Reproduction interdite

Le salaire brut

Deuxième partie

Alain HENRY

Présentation de cette vidéo

Durée globale	Environ 50 minutes
Applications à effectuer seul	1 cas complet de 3 applications
Documents à télécharger	1 énoncé du cas d'application 1 corrigé du cas d'application
Durée à consacrer, prises de notes et applications incluses	Environ 1 heure 15 minutes
Compléments d'étude dans le fichier cas pratique annexé à cette vidéo	1 exercice complet énoncé et corrigé

THÈMES ABORDÉS

- **Les congés payés**
- **Les avantages en nature**

LES PRINCIPES

LES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés, calcul de la durée

Définition

Ce sont les journées de congés rémunérées par l'employeur. La durée et l'indemnisation de ces congés sont calculées sur les bases de la présence du salarié et de sa rémunération.

Les bases

Le décompte de la durée des congés s'effectue sur la base de 2,50 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif.

- ✓ Le décompte s'effectue généralement sur une période de référence qui s'étend du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.
- ✓ Les jours ouvrables vont du lundi au samedi inclus.
- ✓ La durée maximale est de 5 semaines, soit 30 jours ouvrables.

- Dans cette leçon de niveau 1, nous traitons les cas simples de base : travail effectif, congés pris et absence personnelle.
  Les situations de maladie non professionnelle, accident du travail et accident de trajet seront étudiées dans le niveau 2.

Les congés payés, calcul de la durée

Les cas particuliers

- ✓ Le décompte peut s'effectuer en jours ouvrés du lundi au vendredi inclus. Dans ce cas, le droit annuel complet correspond à 25 jours ouvrés soit 2,08 jours ouvrés par période de 4 semaines de travail effectif

- ✓ Les absences pour convenance personnelle réduisent le droit à congés lorsqu'elles ne sont pas assimilées à du travail effectif.

- ✓ La prise de congés s'effectue en deux périodes qui ne peuvent être accolées : La période principale de 4 semaines soit 24 jours ouvrables et la 5ème semaine de 6 jours ouvrables.

- ✓ Une prise de congé principal imposée par l'employeur hors période du 1er mai au 31 octobre ouvrira droit à des jours supplémentaires :

  2 jours supplémentaires en cas de décalage d'au moins 6 journées ouvrables
  1 jour supplémentaire en cas de décalage de 3 à 5 journées ouvrables

- ✓ Les conventions collectives, accords ou usages peuvent prévoir des règles différentes.

- ✓ Les cas de maladie non professionnelle, accident du travail ou accident de trajet obéissent à des règles particulières. Ils seront repris dans le niveau 2 pour ne pas alourdir cette première approche.

La durée des congés payés, cas pratique

Données du cas :

Période de référence	Du 1/6 au 31/5
Absence pour convenance personnelle	2 semaines
Maladie et accident du travail	Non traités dans ce niveau

Décompte des droits à congés

Absence pour convenance personnelle	Ne donne pas droit à congés	
Semaines ouvrant droit à congés	52 – 2	50 semaines
Nombre de périodes de 4 semaines	50 semaines / 4	12,50 périodes
Droit théorique à congés	12,50 × 2,50 jours ouvrables	31,25 jours
Droit total à congés	31,25 jours, plafonné à 30 jours	30 jours ouvrables
Remarque	Les cas maladie et AT seront revus au niveau 2	

Les congés payés, calcul de l'indemnité

Définition

Les congés payés font l'objet d'une indemnisation.

Sur bulletin, Le salaire brut apparaîtra sous 3 lignes :

- ▫ Le salaire de base pour la durée contractuelle
- ▫ La retenue pour absences de congés payés
- ▫ Les indemnités de congés

Les bases

- Pour déterminer l'indemnisation des congés, il faut effectuer deux calculs et retenir le plus favorable :
  - le maintien de salaire : salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant les congés ;
  - la règle du dixième : 1/10 des rémunérations prises en compte sur la période de référence.

- Dans cette leçon, on écarte volontairement les règles particulières liées à la maladie et à l'accident du travail. Elles seront étudiées dans le niveau 2.

- Certaines sommes peuvent être exclues si elles ne rémunèrent pas le travail personnel de la période : prime exceptionnelle, prime de transport, prime globale non individualisée, etc. Le traitement du 13e mois dépend de sa nature.

L’indemnité de congés payés, cas pratique

Données du cas :

Salaires bruts de la période de référence	32 400 €
Primes comprises dans ce salaire brut	Treizième mois de 2 300 € et prime exceptionnelle de 1 000 €
Salaires de base du mois en cours	2 500 €
Salaire brut du mois précédent	2 600 € dont 100 € de prime exceptionnelle
Prise de congé durant le mois	2 semaines complètes
Aucune absence durant la période de référence et calcul de la retenue pour absence effectué en prenant en compte les jours ouvrables d’absence et non les heures réelles	
Durant ce mois le nombre de jours ouvrables réel est de 26 jours	

Décompte de l’indemnisation

Durée en jours ouvrables	2 semaines * 6 jours	12 jours
Droit à congés	5 semaines de 6 jours	30 jours
Base de calcul de la règle du dixième	(32 400 – 2 300 – 1 000)	29 100 €
Valeur globale des 30 jours de congé	29 100 € / 10	2 910,00 €
Valeur d’une journée de congé	2 910,00 / 30 jours	97 €
Indemnisation des congés par cette règle	97 € * 12 jours ouvrables	**1 164,00 €**
Base de calcul de la règle du maintien	La prime n’est pas à prendre en compte	2 500,00 €
Nombre mensuel moyen de jours ouvrables	6 jours * 52 semaines / 12 mois	26 jours
Valeur d’une journée de congé	2 500,00 / 26	96,15 €
Indemnisation des congés par le maintien	96,15 € * 12 jours ouvrables	**1 153,80 €**
Le résultat par la règle du dixième est plus favorable et sera donc adopté soit une indemnisation de 1 164 €		

L’indemnité de congés payés, cas pratique

Extrait de bulletin

Salaire de base		2 500,00 €
Retenue pour absences	96,15 € * 12 jours ouvrables	1 153,80 €
Indemnité de congés payés	97 € * 12 jours ouvrables	1 164,00 € €
Salaire brut	2 500,00 – 1 153,80 + 1 164,00	2 510,20 €

L'indemnité de congés payés, remarques

Rappel du calcul de l'indemnité par journée ouvrable :

En cas de calcul par la règle du maintien de salaire :

Prise en compte du salaire que le salarié aurait perçu pendant la période de congés, hors prime exceptionnelle, treizième mois et autre prime à caractère collectif sans lien avec le travail individuel du salarié,

DIVISE par 26 jours puis multiplié par le nombre de jours pris par le salarié

Toujours 26 jours ?

26 jours correspondent à la moyenne mensuelle se calculant ainsi : 6 j par semaine * 52 semaines / 12 mois

Autre solution :

Le calcul réel sur le mois en question. Vous déroulez le calendrier et vous calculez le nombre de jours ouvrables réels du mois en cours soit par exemple en février 4 semaines complètes de 6 jours = 24 jours

Tout dépend des pratiques de l'entreprise, du paramétrage du logiciel de paie et bien sur de l'énoncé de l'épreuve d'examen!

Le plus logique à mon sens : Le nombre réel de jours

En cas de calcul par la règle du dixième :

- Prendre en compte les rémunérations de la période de référence, après exclusion des éléments qui ne rémunèrent pas le travail personnel.
- Si le salarié a droit à 5 semaines complètes, diviser par 30 jours.
- Si le salarié n'a pas droit à 5 semaines, diviser par le nombre de jours acquis.
- Les cas maladie / AT seront étudiés au niveau 2.

LES AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature

Définition

Il s'agit d'un avantage que l'on peut assimiler à un complément de salaire attribué sous une forme non monétaire : Logement de fonction, véhicule de fonction, marchandises vendues à un coût inférieur à sa valeur réelle.

Les bases

L'avantage est intégré comme tout élément de rémunération dans le salaire brut. À la différence des autres composants, il est ensuite déduit pour obtenir le montant de salaire net à payer.

Quel est l'objectif de l'intégrer puis de le déduire ?

Les cotisations patronales et salariales sont calculées sur le salaire brut et le salaire imposable est calculé à partir du salaire brut sous déduction de certaines cotisations (Voir la dernière vidéo de cette formation).

L'objectif est donc d'assujettir cet avantage à cotisations salariales et patronales et à impôt sur le revenu pour le salarié.

L'évaluation de cet avantage peut se faire à l'aide d'une grille forfaitaire ou d'un décompte de valeurs réelles.

Il faut dissocier l'avantage en nature qui correspond à un avantage au remboursement de frais professionnels qui n'offre aucun gain pour le salarié.

Les cas particuliers

Les logements de fonction sont évalués d'après une grille forfaitaire qui dépend de la rémunération brute du salarié alors que l'avantage résultant d'un véhicule dépend du véhicule et des conditions d'utilisation sans référence au salaire de l'employé.

Les avantages en nature, cas pratique

Données du cas :

Salaires de base	2 500,00 €
Avantage en nature calculé	300,00 €
Retenues salariales	23%
Retenues patronales	48%

Extrait du bulletin

Salaire de base		2 500,00 €
Avantage en nature		300,00 €
Salaire brut	2 500 + 300	2 800,00 €
Retenues salariales	2 800,00 * 23%	644,00 €
Salaire net à payer	2 800,00 – 644,00 – 300,00	1 856,00 €
Ne pas déduire les 300 € d'avantage revient à payer deux fois : Sous forme d'avantage par un loyer gratuit par exemple puis financièrement en l'intégrant dans le salaire brut		
Cotisations patronales	2 800,00 * 48%	1 344,00 €
Sans avantage en nature		
Salaire brut		2 500,00 €
Retenues salariales	2 500,00 * 23%	575,00 €
Salaire net à payer	2 500,00 – 575,00	1 925,00 €
Différence	1 925 – 1 856 = 300 * 23%	69,00 €

Un exemple d'avantage en nature, le logement de fonction

Grille à utiliser en 2026 Ne compter que les pièces principales : séjour, salon, chambres

Rémunération mensuelle brute en espèces (*)		Si le logement ne comporte qu'une pièce	Logement comportant plusieurs pièces principales
< 0,5 plafond	Inférieure à 2 002,50 €	79,70 €	42,60 €
≥ 0,5 et < 0,6 Plafond	De 2 002,50 € à 2 402,99 €	93,00 €	59,70 €
≥ 0,6 et < 0,7 Plafond	De 2 403,00 € à 2 803,49 €	106,20 €	79,70 €
≥ 0,7 et < 0,9 Plafond	De 2 803,50 € à 3 604,49 €	119,40 €	99,50 €
≥ 0,9 et < 1,10 Plafond	De 3 604,50 € à 4 405,49 €	146,40 €	126,10 €
≥ 1,1 et < 1,3 Plafond	De 4 405,50 € à 5 206,49 €	172,60 €	152,40 €
≥ 1,30 et < 1,50 Plafond	De 5 206,50 € à 6 007,49 €	199,40 €	185,70 €
≥ 1,5 Plafond	Supérieure ou égale à 6 007,50 €	225,60 €	212,30 €

Données du cas

Salaire de base	2 500,00 €
Avantage en nature	À calculer
Retenues salariales	23%
Retenues patronales	48%
Pièces	2 chambres, 1 cuisine, 1 salon

Un exemple d'avantage en nature, le logement de fonction

Évaluation de l'avantage en nature)

≥ 0,6 et < 0,7 Plafond	De 2 403,00 € à 2 803,49 €	79,70 €
Nombre de pièces	2 chambres + 1 salon	3 pièces
Montant de l'avantage	79,70 € * 3 pièces	239,10 €

Extrait du bulletin

Salaire de base		2 500,00 €
Avantage en nature	79,70 € * 3 pièces	239,10 €
Salaire brut		2 739,10 €
Retenues salariales	2 739,10 * 23%	629,99 €
Avantage en nature		- 239,10 €
Net à payer	2 739,10 – 629,99 – 239,10	1 870,01 €
Cotisations patronales	2 739,10 * 48%	1 314,77 €

Un exemple d'avantage en nature, le véhicule de fonction

Tout avantage en nature sous-entend un gain pour le salarié. Il s'agit donc d'apprécier la valeur de l'utilisation privée du véhicule.

Dans le cas d'un salarié n'utilisant pas ce véhicule pour ses déplacements personnels, il ne peut y avoir d'avantage en nature.

Comme pour tout avantage en nature, l'évaluation peut être effectuée de manière forfaitaire ou par un calcul de coût réel.

Plusieurs choix de calculs sont possibles et dans cette étude nous avons choisi le cas le plus courant :

- Le véhicule est acheté par l'entreprise et mis à la disposition du salarié sans restriction.
- L'entreprise utilise la grille d'évaluation forfaitaire
- L'entreprise prend la totalité du carburant à sa charge

Les formules de calcul se présentent ainsi pour un véhicule de moins de 5 ans mis à disposition à compter du 1er février 2025 :

Première formule forfaitaire	Prix d'achat TTC * 15% + La valeur du carburant personnel
Deuxième formule forfaitaire	Prix d'achat TTC * 20%

L'entreprise aura le choix dans ce cadre forfaitaire entre ces deux formules et pourra appliquer le résultat le plus favorable selon la période et le véhicule.

Dans d'autres cas, il faudra se référer aux éléments correspondant de la grille forfaitaire soit par exemple pour un véhicule de 5 ans et plus un taux de 10% au lieu de 15% et de 15% au lieu de 20%.

Le véhicule de fonction, cas pratique

Les données du cas :

Prix d'achat du véhicule	20 000 € TTC
Date d'acquisition	Moins de 5 ans
Prise en charge du carburant	En totalité par l'entreprise
Kilométrage annuel total	35 000 km
Kilométrage professionnel justifié par des justificatifs	28 000 km
Carburant payé par l'entreprise	2 850,00 €

Les calculs d'évaluation se présenteront ainsi :

Kilométrage personnel	35 000 – 28 000	7 000 km
Évaluation du carburant personnel	2 850 * 7 000 / 35 000	570 €
Première évaluation	20 000 € * 15% + 570,00	3 570,00 €
Deuxième évaluation	20 000 € * 20%	4 000,00 €
La première évaluation plus faible permet de réduire l'assiette de cotisations et d'impôt sur le revenu du salarié. Évaluation choisie : 3 570,00 €		

Les applications

Application 1 Les congés payés, énoncé

Données du cas :

Période de référence	
Date d'embauche	01/09 de l'année précédente
Absence pour convenance personnelle	1 semaine
Salaire de base actuel	3 100,00 €
Salaire de la période de référence du 1/09 au 31/05	29 000,00 €
Prise de congés du lundi 06/07 au 26/07/2026	3 semaines
Nombre de jours ouvrés en juillet	23 jours
Nombre de jours ouvrables en juillet	27 jours

Calculez les indemnités de congés payés et présentez le bulletin en sa partie salaire brut

Nous partons du principe que dans cette entreprise la retenue pour absence de congés payés est calculée sur la base du nombre réel de jours ouvrables du mois et non pas en heures réelles.

C'est le mode de calcul le plus logique : Calculez la retenue pour absence de congés de la même manière que l'indemnité de congés

Application 2 le logement de fonction, Énoncé

Rémunération mensuelle brute en espèces (*)		Si le logement ne comporte qu'une pièce	Logement comportant plusieurs pièces principales
< 0,5 plafond	Inférieure à 2 002,50 €	79,70 €	42,60 €
≥ 0,5 et < 0,6 Plafond	De 2 002,50 € à 2 402,99 €	93,00 €	59,70 €
≥ 0,6 et < 0,7 Plafond	De 2 403,00 € à 2 803,49 €	106,20 €	79,70 €
≥ 0,7 et < 0,9 Plafond	De 2 803,50 € à 3 604,49 €	119,40 €	99,50 €
≥ 0,9 et < 1,10 Plafond	De 3 604,50 € à 4 405,49 €	146,40 €	126,10 €
≥ 1,1 et < 1,3 Plafond	De 4 405,50 € à 5 206,49 €	172,60 €	152,40 €
≥ 1,30 et < 1,50 Plafond	De 5 206,50 € à 6 007,49 €	199,40 €	185,70 €
≥ 1,5 Plafond	Supérieure ou égale à 6 007,50 €	225,60 €	212,30 €

Salaire de base	3 200 €
Avantage en nature	À calculer
Retenues salariales	23%
Retenues patronales	48%
Pièces	5 chambres, 1 salon

Calculez le montant de l'avantage en nature et présentez le bulletin de paie

Application 3 le véhicule de fonction, Énoncé

Les données du cas :

Prix d'achat du véhicule	26 000 € TTC
Date d'acquisition	Plus de 5 ans
Prise en charge du carburant	En totalité par l'entreprise
Kilométrage annuel total	45 000 km
Kilométrage professionnel justifié	30 000 km
Carburant payé par l'entreprise	3 450,60 €

Vous êtes actuellement en phase de traitement du cas pratique

Interrompez la vidéo et nous nous retrouverons pour comparer nos résultats

Application 1 Les congés payés, corrigé

Données du cas :

Période de référence	
Date d'embauche	01/09 de l'année précédente
Absence pour convenance personnelle	1 semaine
Salaire de base actuel	3 100,00 €
Salaire de la période de référence du 1/09 au 31/05	29 000,00 €
Prise de congés du lundi 06/07 au 26/07/2026	3 semaines
Nombre de jours ouvrés en juillet	23 jours
Nombre de jours ouvrables en juillet	27 jours

Décompte des droits à congés

Décompte des jours du 1/09 au 31/05		273 jours
Nombre de semaines	(273 jours / 7 jours) – 1 semaine	38 semaines
Groupes de 4 semaines	38 semaines / 4	9,5 mois
Droits à congés	9,5 * 2,5	24 jours ouvrables
Méthode du dixième, valeur des 24 jours de congé	29 000,00 / 10	2 900,00 €
Valeur d'une journée ouvrable de congé	2 900,00 / 24 jours	120,83 €
Valeur des congés pris en règle du dixième	120,83 € * 18 jours	2 174,94 €
Valeur d'une journée en maintien de salaire	3 100,00 / 27 jours	114,81 €
Indemnité de congés payés en règle de maintien	114,81 € * 18 jours	2 066,58 €
Retenue pour absence en cas de maintien	114,81 € * 18 jours	2 066,58 €

Application 1, Les congés payés, corrigé

Décompte du salaire brut

Salaire de base		3 100,00 €
Retenue pour absence	114,81 € * 18 jours	2 066,58 €
Indemnités de congés	120,83 € * 18 jours	2 174,94 €
Salaire brut	3 100,00 – 2 066,58 + 2 174,94	3 208,36 €

Application 2, le logement de fonction Corrigé

Évaluation de l'avantage en nature)

Ligne de la grille	De 2 803,50 € à 3 604,49 €	99,50 €
Nombre de pièces	5 chambres + 1 salon	6 pièces
Montant de l'avantage	99,50 € * 6 pièces	597,00 €

Extrait du bulletin

Salaire de base		3 200,00 €
Avantage en nature	99,50 € * 6 pièces	597,00 €
Salaire brut		3 797,00 €
Retenues salariales	3 797,00 * 23%	873,31 €
Avantage en nature		- 597,00 €
Salaire net à payer		2 326,69 €
Cotisations patronales	3 797,00 * 48%	1 822,56 €

Application 3 le véhicule de fonction, Corrigé

Les données du cas :

Prix d'achat du véhicule	26 000 € TTC
Date d'acquisition	Plus de 5 ans
Prise en charge du carburant	En totalité par l'entreprise
Kilométrage annuel total	45 000 km
Kilométrage professionnel justifié	30 000 km
Carburant payé par l'entreprise	3 450,60 €

Les calculs d'évaluation se présenteront ainsi :

Kilométrage personnel	45 000 – 30 000	15 000 km
Évaluation du carburant personnel	3 450,60 * 15 000 / 45 000	1 150,20 €
Première évaluation	26 000 € * 10% + 1 150,20	3 750,20 €
Deuxième évaluation	26 000 € * 15%	3 900,00 €
La première évaluation plus faible permet de réduire l'assiette de cotisations et d'impôt sur le revenu du salarié. Évaluation choisie : 3 750,20 €		

Révision des éléments à retenir

Les congés payés, calcul de la durée

•**Définition**

•Ce sont des journées de congés rémunérées par l'employeur dont la durée est fonction de la présence du salarié et dont l'indemnisation dépend de sa rémunération.

•**Principes**

•Le décompte de la durée de congés s'effectue sur la base de 2,50 jours ouvrables par période
•de 4 semaines de travail effectif. Le décompte s'effectue généralement sur une période de référence qui s'étend du 1er juin jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

•Les jours ouvrables prennent en compte la semaine du lundi au samedi inclus quelle que soit l'amplitude hebdomadaire de travail dans l'entreprise.

•La durée maximale est de 5 semaines de 6 jours soit 30 jours ouvrables
•Les congés se décomposent en deux parties qui ne peuvent être accolées:
•▫ La période principale de 4 semaines à prendre entre le 1er mai et le 31 octobre.
•▫ La 5ème semaine.

•**Les cas particuliers**

•Le décompte peut s'effectuer en jours ouvrés du lundi au vendredi inclus. Dans ce cas le droit sera de 2,0833 jours par période de 4 semaines ce qui correspond à une durée annuelle
•de 5 semaines de 5 jours soit 25 jours ouvrés.

•Les absences pour convenance personnelle réduisent le droit à congés.

•La prise de jours de congé principal imposée par l'employeur en dehors de la période 1er mai au
•31 octobre donne droit à des journées supplémentaires :
•▫ 2 jours supplémentaires en cas de décalage de 6 jours de congé
•▫ 1 jour supplémentaire en cas de décalage de 3 à 5 jours de congé

•Les conventions collectives, accords ou usages peuvent imposer des règles différentes notamment dans les périodes de référence ou de prises de congés.

• .

Les congés payés, calcul de l'indemnité

Définition

Les congés payés font l'objet d'une indemnisation.
Le salaire brut apparaîtra sous 3 lignes :

- Le salaire de base pour la durée contractuelle
- La retenue pour absences de congés payés
- Les indemnités de congés

Principes

- **Pour déterminer l'indemnisation des congés, il faut effectuer deux calculs et retenir le plus favorable :**
- **• le maintien de salaire ;**
- **• la règle du dixième.**

- **Dans cette leçon, la règle du dixième est calculée sur les rémunérations simples de la période de référence, après exclusion éventuelle des éléments qui ne rémunèrent pas le travail personnel.**

- **Les règles plus techniques de reconstitution en cas de maladie ou d'accident du travail seront étudiées au niveau 2.**

Calcul de l’indemnité par journée ouvrable

En cas de calcul par la règle du maintien de salaire : Prise en compte du salaire du mois, DIVISE par le nombre de jours ouvrables réel du mois ou moyen de 26 jours

En cas de calcul par la règle du dixième : prise en compte des rémunérations de la période de référence, sous réserve des éléments à exclure.

- DIVISEZ par 30 jours si le salarié a droit à 5 semaines complètes.
- Si le salarié n’a pas droit à 5 semaines, DIVISEZ par le nombre de jours acquis.
- Dans ce niveau 1, les cas maladie et accident du travail sont volontairement exclus du calcul. Ils seront repris dans le niveau 2.

Les avantages en nature

Définition

Il s'agit d'un avantage que l'on peut assimiler à un complément de salaire attribué sous une forme non monétaire : Logement de fonction, véhicule de fonction, marchandises vendues à un coût inférieur à sa valeur réelle.

Principes

L'avantage est intégré dans le salaire brut. À la différence des autres composants, il est ensuite déduit pour obtenir le montant de salaire net à payer.

Quel est l'objectif de l'intégrer puis de le déduire ?

Les cotisations patronales et salariales sont calculées sur le salaire brut et le salaire imposable est calculé à partir du salaire brut sous déduction de certaines cotisations (Voir la dernière vidéo de cette formation).

L'objectif est donc d'assujettir cet avantage à cotisations salariales et patronales et à impôt sur le revenu pour le salarié.

L'évaluation de cet avantage peut se faire à l'aide d'une grille forfaitaire ou d'un décompte de valeurs réelles.

Il faut dissocier l'avantage en nature qui correspond à un avantage au remboursement de frais professionnels qui n'offre aucun gain pour le salarié.

Les cas particuliers

Les logements de fonction sont évalués d'après une grille forfaitaire qui dépend de la rémunération brute du salarié alors que l'avantage résultant d'un véhicule dépend du véhicule et des conditions d'utilisation sans référence au salaire de l'employé.

Sommaire de la vidéo suivante

Le calcul de la paie selon le statut du salarié et l'effectif de l'entreprise.