

## COMMENT CALCULER MON EFFECTIF ?

De nombreuses obligations légales sont fonction d'un seuil d'effectif :

- Mise en place du Comité Social et Economique à partir de 11 salariés,
- Etablissement de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés à partir de 20 salariés,
- Mise en place d'un règlement intérieur à partir de 50 salariés,
- Etc.

Les salariés en **contrat à durée indéterminée à temps plein, les travailleurs à domicile, les télétravailleurs** sont pris intégralement en compte dans l'effectif, tout comme les salariés qui **exécutent leur contrat à l'étranger**. Ils comptent pour une unité.

Les salariés titulaires d'un **contrat à durée déterminée** sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Néanmoins, s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (exemple : congé de maternité ou arrêt maladie), ils ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif.

Cette période de référence s'entend des 12 mois qui précèdent immédiatement le mois pour lequel on veut calculer l'effectif.

### Exemple :

Sur une période de 12 mois, 5 salariés en CDD de 6 mois, 3 en CDD de 3 mois et 1 intérimaire resté 2 mois dans l'entreprise comptent pour :  $(5 \times 6) + (3 \times 3) + (1 \times 2) = 41/12 = 3,42$  salariés

Les salariés à **temps partiel** sont pris en compte au prorata de leur temps de travail quelle que soit la nature de leur contrat de travail : l'effectif est calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si elle est inférieure.

### Exemple :

2 salariés travaillant 32 heures par semaine et 4 salariés 18 heures dans une entreprise pratiquant la durée légale du travail comptent pour :  $(2 \times 32) + (4 \times 18) = 136 / 35 \text{ heures} = 3,88$  salariés.

Les salariés au **forfait-jours** sont comptés comme des salariés à temps plein, quelle que soit la durée de leur forfait.

Les **pigistes** doivent être pris en compte au prorata de leur temps de présence des 12 derniers mois. Celui-ci peut être déterminé en divisant la somme de l'ensemble des piges versées par l'entreprise au cours des 3 derniers mois par un salaire de référence. En l'absence de barème obligatoire de rémunération de la pige, le smic peut être retenu.

Dans les **entreprises de travail temporaire**, sont pris en compte les salariés permanents et les travailleurs qui ont été liés à l'entreprise pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

### N'entrent pas dans les effectifs :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les stagiaires ;
- les travailleurs mis à disposition (dont les intérimaires)
- les mandataires sociaux et dirigeants d'entreprise.

Si le calcul de l'effectif aboutit à un nombre décimal, il n'y a pas lieu de l'arrondir au nombre entier supérieur.