



3 mars 2022



QUELS SONT LES EFFETS DU FRANCHISSEMENT DE SEUIL DE L'EFFECTIF « SÉCURITÉ SOCIALE » ?

Les règles relatives aux effectifs ont été jugées comme créant un environnement juridique peu lisible, complexe et source d'anxiété pour le chef d'entreprise. Cette situation tenait à la diversité des modalités de décompte des effectifs (droit du travail et droit de la sécurité sociale), à la multiplicité des seuils, et aux conséquences de leur franchissement.

La loi « Pacte » 1 a pris un certain nombre de mesures afin de simplifier ces situations. Depuis le 1er janvier 2020, l'effectif « sécurité sociale » est devenu l'effectif de référence, il s'applique même à certaines dispositions issues d'autres codes. En outre, une règle a été instaurée afin de limiter les effets de seuil.

Ces règles s'inscrivent dans une logique de stabilité et de sécurité juridique. Il convient de les maîtriser pour une bonne gestion sociale du dossier.

➤ Cotisations concernées

- **Cotisations prévues par le code de la sécurité sociale**

Les règles relatives à l'effectif concernent de manière uniforme l'ensemble des contributions régies par le Code de la sécurité sociale². Sont également concernés le forfait social relatif au financement de la prévoyance (employeurs d'au moins 11 salariés) ou la déduction forfaitaire des cotisations patronales applicable aux heures supplémentaires (employeurs de moins de 20 salariés).

- **Autres cotisations et contributions**

Régies par d'autres sources que le Code de la sécurité sociale, **certaines contributions se voient appliquer expressément ces règles** concernant l'appréciation de l'effectif salarié et le franchissement d'un seuil. Il s'agit notamment des contributions suivantes :

- ✓ Contribution formation professionnelle³
- ✓ Versement mobilité⁴
- ✓ Participation- construction ⁵
- ✓ Contribution FNAL plafonnée ou déplafonnée ⁶

¹ Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

² L 130-1 et R 130-1 du Code de la sécurité sociale

³ L 6331-1 A du Code du travail

⁴ L 2333-64 (Hors Région d'Île-de-France) et L. 2531-2 (Région d'Île-de-France) du Code général des collectivités territoriales

⁵ L 313-1 du Code de la construction et de l'habitation

⁶ Information [site Urssaf](#)



➤ Règles de franchissement

- **Franchissement à la hausse**

Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif est pris en compte lorsqu'il a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Exemple :

En 2021, l'effectif de l'entreprise est de 7 salariés (31 décembre 2020).

En 2022, l'effectif de cette entreprise passe à 12 salariés (31 décembre 2021).

Ce franchissement de seuil ne remet pas en cause l'application du régime applicable aux entreprises de moins de 11 salariés.

- **Franchissement à la baisse**

Deux cas doivent être distingués :

✓ L'employeur est assujéti à l'obligation liée au seuil

Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet en N+1 de soustraire l'employeur à l'obligation à laquelle il est assujéti.

Pour les années suivantes, l'employeur sera de nouveau assujéti à l'obligation en cause s'il remplit la condition d'effectif pendant 5 années civiles consécutives.

✓ L'employeur n'est pas assujéti à l'obligation car le seuil n'a pas été atteint durant 5 années civiles consécutives

Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la période de 5 ans (en cas de nouveau franchissement à la hausse du seuil).

Exemple :

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'entreprise a un effectif stable de 12 salariés jusqu'en 2025 (31 décembre 2024) soit pendant 4 années consécutives. La 5ème année, l'effectif de l'entreprise passe à 9 salariés. Ce franchissement à la baisse a pour effet de faire à nouveau courir une période de 5 années à compter du prochain franchissement à la hausse.



- **Articulation avec les dispositifs de gel antérieurs**

Les entreprises qui **avaient déjà atteint un seuil avant le 1er janvier 2020** et qui bénéficiaient d'un mécanisme de gel ou d'assujettissement progressif antérieur aux nouvelles dispositions continuent d'en bénéficier⁷. Elles ne sont donc **pas concernées par le nouveau dispositif**.

En revanche, en cas de franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif puis d'un nouveau franchissement à la hausse au cours de cette période, ces entreprises pourront bénéficier de la nouvelle mesure de neutralisation de 5 années civiles.

Exemple :

En 2018 (31 décembre 2017), une entreprise atteint un effectif de 11 salariés. Elle est, en principe, assujettie au forfait social de 8 % sur les contributions patronales de protection sociale complémentaire. Elle bénéficie toutefois d'un gel pendant 3 ans et y sera assujettie à compter du 1er janvier 2021.

Bénéficiant d'un dispositif de gel antérieur aux nouvelles dispositions, l'entreprise ne peut bénéficier du nouveau délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2020.

Toutefois, en 2021 (31 décembre 2020), cette même entreprise repasse sous le seuil de 11 salariés. Le franchissement à la baisse du seuil d'assujettissement dispense l'entreprise du forfait social dès 2021. Elle devra à nouveau franchir le seuil de 11 salariés pendant 5 années consécutives avant d'y être assujettie.

⁷ Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, article 11, XII