

Juridique Info

SOMMAIRE

Assujettissement

I - Calcul de l'effectif et de la masse salariale
actualisation pour 2011

II - Assiette de la participation

ASSUJETISSEMENT : calcul de l'effectif et de la masse salariale pour 2011

I - Calcul de l'effectif de l'entreprise

Il est rappelé que sont inclus dans l'effectif de l'entreprise, les salariés liés à elle par un contrat de travail - à temps plein, à temps partiel, intermittent, à durée déterminée ou indéterminée - ainsi que les salariés temporaires.

Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail, dont les dispositions sont précisées ci-dessous :

- **Salariés pris en compte pour le calcul de l'effectif (art. L.1111-2 et L.1251-54 du code du travail)**

- Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte.
- Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.
Rappel : les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.
- Les salariés temporaires qui ont été liés à l'entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile sont pris en compte dans l'effectif de

l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Précisions complémentaires :

Sont pris en compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise :

- * les cadres, même s'ils détiennent une délégation d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur (Cass. soc. 26-9-2002 n°01-60.670)
- * les salariés en période d'essai (Cass. soc. 7-4-1976 n°75-60.174)
- * les salariés en période de préavis (Cass. soc. 13-3-1995 n°84-60.731)
- * les salariés dont le contrat est suspendu (maladie prolongée, congé parental d'éducation....) (Circ. DRT 13 du 25-10-1983)
- * les préretraités dispensés de toute activité, lorsqu'ils perçoivent une garantie de ressources versée ou financée par l'entreprise (Cass. soc. 2-12-1992 n°91-60.275 / 26-5-2004 n°03-60.125)
- * les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires mis à disposition d'une entreprise désignée comme étant l'entreprise utilisatrice. (Toutefois, ils doivent également être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins un an).
- * les salariés travaillant à l'étranger et les salariés détachés à l'étranger, demeurant sous la subordination de l'entreprise établie en France, même s'ils sont également liés par un contrat de travail avec l'établissement situé à l'étranger. (Cass. soc. 29-1-1992 n°90-60.526).

- **Salariés exclus pour le calcul de l'effectif (art. L.1111-3 du code du travail)**

- les apprentis,
- les titulaires d'un contrat initiative-emploi pendant la durée de la convention liant l'employeur et l'Etat prévue à l'article L.5134-66 du code du travail,
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L.5134-19-1 du code du travail,

- les titulaires d'un 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.

Sont également exclus du calcul de l'effectif :

- les titulaires d'un contrat d'avenir conclu avant le 1^{er} janvier 2010, jusqu'au terme dudit contrat

et

- les titulaires d'un contrat insertion-RMA conclu avant le 1^{er} janvier 2010, jusqu'au terme dudit contrat.

Les dispositifs relatifs au contrat d'avenir et au contrat insertion-RMA ont été abrogés par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 depuis le 1^{er} janvier 2010.

II- Assiette de la participation

Conformément aux dispositions de l'article L.313-1 al. 1^{er} du Code de la construction et de l'habitation, l'assiette de la participation est constituée par le montant des rémunérations versées par les employeurs au cours de l'exercice écoulé.

Le montant des rémunérations s'entend au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale déterminant l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

D'une manière générale, les cotisations de sécurité sociale sont assises sur tous les avantages consentis aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Nota : Même si certains salariés ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs déterminant ou non l'assujettissement de l'employeur à la PEEC, les rémunérations de ces mêmes salariés peuvent être retenues pour le calcul du montant de la participation. (voir tableau récapitulatif ci-dessous).

Rappel :

Assiette de la participation des entreprises du bâtiment

La réponse ministérielle n° 12137 du 4 décembre 2007 (JO Q AN du 17 février 2009) précise que les entreprises du bâtiment doivent comprendre dans l'assiette de leur participation les indemnités de congés payés, y compris celles versées en leur acquit et pour leur compte par les caisses de congés payés.

Ces indemnités sont en principe à retenir pour leur montant réel.

Par mesure de simplification, il est toutefois admis de retenir le taux des cotisations versées aux caisses par l'employeur.

Tableau récapitulatif des principales dispositions applicables aux entreprises tenues à l'obligation d'investir au titre de PEEC en 2011 à raison des salaires versés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010

NATURE DU CONTRAT	PRISE EN COMPTE DES SALAIRES DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	PRISE EN COMPTE DES REMUNERATIONS DANS LA MASSE SALARIALE
Apprentissage Art. L. 6221-1 du code du travail	NON Art. L.1111-3 1 ^o du code du travail	OUI <i>Une fraction du salaire de l'apprenti, fixée à 11% du SMIC en métropole et 20% dans les DOM est exonérée de la P.E.E.C</i>
Contrat de professionnalisation Art. L. 6325-1 du code du travail	NON Art. L.1111-3 6 ^o du code du travail <i>Jusqu'au terme prévu par le CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation pour les CDI.</i>	OUI
Contrat initiative-emploi Art. L.5134-65 du code du travail	NON Art. L.1111-3 2 ^o du code du travail <i>Pendant la durée de la convention (et non du contrat)</i>	OUI
Contrat d'accompagnement dans l'emploi Art. L. 5134-20 du code du travail	NON Art. L.1111-3 4 ^o du code du travail	NON
Contrat emploi-jeune Art. L. 5134-1 du code du travail	OUI	OUI
Contrat d'accès à l'emploi Art. L. 5522-5 du code du travail Dispositions spéciales aux DOM	NON Art. L.5522-16 du code du travail <i>Pendant une durée de deux ans</i>	OUI
VRP multcartes Art. L.7311-1 et s. du code du travail	OUI 1 unité <i>Il a été jugé que les VRP multcartes devaient être assimilés à des travailleurs intermittents chez chacun de leurs employeurs (CE 16-12-1991 n°6480, RJF2192 n°193)</i>	OUI

Par rapport au tableau publié en 2009, les principales modifications concernent la suppression des mentions relatives au contrat d'insertion-RMA et au contrat d'avenir. Ces dispositifs ont été abrogés par la loi 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. Toutefois, les contrats conclus avant cette date restent régis jusqu'à leur terme par les dispositions alors applicables.