



Calcul des effectifs et taxes annuelles : préparez efficacement votre fin d'année



Grâce à ce guide, vous pourrez :

- Comprendre le fonctionnement du calcul des effectifs.
- Mieux appréhender les taxes et contributions de fin d'année.
- Connaître les règles qui s'appliquent à votre entreprise.
- Avoir des exemples concrets pour mieux vous projeter.

01

Calcul des effectifs

04 → 10

02

Taxes annuelles

11 → 18



Calcul des effectifs

04 → 10

Pourquoi calculer ses effectifs ?

Le calcul des effectifs, en particulier le calcul de l'**effectif moyen annuel**, est une étape cruciale chaque fin d'année pour toute entreprise, **quelque soit son secteur d'activité**.

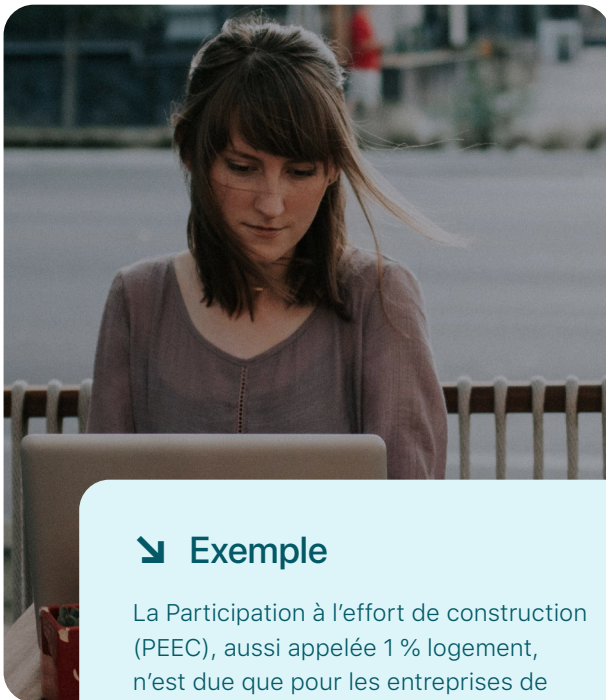
C'est ce qui va lui permettre de déterminer :

- les **taxes ou cotisations** auxquelles elle sera assujettie ainsi que son **taux de contribution** ;
- la **périodicité des cotisations**, qu'elles soient mensuelles, trimestrielles ou annuelles.

i Bon à savoir

Un redressement est possible en cas de contrôle URSSAF si des erreurs ou des oublis à la baisse sont relevés.

De même, les régularisations sont relativement compliquées en cas de déclaration à la hausse : nous conseillons d'être **extrêmement vigilants et attentifs** sur ce calcul.



↘ Exemple

La Participation à l'effort de construction (PEEC), aussi appelée 1 % logement, n'est due que pour les entreprises de 50 salariés ou plus qui ont atteint ou dépassé ce seuil durablement.

Quels sont les seuils d'effectifs à connaître ?

Légalement, il existe **quatre seuils d'effectifs** :

- 11 salariés ;
- 20 salariés ;
- 50 salariés ;
- 250 salariés.

L'atteinte ou le dépassement d'un des 4 seuils peut générer ou modifier des **obligations sociales pour les employeurs**.

Comment calculer l'effectif moyen annuel ?

Les grands principes à connaître

Cadre d'appréciation	Période de référence	Salariés à prendre en compte / à exclure
<p>Le calcul s'effectue au niveau de l'entreprise.</p> <p><i>NB : les effectifs doivent être cumulés afin d'obtenir l'effectif au niveau de l'entreprise.</i></p>	<p>Le calcul prend en compte la moyenne des effectifs des mois de l'année civile précédente (N-1).</p> <p><i>NB : ce principe peut toutefois différer d'une cotisation à l'autre.</i></p>	<p>Tous les salariés ayant un contrat de travail (CDI & CDD) sont concernés, même en cas d'absence momentanée (maternité, maladie, congés payés, formation).</p> <p>Quelques exceptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDD pour remplacement de salariés absents ; • stagiaires ; • salariés mis à disposition ; • dirigeants qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail etc.

Les règles de calcul

L'effectif moyen annuel se calcule en nombre d'ETP c'est-à-dire en "Equivalent Temps Plein".

L'ETP est une **unité de mesure calculée au prorata du nombre d'heures travaillées** par un salarié sur l'année :

- un salarié à **temps plein** et présent toute l'année vaut pour **1 ETP** ;
- un salarié à **mi-temps** et présent toute l'année vaut pour **0,5 ETP** ;
- en cas de **sortie du salarié en cours d'année** : **proratisation** en fonction de la durée de présence au cours de l'année.

Exemple

Une entreprise compte 2 établissements. Les effectifs sont calculés au 31 décembre 2021 (dans le cas où l'ensemble des salariés a bien été présent toute l'année).

	Etablissement 1	Etablissement 2
Nombre de salariés CDI temps plein	10 (= 10 ETP)	5 (= 5 ETP)
Nombre de salariés CDI mi-temps (50%)	6 (= 3 ETP)	0 (= 0 ETP)
Nombre de stagiaires	0 (= 0 ETP)	1 (= 0 ETP)
Total salariés dont stagiaires	16	6
Total ETP	13 ETP	5 ETP
Total ETP de l'entreprise	18 ETP	



Cliquez pour en savoir plus
sur le calcul des effectifs

Que se passe-t-il en cas de variation de l'effectif d'une année sur l'autre ?

Il peut arriver que la variation d'un effectif, à la hausse ou à la baisse, entraîne un **changement de seuil de référence** (en passant par exemple de 12 à 22 ETP).

Des **mécanismes** ont été mis en place afin d'en atténuer les conséquences.

Dispositif de lissage

Le **nouveau dispositif de lissage** des effectifs issu de la loi PACTE a été mis en place le 1^{er} janvier 2020. Il permet d'atténuer les effets du franchissement des seuils d'effectifs pour le paiement des cotisations.

i Bon à savoir

Cette loi prévoit toutefois que les **anciens dispositifs de lissage sont maintenus à titre transitoire** sous certaines conditions, comme par exemple pour les entreprises qui en bénéficiaient déjà au 31 décembre 2019.



Application concrète du dispositif

Fluctuation à la hausse

Le franchissement de seuil n'aura d'incidence sur le paiement de cotisations ou taxes que s'il est franchi pendant **5 années consécutives**.

! C'est uniquement à partir de l'année suivante (6^{ème} année) que les obligations liées au seuil supérieur doivent être respectées. Tout cela sous réserve que ce seuil soit toujours atteint.

Exemple

Effectif calculé au 31 décembre 2021

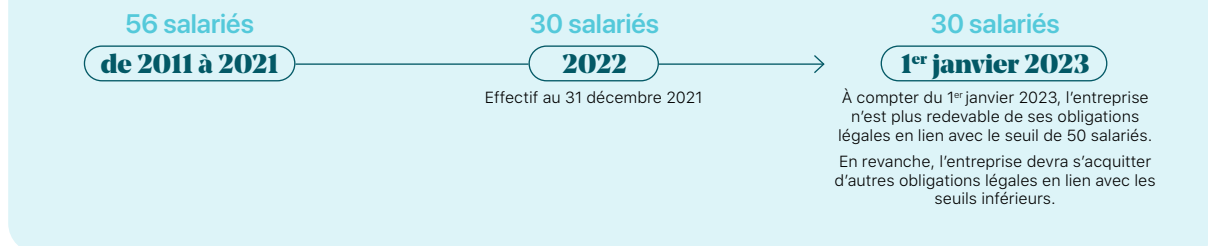


Fluctuation à la baisse

Lorsqu'une entreprise franchit à la baisse un seuil d'effectifs, les conséquences sont plus immédiates, **au terme d'une année seulement**.

! À noter, l'entreprise doit toujours s'acquitter des obligations des seuils inférieurs.

Exemple



Règle particulière

Ces mécanismes de lissage ne s'appliquent pas aux **entreprises créées en cours d'année** dont le nombre de salariés dépasse un seuil dès le mois de création.

▾ Exemple

En mars 2022, une entreprise est créée avec un effectif est de 12 salariés (ETP). Cette dernière doit directement respecter les obligations liées au seuil d'effectif de 11 salariés, comme par exemple le versement mobilité.



02

Taxes annuelles

11 → 18

Qu'est-ce-qu'une taxe annuelle ?

Les **taxes et contributions annuelles** doivent être prises en compte dans le budget d'une entreprise. Elles servent notamment à financer :

- les actions de formation et d'apprentissage ;
- l'offre de logements sociaux et intermédiaires pour les salariés, etc.

L'**assujettissement** à ces taxes, c'est-à-dire **l'obligation ou non de les payer**, dépend de différents critères, comme par exemple :

- l'effectif ;
- le nombre d'alternants dans l'entreprise ;
- l'assujettissement à la TVA, etc.

Nous parlerons ici spécifiquement des taxes dont l'assujettissement (ou le non assujettissement) doit être **déclaré via la DSN de décembre**. Un focus sera fait sur les **taxes liées à l'apprentissage et à la formation**.



Bon à savoir

La **déclaration sociale nominative** (DSN) d'un mois donné est **exigible le mois suivant**. Par exemple la DSN du mois de décembre devra être envoyée avant le 5 ou le 15 janvier, selon la taille de votre entreprise :

- entreprises de **moins de 50 salariés** : **15 de chaque mois** ;
- entreprises de **plus de 50 salariés** : **5 de chaque mois**.

Taxes liées à l'apprentissage et la formation

Grands principes

Taxe	Pour quoi ?	Qui ?	Assiette	Taux
Taxe d'apprentissage	<p>Part principale : financer les formations par apprentissage.</p> <p>Solde : financer la formation initiale et l'insertion pro</p>	Toute entreprise qui a son siège social en France et plus de 1 salarié*	L'ensemble des rémunérations des salariés soumises à cotisations de sécurité sociale	<p>0,68 %</p> <p>Part principale : 0,59 %</p> <p>Solde : 0,09 %</p>
Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage	Encourager l'emploi d'alternants dans les grandes entreprises	Entreprises de plus de 250 salariés qui emploient moins de 5% d'apprentis	L'ensemble des rémunérations des salariés soumises à cotisations de sécurité sociale	Variable de 0,05 à 0,6 %
Contribution à la formation professionnelle	Financer des actions de formation continue du personnel et des demandeurs d'emploi	Toute entreprise quelque soit son effectif*	L'ensemble des rémunérations des salariés soumises à cotisations de sécurité sociale	<p>0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés</p> <p>1 % pour les employeurs de 11 salariés et plus</p> <p>2 % de la masse salariale des intermittents du spectacle</p>
Contribution dédiée au financement du Compte Personnel de Formation pour les titulaires de CDD	Financer le compte personnel de formation des salariés embauchés en CDD	Tous les employeurs employant des salariés en contrat à durée déterminée et redevables de la contribution à la formation professionnelle (CFP)	L'ensemble des rémunérations des salariés en CDD soumises à cotisations de sécurité sociale	1 %

***Quelques exceptions existent :**

Ne sont par exemple pas soumis à la taxe d'apprentissage :

- les entreprises employant un ou plusieurs apprentis et dont la base d'imposition ne dépasse pas six fois le SMIC mensuel en vigueur ;
- les personnes morales ayant pour objectif exclusif l'enseignement ;
- les sociétés civiles de moyens (SCM) dont l'activité est non commerciale (sous certaines conditions) ;
- les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles qui bénéficieraient eux-même de l'exonération.

Ne sont pas pas soumis à la contribution à la formation professionnelle :

- l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif ;
- les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France.



Exonérations

Les exonérations sont possibles **sous conditions pour trois des taxes** liées à l'apprentissage et à la formation :

- taxe d'apprentissage ;
- contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage ;
- contribution à la formation professionnelle.

Focus sur la taxe d'apprentissage

- Les entreprises dont l'effectif est de **moins de 11 employés** bénéficient d'une **exonération totale** de la taxe d'apprentissage sur les rémunérations de ses apprentis.
- Quel que soit son effectif, un employeur assujéti à la taxe d'apprentissage employant un ou plusieurs apprentis est **exonéré si l'assiette de calcul de la taxe ne dépasse pas 6 fois le SMIC**.

→ Ce seuil s'apprécie mensuellement d'un mois sur l'autre, l'employeur peut donc être redevable ou non redevable de la taxe d'apprentissage.

Focus sur la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage

Une entreprise peut en être exonérée si elle remplit les 2 conditions suivantes :

- **avoir au moins 3 % d'alternants** dans son effectif (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) ;
- avoir **augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants** par rapport à l'année précédente.

↘ Exemple

Une entreprise est composée de 7 salariés, dont 2 apprentis. Le taux de la taxe d'apprentissage doit donc être appliqué sur la somme des rémunérations des 5 salariés non apprentis :

- si la somme ne dépasse pas 6 x le SMIC → **exonération pour le mois** ;
- si la somme dépasse 6 x le SMIC le mois suivant → **l'entreprise est redevable** ;
- le mois de départ des apprentis, l'entreprise est redevable, peu importe le nombre de salariés ou encore si la somme est inférieure à 6 x le SMIC.

Focus sur la contribution à la formation professionnelle

Sont exonérées de cette contribution les **rémunérations dues aux apprentis par les employeurs dont l'effectif est de moins de 11 salariés**.

Déductions

Certaines dépenses sont déductibles de la part principale de la taxe d'apprentissage, c'est le cas notamment :

- des **dépenses relatives au financement pour le développement des formations technologiques et professionnelles**, hors dépenses d'apprentissage et d'insertion professionnelle ;
- des **subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme matérielle** (équipements ou matériels conformes aux besoins des formations dispensées).

Le montant total des déductions applicables est **plafonné à 10 % du montant total de la part principale de la taxe d'apprentissage de l'année N-1**.

Cette déduction est limitée au montant de la cotisation.

▾ Exemple

- Part principale de la taxe (année N) : 10 000 €
 - Déduction maximale possible (année N+1) : 1 000 €
- Janvier N+1
- Part principale due : 200 €
 - Déduction possible : 200 €
 - Part principale payée : 0

Il restera 800 € à déduire et à étaler sur le reste de l'année, et cela jusqu'à épuisement de cette somme sur les mois suivants.



Déclaration & paiement

Il existe plusieurs échéances tant sur le plan déclaratif qu'au niveau du paiement.

Taxe	Déclaration de l'assujettissement	Déclaration et paiement des montants dûs
Taxe d'apprentissage	Annuelle sur la DSN de décembre	Part principale : mensuels Solde : annuels sur la DSN d'avril
Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage	Annuelle sur la DSN de décembre	Annuels, sur un seul établissement de l'entreprise avec la DSN de mars NB : la déclaration doit être faite selon les mêmes modalités en cas d'exonération.
Contribution à la formation professionnelle	Annuelle sur la DSN de décembre	Mensuels (intégrés en DSN depuis janvier 2022)
Contribution dédiée au financement du Compte Personnel de Formation pour les titulaires de CDD	Annuelle sur la DSN de décembre	Mensuels (intégrés en DSN depuis janvier 2022)



Bon à savoir

Les employeurs ayant une **périodicité de paiement trimestrielle** envers l'URSSAF ou la MSA peuvent continuer de régler la TA, la CFP et la CPF-CDD tous les 3 mois. La déclaration reste toutefois mensuelle.

Autres taxes dont on doit déclarer l'assujettissement en fin d'année

La participation de l'employeur à l'effort de construction

Quel est son objectif ?

La participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) est un **investissement directement versé par les employeurs en faveur du logement des salariés.**

Quelles sont les entreprises redevables ?

Toutes les entreprises quelle que soit l'activité exercée ou la forme juridique.

L'employeur doit payer la PEEC si :

- elle possède **50 salariés ou plus** ;
- le nombre de salariés reste **supérieur ou égal à 50 pendant 5 années consécutives.**



Cliquez pour en savoir plus sur le calcul de cette taxe

La taxe sur les salaires

Quel est son objectif ?

La taxe sur les salaires est un **impôt progressif** auquel sont soumis certains employeurs. Elle s'applique sur les salaires qu'ils distribuent dans leur entreprises.

Quelles sont les entreprises redevables ?

Pour être assujetti à la taxe sur les salaires, les employeurs doivent remplir deux conditions cumulatives :

- être **domiciliés ou établis en France** ;
- **ne pas être assujetti à la TVA ou pas en totalité.**

L'employeur ne doit pas payer de TVA sur son chiffre d'affaires ou payer la TVA sur moins de 90% de son chiffre d'affaires de l'année précédente.



Cliquez pour en savoir plus sur le calcul de cette taxe



Bon à savoir

Si cette double condition est remplie, la taxe sur les salaires devra être payée **dès l'embauche du premier salarié.**

Plus de 7 500 clients nous font confiance

Demander une démo

PÉROUSE

amabilis

 MisterFly

Revolut

 ERY'S GROUP
Solutions de sécurité

 médecin direct

 Bioxegy
Innovation by nature

treatwell

 Privateaser
Smarter events

 TERROIRS D'AVENIR

 Livestorm

 ManoMano

