

Calcul des effectifs

Le taux de participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle est égal à un pourcentage des salaires bruts qui ont été versés pendant l'année écoulée. Ce taux est différent selon que l'effectif moyen de l'entreprise est de moins de 10 salariés, de 10 à 19 salariés ou de 20 salariés et plus. Le calcul de l'effectif se fait dans le cadre de l'entreprise.

Ce qui change en 2010

Les règles de calcul de l'effectif de l'entreprise sont modifiées (décret 2009-775 du 23 juin 2009) : désormais, le nombre de salariés est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile (et non plus au nombre mensuel moyen de salariés rémunérés par l'employeur pendant l'année ou la fraction d'année d'exercice de l'activité). Cette moyenne est calculée au 31 décembre tous établissements confondus.

Si l'entreprise est créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. L'année suivante, il est apprécié selon les règles mentionnées ci-dessus, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Ces nouvelles règles s'appliquent au calcul de l'effectif 2009 de l'entreprise.

Lorsque le calcul des effectifs de l'entreprise aboutit à un nombre décimal, aucun texte ne prévoit de l'arrondir au nombre entier supérieur (décision Cour de Cassation – 17 juin 2009)

L'assiette de calcul du montant de la participation

Elle est composée du montant des salaires bruts soumis aux cotisations de sécurité sociale et versés au cours de l'année civile au titre de laquelle l'employeur est assujéti à la participation (DADS).

Les salariés à prendre en compte

Toute personne recevant une rémunération ou des avantages en nature considérés au plan social comme traitement et salaire en vertu d'un contrat de travail passé avec un employeur établi en France. Chaque salarié est pris en compte selon les modalités prévues par le code du travail et à l'exception des bénéficiaires de contrats de travail de type particulier habituellement exclus du calcul des effectifs.

Pour connaître les salariés à intégrer dans le calcul de l'effectif ou dans l'assiette de participation, référez-vous au tableau ci-dessous :

Types de contrat	Calcul du nombre de salariés	Assiette de calcul
CDI	OUI	OUI
CDD	OUI/NON (1)	OUI
Travailleurs à domicile	OUI	OUI
Contrat de travail intermittent	OUI	OUI
Contrat de Professionnalisation	NON	OUI
Contrat d'Apprentissage	NON	OUI/NON (2)
Stagiaires école	NON	OUI/NON (3)
CA : Contrat d'avenir	NON	OUI
CAE : Contrat Accompagnement Emploi	NON	OUI
CI-RMA : Contrat d'Insertion, Revenu Minimum Insertion	NON	OUI
CIE	NON	OUI
CAE DOM	NON	OUI

(1) Non s'il s'agit du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité ...).

(2) **Dans les entreprises de 10 salariés et moins** : exclusion de la totalité du salaire.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés : le salaire des apprentis est inclus dans l'assiette de calcul de la participation pour la partie du salaire excédant 11% du SMIC (cette partie ne donnant lieu à aucune charge d'origine légale ou conventionnelle, ni à aucune charge fiscale et parafiscale).

Exemple : *Un salarié, âgé de 21 ans et plus, en deuxième année de contrat d'apprentissage, perçoit une rémunération correspondant à 61 % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable). Le salaire à retenir pour l'assiette de calcul de la participation correspond à 50 % du SMIC, obtenu selon la formule de calcul suivante : $61\% - 11\% = 50\%$ (c'est la base sur laquelle sont calculées les cotisations sociales à la charge de l'employeur). Cette formule s'applique à la totalité des salaires versés à l'apprenti durant l'année civile au titre de laquelle l'employeur est assujéti à la participation, en l'occurrence 2009.*

(3) Oui pour la fraction de la gratification versée au stagiaire excédant au titre du mois civil le produit de 12.15 % du plafond horaire de Sécurité sociale et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

Remarques :

- Les VRP multicartes sont comptés pour une unité chacun. Leurs rémunérations entrent du point de vue fiscal dans la catégorie des traitements et salaires Ils sont assimilés aux salariés à temps partiel si leur contrat de travail mentionne une durée hebdomadaire ou mensuelle du travail (ou si leur employeur donne la preuve de leur durée exacte de travail),
- Sont exclus les salariés habituellement à temps complet absents pour longue maladie et non rémunérés par l'entreprise.
- Pour les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupements d'employeurs, les règles de décompte des effectifs ne s'appliquent pas s'agissant de la formation professionnelle (et de la tarification des risques accidents du travail et maladie professionnelle = article R1111-1 du Code du Travail).

Le calcul de l'effectif moyen

Pour le calcul de l'effectif mensuel, il faut tenir compte de tous les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Dans tous les cas de figure, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, 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. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée 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.

Franchissement de seuil

Franchissement de seuil

La [Loi du 4 août 2008](#) met en place, à titre expérimental, un dispositif visant à atténuer l'impact financier sur les contributions à la formation professionnelle continue pour les entreprises franchissant le seuil de 20 salariés.

Deux décrets [n°2009-816](#) et [n°2009-818](#) du 1^{er} juillet 2009 relatifs à la neutralisation du franchissement des seuils de 10 et 20 salariés applicable aux contributions FPC (formation professionnelle continue) en 2008, 2009 et 2010 sont parus au Journal officiel du vendredi 3 juillet 2009.

Date d'effet : Toutes ces mesures s'appliquent à la prochaine collecte (2010).

PLAN DE FORMATION

	Franchissement seuil de 10 salariés et plus	Avant 2005	En 2005	En 2006	En 2007	En 2008	En 2009
Franchissement du seuil de 20 salariés et plus							
Pas de franchissement		0.90 %	0.80 %	0.60 %	0.40%	0.40%	0.40%
Avant 2008		0.90 %	0.80 %	0.60 %	0.40%	0.40%	0.40%
2008 et 2009		0.90 %	0.80 %	0.60 %	0.40%	0.40%	0.40%

PROFESSIONNALISATION

	Franchissement seuil de 10 salariés et plus	Avant 2005	En 2005	En 2006	En 2007	En 2008	En 2009
Franchissement du seuil de 20 salariés et plus							
Pas de franchissement		0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %
Avant 2008		0.50 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %
2008 et 2009		0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %