Effectifs

Calculs des Effectifs

Règles de gestion

Version 20/11/2020

Ce document a vocation a être régulièrement afin de prendre en compte les évolutions réglementaires et les demandes de précisions éventuelles.

Suivi des versions

Versions	Dates de mise en ligne	Natures des modifications
Version 1	13/05/2020	Initialisation du document
Version 2	17/06/2020	Ajout des règles de gestion suivantes : - RDG. 2.2.12 Contrat d'appui au projet d'entreprise - RDG. 2.2.13 Intérimaire en contrat d'apprentissage - RDG. 2.2.14 Intérimaire en contrat de professionnalisation - RDG. 2.2.15 Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)
Version 3	05/08/2020	Ajout des règles d'arrondi des EMA et des EMM Suppression de la RDG 2.2.3 Modification du point d'attention de la RDG 2.2.1.
Version 3.1	20/11/2020	Modification du point d'attention sur la RDG5.3.1 - Effectif associé à un contrat qui n'est pas à temps plein et qui n'est pas rémunéré à la tâche Ajout de la RDG2.2.16 (Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé) Ajout de la RDG RDG2.2.17 (Période de mise en situation en milieu professionnel)

Sommaire

- **Cinématique**
- **Etapes du calcul des effectifs et agrégations**
- **Règles de gestion appliquées au niveau des contrats**

Glossaire

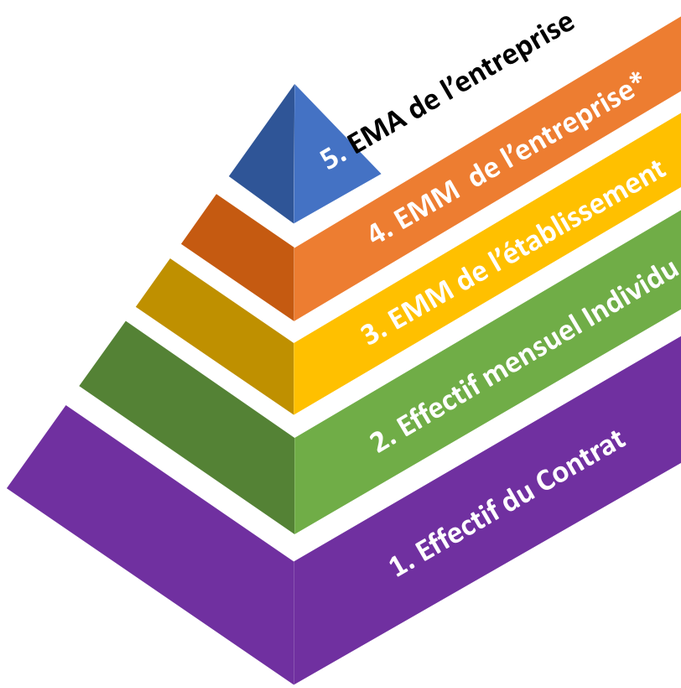
Sujet	Définition
EMM	Effectifs Moyens Mensuels
EMA	Effectif moyen annuel L'EMA concerne l'ensemble des salariés d'une entreprise. Il correspond à la somme des effectifs moyens mensuels (EMM) divisée par le nombre de mois au cours desquels des salariés ont été employés.
EMA OETH	Effectif moyen annuel spécifique déterminant l'assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il obéit aux mêmes règles de calcul que l'EMA mais sur la base des EMM OETH (prise en compte des seuls salariés permanents en ETT, groupement d'employeurs, entreprise de portage salarial).
EMA BOETH	Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il obéit aux même règles de calcul que l'EMA mais sur la base des EMM BOETH (prise en compte des BOETH).
EMA ECAP	Effectif moyen annuel des personnels occupant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières Ces emplois n'ayant pas vocation à être proposés à des travailleurs handicapés. Il obéit aux mêmes règles de calcul que l'EMA mais sur la base des EMM ECAP.
MPD	Mois principal déclaré : Mois au titre duquel s'effectue le calcul de l'effectif moyen mensuel*
DFCC	Date de fin de contrat calculée par défaut : date de fin de contrat ou dernier jour du mois principal déclaré
PCS-ESE	Professions et catégories socio-professionnelles – Enquête sur la structure des emplois.
Code complément PCS-ESE	Code apportant une précision supplémentaire sur certaines professions relevant d'un code PCS-ESE.

* Une DSN est déposée au titre d'un mois principal déclaré (MPD), elle-même rattachée à un compte, lui-même rattaché à un SIRET. Les calculs d'effectifs utilisent toutes les informations mobilisables à date.

Contrats actifs sur le mois	Exclusion de certains contrats	Durée du contrat sur le mois	Décompte temps plein et temps partiel	Surpondération des BOETH (le cas échéant)	Effectif associé au contrat
Pour les EMM, tous les contrats actifs au cours du mois sont pris en compte : • EMM • EMM OETH • EMM BOETH • EMM ECAP	L'exclusion de certains contrats se fonde sur les éléments déclarés concernant le contrat, en particulier : • Certains dispositifs de politique publique et conventionnel • Certaines natures de contrat • … **Les règles d'exclusion sont spécifiques au type d'effectif calculé.**	Il s'agit de la période couverte par le contrat au cours du mois.	Le prorata établi (niveau contrat) dépend des caractéristiques du contrat : temps plein, temps partiel, modes de rémunération etc.	Surpondération des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) âgés de 50 ans et plus au cours de l'année considérée.	Il dépend : • Du prorata établi pour le contrat • De la durée du contrat dans le MPD • De la prise en compte du temps non complet (TNC) le cas échéant • De la surpondération BOETH le cas échéant **Les règles de gestion sont spécifiques au type d'effectif calculé.**

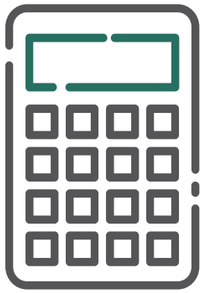
Point d'attention :
Les mêmes étapes de calcul s'appliquent aux EMA, EMA OETH, EMA BOETH et EMA ECAP.

		Règles de calcul	Calcul
1	**Effectif mensuel du contrat**	Calculer la valorisation de chaque contrat	Seuls les contrats actifs sur le mois considérés sont pris en compte.
2	**Effectif mensuel de l'individu**	Calculer l'effectif mensuel pour chaque individu	Pour chaque individu sont valorisés ses contrats actifs sur le mois considéré (un individu** ne compte pas plus de 1 dans un établissement donné).
3	**EMM de l'établissement**	Calculer l'effectif moyen mensuel de l'établissement	Pour chaque établissement, sommer les effectifs moyens mensuels des individus sur le mois considéré.
4	**EMM de l'entreprise***	Calculer l'effectif moyen mensuel de chaque entreprise	Sommer les effectifs moyens mensuels calculés pour tous les établissements du SIREN considéré.
5	**EMA de l'entreprise**	Calculer l'effectif moyen annuel associé à chaque entreprise	Le calcul de l'effectif moyen annuel de l'entreprise s'effectue à partir de la somme des effectifs moyens mensuels de l'entreprise divisée par le nombre de mois au cours desquels des salariés ont été occupés.



*L'EMM Entreprise fait l'objet d'un calcul intermédiaire et n'est pas mis à disposition du cotisant (il sert au calcul de l'EMA).
**Hors BOETH séniors.

<u>Précision</u> : les effectifs mis à disposition font l’objet d’une troncature



Règle d’arrondi : EMM

Pour tous les types d’effectifs calculés par la branche Recouvrement, **l’EMM est calculé avec 6 chiffres** après la virgule afin de sécuriser le calcul de l’EMA.

La règle d’arrondi utilisée pour la mise à disposition de l’EMM est une troncature à deux décimales après la virgule.

Exemple :

EMM calculé = **9,129456**

EMM pris en compte pour le calcul de l’EMA = **9,129456**

EMM mis à disposition = **9,12**

Règle d’arrondi : EMA

Pour tous les types d’effectifs, les **EMA sont calculés** sur la base des EMM de même type, **avec 2 chiffres après la virgule**.

La règle d’arrondi utilisée pour la mise à disposition de l’EMA est également une troncature ; il n'est pas tenu compte de la fraction d'effectif au-delà de la deuxième décimale (article R 130-1 du code de la sécurité sociale).

Exemple :

EMA : **56,78**

Comment se calculent les différents EMA ?

EMA

$$EMA = \frac{somme\ des\ EMM}{Nombre\ de\ mois\ au\ cours\ duquel\ l'EMM\ est\ non\ nul\ *}$$

EMA OETH

$$EMA\ OETH = \frac{somme\ des\ EMM\ OETH}{Nombre\ de\ mois\ au\ cours\ duquel\ l'EMM\ OETH\ est\ non\ nul\ *}$$

EMA BOETH

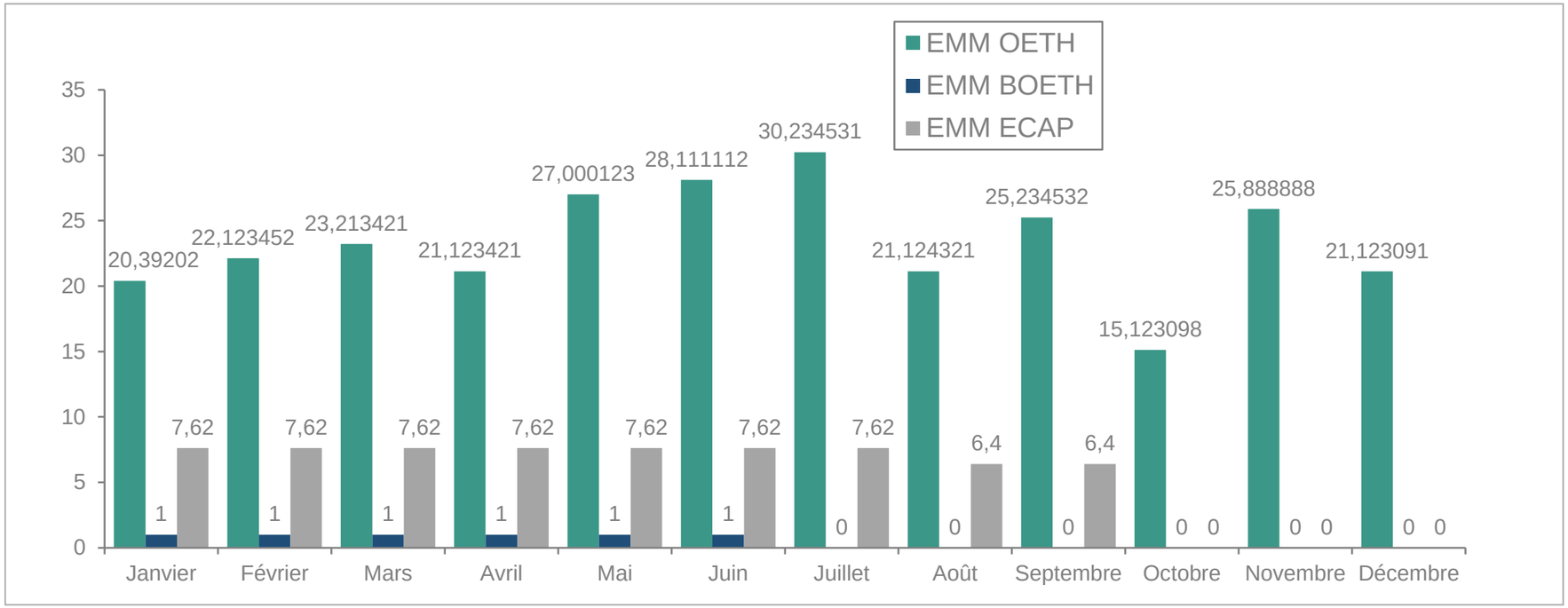
$$EMA\ BOETH = \frac{somme\ des\ EMM\ BOETH}{Nombre\ de\ mois\ au\ cours\ duquel\ l'EMM\ OETH\ est\ non\ nul\ *}$$

EMA ECAP

$$EMA\ BOETH = \frac{somme\ des\ EMM\ ECAP}{Nombre\ de\ mois\ au\ cours\ duquel\ l'EMM\ OETH\ est\ non\ nul\ *}$$

Dénominateur commun aux 3 effectifs liés à l'OETH

* Le cas échéant, les mois au cours desquels l'entreprise n'emploie que des salariés exclus de cet effectif ne sont pas pris en compte.



Cet exemple vise à montrer que c'est le même dénominateur qui est utilisé pour le calcul de l'EMA OETH, de l'EMA BOETH et de l'EMA ECAP.

L'EMA OETH se calcule par la somme des EMM OETH divisée par le nombre de mois où l'EMM OETH est non nul. Dans cet exemple, 12 mois. Le calcul est le suivant : **EMA OETH = 280,69201 / 12 = 25,5174555**

L'EMA BOETH se calcule par la somme des EMM BOETH divisée par le nombre de mois où l'EMM OETH est non nul. Dans cet exemple, le dénominateur est 12. Le calcul est le suivant : **EMA BOETH = 6 / 12 = 0,5**

L'EMA ECAP se calcule par la somme des EMM ECAP divisée par le nombre de mois où l'EMM OETH est non nul. Dans cet exemple, le dénominateur est 12. Le calcul est le suivant : **EMA ECAP = 66,14 / 12 = 5,51166667**

Il existe 8 grandes règles de gestion du calcul des effectifs

RDG1 - **Valorisation des modalités du contrat** à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 - **Décompte temps plein et temps partiel** pour les valorisations du MPD **hors fonctionnaires**, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 - **Décompte temps plein et temps partiel** pour les valorisations du MPD non exclues des **fonctionnaires**, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du **temps non complet**

RDG7 - **Surpondération des BOETH**

RDG8 - Calcul de **l'effectif associé à un contrat**

Règles d'inclusion

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Vert : Règle d'inclusion s'appliquant à l'effectif

Gris : Non concerné par la règle

Règles d'exclusion

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Rouge : Règle d'exclusion s'appliquant à l'effectif

Gris : Non concerné par la règle

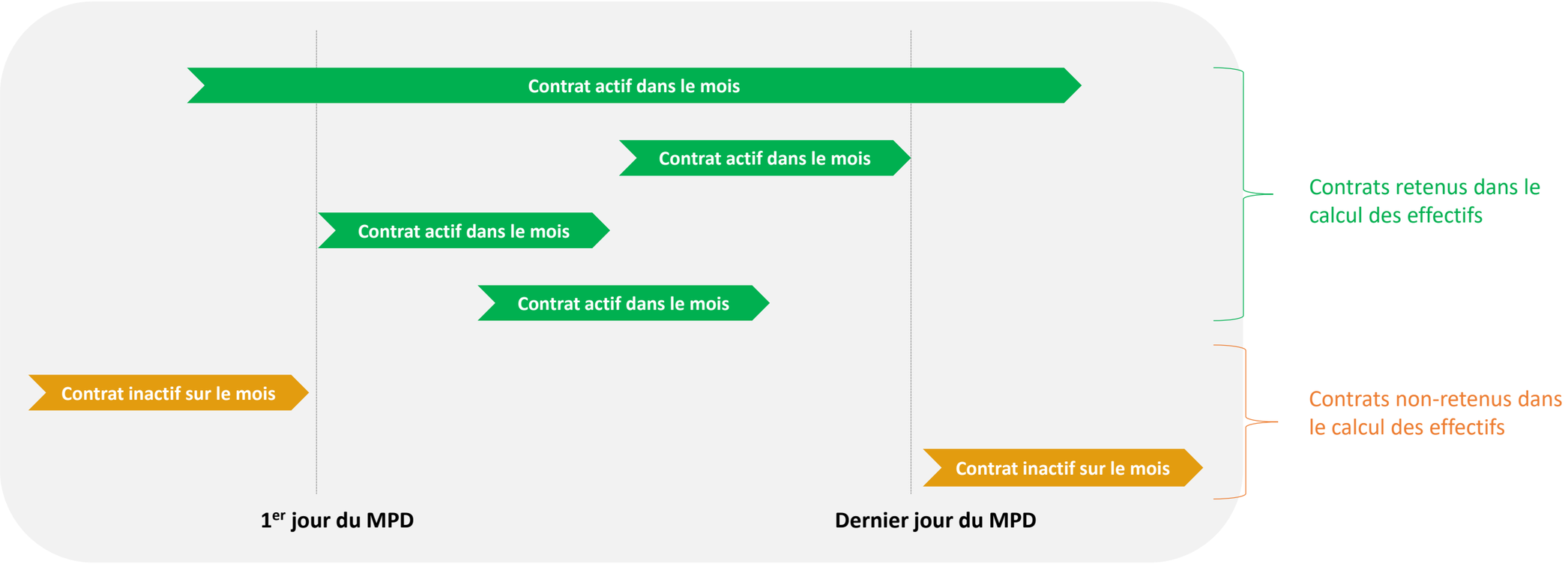
- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

Principe général

Sont retenus dans le calcul des effectifs, l'ensemble des contrats actifs au regard du mois principal déclaré.

À savoir :

- Les contrats commençant dans le mois et se terminant dans le mois
- Les contrats commençant dans le mois et se terminant sur un autre mois suivant
- Les contrats débutant sur un mois précédent et se terminant dans le mois
- Les contrats débutant sur un mois précédent et se terminant sur un mois suivant



Principe

- Sont retenues, pour tous les contrats, les valorisations des modalités sur le mois.
- Une valorisation est considérée comme en cours pour un MPD tant qu'elle débute avant la fin du MPD, ou qu'elle se termine après le début du MPD.

Caractéristiques

Périmètre : Toutes les valorisations de tous les contrats

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
L130-1 CSS	MPD Date de début du contrat Date de fin du contrat calculée Motif de fin pour les annulations	Date du mois principal déclaré

Règles de gestion :

- Une valorisation des modalités du contrat est considérée comme en cours pour le MPD si :
  - la **date de début de contrat** est ≤ au dernier jour du **MPD** ;
  - ou si la **date de fin de contrat** calculée est ≥ au premier jour du **MPD**.

Glossaire

MPD	Mois principal déclaré : Mois au titre duquel s'effectue le calcul de l'effectif moyen mensuel
DFCC	Date de fin de contrat calculée par défaut : date de fin de contrat ou dernier jour du mois principal déclaré

- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

Principe général

Certains contrats sont exclus du calcul des effectifs.
Ces exclusions s'appliquent en fonction du type d'effectif calculé. L'exclusion dépend des éléments déclarés relatifs aux contrats (nature, dispositif de politique publique, portage salarial, ..).

Exclusions ciblées	Exclusion pour type de dispositif de politique publique	Exclusion pour type de nature de contrat	Exclusion pour type de complément PCS	Exclusion pour statut d'emploi salarié	Exclusion des- salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur	Exclusion codes PCS ESE non ECAP	Exclusion des non BOETH
Contrats concernés par les exclusions	• Contrat d'apprentissage • Contrat initiative emploi • Contrat d'accompagnement dans l'emploi • Contrat de professionnalisation	• CDD en remplacement d'un salarié absent • Convention de stage • CDD en remplacement d'un salarié en formation professionnelle • Contrat de volontariat de service civique • Contrat de soutien et d'aide par le travail • Contrats de missions et CDI intérimaires • Ligne de service • Mandat d'élu • Fonctionnaire en détachement • Vendeurs à domicile Indépendant • Mandat social • Contrat d'appui au projet d'entreprise • Intérimaire en contrat d'apprentissage • Intérimaire en contrat de professionnalisation • Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)) • Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé • Période de mise en situation en milieu professionnel	• Contrat colporteurs de presse • Voyageurs et représentants de commerce multicarte	• Militaires de réserve • Parcours d'accès aux carrières (Pacte)	• Salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur	• Salariés ayant un code PCS ESE correspondant à un statut non ECAP	• Salariés non Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
	RDG 2.1	RDG 2.2	RDG 2.3	RDG 2.5	RDG 2.6	RDG 2.7	RDG 2.8

Principe

►Le contrat d'apprentissage est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Contrat d'apprentissage

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 III CSS ►L1111-3 Code du travail	►40.008	►Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

►Un contrat est de type apprentissage si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :

- ►**64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979) ;
- ►**65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987) ;
- ►**81** - Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992).

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le contrat initiative emploi est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Contrat initiative emploi

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 III CSS ►L1111-3 Code du travail	►40.008	►Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

►Un contrat est de type initiative emploi si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :

►**21** - CUI - Contrat Initiative Emploi.

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 III CSS ►L1111-3 Code du travail	►40.008	►Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

►Un contrat est de type accompagnement si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :

- ►**41** - CUI - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ;
- ►**42** - CUI - Contrat d'accès à l'emploi - DOM.

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le contrat de professionnalisation est exclu des calculs des effectifs sauf pour l'EMM BOETH.

Caractéristiques

Périmètre : Contrat de professionnalisation

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 III CSS ►L1111-3 Code du travail	►40.008	►Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

►Un contrat est de type professionnalisation si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :

►**61** - Contrat de Professionnalisation.

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Lorsqu'un CDD est conclu au motif de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, quel qu'en soit le motif, le CDD du remplaçant n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : CDD en remplacement d'un salarié absent

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 II CSS ►Deuxième phrase du 2° de l'art. 1111-2 du code du travail	►40.007 ►40.021	►Nature du contrat ►Motif de recours

Règles de gestion :

►Un contrat est de type CDD en remplacement d'un salarié absent si :

►sa **Nature de contrat** est renseignée par :

►**02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé ;

►**10** - Contrat à durée déterminée de droit public ;

►**92** - Contrat d'engagement maritime à durée déterminée.

►et son **Motif de recours** est renseigné par :

►**01** - Remplacement d'un salarié ;

►**07** - Remplacement d'un chef d'entreprise ;

►**08** - Remplacement du chef d'une exploitation agricole ;

►**12** - Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel.

Point d'attention :
L'ensemble des CDD conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu sont exclus du calcul des effectifs, sauf pour les EMM BOETH.

Principe

►Le stagiaire est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Convention de stage

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007	►Nature du contrat

Règles de gestion :

►Un contrat est de type convention stage si sa **Nature de contrat** est renseignée par :

►**29** - Convention de stage (hors formation professionnelle).

Point d'attention :
Les stagiaires rémunérés et non rémunérés peuvent être pris en compte dans le calcul de l'EMM BOETH.

Principe

►Le contrat de volontariat de service civique est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Contrat de volontariat de service civique

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R372-4 CSS	►40.007	►Nature du contrat

Règles de gestion :

►Un contrat est de type volontariat de service civique si sa **Nature de contrat** est renseignée par :

►**89** - Volontariat de service civique.

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le contrat de soutien et d'aide par le travail est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Contrat de soutien et d'aide par le travail

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L311-4 code action sociale et familles	►40.007	►Nature du contrat

Règles de gestion :

►Un contrat est de type soutien et d'aide par le travail si sa **Nature de contrat** est renseignée par :

►**70** - Contrat de soutien et d'aide par le travail.

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le contrat de mission et le CDI intérimaire sont exclus des calculs des 3 effectifs relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Caractéristiques

Périmètre : Contrat de mission et CDI intérimaire

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007	►Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

►Un contrat est de type contrat de mission et CDI intérimaire si sa **Nature de contrat** est renseignée par :

- ►**03** - Contrat de mission ;
- ►**08** - Contrat à durée indéterminée intérimaire.

Point d'attention :
Cette exclusion s'applique pour tous les EMM relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Principe

►La ligne de service n'est pas prise en compte dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Ligne de service

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007	►Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

►Un contrat est de type ligne de service si sa **Nature de contrat** est renseignée par :

►**93** - Ligne de service.

Point d'attention :
Les lignes de service ne sont pas des contrats de travail. Elles sont renseignées en complément des contrats d'engagement maritime (CDI ou CDD).

Principe

►Le mandat d'élu n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Mandat d'élu

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007	►Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

►Un contrat identifie un Mandat d'élu si la **Nature de contrat** est renseigné par :

►**81** - Mandat d'élu.

Principe

- Un fonctionnaire en détachement est exclu du calcul des effectifs de son organisme d'origine pendant la durée de son détachement.

Caractéristiques

Périmètre : Fonctionnaire en détachement

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
L130-1 CSS	40.007 65.001 65.002 65.003	Nature du contrat de travail Motif de suspension Date de début de la suspension Date de fin de la suspension

Point d'attention :
Un fonctionnaire en détachement est pris en compte dans l'organisme ou l'entreprise d'accueil en fonction du contrat.

Règles de gestion :

- Un contrat est de type Fonctionnaire en détachement si :
  - sa **Nature de contrat** est renseignée dans :
    - **50** - Nomination dans la Fonction publique (par arrêté, par décision,…) ;
  - et son **Motif de suspension** est renseigné par :
    - **655** - [FP] Détachement conduisant à pension (ECP) ;
    - **674** - [FP] Détachement ne conduisant pas à pension (ENCP).

Principe

►Un vendeur à domicile indépendant est exclu du calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Vendeur à domicile indépendant

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs moyens concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007 ►40.006	►Nature du contrat de travail ►Libellé d'emploi

Règles de gestion :

►Un contrat est de type vendeur à domicile indépendant si :

►sa **Nature de contrat** est renseignée dans :

►**90** - Autre nature de contrat, convention, mandat ;

►et son libellé d'emploi :

►commence par VDI ;

Ou

►contient « DOMICILE » et contient "VENDEUR" ou "VENDEUSE« .

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le mandat social est exclu du calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Mandat social

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007	►Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

►Un contrat identifie un Mandat social si la Nature de contrat est renseigné par : **80** – Mandat social.

Principe

►Le contrat d'appui au projet d'entreprise est exclu du calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Contrat d'appui au projet d'entreprise

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007	►Nature du contrat

Règles de gestion :

►Un contrat est de type Contrat d'appui au projet d'entreprise si la **Nature de contrat** est renseigné par :

►**32** - Contrat d'appui au projet d'entreprise

Principe

►L'intérimaire en contrat d'apprentissage est exclu de l'EMM BOETH au même titre que tous les autres intérimaires.

Caractéristiques

Périmètre : Intérimaire en contrat d'apprentissage

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs moyens concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables		Rubriques utilisées	
►L130-1 CSS	►06.001 ►11.002 ►40.007	►40.008 ►40.019 ►85.010	►SIREN ►APET ►Nature du contrat de travail	►Dispositif de politique publique et conventionnel ►Identifiant du lieu de travail ►Nature juridique

Règles de gestion :

►Pour les intérimaires en contrat d'apprentissage, la **Nature de contrat** est renseignée par **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé le code APET (11.002) correspond à une entreprise de travail temporaire (7810Z ou 7820Z) et la partie SIREN de l'identifiant du lieu de travail (40.019) est différente du SIREN de l'employeur (06.001).

►A noter que :

- ►la **nature juridique du lieu de travail** (85.010) est renseignée par **01** - Etablissement pour cet identifiant du lieu de travail
- ►le **dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
  - ►**64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
  - ►**65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987)
  - ►**81** - Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992)" pour ce type de contrat

Principe

►L'intérimaire en contrat de professionnalisation est exclu de l'EMM BOETH au même titre que tous les intérimaires.

Caractéristiques

Périmètre : Intérimaire en contrat de professionnalisation

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables		Rubriques utilisées	
►L130-1 CSS	►06.001 ►11.002 ►40.007	►40.008 ►40.019 ►85.010	►SIREN ►APET ►Nature du contrat de travail	►Dispositif de politique publique et conventionnel ►Identifiant du lieu de travail ►Nature juridique

Règles de gestion :

►Pour les intérimaires en contrat de professionnalisation, la **Nature de contrat** est renseignée par **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé, le code APET (11.002) correspond à une entreprise de travail temporaire (7810Z ou 7820Z) et la partie SIREN de l'identifiant du lieu de travail (40.019) est différente du SIREN de l'employeur (06.001).

►A noter que :

- ►la **nature juridique du lieu de travail** (S21.G00.85.010) est renseignée par **01** - Etablissement" pour cet identifiant du lieu de travail
- ►le **dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par **61** - Contrat de Professionnalisation" pour ce type de contrat

Principe

►Le fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local) est exclu du calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : **Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007 ►40.066	►Nature du contrat de travail ►[FP] Type de détachement

Règles de gestion :

►Un contrat est de type Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif si :

- ►sa **Nature de contrat** est renseignée dans **21** - [FP] Détachement d'un agent d'une Fonction publique ne donnant pas lieu à pension (ENCP)
- ►son **Type de détachement** est renseigné dans **06** - [FP] Détachement pour fonction élective ou mandat syndical

Principe

►Le contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service publique (COSP) ou assimilé est exclu des calculs des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 III CSS	►40.007	►Nature de contrat

Règles de gestion :

►Un contrat est dit contrat d'un collaborateur occasionnel du service publique ou assimilé si la **Nature de contrat** est renseignée par :

►**51** - Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé.

Principe

►La période de mise en situation en milieu professionnel est exclue des calculs des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Période de mise en situation en milieu professionnel

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020*

* Modalité créée à partir du cahier technique 2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 III CSS	►40.007 ►40.008	►Nature du contrat ►Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

►La période de mise en situation en milieu professionnel est identifiée si

►La **nature de contrat** est renseignée par

►**90** - Autre nature de contrat, convention, mandat

► et le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :

►**93** - Période de mise en situation en milieu professionnel

Point d'attention :

En cas d'oubli déclaratif PMSMP en 2020, les blocs changements déclarés en 2021 concernant 2020 prennent en compte les modalités déclaratives 2021.

Principe

►Les colporteurs de presse sont exclus du calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).

Caractéristiques

Périmètre : Colporteurs de presse

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 CSS ►L311-3 18° CSS	►40.005	►Code complément PCS-ESE

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Règles de gestion :

►Un contrat est de type colporteurs de presse si son **Code complément PCS-ESE** est renseigné par :

►**40** - Colporteurs de presse.

Glossaire

PCS-ESE	Profession et catégorie socioprofessionnelle
Code complément PCS-ESE	Code permet d'apporter une précision supplémentaire sur la profession de salariés de certaines catégories professionnelles

Principe

►Le voyageur et le représentant de commerce multicarte sont exclus du calcul de l'EMM.

Caractéristiques

Périmètre : Voyageurs et représentants de commerce multicarte
Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018
Date de fin de validité de la RDG : 31/12/2018

Effectifs concernés

- EMM

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 II CSS	►40.005	►Code complément PCS-ESE

Règles de gestion :

►Un contrat est de type voyageur et représentants de commerce si son **Code complément PCS-ESE** est renseigné par :

►07 - représentant multicarte.

Point d'attention :
Cette règle ne s'applique que pour l'exercice 2018, elle n'a donc pas d'impact sur tous les effectifs relatifs à l'OETH.

Glossaire

PCS-ESE	Profession et catégorie socioprofessionnelle

Principe

►Le militaire de réserve est exclu du calcul de l'effectif sauf pour l'EMM BOETH.

Caractéristiques

Périmètre : Militaires de réserve

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.026	►Statut d'emploi

Règles de gestion :

►Un contrat est de type Militaire de réserve si son **statut d'emploi** est renseigné par :

►12 - [FP] Militaire de réserve.

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le contrat de type parcours d'accès aux carrières (Pacte) est exclu du calcul des effectifs sauf pour l'EMM BOETH.

Caractéristiques

Périmètre : Parcours d'accès aux carrières (Pacte)

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.026	►Statut d'emploi

Règles de gestion :

►Un contrat est de type parcours d'accès aux carrières (Pacte) si son **statut d'emploi** est renseigné par :

►11 - [FP] Parcours d'accès aux carrières (Pacte).

Point d'attention :
Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Principe

►Le salarié porté et le salarié mis à disposition par un groupement d'employeur sont exclus de tous les effectifs spécifiques à l'OETH.

Caractéristiques

Périmètre : Salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.074	►Cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement

Règles de gestion :

►Un contrat est de type Salariés portés et Salariés mis à disposition par un groupement d'employeur si le **Cas de mise à disposition externe** renseigné par :

- ►**01** - Individu en portage salarial ;
- ►**02** - Individu mis à disposition dans un établissement adhérent du groupement d'employeur.

Principe

- Cette règle de gestion vise à calculer l'effectif des salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières (EMM ECAP).
- L'ensemble des salariés ne relevant pas d'un ECAP sont exclus du calcul.

Caractéristiques

Périmètre : Salariés ayant un code PCS-ESE ne correspondant pas à un statut ECAP

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
L.5212-9	40.004	Codes profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS ESE)

Règles de gestion :

- Exclusion de tous les codes PCS ESE non intégrés dans la liste du Décret n°88-77 du 22 janvier 1988 pris pour l'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Point d'attention :
Cette règle ne concerne que les EMM ECAP.

Glossaire

PCS-ESE	Profession et catégorie socioprofessionnelle

Principe

- Cette règle de gestion vise à calculer l'effectif des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (EMM BOETH).
- L'ensemble des salariés ne relevant pas d'un statut BOETH sont exclus du calcul.

Caractéristiques

Périmètre : Salariés non Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
Article L.5212.13 (CT)	40.072	Statut BOETH

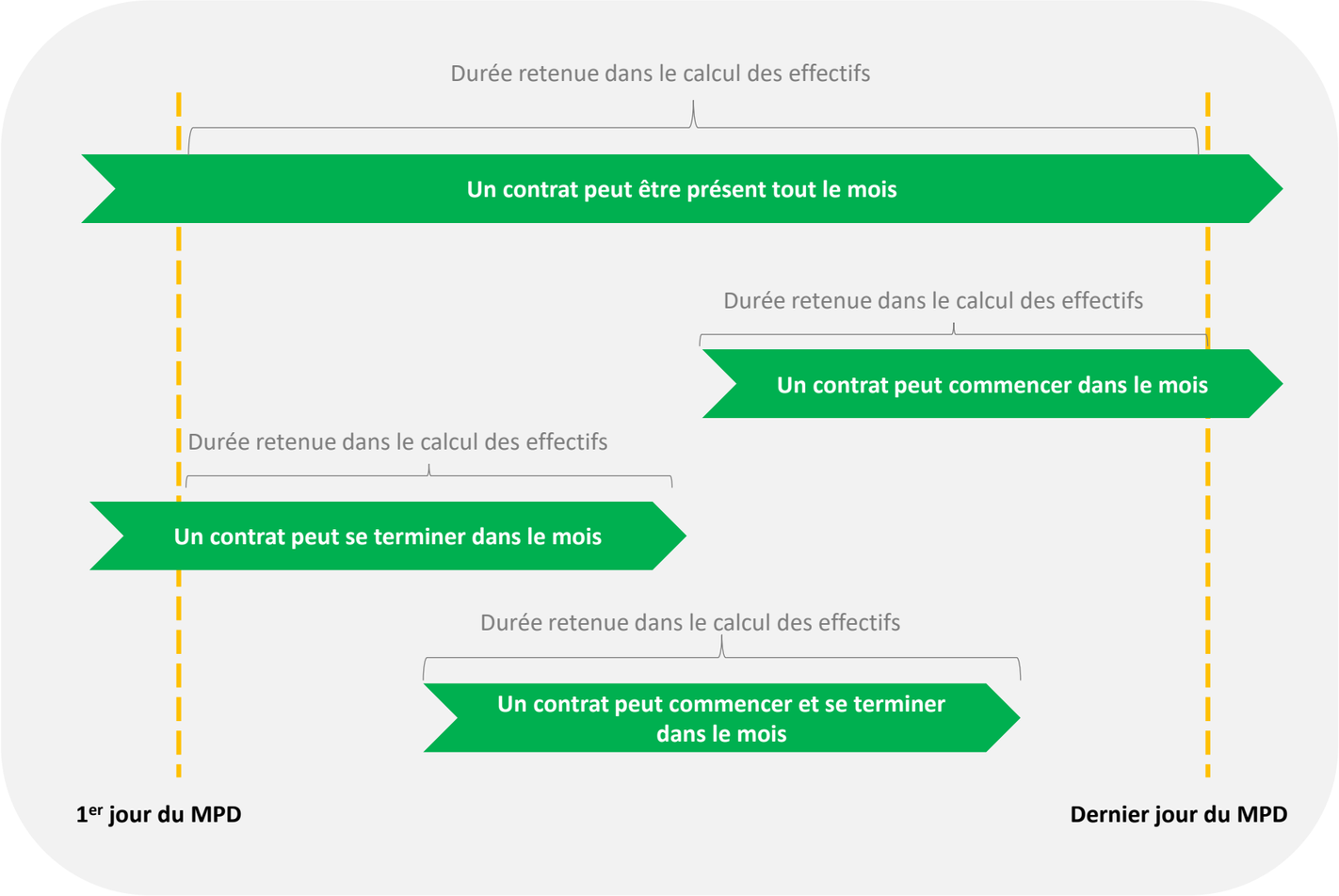
Règles de gestion :

- Un contrat est de type non bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés si la rubrique **Statut BOETH** ne contient pas :
  - **01** - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
  - **02** - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ;
  - **03** - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
  - **04** - Bénéficiaire mentionné à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
  - **05** - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
  - **06** - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
  - **07** - Titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
  - **08** - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
  - **09** - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-5 et L.241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
  - **10** - Agent public reclassé (3ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail) ;
  - **11** - Agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité (4ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail) ;
  - **12** - Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L.5212-7 du Code du travail).

- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

Principe général

La valorisation d'un contrat dépend de sa durée dans le mois principal déclaré.
Sont retenus dans le calcul des effectifs, le nombre de jours du contrat étant inclus dans le MPD.



Références

- R130-1 CSS

Variables

- Date de début de valorisation
- Date de fin de valorisation
- MPD

Caractéristiques

Périmètre : **Toutes les valorisations du MPD retenues par la RDG1.1**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs moyens concernés

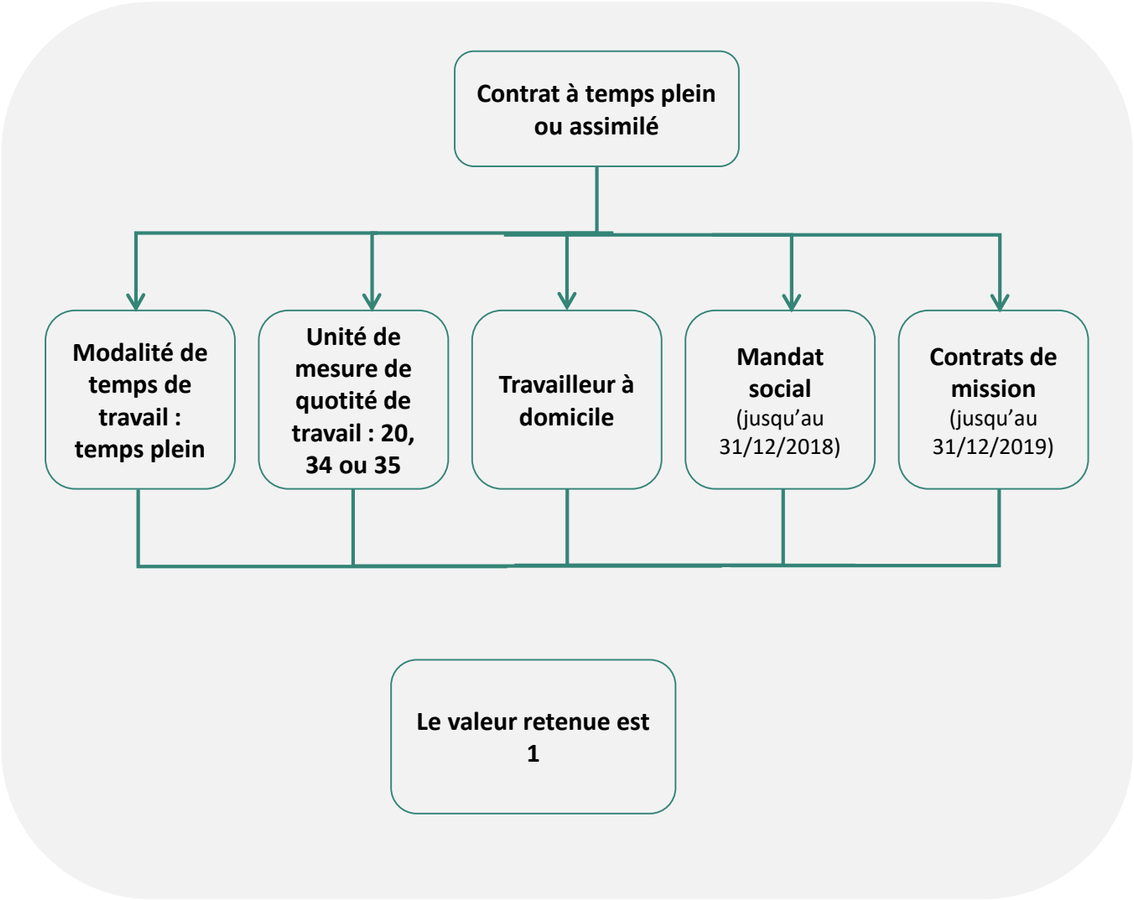
- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

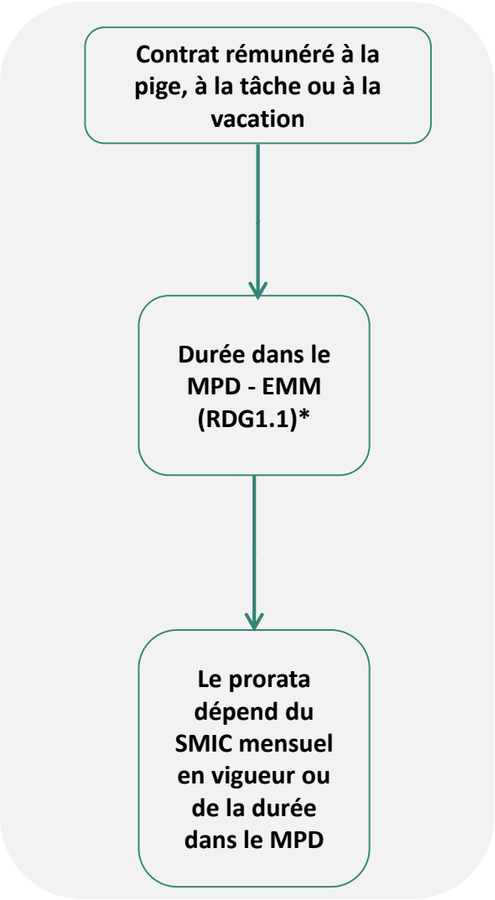
- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

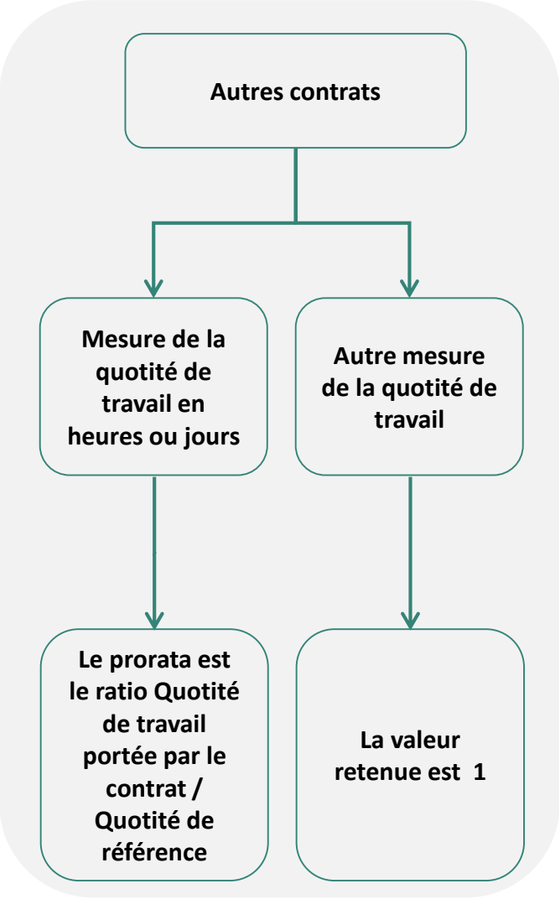
Observations :
La RDG5 ne s'applique qu'à compter de 2020 pour les fonctionnaires. Les EMA 2018 et 2019 sont donc établis pour les fonctionnaires sur la base de la RDG4.

Principe général

Le calcul de l'effectif dépend des caractéristiques du contrat : temps plein, temps partiel, modes de rémunération, mesure de la quotité de travail ..







Principe

►Un contrat à temps plein est valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : **Contrat déclaré avec une modalité de temps de travail renseignée à ("10 - Temps plein")**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 II CSS	►40.014	►Modalité d'exercice du temps de travail

Règles de gestion :

►Pour un contrat ayant une **Modalité d'exercice du temps de travail** renseignée par : **10 - Temps plein**, la valeur retenue est 1

Principe

- Un contrat peut être assimilé à un contrat à temps plein en fonction de l'unité de mesure de la quotité de travail renseignée.
- Ce contrat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : **Contrat présentant une unité de mesure de la quotité de travail renseignée à ("20 - forfait jour", "34 - en SMIC", "35 - à la part")**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
R130-1 II CSS	40.011	Unité de mesure de la quotité de travail

Règles de gestion :

- Pour un contrat ayant une **Unité de mesure de la quotité de travail** renseignée par :
  - **20** - forfait jour,
  - **34** - au SMIC (depuis 2020),
  - **35** - à la part (depuis 2020) ;
- La valeur retenue est 1

Principe

- Un contrat peut être assimilé à un contrat à temps plein en fonction de la nature juridique du lieu de travail qui lui est associée.
- Ce contrat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Travailleur à domicile

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶R130-1 II CSS	▶85.010 ▶40.019	▶Nature juridique du lieu de travail ▶Identifiant du lieu de travail

Règles de gestion :

▶Pour un contrat ayant une **Nature juridique de son lieu de travail** renseignée par : **03 - A domicile**, la valeur retenue est 1

Principe

►Un mandat social est assimilé à un contrat à temps plein. Ce mandat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Mandat social
Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018
Date de fin de validité de la RDG : 31/12/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 II CSS	►40.007	►Nature de contrat

Règles de gestion :

►Pour un contrat ayant une **Nature de contrat** renseignée par : **80 - Mandat social**, la valeur retenue est 1.

Point d'attention :
À compter du 01/01/2019, les mandataires sociaux sont exclus du calcul des effectifs.

Principe

►Un contrat de mission est assimilé à un contrat à temps plein. Ce contrat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : Contrat de mission
Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018
Date de fin de validité de la RDG : 31/12/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.007 ►40.012 ►40.013	►Nature de contrat ►Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié ►Quotité de travail du contrat

Règles de gestion :

►Les cahiers techniques précisent que pour les contrats de mission, la même valeur doit être renseignée dans les rubriques suivantes :

- ►Quotité de travail du contrat
- ►Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié

►Pour un contrat ayant une **Nature de contrat** renseignée par : **03** - Contrat de mission (contrat de travail temporaire), la valeur retenue est 1.

Point d'attention :
À compter du 01/01/2020, le prorata associé à un contrat de mission est valorisé selon les mêmes règles que les autres contrats.

Principe

► Le prorata associé à un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation se calcule par référence au SMIC mensuel en vigueur pour la période considérée.

Caractéristiques

Périmètre : Contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs moyens concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables		Rubriques utilisées	
► L130-1 CSS	► 00.006 ► 40.011 ► 78.001 ► 78.002	► 78.003 ► 78.004 ► 78.006	► Version de la norme ► Unité de mesure de la quotité de travail ► Code base assujettie ("03 - Assiette brute déplafonnée) ► Date de début de période de rattachement	► Date de fin de période de rattachement ► Montant ► Numéro du contrat (renseigné avec le numéro de contrat considéré ou non renseigné)

Règles de gestion :

► Le prorata associé à un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation s'obtient en rapportant au SMIC mensuel la somme des assiettes brutes déplafonnées associées à la période considérée.

► Si le résultat est négatif alors la valeur retenue est 0 , si le résultat est supérieur à 1 alors la valeur retenue est 1.

Point d'attention :

Pour les périodes antérieures à la validité du cahier technique 2019, ce sont les rubriques du boc 51 qui sont prises en compte.

78.002 → 51.001
78.003 → 51.002
78.006 → 51.010
78.001 → 51.011
78.004 → 51.013

Principe

► Pour les contrats qui ne sont à temps plein ou assimilés et qui présentent une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures ou en jours (hors forfait jour), un prorata est calculé comme un ratio entre la quotité de travail portée par le contrat et la quotité de référence de l'entreprise.

Caractéristiques

Périmètre : **Contrat avec une unité de mesure de l'exercice du temps de travail exprimée en heures ou en jours**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.011 ► 40.012 ► 40.013	► Unité de mesure de la quotité de travail ► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié ► Quotité de travail du contrat

Règles de gestion :

► Le prorata est calculé comme le ratio Quotité de travail portée par le contrat / Quotité de référence de l'entreprise. Si cette valeur est supérieur à 1 alors la valeur retenue est 1.

► Attention, lorsque les quotités du contrats sont renseignées à 0, la valeur retenue est 1.

► Cette règle concerne les unités de mesures de la quotité de travail renseignées par les valeurs suivantes :

- ► **10 – heure**
- ► **12 - journée**
- ► **21 – forfait heure**

Point d'attention :
Cette règle ne concerne pas les forfaits jours (cf RDG 4.1.2)

Principe

►Pour les contrats qui ne sont pas à temps plein et qui présentent une unité de mesure de la quotité de travail non définie, la valeur retenue est 1.

Caractéristiques

Périmètre : **Autre contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail "99 - salarié non concerné"**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►L130-1 CSS	►40.011	►Unité de mesure de la quotité de travail

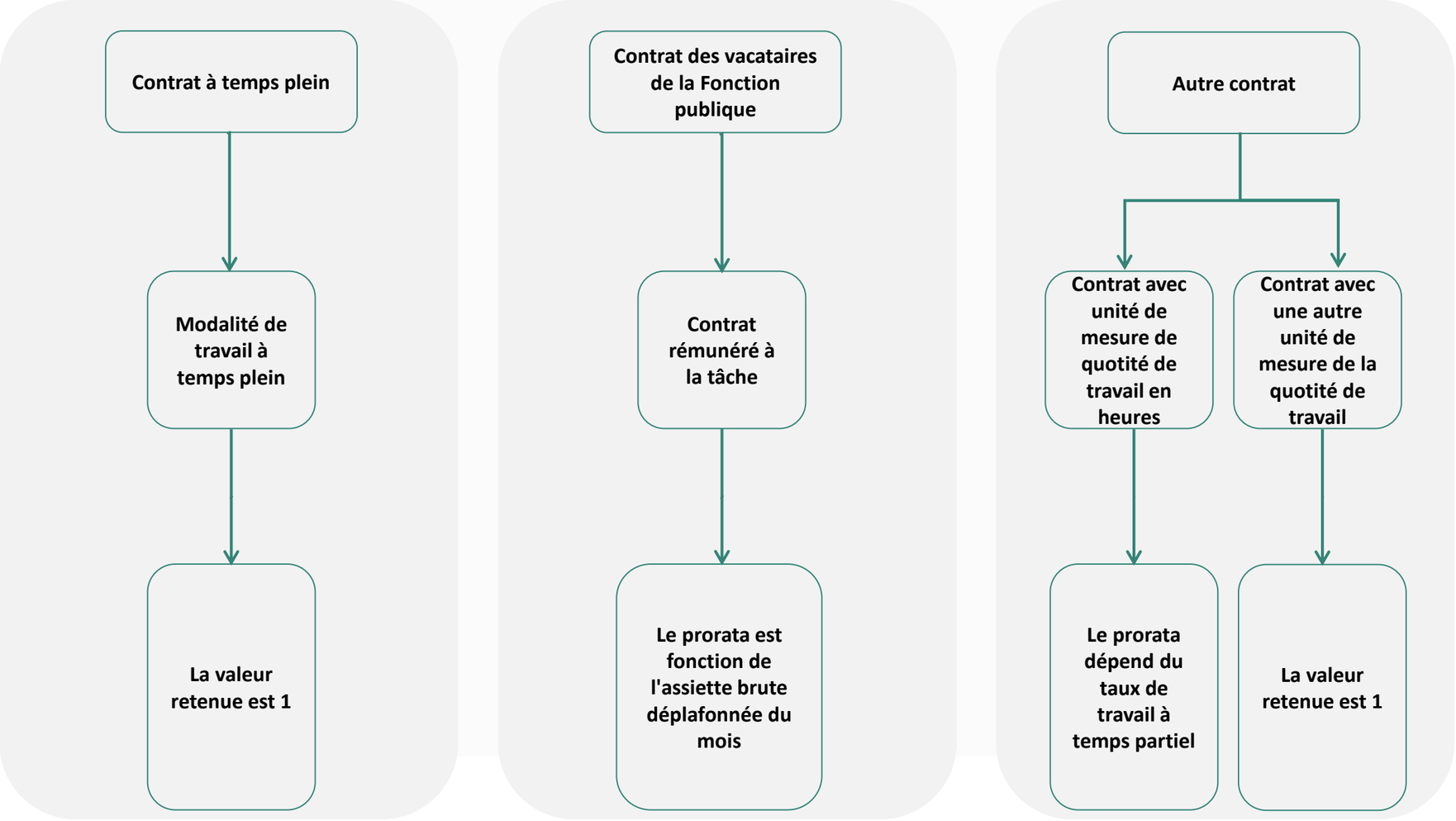
Règles de gestion :

►La valeur retenue est 1.

- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

Principe général

Le calcul de l'effectif dépend des caractéristiques du contrat : temps plein, temps partiel, modes de rémunération, mesure de la quotité de travail ..
À compter de 2020, des règles spécifiques sont mises en place pour les agents de la Fonction publique.



RDG 5.1 RDG 5.2 RDG 5.3.1 RDG 5.3.2

Observations :

- La RDG5 s'applique aux agents de la Fonction publique identifiés selon le statut d'emploi renseigné au bloc 40.026. (01, 02, 08, 09 et 10) à compter de 2020.
- Les EMA 2018 et 2019 sont donc établis pour les fonctionnaires sur la base de la RDG4.

Principe

►Un agent de la Fonction publique à temps plein est valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.

Caractéristiques

Périmètre : **Modalité de temps de travail renseignée à ("10 - Temps plein")**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►R130-1 II CSS	►40.014	►Modalité d'exercice du temps de travail

Règles de gestion :

►Pour un agent de la Fonction publique dont la **Modalité d'exercice du temps de travail** renseignée par : "10 - Temps plein", la valeur retenue est 1.

Principe

- Un vacataire de la Fonction publique est considéré comme rémunéré à la tâche. Son unité de mesure de la quotité de travail est renseignée "33 - A la tâche"
- Le prorata associé se calcule par référence au SMIC mensuel en vigueur.

Caractéristiques

Périmètre : Vacataire de la Fonction publique

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables		Rubriques utilisées
L130-1 CSS	78.001 78.002 78.003	78.004 78.006	Code base assujettie ("03 - Assiette brute déplafonnée) Date de début de période de rattachement renvoyée au MPD Date de fin de période de rattachement renvoyée au MPD Montant Numéro du contrat (renseigné avec le numéro de contrat considéré ou non renseigné)

Règles de gestion :

- Pour un contrat dont l'**Unité de mesure de la quotité de travail** est renseignée par : **33 - à la tâche**, le prorata associé à un vacataire de la Fonction publique s'obtient en rapportant au SMIC mensuel la somme des assiettes brutes déplafonnées déclarées au titre du mois.
  - Si le résultat est négatif alors la valeur retenue est 0 ;
  - Si le résultat est supérieur à 1 alors la valeur retenue est 1.

Point d'attention :

- Attention à la **bonne déclaration du numéro de contrat dans le bloc 78** pour éviter des erreurs déclaratives ayant des impacts sur le calcul des effectifs.

Principe

►Pour un agent de la Fonction publique qui n'est pas à temps plein et qui présente une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures, le prorata se calcule à partir du taux de travail à temps partiel.

Caractéristiques

Périmètre : **Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures**

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables		Rubriques utilisées	
►L130-1 CSS	►40.011 ►40.012	►40.013 ►40.014 ►40.055	►Unité de mesure de la quotité de travail ►Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié	►Quotité de travail du contrat ►Modalité d'exercice du temps de travail ►Taux de travail à temps partiel

Règles de gestion :

►Pour un agent de la Fonction publique lorsque la rubrique 40.011 est renseignée par les énumérés :

- ►10 - heure
- ►21 - forfait heure

►Si le taux de travail à temps partiel est renseigné, le prorata correspond au taux de travail à temps partiel divisé par 100 .

►Sinon le prorata correspond au ratio **Quotité de travail du contrat / Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié**.

Point d'attention

Dans les cas où :

- le prorata est supérieur à 1
- le taux de travail n'est pas renseigné et la quotité de travail du contrat est renseignée par 0

La valeur retenue est 1.

Principe

► Pour les agents de la Fonction publique qui ne sont pas à temps plein et/ou dont l'unité de mesure ne s'exprime pas à la tâche ou en heures, la valeur retenue est 1.

Caractéristiques

Périmètre : Autre contrat

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.011 ► 40.014	► Unité de mesure de la quotité de travail ► Modalité d'exercice du temps de travail

Règles de gestion :

► Pour les agents de la Fonction publique concernés par la RDG 5, mais pour lesquels les règles de gestion (RDG 5.1, RDG 5.2 et RDG 5.3.1) ne s'appliquent pas, la valeur retenue est également 1.

- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

Principe

► Dans la Fonction publique, un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale de travail.

Caractéristiques

Périmètre : Fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique et fonctionnaires stagiaires

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.012 ► 40.053 ► 40.054	► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié (QTR) ► Nature du poste (" 02 - [FP] Temps non complet ") ► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet (QTRTC)

Règles de gestion :

► Pour les fonctionnaires, les contractuels de la Fonction publique et les fonctionnaires stagiaires à temps non complet, le coefficient pour temps de travail non complet TNC se calcule comme le rapport des quotités QTR et QTRTC sinon la valeur retenue est 1.

► Attention, pour un coefficient pour temps de travail non complet supérieur à 1, la valeur retenue est 1.

- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

Principe

►Les BOETH séniors donnent lieu à une surpondération de 1,5 pour le calcul de l'effectif.

Caractéristiques

Périmètre : Salariés Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés de plus de 50 ans

Date de début de validité de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP

Références	Variables	Rubriques utilisées
►Article D.5212-3 (CT)	►Année de naissance ►Année du MPD	►Année de naissance SNGI (Système National de Gestion des Identifiants) si renseignée ►Sinon année de naissance mentionnée dans le bloc 30.006 ►Année du MPD

Règles de gestion :

►Si un salarié BOETH est âgé de 50 ans ou plus dans l'année du MPD, alors le prorata du contrat est multiplié par 1,5.

Point d'attention :

La surpondération du salarié BOETH atteignant 50 ans dans l'année est valable sur tout l'exercice. Dans la règle, seule l'année est prise en compte.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats– RDG7

Principe général

Les BOETH séniors donnent lieu à une surpondération de 1,5 pour le calcul de l'effectif.
Les BOETH séniors sont les Salariés Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés de plus de 50 ans.

Exemple : un salarié a une valorisation à 0,5.
Or, ce salarié est BOETH sénior.
Alors sa valorisation finale est $valorisation\ du\ salarié\ BOETH\ sénior\ = 1{,}5 \times 0{,}5\ = 0{,}75$

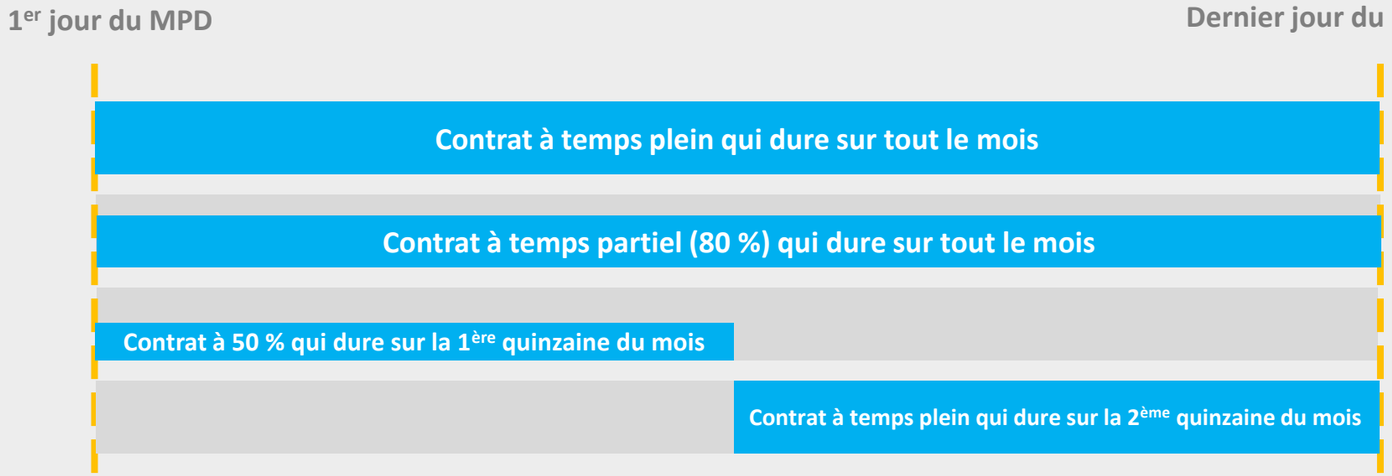
- **RDG1** - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD
- **RDG2** - Exclusion de certaines des valorisations retenues
- **RDG3** - Durée de valorisation dans le MPD
- **RDG4** - Décompte temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG5** - Décompte temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)
- **RDG6** - Prise en compte du temps non complet
- **RDG7** - Surpondération des BOETH
- **RDG8** - Calcul de l'effectif associé à un contrat

Principe général

L'effectif associé au contrat dépend : du prorata établi pour le contrat, de la durée du contrat dans le MPD et de la surpondération BOETH le cas échéant.

Calcul d'effectif

EMM mobilisés	Règles de calcul d'effectif
EMM, EMM OETH et EMM ECAP	$Effectif = prorata\ calculé\ pour\ le\ contrat \times \frac{durée\ dans\ le\ MPD}{nombre\ de\ jours\ du\ MPD}$
EMM BOETH Si le BOETH a 50 ans et plus, alors le numérateur est multiplié par 1,5	$Effectif = 1{,}5 \times \left\{prorata\ calculé\ pour\ le\ contrat \times \frac{durée\ dans\ le\ MPD}{nombre\ de\ jours\ du\ MPD}\right\}$



EMM	EMM BOETH*	EMM BOETH Sénior *
1	1	1,5
0,8	0,8	1,2
0,25	0,25	0,37
0,5	0,5	0,75

Principe temps non complet

Calcul d'effectif

EMM mobilisés	Règles de calcul d'effectif
EMM, EMM OETH et EMM ECAP	$Effectif = TNC \times \left(prorata\ calculé\ pour\ le\ contrat \times \frac{durée\ dans\ le\ MPD}{nombre\ de\ jours\ du\ MPD}\right)$
EMM BOETH Si le BOETH a 50 ans et plus, alors le numérateur est multiplié par 1,5	$Effectif = 1{,}5 \times \left\{TNC \times \left(prorata\ calculé\ pour\ le\ contrat \times \frac{durée\ dans\ le\ MPD}{nombre\ de\ jours\ du\ MPD}\right)\right\}$

Les variables utilisées sont :

- 40.012 : « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié »
- 40.054 : « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet »

- Le coefficient du temps non complet (TNC) se calcule de la manière suivante :

- $$TNC = \frac{quotité\ de\ travail\ de\ référence\ de\ l'entreprise\ pour\ la\ catégorie\ de\ salarié}{quotité\ de\ travail\ de\ référence\ de\ l'entreprise\ pour\ la\ catégorie\ de\ salarié\ dans\ l'hypothèse\ d'un\ poste\ à\ temps\ complet}$$

Point d'attention :

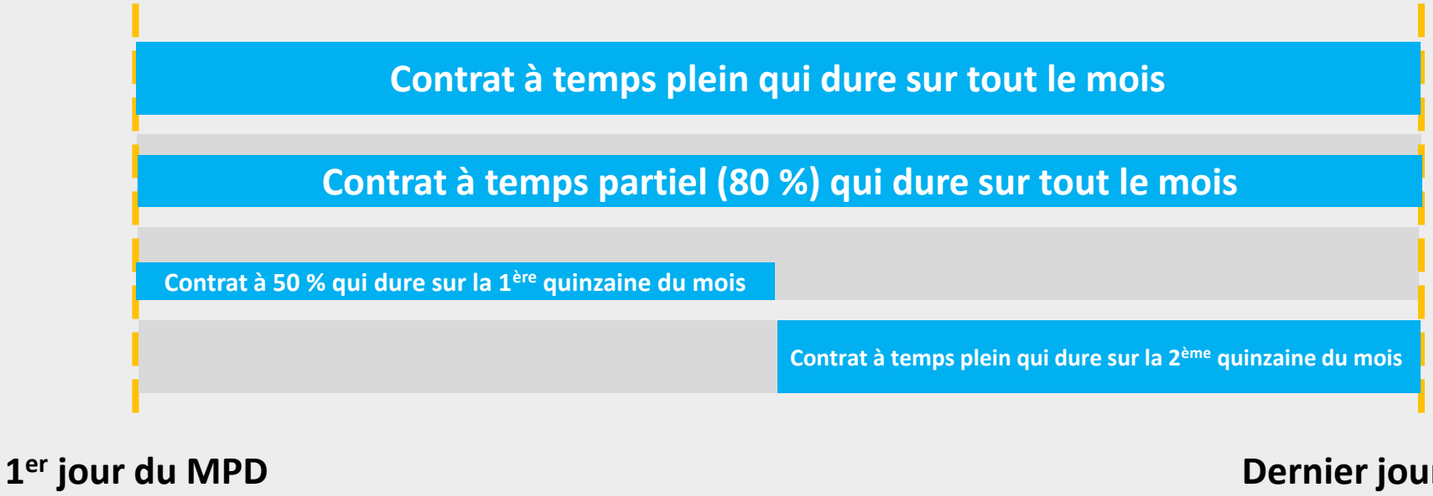
Cette règle s'applique uniquement quand la rubrique « nature du poste » (40.053) vaut « 02 - [FP] Temps non complet » et que le « Statut d'emploi du salarié » (40.026) est :

- 01 - [FP] Fonctionnaire
- 02 - [FP] Contractuel de la Fonction publique
- 08 - [FP] Fonctionnaire stagiaire

Principe du temps non complet : illustration

- La quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié est de 28h
- La quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet est de 35h

- $$\text{TNC} = \frac{28}{35} = 0{,}8$$



EMM	EMM BOETH*	EMM BOETH Sénior *
0,8	0,8	1,2
0,64	0,64	0,96
0,2	0,2	0,3
0,4	0,4	0,6

* Cas où le salarié est BOETH

Principe : contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation

- Un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation est un contrat pour lequel s'applique les règles RDG4.2.1 ou RDG5.2.1.

- Pour un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation, l'effectif est égal au minimum entre le prorata calculé pour ce contrat et la durée de valorisation dans le MPD (RDG3.2) divisée par le nombre de jours du MPD.

Hypothèse

Exemple :

- Contrat à la pige, à la tâche ou à la vacation
- Base assujettie à hauteur de 1500 €
- SMIC mensuel applicable au 1er janvier 2020 = 1539,42 €
- Exemple d'un mois comptant 30 jours

L'effectif correspond au minimum entre le prorata calculé et la durée du contrat dans le MPD

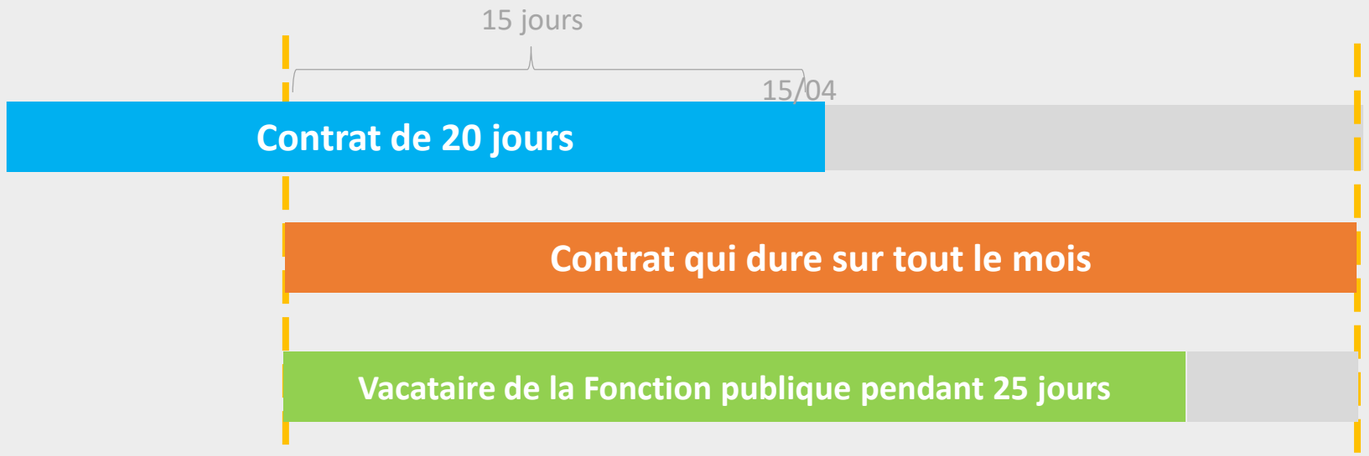
Partie du contrat de travail effectuée sur le MPD

$$Prorata\ entre\ la\ base\ assujettie\ et\ le\ SMIC = \frac{1500 \times \boxed{\frac{15}{20}}}{1539{,}42} = 0{,}73 > Durée\ dans\ le\ MPD = \frac{15}{30} = \mathbf{0{,}5}$$

$$Prorata\ entre\ la\ base\ assujettie\ et\ le\ SMIC = \frac{1500}{1539{,}42} = \mathbf{0{,}97} < Durée\ dans\ le\ MPD = \frac{30}{30} = 1$$

$$Prorata\ entre\ la\ base\ assujettie\ et\ le\ SMIC = \frac{1500}{1539{,}42} = 0{,}97 > Durée\ dans\ le\ MPD = \frac{25}{30} = \mathbf{0{,}83}$$

Illustration



EMM	EMM BOETH*	EMM BOETH Sénior *
0,5	0,5	0,75
0,97	0,97	1,45
0,83	0,83	1,24

1er jour d'avril **Dernier jour d'avril**

* Cas où le salarié est BOETH

RDG 1 : Contrat actif sur le mois

RDG 1.1.1 Toutes les valorisations de tous les contrats

RDG 2 :Exclusion de certains contrats

RDG. 2.1.1 Contrat d'apprentissage
RDG. 2.1.2 Contrat initiative emploi
RDG. 2.1.3 Contrat d'accompagnement
RDG. 2.1.4 Contrat de professionnalisation
RDG. 2.2.1 CDD en remplacement d'un salarié absent
RDG. 2.2.2 Convention de stage
RDG. 2.2.4 Contrat de volontariat de service civique
RDG. 2.2.5 Contrat de soutien et d'aide par le travail
RDG. 2.2.6 Contrat de mission et CDI intérimaire
RDG. 2.2.7 Ligne de service
RDG. 2.2.8 Mandat d'élu
RDG. 2.2.9 Fonctionnaire en détachement
RDG. 2.2.10 Vendeur à domicile indépendant
RDG. 2.2.11 Mandat social
RDG. 2.2.12 Contrat d'appui au projet d'entreprise
RDG. 2.2.13 Intérimaire en contrat d'apprentissage
RDG. 2.2.14 Intérimaire en contrat de professionnalisation
RDG. 2.2.15 Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)
RDG. 2.2.16 Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé
RDG. 2.2.17 Période de mise en situation en milieu professionnel
RDG. 2.3.1 Contrat colporteurs de presse
RDG. 2.3.2 Voyageurs et représentants de commerce multicarte
RDG. 2.5.1 Militaires de réserve
RDG. 2.5.2 Parcours d'accès aux carrières (Pacte)
RDG. 2.6.1 Salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur
RDG. 2.7.1 Salariés ayant un code PCS ESE non ECAP
RDG 2.8.1 Salariés non Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

RDG 3 : Durée d'un contrat dans le MPD

Toutes les valorisations du MPD retenues par la RDG1.1

RDG 4 : Décompte temps plein et temps partiel hors fonctionnaires

RDG. 4.1.1 Modalité de temps de travail renseignée à ("10 – Temps plein")
RDG. 4.1.2 Unité de mesure de la quotité de travail renseignée à ("20 - forfait jour", "34 - en SMIC", "35 - à la part")
RDG. 4.1.3 Travailleur à domicile
RDG. 4.1.4 Mandat social
RDG. 4.1.5 Contrats de mission
RDG. 4.2.1 Contrats rémunérés à la pige, à la tâche ou à la vacation
RDG. 4.3.1 Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures ou en jours
RDG. 4.3.2 Contrats avec une unité de mesure de l'exercice du temps de travail " 99 - salarié non concerné "

RDG 5 : Décompte temps plein et temps partiel des fonctionnaires

RDG. 5.1.1 Modalité de temps de travail renseignée à ("10 Temps plein")
RDG. 5.2.1 Cas des vacataires de la Fonction publique
RDG. 5.3.1 Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures
RDG. 5.3.2 Contrats avec une autre unité de mesure de la quotité de travail

RDG 6 : Temps non complet

RDG. 6.1.1 Fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique et fonctionnaires stagiaires

RDG 7 : Surpondération BOETH

RDG. 7.1.1. Salariés Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés de plus de 50 ans.

RDG 8 : Calcul de l'Effectif

RDG 8.1 : Principe général
RDG 8.2 : Temps non complet
RDG 8.3 : contrat avec rémunération à la pige, à la tâche et à la vacation