

NOTE SUR LE CALCUL DE L'EFFECTIF ETP

Les textes de référence :

- Code du travail L2311-2
- Code du travail L1111-2
- Convention Collective des Entreprises Artistiques et Culturelles III.1.1

Les sites de référence :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-regles-de-decompte-des-effectifs>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/questions-reponses-sur-la-loi-pour-le-renforcement-du-dialogue-social-comite>
- <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/formalites-prealables>

La rédaction actuelle du Code du travail, ne modifie pas les règles de décompte des effectifs mais réduit fortement la période de référence pour celui-ci. Celle-ci devient la période de 12 mois consécutifs précédant l'élection alors qu'elle était auparavant définie ainsi : « pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ». (CT L2311-2)

- Les salariés en CDI à temps plein comptent pour 1 sur les 12 mois de référence.
- Les salariés en CDI à temps partiel supérieur ou égal au mi-temps comptent aussi pour 1 sur les 12 mois de référence. (CCNEAC III.1.1)
- Les salariés en CDD à temps plein comptent pour 1 sur les N mois ou ils sont sous contrat, donc sur les 12 mois de référence ils comptent pour $N / 12$.
Un CDD de 8 mois équivaut à un ETP de $8 / 12 = 0,67$. En application de la CCNEAC, il en est de même pour les CDD à temps partiel supérieur ou égal au mi-temps.
- Les autres salariés, sous CDI ou CDD à temps partiel inférieur au mi-temps, et donc ceux sous CDDU, conformément à ce qui est écrit dans le code du travail L1111-2 et expliqué sur les sites de référence, doivent être comptabilisés « à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ».

L'article L1111-2 sur les modalités de décompte est très clair. Cet article précise notamment :
« 2° 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. .../...

3° 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 ».

La rédaction de la Convention Collective est encore plus explicite sur le mode de lissage sur la période de référence pour tous les salariés sous contrats inférieurs au mi-temps à l'article III.1.1 :

« Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 75 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée conventionnelle de travail. ».

Cela correspond aussi aux exemples donnés par le ministère du travail comme sur le site des élections professionnelles. Le cas du salarié en CDI partant à la retraite puis remplacé plusieurs mois plus tard est un cas particulier qui fait diminuer l'ETP des CDI à temps plein, pendant les mois entre son départ et l'embauche de son successeur. Cet exemple ne dit pas qu'il faut comptabiliser les effectifs des salariés à temps partiel et assimilés au sens de l'article L1111-2 pour chaque mois.

La CCNEAC est sur ce point très explicite en expliquant les modalités de calcul ainsi « Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée conventionnelle de travail. »

Comme il est de jurisprudence constante que lorsque une Convention collective définit de façon plus favorable au salariés un sujet défini dans le Code du travail, c'est sa définition qui doit être prise en compte, le Code du travail prévoyant expressément qu'un accord puisse se substituer au code sur un grand nombre de points à l'article L2251-1.

Exemple :

Pour une structure employant les salariés suivants :

- 3 CDI temps plein plus 1 au forfait,
- 1 CDI temps partiel à mi-temps soit 17h30 / semaine,
- 1 CDI temps partiel à 2 jours/semaine (14h),
- 3 CDD temps plein à l'heure d'octobre à juin (9 mois),
- 1 CDD Temps partiel à mi-temps de janvier à juin (6 mois),
- 2 CDD temps partiel à 2 jours/semaine (14h) sur la même période
- 20 Salariés sous CDDU pour un total de 5 765 h d'octobre à juin

Les ETP correspondants sont, sur la base d'une année de 1575 h, 45 semaines de travail effectif, pour un temps plein conformément à la CCNEAC.

Type de contrat	Calcul	ETP correspondant
• 3 CDI Temps plein à l'heure	3 x 1 -----	= 3
• 1 CDI Temps partiel à mi-temps	1 x 1 -----	= 1
• 1 CDI à 2 jours/semaine (14h)	14 x 45 / 1575 -----	= 0,4
• 1 CDI temps plein au forfait	1 x 1 -----	= 1
ETP des CDI	3 + 1 + 0,4 + 1 -----	= 5,4
• 3 CDD Temps plein 9 mois	3 X 9 / 12 -----	= 2,25 ETP/12 mois
• 1 CDD à mi-temps pendant 6 mois	1 x 6 / 12 -----	= 0,5 ETP/12 mois
• 2 CDD 14h/semaine pendant 6 mois	2 jours / 5 jours x 6 mois / 12mois	= 0,2 ETP/12 mois
ETP des CDD	2,25 + 0,5 + 0,2 -----	= 2,95
• 20 Salariés en CDDU pour un total de 5 765 h sur 9 mois	5 765 / 1575 -----	= 3,66
ETP des CDDU	-----	3,66
ETP sur la période de 12 mois	:5,4 + 2,95 + 3,66 -----	= 12,01