure de neutralisation pendant 5 ans leur sera alors applicable.

Exemple :

En 2019, une entreprise est assujettie au forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement, son effectif annuel 2019 étant de plus de 250 salariés (effectif calculé au regard des données de l'année 2018).

Au 1er janvier 2020, son effectif annuel 2020 (calculé au regard des données de l'année 2019) est inférieur au seuil de 250 salariés. Elle n'est plus tenue par l'obligation de cotiser au forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement en 2020.

Au 1er janvier 2022, son effectif annuel 2022 (calculé au regard des données de l'année 2021) franchit de nouveau le seuil de 250 salariés. L'entreprise sera à nouveau tenue par l'obligation de cotiser au forfait social à compter du 1er janvier 2027, sous réserve que l'effectif soit demeuré au moins au niveau du seuil au titre des années 2022 à 2026 et que son effectif annuel 2027 soit égal ou supérieur à 250 salariés.



Texte de référence : [article 11 XIII de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019](#)

II. Applications

A. Au versement mobilité

- 650 Les employeurs qui emploient au moins 11 salariés dans une zone où le versement mobilité a été institué, c'est-à-dire dans le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité, sont assujettis à cette contribution. L'effectif de 11 salariés s'apprécie au sein de chaque zone de versement mobilité (voir le **chapitre 5**).
- 660 Jusqu'au 31 décembre 2019, les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, pour la première fois, le seuil d'assujettissement dans une zone soumise au versement mobilité, bénéficiaient d'un dispositif de dispense et d'abattement dégressif du versement mobilité sur une période de 6 ans.

- 670 Ce dispositif est abrogé depuis le 1er janvier 2020 mais continue de s'appliquer aux entreprises qui en bénéficiaient au 31 décembre 2019.

Le dispositif d'assujettissement progressif court ainsi jusqu'à son terme sans que l'employeur puisse appliquer la neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles consécutives.

- 680 A compter du 1er janvier 2020 (effectif annuel 2020, calculé à partir des données 2019), en cas de franchissement du seuil de 11 à la baisse, l'employeur qui n'est plus assujetti au versement mobilité se trouve dans le droit commun. Dans l'hypothèse d'un nouveau franchissement de seuil à la hausse, il bénéficiera de la mesure de neutralisation de 5 ans.

Exemple :

Au 1er janvier 2020, un employeur est dans la 4ème année de neutralisation de son assujettissement au versement mobilité. En 2020, il est donc redevable du versement mobilité avec un abattement de 75%.

Au 1er janvier 2021 (effectif annuel 2021, calculé à partir des données 2020) son effectif est de 10 salariés : il n'est donc pas redevable du versement mobilité en 2021.

Si au 1er janvier 2022 (effectif annuel 2022, calculé à partir des données 2021), son effectif est porté à 11 salariés, l'employeur pourra bénéficier de la neutralisation pendant 5 ans (sous réserve que l'effectif demeure au moins au niveau du seuil pendant ces cinq années). Il ne sera donc pas redevable du versement mobilité en 2022.

 Textes de référence : [article L. 2333-64 du code général des collectivités territoriales](#), [articles L. 2333-64](#), et [L. 2531-2, dans leur version en vigueur avant le 1er janvier 2020](#)

B. Au dispositif "LODEOM"

- 690 Afin de soutenir l'activité économique et le développement des entreprises en outre-mer, des mesures d'exonération de cotisations et contributions patronales ont été mises en place en faveur des employeurs implantés en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin (mesures dites LODEOM).
- 700 Les employeurs occupant moins de 11 salariés peuvent bénéficier de l'exonération LODEOM.

Pour l'appréciation de l'effectif applicable pour le bénéfice de ces exonérations, il convient de se reporter au chapitre 5 de la rubrique relative aux [Exonération zonées – Chapitre 5](#).

Remarque

Les règles relatives au calcul de l'effectif pour le bénéfice de l'exonération LODEOM s'appliquent également pour l'appréciation du seuil de 250 salariés conditionnant l'accès à l'un des barèmes du dispositif d'exonération.

- 710 Le dispositif spécifique LODEOM prévoit que si l'effectif vient à atteindre ou dépasser le seuil de 11 salariés, le bénéfice intégral de l'exonération est maintenu dans la limite des 11 salariés précédemment occupés ou, en cas de départ, remplacés.
- Ce dispositif de neutralisation est applicable sans limitation de durée tant que l'effectif de l'employeur est d'au moins 11 salariés.
- 720 Cette règle s'applique lorsque le franchissement à la hausse du seuil d'effectif est pris en compte, c'est-à-dire lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives, conformément à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Exemple :

Une société a un effectif annuel 2025 (calculé à partir des données mensuelles 2024) de 10 salariés et applique l'exonération LODEOM pour ces 10 salariés.

En février 2025, 4 salariés sont embauchés (hors transfert de salariés).

L'effectif annuel 2026 de cet employeur, calculé au 31 décembre 2025 et correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année 2025, est de 14 salariés.

A compter du 1er janvier 2026, si l'effectif reste supérieur au seuil, l'employeur continue de bénéficier de l'exonération applicable aux employeurs de moins de 11 salariés pendant cinq années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2030.

A compter du 1er janvier 2031, la règle relative au franchissement à la hausse du seuil d'effectif de 11 salariés s'applique.

L'employeur continue à bénéficier pour les 10 premiers salariés embauchés de l'exonération applicable aux employeurs occupant moins de 11 salariés. Pour les 4 autres salariés, il peut éventuellement bénéficier de l'exonération sectorielle s'il remplit les critères d'éligibilité.

 Textes de référence : [Loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer](#), [articles L. 752-3-2](#), [L. 752-3-3 du code de la sécurité sociale](#), et rubrique du BOSS relative aux Exonérations zonées

C. A la contribution FNAL

730

Important

La contribution au FNAL fixée à 0,1 % pour les employeurs de moins de 20 salariés sur la part des rémunérations inférieure au PASS et au taux de 0,5 % pour les employeurs d'au moins 20 salariés sur la totalité des rémunérations n'est plus applicable depuis le 1er janvier 2020. Pour rappel, les entreprises qui franchissaient le seuil de 20 salariés au titre des années 2016, 2017 et 2018 pouvaient continuer d'appliquer le taux de 0,1 % pendant 3 ans.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la contribution au FNAL s'élève à 0,1 % de l'assiette limitée aux rémunérations soumises à cotisations pour la part inférieure au plafond de la sécurité sociale applicable sur la période.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le taux est de 0,5 % et s'applique à la totalité des rémunérations.

740

Remarque

- Les employeurs dont l'effectif annuel 2019 était inférieur à 50 salariés (sousmis à un FNAL de 0,1 % ou de 0,5 % selon leur effectif au titre de l'année 2019) bénéficiaient d'un taux de 0,1 % en cas de franchissement du seuil de 50 salariés au 1er janvier 2020. Ils peuvent bénéficier de la neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant 5 années civiles.
- En revanche, les employeurs dont l'effectif annuel 2019 était supérieur ou égal à 50 salariés et dont l'effectif annuel 2020 est resté au moins égal à ce seuil ne pouvaient pas bénéficier de la mesure de neutralisation.

750

Exemple

Une entreprise de 50 salariés au 1er janvier 2020 (effectif annuel 2020 calculé à partir des données 2019) sera assujettie en 2020 au FNAL au taux applicable en fonction de son effectif annuel 2019 (effectif calculé à partir des données 2018) :

- si l'effectif annuel 2019 est inférieur à 50 salariés, l'entreprise bénéficiera de la neutralisation de 5 années à compter du 1er janvier 2020 ;
- si l'effectif annuel 2019 est d'au moins 50 salariés, l'entreprise sera assujettie au taux de 0,50 %.

 Textes de référence : [Article L.834-1 ancien du code de la sécurité sociale](#), [article 15 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016](#), [article L. 813-4 du code de la construction et de l'habitation](#), [article L. 813-5 du code de la construction et de l'habitation](#), [ordonnance n° 2019-770 du 17 juillet 2019](#)

D. A la contribution à la formation professionnelle (CFP)

760

Tout employeur établi en France est redevable de la contribution à la formation professionnelle (CFP), à l'exception :

- de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs (EPA) ;
- des employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France, mentionnés à l'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale ;
- des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux relevant de la fonction publique hospitalière, des groupements de coopération sanitaire mentionnés aux articles L. 6133-1 et L. 6133-4 du code de la santé publique et des groupements de coopération sociale et médico-sociale mentionnés à l'article L. 312-7 du code de l'action sociale et des familles ;
- des organismes chargés de l'organisation en France d'une compétition sportive internationale à raison des rémunérations versées à leurs salariés dont les fonctions sont directement liées à l'organisation de la compétition sportive internationale, dès lors que la décision d'attribution de la compétition à la France est intervenue avant le 31 décembre 2017 ;

au taux de la contribution fixé, dans le cas général en fonction de son effectif :

- employeurs de moins de 11 salariés : 0,55 % ;
- employeurs de 11 salariés et plus : 1 %.

 Textes de référence : [articles L. 6131-1](#), [L. 6331-1](#), [L. 6331-2 du code du travail](#)

Remarque

Un taux particulier est fixé pour les employeurs de personnels intermittents du spectacle : il est fixé à 2 %.

Des taux particuliers sont également fixés pour les employeurs du secteur du bâtiment et des travaux publics :

- 0,30 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
- 0,22 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Pour les entreprises de travail temporaire, le taux de contribution légale à la formation professionnelle est identique à celui des autres employeurs (0,55 % ou 1 % selon l'effectif). A cette contribution légale s'ajoute une contribution conventionnelle due par toutes les ETT, quel que soit leur effectif, dont le taux est d'au moins 0,30 %.

 Textes de référence : [articles L. 6331-55](#) , [L. 6331-35](#) , [L. 6331-38](#) , [L. 6331-69 du code du travail](#) , [accord du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie \(art. 3.1\)](#) , [accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage \(art. 3\)](#)

- 770 A compter du 1er janvier 2020, deux dispositifs d'atténuation des effets de seuils se succèdent :
- les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, au titre de l'année 2018 ou de l'année 2019 et en tout état de cause avant le 31 décembre 2019, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés restent soumis, pour cette année et les quatre années suivantes, au taux de 0,55 % ;
 - les employeurs qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés à compter du 1er janvier 2020 (effectif 2020 calculé sur les données 2019), bénéficient de la mesure de neutralisation sur 5 ans dans les conditions de droit commun.

 Textes de référence : [article 11 XIII de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#) , [article L. 130-1 II du code de la sécurité sociale](#)

- 780 Il en résulte qu'en cas d'atteinte ou de franchissement du seuil de 11 salariés, et sous réserve de variations ultérieures, l'employeur concerné sera redevable de la CFP aux taux suivants :

Année du franchissement du seuil (effectif applicable en N, calculé sur les données N-1)	Taux applicable sur l'année						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
2017	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
2018	0,55%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
2019	0,55%	0,55%	1%	1%	1%	1%	1%
2020	0,55%	0,55%	0,55%	1%	1%	1%	1%
2021	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	1%	1%	1%
2022	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	1%	1%
2023	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	1%

Exemple :

Un employeur redevable de la CFP au taux de 0,55 % franchit le seuil de 11 salariés en 2020 (effectif applicable en 2020, calculé au moyen des données de l'année 2019).

Il demeure soumis au taux de 0,55 % au titre des années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024, et sera soumis au taux de 1 % à compter de l'année 2025 sous réserve :

- que son effectif soit demeuré d'au moins 11 salariés au titre des années 2020 à 2024 (effectifs respectivement calculés au moyen des données des années 2019 à 2023) ;
- et que son effectif 2025 (calculé au moyen des données de l'année 2024) soit également au moins égal à 11 salariés.

Chapitre 5 - Modalités particulières de décompte de l'effectif en matière de versement mobilité

- 790 Ces modalités permettent de déterminer l'effectif de l'employeur dans chacune des zones dans lesquelles il a des établissements et y emploie des salariés ainsi que dans les zones dans lesquelles il n'a pas d'établissement mais y emploie des salariés, afin de déterminer s'il est, ou non, assujetti au versement mobilité dans ces zones.

Remarque

Pour une vision complète des règles régissant le versement mobilité, ces modalités sont à compléter des règles spécifiques permettant d'en déterminer l'assiette et le taux, qui ne sont pas commentées au présent chapitre.

Section 1 - Prise en compte du salarié dans l'effectif de la zone

I. Cas général

800 Les employeurs sont assujettis au versement mobilité (VM) lorsqu'ils emploient au moins onze salariés, tous établissements confondus, dans le ressort d'une zone où a été institué le versement mobilité.

L'effectif déterminant l'assujettissement au versement mobilité s'apprécie donc au sein de chaque zone de versement mobilité.

810 Le salarié est pris en compte dans l'effectif de la zone où se situe l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit, peu important son lieu effectif de travail.

820 Ce principe reste valable tant qu'il exerce son activité dans un établissement de l'employeur, peu important que l'établissement dans lequel il exerce soit situé dans une autre zone de versement mobilité ou hors d'une zone de versement mobilité.

830 Ce principe général s'applique à l'ensemble des salariés, qu'ils soient sédentaires ou itinérants, qui sont rattachés à l'effectif de la zone où se situe l'établissement tenant le RUP sur lequel ils sont inscrits, sauf à exercer plus de 3 mois consécutifs hors établissement de l'employeur et dans une autre zone de versement mobilité ou hors d'une zone de versement mobilité (Voir la section 2 I du présent chapitre).

Exemple :

Un salarié est inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A et y travaille. Il est pris en compte dans l'effectif de la zone A.

Exemple :

Un salarié, inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A, travaille temporairement dans le cadre du remplacement d'un salarié absent dans un autre établissement de l'employeur situé en zone B. Il est pris en compte dans l'effectif de la zone A.

Exemple :

Un salarié VRP exerçant une activité commerciale, inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A, travaille dans plusieurs zones (zones VM et hors zone) sans jamais rester plus de 3 mois consécutifs dans la même zone. Il est pris en compte dans l'effectif de la zone A.

 Textes de référence : [Article D. 2333-87 \(hors Ile-de-France\)](#) , [article D. 2531-7 \(pour l'Ile de France\) du code général des collectivités territoriales](#)

840 Les règles de décompte de droit commun rappelées dans les chapitres précédents sont appliquées aux employeurs pour déterminer l'assujettissement au versement mobilité.

Ainsi l'effectif au sein de la zone correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun de mois de l'année N-1 (chapitre 2 – section 2). S'appliquent également au versement mobilité les règles relatives :

- aux salariés inclus / salariés exclus (chapitre 3 – section 1) ;
- aux modalités de décompte selon la durée de travail et la durée du contrat (chapitre 3 – section 2) ;
- à la neutralisation pendant 5 années civiles en cas de franchissement de seuil (chapitre 4).

 Textes de référence : [Article L. 2333-64 \(hors Île-de-France\)](#) , [article L. 2531-2 \(pour l'Île-de-France\) du code général des collectivités territoriales](#)

845 *Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000006*

Question : Les vendeurs à domicile indépendants (VDI) sont-ils pris en compte dans l'effectif d'assujettissement au versement mobilité ?

Leurs rémunérations sont-elles à prendre en compte dans l'assiette du versement mobilité dès lors que le seuil d'assujettissement d'au moins 11 salariés est atteint ?

Réponse : Les VDI sont exclus du décompte de l'effectif puisqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail. En revanche, leurs rémunérations sont incluses dans l'assiette du versement mobilité dans les conditions de droit commun dès lors que le seuil d'assujettissement est atteint sur la zone.

II. Effectif de l'année de création du premier emploi dans l'établissement au titre du versement mobilité

850

L'effectif à prendre en compte au titre du versement mobilité pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail au sein d'une zone correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée la première embauche.

Pour l'application de cette règle, seul le cas d'une embauche (et non d'un transfert) au sein d'un établissement situé dans la zone (inscription du salarié au RUP de l'établissement), est considéré comme une création d'emploi.

- 860 La prise en compte dans la zone d'un salarié inscrit au RUP d'une autre zone au motif qu'il y exerce depuis plus de trois mois consécutifs n'est pas considérée comme une création d'emploi dans la zone.

Exemple :

Une entreprise comportant un établissement en zone A et assujettie au versement mobilité dans cette zone (20 salariés) ouvre un second établissement en zone B le 20 avril 2025. Elle y embauche son premier salarié le 4 mai. Le 31 mai 2025, elle y emploie 3 salariés.

Pour l'année 2025, en zone B,

- l'effectif de l'employeur sur la zone pour la période du 1er janvier au 30 avril 2025 est celui déterminé sur la base des données de l'année 2024 (salariés éventuellement décomptés dans la zone car y travaillant hors d'un établissement de l'employeur pendant plus de 3 mois consécutifs). Sur cette période, l'entreprise sera soumise au VM dans la zone si elle atteint le seuil d'assujettissement.
- l'effectif de l'employeur sur la zone au titre du VM pour la période du 1er mai au 31 décembre 2025 est de 3 salariés (correspondant à l'effectif présent au 31 mai sous réserve de la présence de salariés inscrit au RUP d'un établissement situé dans une autre zone, et travaillant en zone B depuis plus de 3 mois consécutifs). Pendant cette période, l'entreprise n'est donc pas soumise au VM dans la zone.

Pour l'année 2026, l'effectif de l'employeur au titre du VM dans la zone B correspondra à la moyenne du nombre de personnes rattachées à la zone B pendant chacun des mois de l'année 2025.

Exemple :

Une entreprise comportant un établissement en zone A, et assujettie au versement mobilité dans cette zone (20 salariés), emploie 5 salariés hors établissement en zone B à compter du 1er février 2025. En 2024, elle n'employait aucun salarié en zone B.

L'emploi de salariés plus de 3 mois consécutifs en zone B n'est pas considéré comme une création d'emploi salarié dans la zone. Aussi, l'effectif dans la zone en 2025 est celui déterminé au regard des données de l'année 2024. Or, dans la mesure où aucun salarié n'était employé dans cette zone en 2024, l'effectif de l'établissement pour apprécier le seuil d'assujettissement au VM pour 2025 sera nul.

Les salariés employés dans la zone B en 2025 seront pris en compte pour déterminer l'effectif au titre du VM en 2026 (calculé au regard des données de l'année 2025). Dans ce cadre ils seront :

- pris en compte dans l'effectif de la zone A du 1er février au 30 avril ;
- pris en compte dans l'effectif de la zone B à compter du 1er mai.

III. Effectif de l'établissement au titre du versement mobilité en cas de transfert de salariés en cours d'année

- 870 En cas de transfert de contrats de travail dans le cadre d'une modification de la situation juridique de l'employeur (voir la section 4 du chapitre 2 de la présente rubrique), l'effectif à prendre en compte dans la zone où les salariés ont été affectés correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois de transfert dans cette zone.

Il est ainsi déterminé du premier jour du mois de transfert au 31 décembre de l'année de transfert

Seuls les transferts de salariés depuis une autre entreprise ou vers une autre entreprise, effectués dans le cadre de la modification de la situation juridique de l'employeur, permettent de déterminer, sur chaque zone, un effectif calculé selon les effectifs présents au dernier jour du mois du transfert et s'appliquant immédiatement. Les transferts de salariés entre établissements d'un même employeur et entre zones de versement mobilité distinctes, ou la réalisation de la condition d'exercice de l'activité plus de trois mois consécutifs hors établissement et sur une autre zone que celle du RUP, ne sont donc pas concernés puisqu'ils ne constituent pas des transferts de salariés entre entreprises (voir la section 2 I du présent chapitre).

Exemple :

Au cours de l'année 2024, un employeur emploie chaque mois 5 salariés en zone A, et 8 en zone B. L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 est donc de 5 salariés en zone A et de 8 salariés en zone B.

Toutefois, au 15 mai 2025, à la suite d'une fusion avec une autre entreprise, 7 salariés de cette entreprise sont transférés au sein de la société dont,

- 3 en zone A (où 5 salariés étaient déjà employés au cours de ce mois),

- et 4 en zone B (où 8 salariés étaient déjà employés au cours de ce mois).

Au 31 mai 2025, l'employeur emploie donc 8 salariés en zone A et 12 salariés en zone B.

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 est donc :

Pour la zone A,

- de 5 du 1er janvier au 30 avril,
- de 8 du 1er mai au 31 décembre.

L'employeur n'est donc jamais redevable du VM en zone A en 2025.

Pour la zone B,

- de 8 du 1er janvier au 30 avril,
- de 12 du 1er mai au 31 décembre.

L'employeur est donc redevable du VM dans la zone B pour la période courant du 1er mai au 31 décembre 2025. Toutefois, il peut bénéficier du dispositif de neutralisation des effets de seuil pendant 5 ans, du 1er mai 2025 au 31 décembre 2029 (voir le III de la section 2 du chapitre 4 de la présente rubrique).

Exemple :

Au cours de l'année 2024, un employeur emploie chaque mois 5 salariés en zone A, et 8 en zone B. L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 est donc de 5 salariés dans la zone A et de 8 dans la zone B.

Au 15 mai, il décide de transférer 4 salariés de la zone A vers son établissement en zone B (changement de RUP).

Ce transfert est sans impact sur les effectifs applicables en 2025. En revanche, pour la détermination de l'effectif applicable en 2026, déterminé au regard de l'année 2025, les salariés transférés seront décomptés :

- dans la zone A du 1er janvier au 14 mai,
- et dans la zone B du 15 mai au 31 décembre.

IV. Application du dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles consécutives au versement mobilité

880 Le dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil, prévu au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, s'applique au versement mobilité, dans les conditions détaillées au chapitre 4 de la présente rubrique, appréciées par zone de versement mobilité.

A. Principe de neutralisation en cas de franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif

890 Le franchissement à la hausse du seuil de 11 salariés sur une zone est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives : si un employeur franchit ce seuil à la hausse sur une zone au titre d'une année N (effectif calculé à partir des données de chacun des mois de l'année N-1), les conséquences de ce franchissement ne seront prises en compte qu'à compter du sixième exercice suivant ce franchissement, soit à compter de l'exercice civil N+5, sous réserve :

- que l'effectif soit resté supérieur ou égal à ce seuil pour chacun de ces exercices,
- et que l'effectif de cette première année de prise en compte des conséquences du franchissement soit également supérieur ou égal à ce seuil.

Dans la mesure où le franchissement de seuil est apprécié par zone de versement mobilité, différentes situations sont possibles :

- L'employeur peut être assujetti et redevable du versement mobilité au titre d'une zone et, dans le même temps, bénéficier d'une période de neutralisation pour une autre zone,

Exemple :

Un employeur a des salariés rattachés à deux zones de versement mobilité au titre desquelles ses effectifs applicables en 2024 et 2025, respectivement calculés au regard des données des années 2023 et 2024, sont les suivants :

	2024	2025
Zone A	5	6
Zone B	8	12

Sur la zone A, son effectif étant inférieur au seuil de 11 salariés, il n'est pas assujetti au VM.

Sur la zone B, il a franchi à la hausse le seuil de 11 salariés au 1er janvier 2025. Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte à compter du 1er janvier 2030 :

- si l'effectif demeure supérieur ou égal à 11 salariés pendant 5 années civiles consécutives, c'est-à-dire au titre des années 2025 à 2029 correspondant aux effectifs calculés au regard des données des années 2024 à 2028 ;
- et si l'effectif de l'année 2030 (calculé au regard des données de l'année 2029) est également d'au moins 11 salariés.

L'employeur peut également bénéficier de neutralisations dont le déclenchement diffère en fonction des zones considérées.

Exemple :

Un employeur a des salariés rattachés à deux zones de versement mobilité au titre desquelles ses effectifs applicables de 2022 à 2029, respectivement calculés au regard des données des années 2021 à 2028, sont les suivants :

Effectifs applicables	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Zone A	8	8	12	12	12	12	12	12
Zone B	5	6	5	8	8	12	12	12

Dans la zone A, il a franchi à la hausse le seuil de 11 salariés au 1er janvier 2024.

Son effectif étant :

- d'au moins 11 salariés pendant 5 années civiles consécutives, soit au titre des années 2024, 2025, 2026, 2027 et 2028 (effectifs respectivement calculés au regard des données des années 2023, 2024, 2025, 2026 et 2027) ;
- et d'au moins 11 salariés au titre de l'année 2029 (effectif calculé au regard des données de l'année 2028) ;

il sera assujetti au versement mobilité sur la zone A à compter du 1er janvier 2029.

Dans la zone B, il a franchi à la hausse le seuil de 11 salariés au 1er janvier 2027. Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte à compter du 1er janvier 2032 si :

- l'effectif demeure supérieur ou égal à 11 salariés pendant 5 années civiles consécutives, c'est-à-dire au titre des années 2027, 2028, 2029, 2030 et 2031 (effectifs respectivement calculés au regard des données des années 2026, 2027, 2028, 2029 et 2030) ;
- et si l'effectif de l'année 2032 (calculé au regard des données de l'année 2031) est également d'au moins 11 salariés.

B. Atteinte du seuil via l'effectif de création du premier emploi dans l'établissement au titre du versement mobilité

900 La neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles concerne les situations de franchissement de seuils à la hausse, compte tenu de l'effectif annuel.

Elle ne s'applique donc pas aux entreprises dont l'effectif à prendre en compte l'année de la création du premier emploi (issu de l'application des règles prévues au II de la section 1 du chapitre 5 de la présente rubrique) est égal ou supérieur au seuil, la condition de franchissement à la hausse n'étant, dans ce cas, pas respectée.

En effet, dès lors qu'il est le premier effectif calculé dans l'entreprise en considération d'un établissement sur la zone, l'effectif résultant de la création du premier emploi salarié rattaché à un établissement de la zone n'est pas considéré comme un franchissement de seuil.

L'entreprise est dans ce cas immédiatement assujettie au versement mobilité.

Exemple :

Au 1er janvier 2025, l'effectif d'une entreprise comportant un établissement en zone A (effectif calculé sur les données 2024) est :

- de 20 salariés dans la zone A,
- et 5 salariés dans la zone B où elle n'a pas d'établissement (salariés inscrits au RUP de l'établissement de la zone A mais présents plus de trois mois sur un chantier de la zone B).

L'entreprise ouvre un établissement en zone B, le premier sur la zone, le 20 avril 2025 et y embauche son premier salarié le 4 mai.

Le 31 mai 2025, elle emploie 12 salariés sur la zone dont :

- 7 salariés embauchés courant mai et inscrits au RUP de l'établissement de la zone B,
- et 5 salariés rattachés au RUP de l'établissement de la zone A mais présents depuis plus de trois mois sur un chantier de la zone B.

Pour l'année 2025, dans la zone A son effectif étant d'au moins 11 salariés sur la zone elle est assujettie et dans la zone B :

- sur la période courant du 1er janvier au 30 avril : son effectif est de 5 salariés sur la zone, elle n'est donc pas assujettie ;
- sur la période courant du 1er mai au 31 décembre : son effectif est de 12 salariés sur la zone, soit supérieur au seuil de 11 salariés, elle est donc immédiatement assujettie au VM à compter du mois de mai 2025.

910 Dans le cas où :

- l'employeur est déjà assujetti sur la zone du fait de son effectif moyen annuel (issu de la présence de salariés sur la zone plus de trois mois par exemple),
- et où l'effectif à prendre en compte l'année de la création du premier emploi (issu de l'application des règles prévues au II de la section 1 du chapitre 5 de la présente rubrique) est inférieur au seuil de 11 salariés,

l'employeur cesse d'être assujetti au versement mobilité à compter du 1er jour du mois de l'embauche.

Exemple :

Au 1er janvier 2025, l'effectif d'une entreprise comportant un établissement en zone A (effectif calculé sur les données 2024) est :

- de 20 salariés dans la zone A,
- et de 14 salariés dans la zone B où elle n'a pas d'établissement (salariés inscrits au RUP de l'établissement de la zone A mais présents plus de trois mois sur un chantier de la zone B).

L'entreprise ouvre un établissement en zone B, le premier sur la zone, le 20 avril 2025 et y embauche son premier salarié le 4 mai.

Le 31 mai 2025, elle emploie 7 salariés dans la zone dont :

- 3 salariés embauchés courant mai et inscrits au RUP de l'établissement de la zone B,
- et 4 salariés rattachés au RUP de l'établissement de la zone A mais présents depuis plus de trois mois sur un chantier de la zone B.

Pour l'année 2025, dans la zone A son effectif étant d'au moins 11 salariés sur la zone elle est assujettie et dans la zone B :

- sur la période courant du 1er janvier au 30 avril : son effectif étant de 14 salariés dans la zone elle est assujettie ;
- sur la période courant du 1er mai au 31 décembre : son effectif étant de 7 salariés dans la zone elle n'est plus assujettie pour cette zone.

C. Atteinte d'un seuil d'effectif à la suite d'un transfert de salariés en cours d'année

920 La neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles consécutives s'applique également lors du franchissement d'un seuil en cours d'année du fait d'un transfert de contrat de travail dans les conditions détaillées au III de la section 2 du chapitre 4 de la présente rubrique.

Dans ce cadre, l'effectif à prendre en compte suite au transfert est apprécié selon les règles précisées au III de la section 1 du chapitre 5 de la présente rubrique.

Exemple :

Au cours de l'année 2024, une entreprise A (présente dans une seule zone) emploie chaque mois 8 salariés à temps plein, tous rattachés à cette zone. Son effectif sur la zone pour l'année 2025 est donc de 8 salariés.

Toutefois, au 15 mai 2025, à la suite d'une fusion, 4 salariés à temps plein d'une entreprise B sont transférés dans l'entreprise A et rattachés à la même zone que les autres salariés de l'entreprise A.

Au 31 mai 2025, l'employeur qui occupait déjà 8 salariés dans la zone avant le transfert, emploie donc 12 salariés sur la zone.

L'effectif de l'entreprise A pour l'année 2025 est donc :

- de 8 du 1er janvier au 30 avril,
- de 12 du 1er mai au 31 décembre.

L'employeur A est donc en principe redevable du VM dans la zone pour la période courant du 1er mai au 31 décembre 2025. Toutefois, il bénéficie du dispositif de neutralisation des effets de seuil pour 5 années civiles consécutives à compter du 1er jour du mois de transfert, soit du 1er mai 2025 au 31 décembre 2029.

À compter du 1er janvier 2030, il sera redevable du VM sur la zone sous réserve :

- que son effectif se soit maintenu au moins au niveau du seuil au titre des 4 années suivant celle du transfert (effectifs 2026 à 2029 calculés sur les données des années 2025 à 2028) ;
- et que son effectif soit toujours d'au moins 11 salariés au titre de l'année 2030 (effectif calculé sur les données de l'année 2029).

D. Franchissement à la baisse

930 En cas de franchissement à la baisse du seuil de 11 salariés au titre d'une zone, l'employeur ne sera plus soumis au VM sur cette zone, dès l'année au titre de laquelle cet effectif est applicable.

En cas de nouveau franchissement à la hausse de ce seuil, il bénéficiera à nouveau de la période de neutralisation de 5 ans.

Exemple :

Un employeur a des salariés rattachés à deux zones de versement mobilité au titre desquelles ses effectifs applicables de 2022 à 2025, respectivement calculés au regard des données des années 2021 à 2024, sont les suivants :

	2022	2023	2024	2025
Zone A	15	15	15	15
Zone B	12	8	8	12

Sur la zone A, l'effectif est stable et toujours d'au moins 11 salariés. L'employeur y est donc assujetti au VM au titre des années 2022, 2023, 2024 et 2025.

Sur la zone B, au 1er janvier 2023, l'employeur, franchit à la baisse le seuil de 11 salariés. À compter de cette date, il n'est plus assujetti au VM sur cette zone.

Au 1er janvier 2025, il franchit à nouveau à la hausse le seuil d'effectif de 11 salariés et bénéficie du dispositif de neutralisation. Les conséquences de ce franchissement de seuil seront donc prises en compte à compter du 1er janvier 2030:

- si le seuil demeure atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives, c'est-à-dire au titre des années 2025 à 2029 (effectifs respectivement calculés au regard des données des années 2024 à 2028);
- et si l'effectif de l'année 2030 (calculé au regard des données de l'année 2029) est également d'au moins 11 salariés.

Section 2 - Exceptions : prise en compte du lieu de travail du salarié

I. Salariés exerçant plus de trois mois consécutifs en dehors de tout établissement de l'employeur et dans une zone différente de celle de l'établissement tenant le RUP sur lequel ils sont inscrits

A. Règle applicable

940 Pour les salariés qui exercent leur activité :

- en dehors d'un établissement de l'employeur ;
- et en dehors de la zone dans laquelle est situé l'établissement tenant le RUP sur lequel ils sont inscrits,

il est tenu compte du lieu où est exercée cette activité plus de trois mois consécutifs, que celle-ci soit exercée :

- dans une zone où a été institué le versement mobilité ;
- ou en dehors de toute zone de versement mobilité.

950 Dans cette situation, le salarié est pris en compte dans l'effectif de la zone où est situé l'établissement tenant le RUP pendant les trois premiers mois de l'exercice de l'activité.

960 Les modifications induites par le changement de zone prennent donc effet à compter du premier jour du quatrième mois de la mission. Ainsi à compter de ce jour,

- le salarié est pris en compte dans l'effectif de la zone dans laquelle il exerce son activité, s'il exerce dans une zone où est institué le versement mobilité ;
- le salarié n'est plus pris en compte dans l'effectif, s'il exerce en dehors de toute zone de versement mobilité.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A travaille en zone B, en dehors d'un établissement de l'employeur (chantier).

- Les trois premiers mois d'exercice sur le chantier, il est pris en compte dans l'effectif de la zone A.
- A compter du premier jour du quatrième mois d'exercice sur le chantier, il est pris en compte dans l'effectif de la zone B.

Exemple :

Un salarié est inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A et son lieu de travail se situe à la fois en dehors d'une zone de versement mobilité et en dehors d'un établissement de l'employeur (chantier).

- Pendant les trois premiers mois d'exercice sur le chantier, il est pris en compte dans l'effectif de la zone A.
- A compter du premier jour du quatrième mois d'exercice sur le chantier, il n'est plus pris en compte dans l'effectif.

 Textes de référence : [articles D. 2333-87, 2° \(hors Ile-de-France\)](#) , [article D. 2531-7, 2° \(en Ile de France\) du code général des collectivités territoriales](#)

B. Modalités d'appréciation de la période de 3 mois consécutifs

1. Cas général

970 La durée de trois mois consécutifs s'apprécie de date à date, ce qui peut impliquer une prise en compte proratisée du salarié concerné sur chaque zone dans l'effectif mensuel.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A (et y travaillant) est envoyé en mission sur un chantier situé en zone B du 15 mars 2025 au 30 juin 2025. Au 1er juillet, il retourne travailler dans l'établissement situé en zone A.

Le délai de trois mois doit être apprécié à compter du 15 mars. En conséquence :

- du 15 mars au 14 juin, le salarié demeure décompté dans l'effectif de la zone A ;
- du 15 juin au 30 juin, il est décompté dans l'effectif de la zone B ;
- à compter du 1er juillet, il est à nouveau décompté dans l'effectif de la zone A.

Au titre du mois de juin, le salarié sera donc pris en compte pour 14/30ème dans l'effectif de la zone A et pour 16/30ème dans l'effectif de la zone B.

L'employeur sera donc assujetti au versement mobilité dans les zones concernées en 2026 si l'effectif applicable en 2026, déterminé au regard de l'année 2025, atteint ou dépasse le seuil de 11 salariés dans les zones.

- 980 Si, au cours du délai de trois mois, le salarié retourne travailler, même de manière ponctuelle ou exceptionnelle,
- dans la zone où est située l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit (au sein de l'établissement ou en dehors),
 - ou dans un autre établissement de l'employeur (peu important la zone),
- le délai de trois mois est interrompu.

Un nouveau délai de trois mois commence à courir dès que le salarié travaille à nouveau hors d'un établissement de l'employeur et en dehors de la zone dans laquelle est situé l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A (et y travaillant) est envoyé en mission sur un chantier situé en zone B à compter du 15 mars 2024. Le 10 mai, il travaille dans l'établissement tenant le RUP pour assister à une réunion d'équipe annuelle. Le 11 mai il reprend son activité sur le chantier.

Le délai de trois mois doit être apprécié à compter du 15 mars. Le 10 mai celui-ci est interrompu pour recommencer à courir à compter du 11 mai.

En conséquence,

- du 15 mars au 10 mai 2024, le salarié demeure décompté dans l'effectif de la zone A ;
- du 11 mai au 10 août, il demeure également décompté dans l'effectif de la zone A ;
- à compter du 11 août, il est décompté dans l'effectif de la zone B.

L'employeur sera donc assujetti au versement mobilité dans les zones concernées en 2025 si l'effectif applicable en 2025, déterminé au regard de l'année 2024, atteint ou dépasse le seuil de 11 salariés dans les zones.

- 990 Dans ce cadre, les absences notamment pour maladie, congés payés ou activité partielle n'interrompent pas le cours du délai de trois mois, quelle que soit la date de début de l'absence.

Ainsi, pour un salarié qui travaille en dehors d'un établissement de l'employeur, et dans une autre zone que celle où est situé l'établissement tenant le RUP, plusieurs situations peuvent se présenter :

- si, à l'issue de la période d'absence, le salarié reprend son travail dans la même zone, le décompte de la période de trois mois dans cette zone se poursuit ;

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A est envoyé en mission chez un client en zone B à compter du 1er avril 2025. Du 20 juin 2022 au 14 juillet 2025, il est absent pour congé maladie. Il reprend son activité chez le client en zone B le 15 juillet 2025.

L'arrêt de travail n'a pas d'effet sur le décompte de la période de trois mois : au 1er juillet le salarié est considéré avoir exercé son activité trois mois consécutifs hors d'un établissement de l'employeur et dans une autre zone.

Par conséquent, il est compris :

- dans l'effectif de la zone A jusqu'au 30 juin 2025,
- dans l'effectif de la zone B à compter du 1er juillet 2025.

- 1000 • si, à l'issue de la période d'absence, le salarié reprend le travail au sein de l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit, il sera compris dans l'effectif de la zone de cet établissement, à compter de sa reprise du travail dans cette zone ;

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A est envoyé en mission chez un client en zone B à compter du 1er avril 2025. Du 20 juin 2025 au 14 juillet 2025, il est absent pour congé maladie. Il reprend son activité en zone A le 15 juillet 2025.

L'arrêt de travail n'a pas d'effet sur le décompte de la période de trois mois : au 1er juillet le salarié est considéré avoir exercé son activité trois mois consécutifs hors d'un établissement de l'employeur et dans une autre zone.

Par conséquent, il est décompté,

- dans l'effectif de la zone A jusqu'au 30 juin 2025,
- dans l'effectif de la zone B du 1er au 14 juillet 2025,
- et dans l'effectif de la zone A à compter du 15 juillet 2025.

- 1010 • si, à l'issue de la période d'absence, le salarié reprend le travail hors établissement et dans une zone de versement mobilité différente de celle où il était affecté avant la période d'absence,
- il sera de nouveau affecté à l'effectif de la zone du RUP à compter de la reprise du travail,
 - et sera affecté à l'effectif de la nouvelle zone, le cas échéant, à compter du premier jour du quatrième mois d'exercice dans cette nouvelle zone.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en A est envoyé en mission chez un client en zone B à compter du 1er avril 2025. Du 20 juin 2025 au 14 juillet 2025, il est absent pour congé maladie. Il reprend son activité en zone C le 15 juillet 2025, chez un autre client.

L'arrêt de travail n'a pas d'effet sur le décompte de la période de trois mois : au 1er juillet le salarié est considéré avoir exercé son activité trois mois consécutifs hors d'un établissement de l'employeur et dans une autre zone.

Par conséquent, il est décompté,

- dans l'effectif de la zone A jusqu'au 30 juin 2025,
- dans l'effectif de la zone B du 1er au 14 juillet 2025,
- à nouveau dans l'effectif de la zone A du 15 juillet au 14 octobre 2025,
- et dans l'effectif de la zone C à compter du 15 octobre 2025.

2. Cas particulier : appréciation de la durée de 3 mois en cas de télétravail.

- 1020 Pour les salariés qui sont en télétravail et dont le lieu de télétravail est situé :

- dans une autre zone de versement mobilité que celle où se situe l'établissement tenant le RUP sur lequel ils sont inscrits,
- ou hors d'une zone de versement mobilité,

le délai de trois mois consécutifs pour prendre en compte le lieu d'exercice court à compter du premier jour de télétravail.

Remarque

Le fait de se rendre dans un établissement de l'employeur, même une journée, interrompt le décompte du délai de trois mois.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A télétravaille depuis son domicile situé en zone B, à raison de trois jours par semaine (les deux autres jours étant exercés en zone A dans l'établissement).

Dans la mesure où il alterne télétravail et travail sur site, il n'atteint jamais les trois mois consécutifs hors de l'établissement et dans une autre zone. Il est donc décompté dans l'effectif de la zone A.

A compter du 15 juin 2025, l'intégralité de son temps de travail a lieu en télétravail, depuis son domicile en zone B.

Il est donc pris en compte :

- dans l'effectif de la zone A jusqu'au 14 septembre 2025 ;
- dans l'effectif de la zone B à compter du 15 septembre 2025.

- 1030 Si le salarié exerce hors d'un établissement de son employeur et débute le télétravail dans une autre zone que celle de l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit, plusieurs situations peuvent se présenter :
- si le lieu de télétravail est situé dans la même zone que le lieu où le salarié exerçait, le décompte de la durée de trois mois n'est pas interrompu, et le salarié demeure pris en compte dans l'effectif de cette zone.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A est envoyé en mission chez un client en zone B à compter du 1er avril 2025. Le 20 juin 2025, il commence à télétravailler depuis son domicile également situé en zone B.

Le lieu de télétravail étant dans la même zone que le lieu d'exercice de l'activité, le décompte de la période de trois mois n'est pas interrompu : au 1er juillet le salarié est considéré avoir exercé son activité trois mois consécutifs hors d'un établissement de l'employeur et dans une autre zone.

Par conséquent, le salarié est pris en compte :

- dans l'effectif de la zone A jusqu'au 30 juin 2025,
- et dans l'effectif de la zone B à compter du 1er juillet 2025.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A est envoyé en mission chez un client en zone B à compter du 1er avril 2025. Le 25 juillet 2025, il commence à télétravailler depuis son domicile également situé en zone B.

Le délai de trois mois court à compter du 1er avril : au 1er juillet le salarié est considéré avoir exercé son activité trois mois consécutifs hors d'un établissement de l'employeur et dans une autre zone.

Le lieu de télétravail étant dans la même zone que le lieu d'exercice de l'activité, il ne remet pas en cause la prise en compte du salarié dans l'effectif de la zone concernée.

Par conséquent, le salarié est pris en compte :

- dans l'effectif de la zone A jusqu'au 30 juin 2025,
- et dans l'effectif de la zone B à compter du 1er juillet 2025.

- si le lieu de télétravail est situé dans une zone différente de celle où le salarié exerçait sa mission, le décompte des trois mois est interrompu, et le salarié est décompté dans l'effectif de la zone de l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit. Si le lieu de télétravail se trouve hors de la zone de l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit, le décompte de la durée de trois mois recommence le cas échéant à courir à compter du premier jour de télétravail dans une autre zone ou hors zone de versement mobilité.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A est envoyé en mission chez un client en zone B à compter du 1er avril 2025. Le 20 juin 2025, il commence à télétravailler depuis son domicile situé en zone A.

Le lieu de télétravail étant dans une zone différente de celle du lieu d'exercice de l'activité, le décompte de la période de trois mois est interrompu.

Par conséquent, le salarié est toujours pris en compte dans l'effectif de la zone A.

Exemple :

Un salarié inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A est envoyé en mission chez un client en zone B à compter du 1er avril 2025. Le 20 juin 2025, il commence à télétravailler depuis son domicile situé en zone C.

Le lieu de télétravail étant dans une zone différente de celle du lieu d'exercice de l'activité, le décompte de la période de trois mois est interrompu.

Le nouveau décompte est apprécié à compter du 20 juin : au 20 septembre le salarié est considéré avoir exercé son activité trois mois consécutifs hors d'un établissement de l'employeur et dans une autre zone.

Par conséquent, il est pris en compte :

- dans l'effectif de la zone A jusqu'au 19 septembre,
- dans l'effectif de la zone C à compter du 20 septembre.

II. Salariés des entreprises de travail temporaire (ETT)

1040 L'effectif des entreprises de travail temporaire comprend les salariés permanents et intérimaires.

Les salariés permanents sont pris en compte dans l'effectif selon les règles de droit commun (rattachement au RUP sauf en cas d'exercice hors d'un établissement de l'employeur et en dehors de la zone RUP plus de trois mois consécutifs).

1050 Les salariés intérimaires sont pris en compte selon des modalités particulières :

- Lorsque le salarié intérimaire est lié à l'ETT,
- moins de trois mois (consécutifs ou non) pendant l'année civile,
- ou au moins trois mois (consécutifs ou non) pendant l'année civile mais exerce dans des zones différentes sans jamais atteindre trois mois sur une même zone,

il n'est pas pris en compte dans l'effectif.

Exemple :

Un salarié est lié à une ETT par un contrat de mission de deux mois en zone A. Il n'est pas pris en compte dans l'effectif.

Cas n°2 : Le salarié est lié à une ETT par plusieurs contrats. Pendant l'année, il exerce son activité cinq mois : deux mois en zone A, deux mois en zone B, puis un mois en zone C. Il n'est pas pris en compte dans l'effectif.

- 1060 Lorsque le salarié intérimaire est lié à l'ETT au moins trois mois (consécutifs ou non) sur l'année civile, dans une même zone, il est pris en compte dans l'effectif de cette zone, pour la période correspondante.

Exemple :

Le salarié est lié à une ETT par plusieurs contrats. Pendant l'année, il exerce son activité huit mois : deux mois en zone A, trois mois en zone B, deux mois en zone A puis un mois en zone C.

Au titre des huit mois, il est pris en compte

- dans l'effectif de la zone A pour quatre mois ;
- dans l'effectif de la zone B pour trois mois.

Il n'est pas pris en compte dans l'effectif de la zone C car il n'a pas travaillé au moins trois mois dans cette zone.

 Textes de référence : [Article D. 2333-87, 1°](#), [article D. 2333-91 \(hors Ile-de-France\)](#), [article D. 2531-7, 1°](#), [article D. 2531-9 \(en Ile-de-France\) du code général des collectivités territoriales](#)

Section 3 - Le cas particulier des salariés affectés aux véhicules de transports routiers ou aériens

I. Règle applicable

- 1070 Les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exercent leur activité à titre principal, c'est à dire pendant plus de 50% de leur temps de travail, en dehors d'une zone où a été institué le versement mobilité, ne sont pas pris en compte dans la détermination de l'effectif pour l'appréciation des seuils d'assujettissement au versement mobilité.

Sont concernés par cette dérogation :

- les personnels navigants des compagnies aériennes (hôtesses de l'air, pilotes),
- les conducteurs de véhicules des entreprises de transport routier (conducteurs de camions, autobus, autocars, ambulances).

- 1080 Les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport ferroviaire ou fluvial, ainsi que ceux affectés aux véhicules des entreprises de commerce de gros ou de dépannage ne sont pas visés et restent affectés à l'effectif de la zone dans laquelle se situe l'établissement qui tient le RUP sur lequel ils sont inscrits, sauf à exercer plus de trois mois consécutifs dans une autre zone et hors d'un établissement de l'employeur.

 Textes de référence : [article D.2333-87 \(hors Ile-de-France\)](#), [article D.2531-7 \(en Ile-de-France\) du code général des collectivités territoriales](#)

II. Modalités d'appréciation de l'exercice à titre principal en dehors d'une zone de versement mobilité

A. Personnels navigants des compagnies aériennes

- 1090 L'activité des personnels navigants des compagnies aériennes est toujours considérée comme principalement exercée en dehors d'une zone de versement mobilité.

B. Conducteurs des véhicules des entreprises de transport routier

- 1100 Un chauffeur exerçant plus de 50 % de son temps de travail au cours du mois (soit de ses journées travaillées sur le mois) en dehors d'une zone de versement mobilité est considéré comme exerçant à titre principal en dehors de toute zone de versement mobilité.

- 1110 L'appréciation de l'exercice de l'activité au sein d'une zone de versement mobilité ou hors zone à titre principal s'effectue en fonction du trajet du chauffeur routier sur chaque journée de travail. Il sera ainsi considéré comme exerçant à titre principal en zone de versement mobilité sur la journée s'il passe, au cours de cette journée, par la zone où se situe l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit. À défaut, il sera considéré comme exerçant hors zone sur la journée.

Remarque

L'application de cette règle suppose que la zone où se situe l'établissement tenant le RUP soit une zone de versement mobilité. Dès lors que l'établissement tenant le RUP est situé hors zone de versement mobilité, le routier est toujours considéré comme étant hors zone.

Exemple :

Un chauffeur routier, inscrit au RUP d'un établissement situé en zone A, exerce son activité selon les modalités suivantes.

Le mois d'avril 2025 :

- pendant 10 jours, il passe par plusieurs zones de VM dont la zone A : il est considéré en zone à titre principal sur ces journées.
- pendant 5 jours, il ne passe dans aucune zone de VM : il est considéré hors zone à titre principal sur ces journées.
- pendant 7 jours, il passe par la zone A et hors zone de VM : il est considéré en zone à titre principal sur ces journées.
- pendant 8 jours, il est en repos (weekend) : ces jours ne sont pas comptabilisés.

Sur ce mois il a donc travaillé 22 jours. Il est considéré comme ayant exercé en zone VM à titre principal durant 17 journées. Il sera donc décompté dans l'effectif de la zone A.

Le mois de mai 2025 :

- pendant 11 jours, il passe par plusieurs zones de VM dont la zone A : il est considéré comme travaillant en zone A à titre principal sur ces journées.
- pendant 20 jours, il est en repos (weekend + congés payés) : ces journées ne sont pas comptabilisées.

Sur ce mois il est donc considéré comme ayant exercé en zone VM à titre principal (11 journées travaillées dont 100% en zone de VM).

1120 L'application de ces modalités conduit à ce que :

- si le chauffeur exerce à titre principal hors zone sur le mois, il n'est pas pris en compte dans l'effectif ;
- si le chauffeur exerce à titre principal en zone sur le mois, il est pris en compte dans l'effectif de la zone où est situé l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit.

Exemple :

Si l'analyse journalière de l'activité du chauffeur routier ne permet pas de dégager une activité supérieure à 50 % hors zone de versement mobilité, le chauffeur est considéré comme exerçant à titre principal en zone sur le mois, et est donc pris en compte dans l'effectif de la zone où est situé l'établissement tenant le RUP sur lequel il est inscrit.

Chapitre 6 - Modalités particulières de décompte de l'effectif en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

1130 Une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), mutilés de guerre et assimilés incombe à tout employeur (y compris les établissements publics industriels et commerciaux), occupant au moins vingt salariés, à hauteur de 6 %, au minimum, de l'effectif total de ses salariés.

1140 En cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise est soumise à une contribution qui permet le financement d'actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle est versée aux organismes de sécurité sociale pour le compte de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) - exception faite du cas particulier d'un accord conclu avec ses partenaires sociaux, agréé par les services du ministère du travail.

1150 Les Urssaf calculent l'effectif selon différentes modalités qui aboutissent à :

- effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH (EMA OETH) ;
- effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) internes à l'entreprise (EMA BOETH) ;
- effectif moyen annuel des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (EMA ECAP).

Tous les employeurs déclarent mensuellement dans la DSN, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient.



Textes de référence : [Articles L. 5212-1 à L. 5212-17](#) , [article D. 5212-3 du code du travail](#)

Section 1 - Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH

I. Principe

1160 L'obligation d'emploi à hauteur de 6 % de l'effectif total des salariés (arrondi au nombre entier inférieur) n'est applicable qu'aux employeurs employant vingt (20) salariés et plus. Seuls ces employeurs sont donc astreints au paiement d'une contribution en cas de non-respect de l'obligation.



Textes de référence : [Article L5212-1](#) , [article D5212-2 du code du travail](#)

A. Modalités d'appréciation de l'effectif

1170 L'effectif d'assujettissement à l'OETH est déterminé depuis le 1er janvier 2020, selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

L'effectif d'assujettissement à l'OETH est donc calculé selon les règles de l'effectif moyen annuel (EMA), rappelées au chapitre 3.

 Textes de référence : [Article L .5212-1 code du travail](#) , [article L. 130-1 du code de la sécurité sociale](#)

B. Règles spécifiques à l'OETH

- 1180 Pour le calcul de l'effectif moyen annuel déterminant l'assujettissement à l'OETH, qui correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, l'année civile précédente s'entend comme l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est réalisée.

Exemple :

Lors du dépôt en 2025 de la déclaration annuelle 2024, une entreprise est assujettie à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif (arrondi au nombre entier inférieur) au titre de l'année 2024, si son effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH, qui correspond à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile 2024, est de 20 salariés ou plus.

- 1190 L'atteinte de l'effectif déterminant l'assujettissement de 20 salariés pour l'OETH au titre d'une année N est vérifiée l'année suivante, soit en N+1.

- 1200 Pour les entreprises de travail temporaire (ETT), les groupements d'employeurs, les associations intermédiaires, les agences de mannequins, les entreprises de travail à temps partagé et les entreprises de portage salarial, l'effectif d'assujettissement à l'OETH est apprécié en fonction de leurs seuls effectifs permanents, après exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition ou en portage salarial.

Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables à compter de la contribution au titre de l'OETH due au titre de l'année 2020.

- 1210 Pour les besoins de détermination de l'OETH, les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) autorisées à mettre en œuvre les dispositions relatives aux ETT, dans le cadre de l'expérimentation prévue par le décret n° 2019-360 du 24 avril 2019, sont assimilées à des ETT (décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés). Ce dispositif d'expérimentation prendra fin au 31 décembre 2023. Les EATT ont pour activité exclusive de favoriser le développement et la valorisation des compétences des travailleurs reconnus handicapés qu'elles emploient auprès des autres employeurs.

Ainsi, l'effectif d'assujettissement à l'OETH des EATT n'inclut pas leurs salariés recrutés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire) en vue d'être mis à disposition auprès d'autres employeurs.

- 1220 Les règles spécifiques de détermination de l'effectif de l'année de création du premier emploi prévues au chapitre 2 de la présente rubrique ne s'appliquent pas pour l'assujettissement à l'OETH. L'effectif déterminant l'assujettissement des entreprises nouvellement créées correspond donc à l'effectif moyen annuel de l'année civile de création, c'est-à-dire l'effectif moyen annuel calculé au moyen des données mensuelles de cette même année de création.

Exemple :

Une entreprise est créée le 1er juillet 2025.

Son effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH pour l'année 2025 est calculé sur la base de la moyenne des effectifs de juillet à décembre 2025.

- 1230 Il en est de même en cas de modification juridique de l'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail en cours d'année N : seul est retenu l'effectif moyen annuel de l'entreprise, calculé au moyen des données mensuelles de l'année N. Les règles applicables au calcul de l'effectif en cas de transfert détaillées au chapitre 2 ne sont pas applicables.

- 1240 Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Dans ce cas, pendant la durée de son application, le calcul de la contribution due au titre de l'OETH exclut les effectifs du ou des établissements entrant dans le champ d'un accord.

Par conséquent, il convient également d'exclure les effectifs de l'établissement concerné par l'accord pour la détermination de l'effectif d'assujettissement à l'OETH de l'entreprise.

 Textes de référence : [Article L5212-1](#) , [article L5212-3](#) , [article D5212-3 du code du travail](#)

II. Application du dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles consécutives à l'OETH

A. Modalités d'application

- 1250 Le dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil, prévu au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, s'applique à l'OETH.

Depuis le 1er janvier 2020, le franchissement à la hausse du seuil de 20 salariés (EMA d'assujettissement à l'OETH) est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives.

Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile, puis un nouveau franchissement du seuil à la hausse l'année suivante, a pour effet de faire à nouveau courir la règle énoncée ci-dessus.

Le premier franchissement de seuil pris en compte au titre de l'assujettissement à l'OETH de l'année N (compte tenu de l'effectif moyen annuel calculé au moyen des données de l'année N) constitue un franchissement de seuil pendant une année.

- 1260 Ce n'est donc qu'après le cinquième franchissement de seuil consécutif, portant effet sur la 5ème année civile, que l'entreprise sera assujettie.

Exemple :

Une entreprise dont l'effectif d'assujettissement à l'OETH pour 2022 (calculé à partir des données 2022) est inférieur à 20 salariés et de 32 salariés pour 2023 (calculé à partir des données 2023) est donc considérée comme ayant franchi à la hausse le seuil d'effectif de 20 salariés au 1er janvier 2023.

En application du dispositif de neutralisation du franchissement de seuil, le franchissement à la hausse de ce seuil de 20 salariés ne sera pris en compte que lorsque ce seuil de 20 aura été atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives.

Il faut donc que le seuil de 20 salariés soit atteint ou dépassé au titre de 2023, 2024, 2025, 2026 et 2027, pour que l'entreprise soit tenue à l'OETH au titre de l'année 2028 (sous réserve d'atteindre ou de dépasser le seuil également au titre de l'année 2028).

Si tel est le cas, et si son OETH n'est pas respectée, l'entreprise sera pour la première fois redevable en 2029, de la contribution due au titre de l'OETH 2028.

- 1270 Seules les entreprises dont l'effectif annuel 2019 (calculé selon les règles mentionnées précédemment – tous établissements confondus) est inférieur à 20 salariés et dont l'effectif annuel 2020 (donc tous établissements confondus) est de 20 salariés et plus seront considérées comme « ayant franchi à la hausse le seuil d'effectif » de 20 salariés au 1er janvier 2020 et pourront bénéficier de la neutralisation des effets du franchissement de seuil pour l'OETH si le seuil d'effectif est au moins atteint pendant les quatre années civiles suivantes

Exemple :

Une entreprise a 5 établissements autonomes, respectivement de 5, 5, 4, 2 et 3 salariés pour 2019. S'agissant d'établissements autonomes, aucun des 5 établissements n'a été assujetti à l'OETH au titre de l'année 2019.

Il est constaté que l'entreprise a un effectif annuel OETH 2020 (calculé à partir des données 2020) de 30 salariés et que son effectif annuel OETH 2019 est de 19 salariés (calculé selon les règles applicables à l'OETH à partir de 2020, soit notamment tous établissements confondus).

L'entreprise est donc considérée comme ayant franchi à la hausse le seuil d'effectif de 20 salariés au 1er janvier 2020.

Avec le dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil, le franchissement à la hausse de ce seuil de 20 salariés ne sera pris en compte que lorsque ce seuil de 20 aura été atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives.

Cet employeur pourra donc bénéficier de la neutralisation pour tous ses établissements pendant 5 années civiles consécutives.

Si le seuil de 20 salariés est atteint ou dépassé au titre de 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025, l'entreprise sera redevable pour la première fois de la contribution au titre de la déclaration faite en 2026, si son OETH 2025 n'est pas remplie (sous réserve d'atteindre ou de dépasser le seuil également au titre de l'année 2025).

B. Entreprises déjà soumises à l'OETH au titre de l'année 2019

- 1280 Le dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil ne s'applique pas aux entreprises ayant un effectif d'assujettissement OETH supérieur ou égal à 20 salariés au 1er janvier 2020, et déjà soumises à ce titre à l'OETH au titre de l'année 2019.

Compte tenu du basculement de l'assujettissement à l'OETH par établissement autonome à un assujettissement par entreprise et tenant compte de nouvelles règles de détermination des effectifs OETH, les entreprises dont les effectifs OETH annuels 2019 et 2020 (calculés selon les nouvelles dispositions et donc notamment tous établissements confondus) sont d'au moins 20 salariés sont considérées comme déjà soumises à l'OETH au titre de l'année 2019, et ne peuvent pas bénéficier de la neutralisation.

Il n'est pas nécessaire de vérifier l'antériorité du franchissement de seuil sur cinq ans.

Pour une entreprise déjà créée et déjà assujettie à l'OETH selon les critères exposés ci-dessus, le nouveau dispositif ne sera donc applicable qu'en cas de franchissement à la baisse du seuil de 20 salariés à compter de l'OETH 2020, puis d'un nouveau franchissement à la hausse du seuil de 20 salariés.

Exemple :

Une entreprise a 5 établissements autonomes, respectivement de 7, 5, 6, 10 et 3 salariés en 2019. S'agissant d'établissements autonomes, aucun des 5 établissements n'a été assujetti à l'OETH au titre de l'année 2019.

En 2021, il est constaté que l'entreprise a un effectif annuel OETH 2019 de 31 salariés (calculé au moyen des données mensuelles 2019) et un effectif annuel OETH 2020 (calculé au moyen des données mensuelles 2020) de 30 salariés.

En 2019, l'effectif OETH annuel au niveau entreprise était déjà supérieur à 20 salariés. L'entreprise ne franchit donc pas à la hausse le seuil de 20 salariés en 2020. Elle ne peut pas bénéficier du dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil de 5 années civiles.

C. Subsistance de l'ancien délai de mise en conformité pour certaines entreprises

- 1290 Avant le 1er janvier 2020, l'entreprise disposait d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'OETH dans deux situations :

- Lors de la création d'une entreprise d'au moins 20 salariés,
- Lors de l'accroissement de l'effectif de l'entreprise à au moins 20 salariés.

Par ailleurs, jusqu'au 1er janvier 2020, l'obligation d'emploi s'appréciant établissement par établissement, cet ancien dispositif de neutralisation était appliqué par établissement autonome, c'est-à-dire par établissement disposant d'une autonomie de gestion par rapport au siège social.

Le dispositif de neutralisation pendant 3 ans en raison de l'accroissement de l'effectif a été supprimé par la loi PACTE.

- 1300 Lorsqu'une entreprise bénéficie au titre de 2019 du dispositif de mise en conformité de 3 ans en cas d'accroissement de l'effectif à au moins 20 salariés ou en raison d'une création à plus de 20 salariés, celui-ci continue de s'appliquer à l'entreprise jusqu'à son terme.

- 1310 Ce n'est que si l'ensemble des établissements de l'entreprise bénéficie au 31 décembre 2019 de l'ancien dispositif d'entrée en vigueur différée de 3 ans applicable, avant le 1er janvier 2020, que celui-ci continue de s'appliquer à toute l'entreprise jusqu'à son terme.

Dans ce cas, l'entreprise sera donc tenue par l'obligation d'emploi, au terme du délai de 3 ans (à la condition que son effectif d'assujettissement à l'OETH soit alors au moins égal à 20 salariés), sans pouvoir bénéficier de la neutralisation du franchissement de seuil pendant 5 années civiles consécutives.

Ainsi, ce maintien n'est pas applicable lorsque le dispositif de mise en conformité s'applique uniquement à un ou plusieurs établissements et pas à l'entreprise dans son ensemble : dans ce cas, le dispositif appliqué par le ou les établissements prend fin au 31 décembre 2019.

 Texte de référence : [article L .5212-4 du code du travail dans sa version en vigueur avant le 1er janvier 2020](#)

III. Délai de mise en conformité pour les entreprises nouvellement créées

A. Modalités d'applications

- 1320 Les entreprises nouvellement créées à partir du 1er janvier 2020, qui occupent déjà 20 salariés et plus au moment de leur création et qui devraient à ce titre être assujetties à l'OETH, disposent d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité et respecter leur OETH.

Par « entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création », est visée :

- l'entreprise créée une année N et qui a un effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH l'année de sa création de 20 salariés et plus
- ainsi que l'entreprise créée une année N avec un effectif nul et qui accueille ses premiers salariés (liés à une embauche ou un transfert) postérieurement à cette année N, aboutissant à un effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH de 20 salariés et plus. Dans ce cas, le délai de 5 ans court à compter de l'année de l'atteinte du seuil.

Exemple :

Une entreprise est créée le 5 avril 2025. Son effectif de création est de 15 salariés. Son effectif annuel d'assujettissement à l'OETH en 2025, calculé au moyen des données de l'année 2025, est de 30.

Cette entreprise, créée en 2025, dont l'effectif annuel 2025 est d'au moins 20 salariés, bénéficie du délai de 5 ans de mise en conformité pour les entreprises nouvellement créées, à compter de l'année 2025.

Elle ne sera donc pas assujettie à l'OETH au titre des années 2025 à 2029. Elle bénéficiera d'un nouveau délai en application du II de l'article L. 130-1 CSS si elle franchit le seuil à la baisse pendant ces 5 années puis une nouvelle fois à la hausse (cf. supra).

Si son effectif se maintient au moins au niveau du seuil pendant cette période, et que son effectif annuel 2030 est également de 20 salariés ou plus, elle sera alors assujettie à l'OETH au titre de l'année 2030, et redevable le cas échéant d'une contribution en 2031.

Exemple :

Une entreprise est créée le 5 avril 2025. Elle n'emploie aucun salarié sur l'ensemble de l'année 2025, et embauche ses premiers salariés en 2025. Son effectif annuel d'assujettissement à l'OETH en 2026, calculé au moyen des données de l'année 2026, est de 30.

Cette entreprise, créée en 2025, dont le premier effectif calculé en 2026 est d'au moins 20 salariés, bénéficie du délai de 5 ans de mise en conformité pour les entreprises nouvellement créées, à compter de l'année 2026.

Elle ne sera donc pas assujettie à l'OETH au titre des années 2026 à 2030. Elle bénéficiera d'un nouveau délai en application du II de l'article L.130-1 CSS si elle franchit le seuil à la baisse pendant ces 5 années puis une nouvelle fois à la hausse (cf. supra).

Si son effectif se maintient au moins au niveau du seuil pendant cette période, et que son effectif annuel 2031 est également de 20 salariés ou plus, elle sera alors assujettie à l'OETH au titre de l'année 2031, et redevable le cas échéant d'une contribution en 2031.

B. Combinaison des deux dispositifs de mise en conformité et de neutralisation

- 1330 Si, lors du délai de 5 ans d'application du dispositif de mise en conformité en cas de création d'entreprise, l'effectif de l'entreprise redescend en dessous du seuil de 20 salariés, le délai de 5 ans est interrompu.

Si l'entreprise franchit le seuil une nouvelle fois, elle pourra alors bénéficier du dispositif de neutralisation du franchissement des effets de seuil pendant cinq années consécutives.

Exemple :

Une entreprise est créée le 5 avril 2025. Son effectif annuel 2025 (calculé au moyen des données 2025) est de 30 salariés.

En ce qui concerne l'OETH, cette entreprise occupe donc au moins 20 salariés l'année de sa création en 2025.

Elle bénéficie du dispositif de mise en conformité pour les entreprises nouvellement créées pour les années 2025 et 2026, son effectif annuel 2026 étant toujours de 30 salariés.

L'effectif annuel 2027 descend à 19 salariés. Le délai de mise en conformité de 5 ans pour entreprise nouvellement créée est interrompu car l'entreprise n'est pas assujettie à l'OETH au titre de l'année 2027 en raison d'un effectif inférieur à 20 salariés.

L'effectif annuel 2028 augmente à 24 salariés. L'entreprise a franchi le seuil de 20 salariés au 1er janvier 2028 et bénéficie alors du dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant 5 ans (L. 130-1 II CSS) au titre des années 2029 à 2032.

Si l'effectif de l'entreprise est de 20 salariés ou plus en 2033, alors elle sera assujettie à l'OETH au titre de l'année 2033, et redevable le cas échéant d'une contribution en 2034.

Si l'entreprise franchit le seuil à la baisse pendant ces 5 années, elle ne sera pas assujettie à l'OETH et pourra bénéficier une nouvelle fois de la neutralisation de 5 années.

Section 2 - Effectif des BOETH employés par l'entreprise

I. Principes applicables à l'effectif BOETH

- 1340 Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) employés correspond au nombre de travailleurs présentant l'un des titres valant reconnaissance de l'obligation d'emploi à l'article D.5212-3 du code du travail employés par l'entreprise.

On distingue les BOETH « internes » ou « permanents » des BOETH « externes » ou « mis à disposition ».

- 1350 L'effectif des BOETH externes ou mis à disposition, dont les règles de décompte sont identiques à celles de l'effectif des BOETH internes employés, est transmis par les entreprises de travail temporaire, les associations intermédiaires, les agences de mannequins, les entreprises de travail à temps partagé ou les groupements d'employeurs par le biais d'une attestation annuelle.

1360 Les intérimaires et salariés mis à disposition par des entreprises de travail temporaire et des groupements d'employeurs ayant le statut de BOETH ne sont pas pris en compte dans l'effectif BOETH de l'entreprises de travail temporaire ou du groupement, mais sont pris en compte dans l'effectif BOETH « externe » de l'entreprise utilisatrice.

Tel est le cas également pour les associations intermédiaires, agences de mannequins, et entreprises de travail à temps partagé.

1370 Les salariés portés ayant le statut de BOETH ne sont pris en compte ni dans l'effectif BOETH de la société de portage (BOETH internes), ni dans l'effectif BOETH de la structure d'accueil (BOETH externes). Ils sont valorisés dans le cadre des prestations facturées par l'entreprise de portage à ses clients.

 Textes de référence : [Article L5212-1 \(dernier alinéa\)](#) , [article D5212-3 du code du travail](#) , [article L. 130-1 du code de la sécurité sociale](#)

II. Règles particulières au décompte de l'effectif BOETH

A. Prise en compte de tous les types de contrats

1380 Tous les types de contrat, sans exception, sont pris en compte dans l'effectif des BOETH, y compris les contrats en principe exclus lors du calcul de l'effectif moyen annuel de l'entreprise en application du chapitre 2 de la présente rubrique.

Les BOETH sont en effet décomptés « quelles que soient la durée et la nature de leur contrat ».

Sont prises en compte dans l'effectif BOETH les deux catégories suivantes, après reconnaissance de ce statut :

- les personnes titulaires d'un contrat de travail mais expressément exclues du décompte de l'effectif annuel ;
- 2ème catégorie : les personnes exclues du décompte de l'effectif annuel car non titulaires d'un contrat de travail.

1390 Par ailleurs, les stagiaires et les personnes en PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) sont inclus dans l'effectif des BOETH.

Il s'agit plus précisément des bénéficiaires :

- accueillis en stages, qu'elle qu'en soit la durée. Cela comprend les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
- en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

1400 Certaines catégories liées à l'entreprise par un contrat demeurent exclues des BOETH.

Sont exclus de l'effectif des BOETH internes de l'entreprise les marins au titre des lignes de service renseignées en complément des contrats d'engagement maritimes, les mandats d'élu, les fonctionnaires en détachement (exclus de l'effectif de leur administration d'origine mais inclus dans l'effectif de la structure d'accueil), les contrats d'appui au projet d'entreprise (CAPE) et les élus locaux.

Sont exclus de l'effectif des BOETH internes de la structure d'accueil les contrats de mission et intérimaires, les salariés portés et ceux mis à disposition par une ETT, un groupement d'employeurs, une association intermédiaire, une agence de mannequins ou une entreprise de travail à temps partagé. Ces BOETH sont valorisés en BOETH externes ou en prestations de service déductibles.

Un mandataire social visé à l'article L. 311-3 CSS ayant la qualité de BOETH ne doit pas être comptabilisé dans l'effectif BOETH de l'entreprise.

Si le mandataire social cumule son mandat avec un contrat de travail et qu'il a le statut BOETH, il est alors décompté au titre de son contrat de travail dans l'effectif d'assujettissement ainsi que dans l'effectif BOETH.

 Textes de référence : [articles L. 5212-6 à L. 5212-7-2](#) , [article D5212-3 du code du travail](#)

B. Règles de décompte des BOETH internes

1410 Sous les réserves mentionnées à la présente section, les règles de droit commun de l'effectif annuel s'appliquent au calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit notamment des règles qui prévoient qu'ils sont pris en compte :

- en cas d'entrée ou sortie en cours de mois, au prorata de leur durée du contrat au cours du mois ;
- en cas de temps partiel, en prenant en compte leur durée du travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail si elle est inférieure à la durée légale.

Toutes les modalités de décompte des cas particuliers exposées au chapitre 3 (application à certains contrats et calcul en fonction de la rémunération) sont également appliquées pour la prise en compte des BOETH.

Exemple :

Une entreprise qui applique la durée légale du travail emploie au mois d'octobre 2025 :

- un travailleur handicapé à temps complet,
- un travailleur handicapé à temps partiel 25h/semaine,

- et deux travailleurs handicapés à temps partiel 12h/semaine.

Pour le mois d'octobre 2025, cette entreprise a un effectif BOETH de $2,40 : 1 + (1 \times 25/35) + (2 \times 12/35) = 2,40$

1420 La possibilité de prendre en compte l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi selon des modalités fixées par décret est prévue.

Dans ce cadre, les BOETH de 50 ans et plus comptent pour plus qu'une unité. Il s'agit des BOETH qui atteignent l'âge de 50 ans au cours de l'année civile considérée.

1430 Le nombre total de BOETH âgés de 50 ans ou plus, pris en compte au cours d'une année civile dans l'effectif total des BOETH, sera ainsi multiplié par 1,5. Cette valorisation s'applique pour chacun des mois considérés de l'année civile.

Exemple :

Au mois de novembre 2025, une entreprise emploie en CDI :

- un travailleur handicapé âgé de 26 ans en 2025 (temps complet),
- un travailleur handicapé âgé de 56 ans en 2025 (temps complet),
- un travailleur handicapé qui aura 50 ans en décembre 2025 (à temps partiel à 50%).

Pour le mois de novembre 2025, l'effectif des BOETH employés en interne est de : $3,24$ soit $1 + (1 \times 1,5) + [(1 \times 1,5) \times (75,8/151,67)]$.

1440 Les BOETH qui obtiennent ou perdent leur reconnaissance en cours d'année font l'objet d'un prorata.

Pour connaître la valorisation un mois donné d'un BOETH ayant obtenu ou perdu son statut en cours d'année, il convient d'appliquer la formule suivante :

$1 \times (\text{nombre de jours au cours desquels le salarié bénéficie du statut BOETH} / \text{nombre de jours du mois})$

Cette valorisation peut également être effectuée sur l'année le cas échéant, en appliquant la formule suivante :

$1 \times (\text{nombre de jours au cours desquels le salarié bénéficie du statut BOETH jusqu'au 31/12 ou jusqu'à la fin du statut} / 365)$

Pour le décompte d'un BOETH ayant acquis ou perdu le statut en cours d'année, le jour d'obtention ou de perte de la qualité de BOETH est pris en compte.

Exemple :

Un salarié en CDI à temps plein obtient son statut de travailleur handicapé le 12 juin. Il est compté pour le mois de juin de cette année pour : $1 \times (19/30) = 0,63$

Pour cette année, le décompte est le suivant : $1 \times (203/365) = 0,55$

Un salarié en CDI à temps plein perd son statut de travailleur handicapé le 15 mars. Il est compté pour le mois de mars de cette année pour : $1 \times (15/31) = 0,48$

Pour cette année, le décompte est le suivant : $1 \times (75/365) = 0,20$

1450 Le nombre de bénéficiaires employés par l'entreprise est exprimé sous la forme d'un nombre tronqué à deux décimales après la virgule.

Un BOETH ne peut pas être pris en compte plusieurs fois dans le calcul de l'effectif total des BOETH employés au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi.

Exemple :

Au mois de novembre 2025, une entreprise emploie en CDI :

- un travailleur handicapé âgé de 26 ans en 2025 (temps complet),
- un travailleur handicapé âgé de 56 ans en 2025 (temps complet),
- un travailleur handicapé qui aura 50 ans en novembre 2025 à temps partiel à 50%.

Pour le mois de novembre 2025, l'effectif des BOETH employés en interne est de :

$1 + (1 \times 1,5) + [(1 \times 1,5) \times (151,67 \times 0,5) / 151,67] = 3,25$



Textes de référence : [Article L5212-13](#) , [article D5212-3](#) , [articles L. 5212-6 à L. 5212-7-2 du code du travail](#)

Section 3 - Effectif des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières

- 1460 La contribution éventuellement due par l'entreprise peut être minorée pour tenir compte des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP) occupés par des salariés de l'entreprise.

La déduction « ECAP » est calculée en multipliant le nombre de salariés de l'entreprise, occupant un emploi mentionné dans la liste des catégories d'ECAP prévue à l'article D. 5212-25 CT, par 17 fois le SMIC horaire brut applicable au 31/12 de l'année de l'OETH.

L'effectif des ECAP est déterminé selon les règles et modalités des articles L. 130-1 et R. 130-1 CSS.

 Textes de référence : [Article L5212-9](#) , [article D5212-24](#) , [article D5212-25 du code du travail](#)

Chapitre 7 - Modalités particulières de décompte de l'effectif en matière de contributions au financement de la formation professionnelle

- 1470 Depuis le 1er janvier 2022, les Urssaf, Caisses de MSA et Caisses générales de sécurité sociale assurent le recouvrement des contributions légales servant au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage soit :
- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA), composée de la contribution à la formation professionnelle (CFP) et de la taxe d'apprentissage (TA),
 - la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA),
 - et la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD).
- 1480 Différents seuils d'effectif interviennent dans l'assujettissement et/ou le calcul de la contribution à la formation professionnelle, de la taxe d'apprentissage (TA) et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), dont certains sont décomptés selon des modalités particulières.

En revanche, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD) n'est concernée par aucun seuil d'effectif.

Section 1 - Contribution à la formation professionnelle

- 1490 Lorsqu'elle est due, la contribution est assise sur les revenus d'activité retenus pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales. Son taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise redevable (voir II. D. de la section 3 du chapitre 4 de la présente rubrique) :
- 0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés ;
 - 1 % pour les employeurs de 11 salariés et plus.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 11 salariés, les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de la contribution.

L'effectif pris en compte est décompté dans les conditions de droit commun conformément aux chapitres 2 et 3 de la présente rubrique.

Par ailleurs, le dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil s'applique également en matière de CFP, dans les conditions de droit commun détaillées au chapitre 4 de la présente rubrique.

 Textes de référence : [Articles L.6331-1](#) , [L.6331-1 A](#) , [L.6331-3 du code du travail](#)

Section 2 - Taxe d'apprentissage

- 1500 Lorsqu'elle est due, la taxe d'apprentissage, dont le taux est fixé à 0,68 %, est assise sur les revenus d'activité retenus pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales. Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés, les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de taxe d'apprentissage. Par dérogation, ce taux est fixé à 0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle,

L'effectif pris en compte est décompté dans les conditions de droit commun conformément aux chapitres 2 et 3 de la présente rubrique.

En revanche, la neutralisation des effets du franchissement de seuil présenté au chapitre 4 de la présente rubrique ne s'applique pas pour la taxe d'apprentissage. Les rémunérations versées aux apprentis sont donc soumises à la taxe dès le franchissement du seuil de 11 salariés.

Exemple :

Une entreprise, qui emploie des apprentis, dont l'effectif est égal à :

- 8 salariés pour 2024 (calculé à partir des données 2023) ;
- et 12 salariés pour 2025 (calculé à partir des données 2024) ;

est redevable de la taxe d'apprentissage sur les rémunérations versées à ses apprentis à compter du 1er janvier 2025.

Exemple :

Au cours de l'année 2024, un employeur emploie 3 salariés sur les mois de janvier à mars, puis 5 salariés sur le mois d'avril, puis 4 salariés sur les mois de mai à décembre (tous à temps plein) de sorte que l'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 est égal à 3,83.

Toutefois, le 15 mai 2025, à la suite d'une fusion, 10 salariés sont transférés au sein de la société qui employait déjà 4 salariés sur ce mois. Au 31 mai 2025, l'employeur emploie donc 14 salariés (tous à temps plein).

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2025 est donc finalement,

- de 3,83 du 1er janvier au 30 avril ;
- puis de 14 du 1er mai au 31 décembre.

L'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage sur les rémunérations versées à ses apprentis à compter du 1er mai 2025.



Texte de référence : [Article L.6241-1-1 du code du travail](#).

Section 3 - Contribution supplémentaire à l'apprentissage

- 1510 Une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due annuellement par tout employeur d'au moins 250 salariés :
- Redevable de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 6241-1 du code du travail,
 - et dont, au cours de l'année précédent celle au titre de laquelle la contribution est due, l'effectif compte moins de 5 % de salariés embauchés en contrat favorisant l'insertion professionnelle (CFIP).



Texte de référence : [Article L. 6242-1 I du code du travail](#)

- 1520 Le taux de la contribution varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, ainsi que de la part de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) employés dans l'effectif total :

Quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle	Taux de la CSA		
	Droit commun	Etablissements situés dans les départements d'Alsace Moselle	
Inférieur à 1 %	Entreprises de 250 à moins de 2000 salariés	0.4 %	0.208 %
	Entreprises de 2000 salariés et plus	0.6 %	0.312 %
Au moins égal à 1 % et inférieur à 2 %		0.2 %	0.104 %
Au moins égal à 2 % et inférieur à 3 %		0.1 %	0.052 %
Au moins égal à 3 % et inférieur à 5 %		0.05 %	0.026 %



Texte de référence : [Article L. 6242-1 IV et VI du code du travail](#)

- 1530 En outre, l'entreprise dont la part de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) dans l'effectif total :
- est supérieure ou égale à 3 %,
 - et a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente (la comparaison s'effectuant entre deux années civiles),

est exonérée de la CSA due au titre des rémunérations versées l'année au cours de laquelle cette progression intervient



Texte de référence : [Article L.6242-1 II dernier alinéa du code du travail](#)

- 1540 Enfin, les entreprises redevables de la CSA qui comptent, au titre d'une année, plus de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle, bénéficient d'une créance imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage.

Cette créance, qui ne peut donner lieu ni à report ni à restitution, est égale au produit :

- du différentiel de taux qui dépasse le seuil de 5 % dans la limite de deux points,
- par l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA de l'entreprise,
- par un montant forfaitaire défini par arrêté.

 Texte de référence : [Article L. 6241-2 II 2° alinéa 2 du code du travail](#)

1550 Par conséquent, pour déterminer l'assujettissement à la contribution ainsi que son taux, et l'éventuel bénéfice de l'exonération de CSA et/ou de la créance imputable sur le solde de taxe d'apprentissage, deux effectifs sont calculés et notifiés par les organismes de recouvrement :

- le premier (EMA CSA) correspond à l'effectif moyen annuel qui est utilisé pour déterminer la redevabilité à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et sert à calculer la part de CFIP dans l'effectif total (dénominateur du rapport) ;
- le second (EMA CSA CFIP) correspond à l'effectif moyen annuel des contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) qui est utilisé pour déterminer la redevabilité à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et calculer la part de CFIP dans l'effectif total (numérateur du rapport).

I. Effectif de détermination de l'assujettissement à la CSA et du taux applicable (EMA CSA)

A. Modalités d'appréciation de l'effectif

1560 L'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

L'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA est donc calculé selon les règles présentées au chapitre 3 de la présente rubrique, sous réserve des précisions spécifiques présentées dans la présente section.

 Texte de référence : [Article L. 6242-1 V alinéa 1 du code du travail](#)

B. Règles spécifiques à la CSA

1. Période de référence

1570 La période à retenir pour apprécier le nombre de salariés est l'année au titre de laquelle la contribution est due.

Ainsi, pour déterminer la redevabilité et, le cas échéant, le taux de la CSA applicable au titre de l'année N, c'est l'effectif des périodes d'emploi de cette même année N qui est retenu.

Exemple :

Une entreprise est assujettie à la CSA au titre de l'année 2025 si son EMA, qui correspond à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile 2025, est de 250 salariés ou plus.

1580 Les règles spécifiques de détermination de l'effectif de l'année de création du premier emploi salarié prévues au chapitre 2 de la présente rubrique ne s'appliquent pas pour l'assujettissement à la CSA. L'effectif déterminant l'assujettissement des entreprises nouvellement créées correspond donc à l'effectif moyen annuel de l'année civile de création, c'est-à-dire l'effectif moyen annuel calculé au moyen des données mensuelles de cette même année de création.

Exemple :

Une entreprise est créée le 1er juillet 2025.

Son effectif moyen annuel déterminant l'assujettissement à la CSA pour l'année 2025 est calculé sur la base de la moyenne des effectifs employés de juillet à décembre 2025.

Exemple :

Une entreprise est créée le 1er juillet 2025 et recrute son premier salarié au 1er septembre 2025

Son effectif moyen annuel déterminant l'assujettissement à la CSA pour l'année 2025 est calculé sur la base de la moyenne des effectifs employés de septembre à décembre 2025.

1590 Il en est de même en cas de modification juridique de l'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail en cours d'année N : seul est retenu l'effectif moyen annuel de l'entreprise, calculé au moyen des données mensuelles de l'année N. Les règles sur le calcul de l'effectif en cas de transfert détaillées au chapitre 2 ne sont pas applicables

Exemple :

Une entreprise A transfère la totalité de ses salariés à une entreprise B (préexistante) à effet au 15 juillet 2025.

L'effectif moyen annuel déterminant l'assujettissement à la CSA pour l'année 2025 dans l'entreprise A est calculé sur la base de la moyenne des effectifs employés du 1er janvier au 14 juillet 2025.

L'effectif moyen annuel déterminant l'assujettissement à la CSA pour l'année 2025 dans l'entreprise B est calculé sur la base de la moyenne des effectifs employés de janvier à décembre 2025.

 Texte de référence : [L. 6242-1 V alinéa 2 du code du travail](#)

2. Règles de décompte spécifiques aux entreprises de travail temporaire (ETT)

- 1600 Pour déterminer la redevabilité et, le cas échéant, le taux de la CSA applicable au titre de l'année N, sont pris en compte non seulement les salariés permanents mais aussi les salariés intérimaires mis à disposition d'entreprises utilisatrices
- 1610 En revanche, pour apprécier la part de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans l'effectif total, seuls les salariés permanents sont intégrés dans les EMA CSA et EMA CSA CFIP.

Le ratio correspond ainsi au rapport entre les salariés permanents titulaires de contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'ensemble des salariés permanents inclus dans l'EMA.

Important

Les intérimaires mis à disposition par une ETT titulaires de contrats favorisant l'insertion professionnelle ne sont pas valorisés dans l'EMA CSA CFIP de l'entreprise utilisatrice.

Exemple :

Une ETT compte sur l'ensemble de l'année 2025 :

- 11 salariés permanents à temps plein, dont 10 CDI « classiques » et 1 contrat favorisant l'insertion professionnelle ;
- et différents intérimaires lesquels représentent en équivalent temps plein sur l'année un effectif de 290 salariés (dont aucun ne correspond aux typologies de contrats favorisant l'insertion professionnelle).

Sur l'année 2025 :

- son EMA CSA est de 300 (10 permanents en CDI + 290 intérimaires) ;
- son EMA CSA CFIP est de 1 ;
- la part de contrat favorisant l'insertion professionnelle dans l'effectif considéré est de 10 % (1/10x100).

- 1620 Enfin, pour apprécier si une ETT peut bénéficier d'une créance imputable sur son solde de taxe d'apprentissage il convient de retenir à la fois le ratio et l'EMA CSA calculés conformément aux règles ci-dessus.

Le cas échéant, la créance imputable sera donc égale au produit :

- du différentiel de taux qui dépasse le seuil de 5 %, dans la limite de deux points, calculé en considération du rapport entre les salariés permanents titulaires de contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'ensemble des salariés permanents inclus dans l'EMA CSA ;
- l'EMA CSA déterminé en considération de tous les salariés (permanents et intérimaires),
- par un montant forfaitaire défini par arrêté.

 Textes de référence : [Articles L.6241-2 et ... , et L. 6242-1 V alinéa 3 du code du travail](#) , [arrêté du 28 février 2023 fixant le montant forfaitaire de la créance définie à l'article L. 6241-2 du code du travail imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage](#)

Exemple :

Une ETT compte sur l'année 2025 :

- 11 salariés permanents à temps plein, dont 10 CDI « classiques » et 1 contrat favorisant l'insertion professionnelle ;
- et différents intérimaires lesquels représentent sur l'année un effectif de 290 salariés (dont aucun ne correspond aux typologies de contrats favorisant l'insertion professionnelle).

Sur l'année 2025 :

- son EMA CSA est de 300 (10 permanents en CDI + 290 intérimaires) ;
- son EMA CSA CFIP est de 1 ;
- son ratio de contrat favorisant l'insertion professionnelle est de 10% (1/10x100).

Son ratio de CFIP étant supérieur à 5 % elle peut bénéficier d'une créance alternant sur son solde de taxe d'apprentissage, calculée comme suit : $2^* \times 300 \times \text{montant forfaitaire}$.

* 2 correspondant au différentiel de points entre 10 % et 5 %, borné à deux points.

3. Application du dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil pendant cinq années civiles consécutives à la CSA

- 1630 En cas de franchissement du seuil de 250 salariés ou du seuil de 2 000 salariés, le dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil, prévu au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale (présenté au chapitre 4 de la présente rubrique), s'applique à la CSA.

Ainsi, le franchissement à la hausse du seuil de 250 ou de 2 000 salariés est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives.

Le franchissement à la baisse du seuil d'effectif sur une année civile, puis un nouveau franchissement du seuil à la hausse sur une année ultérieure, a pour effet de faire à nouveau courir la règle énoncée

Exemple :

Franchissement du seuil de 250 salariés

Une entreprise dont l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA est :

- de 230 salariés pour 2023 (calculé à partir des données 2023) ;
- de 260 salariés pour 2024 (calculé à partir des données 2024) ;

est considérée comme ayant franchi à la hausse le seuil de 250 salariés au 1er janvier 2024.

En application du dispositif de neutralisation du franchissement de seuil, le franchissement à la hausse de ce seuil de 250 salariés ne sera pris en compte que lorsque le seuil aura été atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives.

Il faut donc que le seuil de 250 salariés soit atteint ou dépassé au titre de chaque année de 2024 à 2028 pour que l'entreprise soit assujettie à la CSA au titre de l'année 2029 (sous réserve d'atteindre ou de dépasser le seuil également au titre de l'année 2029).

Exemple :

Franchissement du seuil de 2 000 salariés

Une entreprise située à Paris, dont l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA est de 990 salariés pour 2023 (calculé à partir des données 2023), emploie moins de 1 % d'alternants. Elle est donc redevable de la CSA au taux de 0,4 % au titre de l'année 2023.

Pour 2024, l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA de cette entreprise (calculé à partir des données 2024), passe à 2 010 salariés. Elle est donc considérée comme ayant franchi à la hausse le seuil de 2 000 salariés au 1er janvier 2024.

En application du dispositif de neutralisation du franchissement de seuil, le franchissement à la hausse de ce seuil de 2 000 salariés ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives.

Il faut donc que le seuil de 2 000 salariés soit atteint ou dépassé au titre de 2024 à 2028, pour que l'entreprise soit assujettie à la CSA au taux de 0,6 % au titre de l'année 2029 (sous réserve d'atteindre ou de dépasser le seuil également au titre de l'année 2029).

Par conséquent, et sous réserve d'éventuels nouveaux franchissements de seuil à la baisse et/ou à la hausse, cette entreprise sera redevable de la CSA,

- au taux de 0,4 % pour les années 2024 à 2028 ;
- et au taux de 0,6 % à partir de l'année 2029.



Texte de référence : [Article L. 6242-1 V alinéa 2 du code du travail](#)

1640 Ce dispositif de neutralisation sur 5 ans s'applique à la CSA depuis le 1er janvier 2020, et doit donc être apprécié à compter de cette date.

Ainsi, seules les entreprises dont l'EMA CSA a franchi le seuil de 250 ou de 2 000 salariés à compter de l'année 2020 pourront bénéficier de la neutralisation des effets du franchissement de ce seuil.

Le dispositif de neutralisation ne s'applique pas aux entreprises ayant déjà un EMA CSA au moins égal au(x) seuil(s) de 250 et/ou de 2 000 salariés au 1er janvier 2020, et déjà soumises aux obligations liées à ce(s) seuil(s), au titre de l'année 2019 (sauf franchissement à la baisse puis à nouveau à la hausse ultérieurement à cette date).

Important

Compte tenu à la fois :

- de la modification des règles de décompte des effectifs CSA à compter du 1er janvier 2020,
- et du transfert du recouvrement de cette contribution aux Urssaf, CGSS et CMSA à compter du 1er janvier 2022,

pour déterminer si une entreprise a franchi le seuil de 250 et/ou de 2 000 salariés, il convient de comparer deux effectifs lesquels pourront, le cas échéant, avoir été déterminés par des entités différentes et/ou sur le fondement de dispositions réglementaires différentes :

EMA N calculé sur la base des données N	Entité ayant réalisé le calcul	Règles de décompte applicables
2019	OPCA (organisme paritaire collecteurs agréés)	Code du travail Article L. 1111-2 et L. 1111-3
2020	Opérateur de compétence	Code de la sécurité sociale Article L. 130-1
2021	Opérateur de compétence	Code de la sécurité sociale Article L. 130-1
2022 et suivants	Urssaf / CGSS / CMSA	Code de la sécurité sociale Article L. 130-1

Exemple :

Une entreprise dont l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA est,

- de 230 salariés pour 2021 (calculé à partir des données 2021) ;
- de 260 salariés pour 2022 (calculé à partir des données 2022) ;

est considérée comme ayant franchi à la hausse le seuil de 250 salariés au 1er janvier 2022 et peut bénéficier de la neutralisation des effets du franchissement de ce seuil à compter de l'année 2022.

Par conséquent, lors du transfert du recouvrement à l'Urssaf en 2022, elle sera dans sa première année de neutralisation et sera assujettie à la CSA à partir de 2027 (sous réserve d'éventuels franchissements à la baisse et/ou à la hausse).

Exemple :

Une entreprise dont l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA est :

- de 230 pour 2019 (calculé à partir des données 2019) ;
- de 260 pour 2020 (calculé à partir des données 2020 par un opérateur de compétence) ;
- de 260 salariés pour 2021 (calculé à partir des données 2021 par un opérateur de compétence) ;
- de 280 salariés pour 2022 (calculé à partir des données 2022 par l'Urssaf, la CGSS ou la CMSA) ;

est considérée comme ayant franchi à la hausse le seuil de 250 salariés au 1er janvier 2020 et peut bénéficier de la neutralisation des effets du franchissement de ce seuil à compter de l'année 2020.

Par conséquent, lors du transfert du recouvrement à l'Urssaf en 2022, elle sera dans sa troisième année de neutralisation et sera assujettie à la CSA à partir de 2025 (sous réserve d'éventuels franchissements à la baisse et/ou à la hausse).

II - Effectif des contrats favorisant l'insertion professionnelle (EMA CSA CFIP)**A. Principe général**

1650 L'effectif des personnes titulaires d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Cet effectif est donc également calculé selon les règles présentées au chapitre 3.



Texte de référence : [Article L. 6242-1 V alinéa 1 du code du travail](#)

B. Règles particulières de calcul de l'effectif CSA CFIP**1. Période de référence**

1660 Comme pour l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA, la période au cours de laquelle les contrats favorisant l'insertion professionnelle doivent être comptés est celle au titre de laquelle la contribution est due.

Ainsi, pour calculer l'EMA CSA CFIP de l'année N, ce sont les données des périodes d'emploi de cette même année N qui sont retenues.

1670 À l'instar de l'effectif CSA, les règles spécifiques de détermination de l'effectif de l'année de création du premier emploi salarié ou en cas de transfert ne s'appliquent pas pour l'EMA CSA CFIP, tel que précisé au 1 du B du I de la présente section.



Texte de référence : [Article L. 6242-1 V alinéa 2 du code du travail](#)

2. Prise en compte des seuls contrats favorisant l'insertion professionnelle

1680 Le nombre de contrats favorisant l'insertion professionnelle correspond au nombre de personnes titulaires d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle prévu à l'article L. 6242-1 II du code du travail. Il s'agit :

- des salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- des personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) ;
- et, pendant l'année suivant la date de fin d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue de ce contrat.

a. Salariés sous contrat de professionnalisation

1690 Sont pris en compte dans l'EMA CSA CFIP :

- les salariés sous contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat d'apprentissage jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de la période d'apprentissage lorsque le contrat est à durée indéterminée.

 Textes de référence : [Articles L. 6242-1 II 1°](#) , [L. 6221-1 et suivants](#) , [L. 6325-1 et suivants du code du travail](#).

b. Bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)

1700 Sont pris en compte dans l'EMA CSA CFIP les bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), c'est-à-dire d'une convention par laquelle un étudiant inscrit en doctorat est engagé sous contrat à durée indéterminée ou déterminée en application du 4° de l'article D. 1242-3 et de l'article D. 1242-6 du code du travail, par une entreprise qui reçoit une subvention du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche couvrant une partie des salaires perçus par le doctorant en contrepartie de ses travaux de recherches.

 Texte de référence : [Article L. 6242-1 II 2° du code du travail](#)

c. Salariés pris en compte dans l'EMA CSA CFIP pendant 1 an à l'issue de la période de professionnalisation ou d'apprentissage

1710 Les salariés titulaires de CDI post-alternant, c'est à dire les salariés embauchés en CDI par l'entreprise à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, sont pris en compte dans l'EMA CSA CFIP, pour une période d'un an courant à compter du premier jour du CDI.

Pour être pris en compte, le CDI doit prendre effet dès le lendemain de la date de fin du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou au plus tard dans les 7 jours calendaires suivant la fin du contrat.

Exemple :

À la suite de son contrat d'apprentissage qui prend fin au 30 septembre 2022, un individu est embauché en CDI dans la même entreprise à compter du 5 octobre 2022 (soit postérieurement au lendemain du dernier jour de son contrat d'apprentissage, mais dans le délai de 7 jours calendaires courant à compter du 1er octobre 2022).

Cet individu est pris en compte dans l'effectif CSA CFIP pour la période courant du 5 octobre 2022 (date de prise d'effet de son CDI) au 4 octobre 2023 (soit 1 an plus tard).

Exemple :

À la suite de son contrat d'apprentissage qui prend fin au 30 septembre 2022, un individu est embauché en CDI dans la même entreprise à compter du 15 octobre 2022 (soit postérieurement au délai de 7 jours calendaires courant à compter du 1er octobre 2022).

Cet individu n'est pas pris en compte dans l'effectif CSA CFIP de l'entreprise.

 Texte de référence : [Article L. 6242-1 II 1° du code du travail](#)

1720 Sont également pris en compte dans l'EMA CSA CFIP, pour une période d'un an courant à compter du premier jour suivant la fin de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation, les alternants ayant signé un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour une durée indéterminée qui se poursuit dans l'entreprise à la suite de cette période.

Exemple :

À la suite de sa période d'apprentissage qui prend fin au 30 septembre 2022, un individu poursuit son contrat souscrit à durée indéterminée au sein de l'entreprise.

Cet individu est pris en compte dans l'effectif CSA CFIP pour la période courant du 1er octobre 2022 (lendemain du dernier jour de la période d'apprentissage) au 30 septembre 2023 (soit 1 an plus tard).