

2015

TAXE D'APPRENTISSAGE

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE RÉGION PARIS ILE-DE-FRANCE

GUIDE PRATIQUE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

2015

À L'ÉCOUTE AU QUOTIDIEN

Nos conseillers
vous renseignent

SÛR ET PRATIQUE

Déclarez et réglez
en ligne = zéro papier !

PERSONNALISÉ ET CONTINU

À vos côtés toute l'année
pour un conseil sur mesure



DIRECTION DES FORMALITÉS
ET DE LA COLLECTE
DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

www.taxe2015.fr • 01 55 65 68 50

 CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

Réforme de la Taxe d'apprentissage 2015	2
Taux de la Taxe d'apprentissage rénové	4
Base de calcul (assiette) des contributions	5
Les entreprises redevables de la Taxe d'apprentissage	8
Les entreprises affranchies de la Taxe d'apprentissage	9
Décomposition de la Taxe d'apprentissage	10
La fraction régionale pour l'apprentissage « FRA »	12
La fraction Quota	12
La fraction Barème ou « Hors Quota »	13
Déductions au titre du « Hors Quota » ou « Barème »	15
Etablissements éligibles à percevoir du Barème	18
Structures habilitées à percevoir du Barème « par dérogation ».	19
Publication des listes des formations habilitées à percevoir du Barème	20
Régimes particuliers	21
La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus	23
Modalités de calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise	26
Les documents fiscaux	31
Les OCTA	33

REFORME

L'année 2014 a été marquée par une importante réforme de l'apprentissage notamment de son financement.

Les principaux objectifs sont :

- Assurer le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.
Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi a prévu, dans ce cadre, de faire progresser le nombre d'apprentis de 435 000 aujourd'hui à 500 000 en 2017.
- Orienter une part croissante de la Taxe d'apprentissage vers l'apprentissage lui-même.
- Dynamiser les politiques d'apprentissage en élargissant les compétences des Conseils régionaux.
La Région doit disposer d'outils de pilotage plus nombreux afin de mettre en place une politique d'apprentissage correspondant aux besoins du territoire national.
- Harmoniser les coûts de formation des formations en apprentissage dans chaque région.
- Réformer le circuit de la collecte de la Taxe d'apprentissage (au 1^{er} janvier 2016).
- Modifier certains éléments relatifs aux contrats d'apprentissage.

Afin d'atteindre les différents objectifs décrits ci-dessus et notamment le financement de l'apprentissage, plusieurs textes législatifs ont été votés en 2014.

La réforme :

- a été initiée par la loi de finances rectificative pour 2013 avec la fusion de la Taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) afin d'assurer une meilleure lisibilité fiscale pour l'entreprise ;
- s'est poursuivie par la loi de finances pour 2014 qui a modifié les aides à l'apprentissage ;
- puis la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale n°2014-288 du 5 mars 2014 qui a cadré des modifications qui concernent à la fois le contrat d'apprentissage et la Taxe d'apprentissage ;
- enfin, la loi n°2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014 (article 8) a finalisé la réforme du financement de l'apprentissage.

Instituée en 1925, modifiée à plusieurs reprises depuis la loi de 1971, la Taxe d'apprentissage est un impôt qui a pour objet de faire participer les employeurs au financement des formations premières à caractère technologique et professionnel, dont l'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 s'inscrit dans le prolongement de cette réglementation et la Taxe d'apprentissage poursuit ce même objectif en consacrant une large partie de celle-ci au financement de l'apprentissage pour favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national. Elle permet également, mais dans une moindre mesure, de favoriser les formations technologiques et professionnelles dispensées « hors cadre de l'apprentissage ».

Articles L 6241-8 du code du travail et 1599 ter A du code général des Impôts

Avant d'entrer dans le détail de la Taxe d'apprentissage 2015 (masse salariale 2014) présenté dans ce guide, les principales modifications apportées par la réforme sont les suivantes :

- une Taxe d'apprentissage avec un taux unique : 0,68 % de la masse salariale brute base, sécurité sociale (fusion de la Taxe d'apprentissage à 0,5 % et de la contribution au développement à l'apprentissage qui représentait 0,18 % de la masse salariale des entreprises),
- un versement de l'intégralité de la Taxe et éventuellement de la CSA à un collecteur unique,
- une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) qui conserve ses principes d'assujettissement et de proportionnalité mais, qui, lorsque l'entreprise y est assujettie, finance, depuis cette année, comme le Quota de la Taxe d'apprentissage les CFA ou sections d'apprentissage,
- une stricte séparation entre la part Quota de la Taxe d'apprentissage réservée à l'apprentissage et le Barème réservée à la formation initiale temps plein (part utilisé pour les CFA uniquement en complément d'un concours financier si l'entreprise en fait le choix),
- des coûts de formation des CFA réformés (mise en œuvre retardée et qui n'affecte pas la collecte 2015 en raison de l'installation tardive du CNEFOP),
- une décomposition de la part Barème en deux catégories (A / B) en remplacement des trois catégories existantes (A / B / C),
- une refonte totale des établissements habilités à percevoir du Hors Quota ou du Barème avec un durcissement des conditions d'habilitation des structures qui peuvent percevoir du Barème,
- les organismes habilités à percevoir à titre dérogatoire du Barème en remplacement de la catégorie « Activités complémentaires »,
- une rationalisation du réseau de collecte de la Taxe d'apprentissage qui deviendra effective au 1^{er} janvier 2016.

Pour la collecte 2015 (MS 2014) on dénombre en l'état 147 OCTA.

La Taxe d'apprentissage rénovée

Le taux de la Taxe d'apprentissage est fixé à 0,68 % de la masse salariale brute base sécurité sociale (sauf Alsace-Moselle). La Taxe acquittée par les entités établies dans les DOM ou ayant un établissement dans ces départements est en tout point identique à celle acquittée en métropole (sauf Alsace-Moselle).

Pour le calcul de la Taxe d'apprentissage, les rémunérations imposables sont arrondies à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1.

Articles 1599 Ter B et Ter K du code général des impôts

Les départements d'Alsace-Moselle (Moselle – 57 / Haut-Rhin – 68 / Bas-Rhin – 67) bénéficient d'un régime dérogatoire.

Dans ces trois départements le taux de la Taxe d'apprentissage est fixé à 0,44 % de la masse salariale.

Article 1599 ter J du code général des impôts

En 2015, être redevable de la Taxe d'apprentissage signifie que l'employeur doit s'acquitter avant le 1^{er} mars 2015 de :

- ✓ la Taxe d'apprentissage (0,68 % ou 0,44% de la masse salariale) *article 1599 Ter 1 CGI*,
- ✓ la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) avec un taux variable (de 0,05 % à 0,6 % de la masse salariale) pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'atteignent pas le seuil de 4 % d'alternants (quota «alternants») *article 1609 quinquies du CGI*.

Ces contributions doivent être versées obligatoirement par l'intermédiaire d'un Organisme collecteur de la Taxe d'apprentissage (OCTA) :

- ✓ les affectations directes de Taxe d'apprentissage par les entreprises aux établissements d'enseignement sont strictement interdites («Quota» et «Hors Quota»).

A défaut ou en cas de versement insuffisant avant le 1er mars 2015 auprès de l'OCTA, un paiement de régularisation doit être effectué auprès du Service des Impôts des Entreprises (SIE), accompagné du bordereau de versement (Cerfa «2485» avant le 30 avril 2015).

Ce versement est majoré du doublement de l'insuffisance constatée (montant restant dû multiplié par 2).

Article 1599 ter I du code général des impôts

Base de calcul (assiette) des contributions

La base de calcul (assiette) à prendre en compte pour calculer la Taxe d'apprentissage et la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est la même que celle des cotisations de sécurité sociale. Il s'agit du montant brut total des salaires annuels versés.

Article 1599 ter B du code général des impôts

L'assiette est composée du montant total des appointements, salaires, indemnités, rémunérations payées au cours de l'année de référence, y compris les avantages en nature, en argent et les pourboires ayant le caractère de salaires.

Article L 242-1 du code de la sécurité sociale

Les salaires, indemnités de congés payés et émoluments sont compris dans la base de calcul pour leur montant brut avant déduction de toute cotisation à la charge du salarié. Les rémunérations brutes entrant dans l'assiette sont comptabilisées quel que soit le lieu du domicile des salariés.

Référencement dans la DADS - U

Vous trouverez les informations relatives aux masses salariales à prendre en compte pour le calcul de la Taxe d'apprentissage/CSA :

L'assiette de la Taxe d'apprentissage se situe dans la zone : **S80-G62-00-002**

L'assiette de la CSA se situe dans la zone : **S80-G62-00-004**

A noter : Entreprises du Bâtiment et des travaux publics

Pour les entreprises de BTP dont les congés payés sont réglés par des caisses, les salaires à déclarer sont ceux effectivement payés par l'entreprise majorés, d'un **coefficient forfaitaire de 1,1150 au titre des indemnités de congés**.

Conseil d'Etat n°350093 du 20 novembre 2013

Intermittents du spectacle et Taxe d'apprentissage

Pour le calcul de la taxe d'apprentissage, il convient de prendre en compte la base brute sécurité sociale de la DADSU qui inclus les salaires des intermittents du spectacle.

A noter :

Il y a une majoration des salaires bruts des intermittents :

La majoration de 10% doit être calculée sur l'assiette déclarée à la caisse des congés spectacle par les employeurs.

La Caisse des Congés spectacle ne versant pas, en lieu et place de l'entreprise la taxe d'apprentissage sur les salaires versés au titre des congés.

Il appartient aux entreprises qui emploient des intermittents du spectacle de verser cette contribution sous la forme d'une majoration forfaitaire de 10%.

Dans l'attente d'un positionnement clair de l'administration fiscale, en application de la jurisprudence du Conseil d'État et du document d'information aux employeurs de la Caisse des Congés Spectacle, l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage correspond donc à la somme des rémunérations brutes (base de la sécurité sociale) dues par l'employeur à ses salariés, à laquelle s'ajoutent 10% de l'assiette déclarée à la Caisse des Congés Spectacle.

Tableau récapitulatif des contrats de travail dont les rémunérations sont à intégrer à la DADS :

Types de contrats	Inclus dans l'assiette pour le calcul de la TA et autres contributions (CDA-CSA)
CDI : Contrat à Durée Indéterminée CDD : Contrat à Durée Déterminée	Oui
Rémunérations des intermittents du spectacle (pour le calcul de la TA/CDA/CSA)	Oui
Contrat saisonnier	Oui
Contrat Unique d'Insertion : CUI-CAE (secteur non marchand)	Non
Contrat Unique d'Insertion : CUI-CIE (secteur marchand)	Oui
Contrat de Professionnalisation – CDD/CDI	Oui
Stage obligatoire dans le cadre de la formation initiale à vocation technologique et professionnelle	Principe : non 1- Pour convention conclue avant le 01/12/2014 Si gratification > 436,05 € / mois (base 151,67 h) en 2014 (12,5 % plafond horaire de SS), le différentiel est à intégrer à l'assiette 2- Pour convention conclue à compter du 01/12/2014 (13.75% plafond horaire de la sécurité sociale en approbation de la loi du 10/07/2014) Si gratification > 487,03 €/mois (base 154 h) <i>Article D 124.6 code de l'Education</i> ➡ le différentiel est à intégrer à l'assiette.
Contrat d'Apprentissage - entreprises de 11 salariés et plus	Oui avec exclusion de la part n'excédant pas 11 % du SMIC
Contrat d'Apprentissage - entreprises de moins de 11 salariés	Non
Gérant non majoritaire de SARL	Oui
Intermittent du spectacle	Oui
Travailleur à domicile	Oui
Intérimaire dans l'entreprise d'accueil	Non
Salarié en congé maternité	Oui
Salarié en congé parental	Non

Salarié en arrêt maladie	Oui
Salarié en congé sans solde	Non
Agent commercial	Non
Indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle	Non
Allocations de formation versées aux salariés ayant suivi des heures de formation hors temps de travail	Non
Remboursement des frais professionnels	Non
Participation des employeurs aux transports en commun	Non
Part contributive de l'employeur à l'acquisition des titres restaurant si elle n'excède pas 60% de la valeur libératoire des titres	Non
Président du conseil d'administration, directeurs généraux, directeurs généraux des SA et des SELEFA, membre du directoire	L'affiliation au régime général est subordonnée à la perception d'une rémunération
Salariés en cours de préavis, exécuté ou non en vertu d'une dispense	Oui
VRP salariés / à carte unique travaillant à temps complet pour un seul employeur s'ils sont titulaires d'un contrat de travail / engagés pour une durée indéterminée sans contrat écrit, qui ne sont soumis à aucun horaire, ne sont pas salariés à temps partiel du seul fait qu'ils possèdent plusieurs cartes (intégralement inclus dans les effectifs (Cass.soc du 7/10/1998))	Oui
VRP multcartes	Oui (les salaires déclarés à la CCVRP doivent être additionnés au total des salaires de la DADS pour la TA/CDA/CSA)
Cadres au forfait jour (comptabilisés comme des salariés à temps plein quelle que soit la durée du forfait (Circ. DRT n°2000-07 du 6/12/2000))	Oui
Jetons de présence versés aux administrateurs d'une SA dès lors qu'ils constituent la rémunération de l'activité indépendante des intéressés en tant que membres du CA et ne sont pas alloués en contrepartie ou à l'occasion de leur travail salarié	Non
Jetons de présence versés au PDG et directeurs généraux de SA, affiliés obligatoirement au régime général (L311-3 du code de sécurité sociale)	Oui
Présidents et dirigeants de SAS et SELAS	Oui (affiliés au régime général (<i>Article L311-3 du code de la sécurité sociale</i>))
Salariés expatriés	Oui (<i>arrêt du Conseil d'Etat du 8/04/2013 Sarl Petroservice</i> qui confirme la jurisprudence antérieure à 1995 qui estimait que les rémunérations versées aux expatriés par une société établie en France entraînent dans le champ des Taxes d'apprentissage, FPC, effort construction)

La Taxe d'apprentissage (TA)

Les entreprises redevables de la Taxe d'apprentissage

Sont distinguées les entreprises redevables de la Taxe d'apprentissage et celles dites affranchies. Sont redevables de la Taxe d'apprentissage toutes les entités juridiques qui exercent une activité à caractère industriel, commercial ou artisanal (art 34 et 35 du code général des impôts) et réunissent trois conditions cumulatives :

1. être soumises au droit français (principe de territorialité),
2. être assujetties à l'impôt sur les sociétés (IS) ou aux bénéfices industriels et commerciaux (BIC) au titre de l'impôt sur le revenu,
3. avoir au moins un salarié (qui compose la masse salariale).

Article 1599 Ter A du code général des impôts

A noter :

La première loi de finances rectificative pour 2014 du 8 août 2014 clarifie le champ des entreprises assujettie à la Taxe d'apprentissage. Cette Taxe est due par toutes « les personnes physiques ainsi que par les sociétés soumises au régime fiscal des sociétés de personnes lorsque ces personnes et sociétés exercent une activité commerciale ou industrielle » au sens des articles 34 et 35 du CGI. (ex : Société en nom collectif, société en commandite simple ...)

Précision sur le principe de territorialité de la Taxe d'apprentissage

Les règles gouvernant la territorialité de la Taxe d'apprentissage sont identiques à celles qui régissent l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés :

«N'est pas assujettie à la Taxe d'apprentissage une société anonyme qui a en France son siège social mais n'y possède aucune exploitation, n'y réalise aucun bénéfice et par suite, n'y n'est pas passible de l'impôt sur les sociétés».

Conseil d'Etat, Arrêt du 17 mars 1958

La Taxe d'apprentissage est exigible pour l'employeur domicilié ou établi en France qui répond aux critères d'assujettissement des entreprises françaises.

Elle est due dès la première année de création de l'entreprise dès lors qu'elle compte au moins un salarié.

BOI-TPS-TA-10-20121207 du 07 décembre 2012

A titre d'exemples l'impôt est dû par :

- les personnes physiques,
- les sociétés de personnes et groupements d'intérêt économique exerçant une activité revêtant du point de vue fiscal, un caractère industriel, commercial ou artisanal,
- les sociétés, associations et organismes redevables de l'impôt sur les sociétés,
- les coopératives agricoles (production, transformation, conservation et vente),

- les groupements d'intérêt économique qui exercent une activité à caractère industriel, commercial ou artisanal au sens de l'article 34 du CGI,
- les centres de gestion agréés,
- les caisses de crédit agricole, ...

Les entreprises affranchies de la Taxe d'apprentissage

Les entreprises affranchies sont dispensées du paiement de la Taxe d'apprentissage et de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Il existe 3 situations d'affranchissement :

1. Toute entreprise qui emploie un ou plusieurs apprentis (quelle que soit la durée du contrat dans l'année) et dont la base annuelle d'imposition (masse salariale brute) n'excède pas 6 fois le SMIC annuel soit 104 068 € pour la collecte 2015 (masse salariale 2014).
2. Les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement sont, quelle que soit leur forme, affranchies de la Taxe d'apprentissage (par exemple : écoles maternelles, primaires, collèges....).
3. Les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles eux-mêmes exonérés de Taxe d'apprentissage, et les autres groupements d'employeurs à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel aux adhérents non assujettis ou exonérés de Taxe d'apprentissage .

Article 1599 Ter A du code général des impôts

A noter : Seul l'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des services compétents (consulaires ou exceptionnellement l'Etat) prouve l'existence de celui-ci.

Les entreprises non assujetties à la Taxe d'apprentissage de plein droit

Sont exonérés de la Taxe d'apprentissage :

- l'État,
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- les professions libérales

Article 1599 Ter A du code général des impôts

Pour les activités mixtes

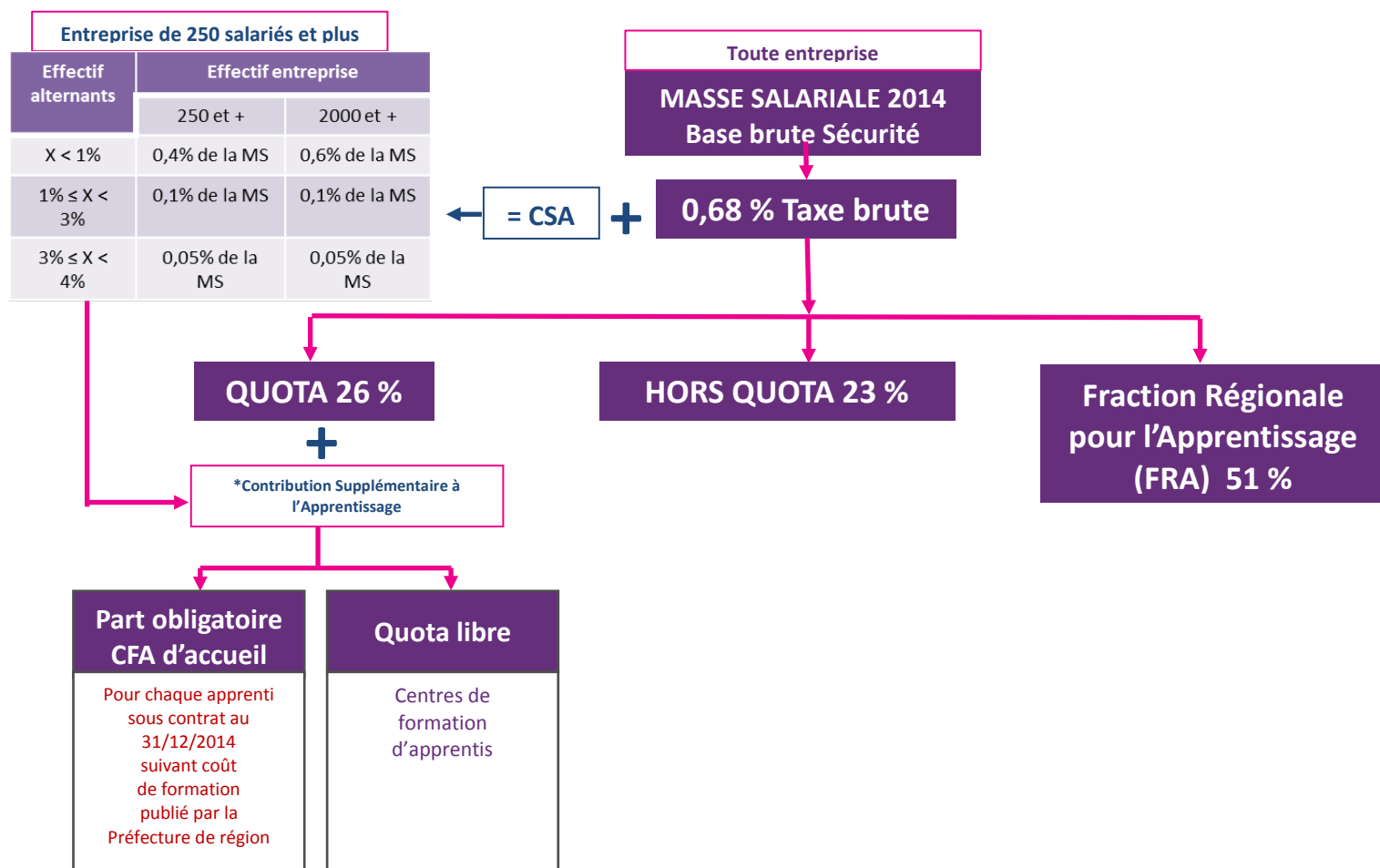
Lorsqu'une entité juridique exerce concurremment une activité dont les résultats relèvent de la catégorie des bénéficiaires non commerciaux et des opérations de nature commerciale, celle-ci est redevable de la Taxe d'apprentissage à raison des salaires qui se rapportent à cette dernière activité.

Conseil d'Etat, Arrêt du 31 mai 1978 n°95797

Décomposition de la Taxe d'apprentissage

La Taxe d'apprentissage est un impôt versé avant le 1er mars de chaque année par l'employeur au titre de l'année civile. Elle est due par les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) au titre des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) employant au moins un salarié.

La loi de finances rectificative pour 2013 a procédé à la fusion de la Taxe d'apprentissage (0.5%) et de la Contribution au développement de l'apprentissage (0.18%) au profit d'une seule contribution.



- Pour la Métropole (hors Alsace-Moselle) et les DOM, la Taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de la masse salariale

Soit TA = Masse Salariale x 0.68 %

Article 1599 Ter B du code général des impôts

- Pour les établissements situés en Alsace-Moselle, le taux de la Taxe d'apprentissage est de 0.44% de la masse salariale.

Soit TA = Masse Salariale x 0.44 %

Article 1599 ter J du code général des impôts

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale réforme en profondeur le financement de la Taxe d'apprentissage afin d'orienter une part plus importante vers le financement de l'apprentissage et notamment, au niveau régional.

Le produit de la Taxe d'apprentissage est réparti en trois fractions :

Le montant total de la Taxe due est réparti par l'OCTA en 3 fractions :

- 51% pour la fraction régionale pour l'apprentissage (versement au Trésor public) ;
- 26% pour la fraction « Quota » dédiée au financement des CFA et sections d'apprentissage
- 23% pour la fraction « Hors Quota » (ou Barème) dédiée au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors cadre de l'apprentissage (sauf dérogation au titre d'un complément lorsque les concours financiers obligatoires ne sont pas couverts au titre du Quota et/ou CSA).

Article L 6241-2 du code du travail

Les dépenses réalisées au titre du « Hors Quota » ou « Barème » sont encadrées plus strictement.

Le périmètre des établissements habilités à percevoir de la Taxe d'apprentissage au titre du Barème est délimité.

I - La fraction régionale pour l'apprentissage « FRA » : 51 % de la Taxe d'apprentissage

La fraction régionale pour l'apprentissage qui représente 51 % de la Taxe d'apprentissage, constitue la ressource régionale pour l'apprentissage. Elle est affectée aux régions, collectivités territoriales de Corse et département de Mayotte pour le développement de l'apprentissage.

Article L 6241-2 I du code du travail

Cette fraction se décompose en une part fixe qui assure à chaque région la stabilité de ses ressources propres et une part variable qui est répartie entre les régions de manière à valoriser l'accroissement du nombre d'apprentis, notamment dans les premiers niveaux de qualifications.

À titre de complément de la fraction régionale pour l'apprentissage mentionnée au I de l'article L. 6241-2 du code du travail, une part du produit de la Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques est versée aux régions, à la collectivité territoriale de Corse et au département de Mayotte pour le financement du développement de l'apprentissage.

Pour 2015, cette part est fixée à 146 270 000 €.

Article 29 de la loi de finances pour 2015 du 29-12-2014 JO du 30 décembre 2014

Cette fraction est reversée par l'organisme collecteur de Taxe d'apprentissage au Trésor public, avant le 30 avril de l'année concernée pour être ensuite redistribuée aux conseils régionaux.

II - La fraction Quota : 26 % de la Taxe d'apprentissage

La part Quota correspond à 26 % de la Taxe d'apprentissage.

Article L 6241-6 du code du travail

Elle est destinée à financer les centres de formation d'apprentis (CFA), les sections d'apprentissage, les écoles d'entreprises et les centres de formation professionnelle relevant du secteur des banques et des assurances selon les modalités suivantes :

Lorsque les entreprises ont embauché un ou plusieurs apprenti(s), celles-ci ont l'obligation de participer au financement du coût de la formation de l'(des) apprenti(s) présent(s) au 31 décembre de l'année de référence dans l'entreprise dans la limite de leur Quota disponible. Cette obligation envers le centre de formation d'apprenti (CFA) d'accueil s'appelle le « concours financier ».

Article L 6241-4 du code du travail

En cas de pluralité d'apprentis ou d'un Quota disponible inférieur au « concours financier », ce dernier est proratisé en fonction du nombre d'apprentis (dans la limite de la part du Quota disponible soit 26 % de la Taxe d'apprentissage).

Article R 6241-19 du code du travail

En cas d'absence d'apprenti, l'entreprise peut affecter le Quota disponible (26%) au(x) CFA de son choix.

A noter :

Le Préfet de région publie, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la Taxe d'apprentissage est due, la liste communiquée par le Président du Conseil régional, des formations dispensées dans un centre de formation d'apprentis ou dans une section d'apprentissage, comportant l'indication du coût de la formation fixé selon la méthode de calcul proposée par le CNEFOP et validée par la région.

Article R 6241-4 du code du travail

La liste est publiée et accessible sur les sites internet de chaque Préfecture de région, à compter du 31 décembre 2014.

A défaut de publication du coût réel de formation (ou non identification de celui-ci) et sans remettre en question l'obligation faite aux entreprises de régler au(x) CFA le coût réel de l'apprenti, l'entreprise est redevable au CFA d'un montant forfaitaire de 3 000 euros dans la limite du Quota disponible. Le versement proratisé s'applique également en cas de forfait.

Article L 6241-4 du code du travail

Arrêté du 10 janvier 2010

Complément d'information : Les ressources des CFA

Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation. Dans le cadre de la convention mentionnée à l'article L. 6232-1, ces coûts sont déterminés, par la Région et par la collectivité territoriale de Corse, par spécialité et par niveau de diplôme préparé, selon une méthode de calcul proposée par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Lorsque les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis sont supérieures à ce montant maximum, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

Article L6233-1 du code du travail

Les concours financiers sont destinés à assurer le fonctionnement ainsi que les investissements des centres, sections et écoles mentionnés à cet article.

Article R 6241-2 du code du travail

Si vous avez besoin de précisions, vous pouvez nous contacter au 01 55 65 68 50

III - La fraction Barème ou « Hors Quota » : 23 % de la Taxe d'apprentissage

A noter :

La part Barème de la Taxe d'apprentissage est rénovée en profondeur dans le cadre de la réforme intervenue en 2014. Il convient de vérifier que les structures auxquelles vous souhaitez affecter du Barème le soient toujours ainsi que leur catégorie d'habilitation.

- Cette fraction représente 23% de la Taxe d'apprentissage.
- Les dépenses réalisées dans le cadre du Barème ou du « Hors Quota » sont libératoires et viennent en déduction du montant global de la Taxe d'apprentissage, une fois les fractions « FRA » et « Quota » acquittées.

Elles représentent les dépenses exposées afin de favoriser des formations technologiques et professionnelles dispensées hors cadre de l'apprentissage.

Article L 6241-8 du code du travail

Nouvelle définition issue de la loi du 5 mars 2014

Les formations technologiques et professionnelles sont celles qui sont dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisant à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classées dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Ces formations sont dispensées à temps complet et de manière continue selon un rythme approprié.

Ventilation du Barème en deux catégories

Le Barème se ventile en deux catégories correspondant à des niveaux de formation. :

Article R6241-22 du code du travail

Les pourcentages affectés aux niveaux de formation, sont les suivants :

- Catégorie A : 65 % (Niveaux V, IV, III = diplômes ou titres allant du CAP-BEP au Bac +2)
- Catégorie B : 35 % (Niveaux II, I = diplômes ou titres supérieurs au Bac +2)

Article R 6241-23 du code du travail

ATTENTION :

La règle du cumul entre catégories voisines a été supprimée par la loi du 5 mars 2014.

Article R6241-24 du code du travail

Les employeurs dont le montant brut de Taxe d'apprentissage **n'excède pas 415 €** sont dispensés de respecter la répartition du Barème par niveaux de formation (A / B).

Article R6241-25 du code du travail

Schéma :

Barème ou Hors Quota 23 % de la Taxe d'apprentissage		
Barème	Catégorie A Niveaux V,IV et III	Catégorie B Niveaux I et II
Unique	65%	35%

Catégorie A	Catégorie B
Niveaux de formations : NIVEAU V NIVEAU IV NIVEAU III <i>(Hors apprentissage)</i> Formation initiale technologique et professionnelle préparant à des diplômes ou titres inscrits au RNCP : CAP Bac PRO/Tech. BTS/DUT Ex : Lycées d'enseignement professionnel ou technologique Universités-Ecoles	Niveaux de formation : NIVEAU II NIVEAU I <i>(Hors apprentissage)</i> Formation initiale technologique et professionnelle préparant à des diplômes ou titres inscrits au RNCP : Bac + 3 à Bac+5 Ecoles supérieures Facultés / Universités Ex : Ecoles d'ingénieurs, Master, ecoles supérieures de commerce ...

Déductions au titre du « Barème » ou « Hors Quota »

1. Créance en déduction sur la fraction « Barème »

La Taxe d'apprentissage lorsqu'une entreprise de 250 salariés et plus à un quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle compris entre 4 et 6 % de son effectif

Le mécanisme du bonus attribué aux entreprises qui dépassent le quota de 4 % d'alternants est modifié à compter de la collecte 2015 (masse salariale 2014).

Il est remplacé par un nouveau dispositif applicable aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014 (collecte 2015) appelé «créance», qui est imputable sur la part Barème ou Hors Quota de la Taxe d'apprentissage.

Il s'agit d'un mécanisme de réduction de la Taxe d'apprentissage, permettant de bénéficier d'une créance proportionnelle au nombre d'alternants embauchés au-delà du Quota « alternant » fixé à 4% pour la collecte 2015 (masse salariale 2014).

Article 1609 quinovies du code général des Impôts

Il appartient aux entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 4 % d'alternants de procéder au calcul du montant de la créance à déduire.

DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions-Réponses » point 12

Cette créance s'impute sur la fraction Hors Quota sans application de la répartition par catégories de formation.

DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions-Réponses » point 11

Cette créance s'applique à la Taxe d'apprentissage due au titre de l'année de référence, sans possibilité de report ou de restitution.

Article L 6241-8-1 du code du travail

Elle est calculée par référence au pourcentage qui dépasse ledit seuil retenu, dans la limite de 2 points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par 100 puis multiplié par un montant compris entre 250 € et 500 €.

Le montant servant au calcul de la créance imputable sur la Taxe d'apprentissage est fixé à 400 euros.

Arrêté du 9 décembre 2014 – JO du 26 décembre 2014

Exemple : une entreprise de 300 salariés employant 6 % de salariés en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), bénéficiera d'une créance imputable sur la fraction « Hors Quota » (Barème) égale au résultat du calcul suivant :

$$(6\% - 4\%) \text{ de } 2 \times 300 / 100 \times 400 \text{ €} = 2\,400 \text{ €}$$

La somme de 2 400 euros viendra en déduction sur la fraction du Barème pour cette entreprise

2. Subventions versées au (x) CFA et section (s) d'apprentissage au titre du Barème

A titre dérogatoire et en complément du montant déjà versé au titre du concours financier, du solde du quota, éventuellement de la CSA, les CFA peuvent bénéficier des subventions au titre du Barème lorsque le montant déjà versé est inférieur à celui des concours financiers obligatoires dus au CFA ou section d'apprentissage.

Article L 6241-8 du code du travail

Ce complément sur le Barème que l'entreprise peut apporter librement au (x) CFA ou section(s) d'apprentissage n'est pas concerné par les règles de répartition selon les niveaux de formation.

DGEFP du 15-12-2014 « Questions-Réponses » point 11

3. Déductions des frais de stage

Les frais de stage organisés en milieu professionnel sont déductibles dans la limite de 3 % de la Taxe d'apprentissage dans la catégorie de Barème correspondant au niveau de formation conduisant au diplôme ou titre suivi par l'élève ou l'étudiant.

Les dépenses liées à l'accueil de stagiaires de la formation initiale sont déductibles sous réserve que les conditions soient réunies :

- le stage doit être intégré dans le cursus de formation et être obligatoire pour l'obtention

- du diplôme ou titre dans le cadre de la formation première,
- l'élève doit préparer un diplôme technologique et/ou professionnel dans le cadre de la formation initiale,
- le jeune doit effectuer ce stage pratique sous statut scolaire ou étudiant,
- une convention de stage entre l'école, l'entreprise et l'élève doit être obligatoirement signée par les parties et rédigée en français.

Pour la collecte 2015 (masse salariale 2014)

Catégorie A= (niveaux V, IV, III = CAP-BEP à Bac +2) = 25€ / jour

Catégorie B=(niveaux II, I =diplôme ou titre supérieur à Bac +2) = 36€ / jour

DGEFP « Questions Réponses du 15 décembre 2014 point 11

À titre indicatif, le rattachement des principales formations aux différents niveaux de formation :

Niveau V : CAP, SEGPA, CPA, CLIPA, Classes de 3^e à découverte professionnelle «Prépa-Pro» (anciennement «3^{ème} DP6»)

Niveau IV : Baccalauréat technologique, Baccalauréat professionnel.

Niveaux III : Bac + 2 = BTS, DUT

Niveau II : Bac+3 à Bac +4 =Licence Professionnelle, Master1

Niveau I : Bac + 5 et plus = Master 2, Ecoles de commerce, d'ingénieur, Doctorat....

Nota bene

La classe de 3^{ème} «Prépa-Pro» (exemple «DP6») est à dissocier de la 3^e «découverte professionnelle, 3 heures par semaine» (3^{ème} DP3). Seuls, les stages «Prépa-Pro» sont déductibles au titre de la part Hors quota de la Taxe d'apprentissage (catégorie A).

La 3^{ème} «Prépa-Pro» concerne plus particulièrement des élèves volontaires, à la scolarité fragile et prêts à se mobiliser autour d'un projet de formation.

La 3^{ème} «DP3» est une option facultative de découverte professionnelle «3 heures par semaine» destinée à faire appréhender concrètement aux élèves de troisième le monde professionnel, les métiers, les formations et les diplômes qui y préparent.

Important :

L'exonération de ces dépenses est subordonnée à l'établissement préalable d'une convention entre l'entreprise, le stagiaire et l'établissement d'enseignement auquel il est rattaché.

Articles L 612-8 à 13 du code de l'éducation.

Ne sont pas prises en compte au titre de la Taxe d'apprentissage les conventions de stage suivantes :

>> stagiaires de la formation continue

- les stagiaires en formation à l'AFPA,
- les stagiaires bénéficiant d'un financement du Conseil régional ou de Pôle Emploi,
- les stagiaires des GRETA...

>> les classes de 3^{ème} découverte «DP3»

Etablissements éligibles à percevoir du Barème

Conformément à la loi du 5 mars 2014, pour être éligible au Barème de la Taxe d'apprentissage, la formation dispensée doit :

- relever de la formation initiale,
- conduire à un diplôme ou un titre inscrit au RNCP et classé dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation,
- être dispensée à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié, dans le cadre de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime.

Article L6241-8 du code du travail

→ Publication des listes des formations habilitées à percevoir du Barème

La liste des formations initiales professionnelles et technologiques ainsi que des services et organismes susceptibles de percevoir des fonds de la fraction Hors Quota est fixée, avant le 31 décembre de chaque année :

- par arrêté du Préfet de région pour la liste régionale des formations hors apprentissage dispensées par les établissements mentionnés à l'article L. 6241-9 et des organismes et services mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 6241-10, implantés dans la région ;

Par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle pour les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers. L'arrêté du 11 décembre 2014 publié au journal officiel du 26 décembre 2014 cite ces organismes :

« En application du 6° de l'article L. 6241-10 du code du travail, peuvent bénéficier de la part de la Taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-8 au titre de leurs actions au plan national pour la promotion de la formation initiale technologique et professionnelle et des métiers les organismes suivants :

→ Sont habilités à percevoir de la Taxe d'apprentissage au titre du Barème ou « Hors Quota » :

1. Les établissements publics d'enseignement du second degré ;
2. Les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'Etat, mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation et à [l'article L. 813-1](#) du code rural et de la pêche maritime ;
3. Les établissements publics d'enseignement supérieur ;
4. Les établissements gérés par une chambre consulaire ;
5. Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;
6. Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

Article L. 6241-9 du code du travail

L'administration précise également que les formations initiales et professionnelles éligibles doivent conduire à des diplômes ou des titres inscrits au RNCP et être dispensées par un établissement qui relève d'une des catégories mentionnées à l'article L 6241-9 du code du travail (cf liste ci-dessus). Ainsi, les formations dispensées par des établissements privés d'enseignement du second degré hors contrat ou des établissements d'enseignement supérieur gérés par des organismes à but lucratif ne peuvent plus être inscrits sur les listes préfectorales.

DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions-Réponses » point 13

Structures habilitées à percevoir du Barème « par dérogation ».

La catégorie « activités complémentaires » a été remplacée par une liste de catégories d'organismes et services, mentionnées à l'article L. 6241-10 du code du travail.

Les versements effectués à ce titre sont plafonnés à 26% du montant de la Taxe due au titre de la fraction Barème (23% de la Taxe d'apprentissage).

Ils sont répartis proportionnellement entre les catégories A et B (65%, 35%).

Article R6241-26 du code du travail

DGEFP « Questions Réponses » du 15 décembre 2014 point 14

➔ Sont habilités à percevoir du Barème dans la limite de 26 % du Barème :

1. Les Ecoles de la deuxième chance,
 - les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense- (EPIDE),
 - les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification (école de production, établissements supports des actions de la mission de la lutte contre le décrochage scolaire MLDS) ;
2. les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation (ex : IME),
 - les établissements délivrant l'enseignement adapté (SEGPA)
3. Les établissements ou services mentionnés aux a et b du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (ex : CRP/ ERP , ESAT)
4. Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1 ;
5. Les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie (ONISEP, CIO,...)
6. Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Article 6241-10 du code du travail

→ Liste des organismes

- l'association 100 000 entrepreneurs, située à La Filature, 32, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris
- l'association Actions 3PF (Peintres et peintures pour la France), située 42, avenue Marceau, 75016 Paris
- l'association française pour le développement de l'enseignement technique (AFDET), située 178, rue du Temple, 75003 Paris
- l'association Aireemploi Espace Orientation, située à Roissy-pôle Le Dôme, 5, rue de La Haye, BP 18904, 95731 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex
- l'association jeunesse et entreprises (AJE), située 4, rue Léo-Delibes, 75116 Paris ;
- l'association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France (AOCTDF), située 82, rue de l'Hôtel-de-Ville, 75180 Paris Cedex 04 ;
- l'association pour la promotion et le développement d'actions de formation pour les entreprises aéronautiques spatiales (APRODEAS), située 8, rue Galilée, 75116 Paris ;
- l'association Capital Filles, située chez France Télécom-Orange, 78, rue Olivier-de-Serres, 75015 Paris
- l'association Le Comité français des olympiades des métiers (COFOM - WorldSkills France), située 7, rue d'Argout, 75002 Paris
- l'association Course en cours, située chez Renault SAS, 13, avenue Paul-Langevin, 92060 Le Plessis-Robinson
- l'association Crée ton avenir !!!, située 6, rue Duchefdelaville, 75013 Paris
- l'association Enactus, située immeuble Le Palatin, 3, cours du Triangle, 92939 La Défense Cedex
- l'association Les Entretiens de l'excellence, club xxie siècle, située 9 bis, rue Vézelay, 75008 Paris
- l'association EPA France, située à La Filature, 32, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris
- l'association Euro France Association, située 106, rue Cardinet, 75017 Paris
- l'association Fratéli, située 43, rue de Provence, 75009 Paris
- l'association Institut du service civique, située 14, boulevard de Douaumont, 75017 Paris
- l'association Ingénieurs pour l'école (IPE), située 8, rue de Berri, 75008 Paris
- l'association Pasc@line, située 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris
- l'association Passeport avenir, située 45, boulevard Vincent-Auriol, 75013 Paris
- l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), établissement public sous tutelle du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, situé 12, mail Barthélemy-Thimonnier, 77185 Lognes.
- l'association C. Génial, Fondation pour la culture scientifique et technique, située au 292, rue Saint-Martin, CNAM, case 610, 75003 Paris ;
- la fondation Association pour le développement d'épreuves éducatives sur l'écomobilité (AD3E), située à l'ENS Cachan, 61, avenue du Président-Wilson, 94235 Cachan Cedex ;
- l'Association pour le développement des relations école-entreprise (ADREE), située au 55, avenue Bosquet, 75007 Paris ;
- l'association Elles bougent, située au 562, avenue du Parc-de-l'Île, 92029 Nanterre Cedex ;
- la fondation Un avenir ensemble, située à la grande chancellerie de la Légion d'honneur, 1, rue de Solférino, 75007 Paris ;
- l'association Energie jeunes, située au 12, rue de Lord-Byron, 75008 Paris.

Les organismes listés ci-dessus s'engagent à fournir à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et à la Direction générale de l'enseignement scolaire le montant de Taxe d'apprentissage perçu en 2015 au titre du 6° de l'article L. 6241-10 ainsi qu'un bilan des actions nationales financées pour la promotion de la formation initiale technologique et professionnelle et des métiers.

Article L. 6241-10-6 et L. 6241-8 du code du travail.

Subventions en matériel ou « dons en nature »

Sont déductibles de la fraction Barème, les subventions versées aux établissements mentionnés à l'article L. 6241-8 du code du travail, y compris sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formation technologique et professionnelle initiales.

Article L 6241-8-1 code du travail

Les structures visées à l'article L 6241-8 du code du travail sont :

- les CFA et les sections d'apprentissage
- formations initiales technologiques et professionnelles dispensées hors cadre de l'apprentissage.

Régimes particuliers

Calcul de la Taxe d'apprentissage dans les départements d'Alsace-Moselle

L'assiette à retenir est composée des salaires versés par les établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle (67, 68, 57).

Taux de la Taxe d'apprentissage en Alsace-Moselle

- Le taux de la Taxe d'apprentissage en Alsace-Moselle est fixé à 0, 44 % de la masse salariale.
Le Quota représente la totalité du versement.

Article 1599 Ter J du code général des impôts

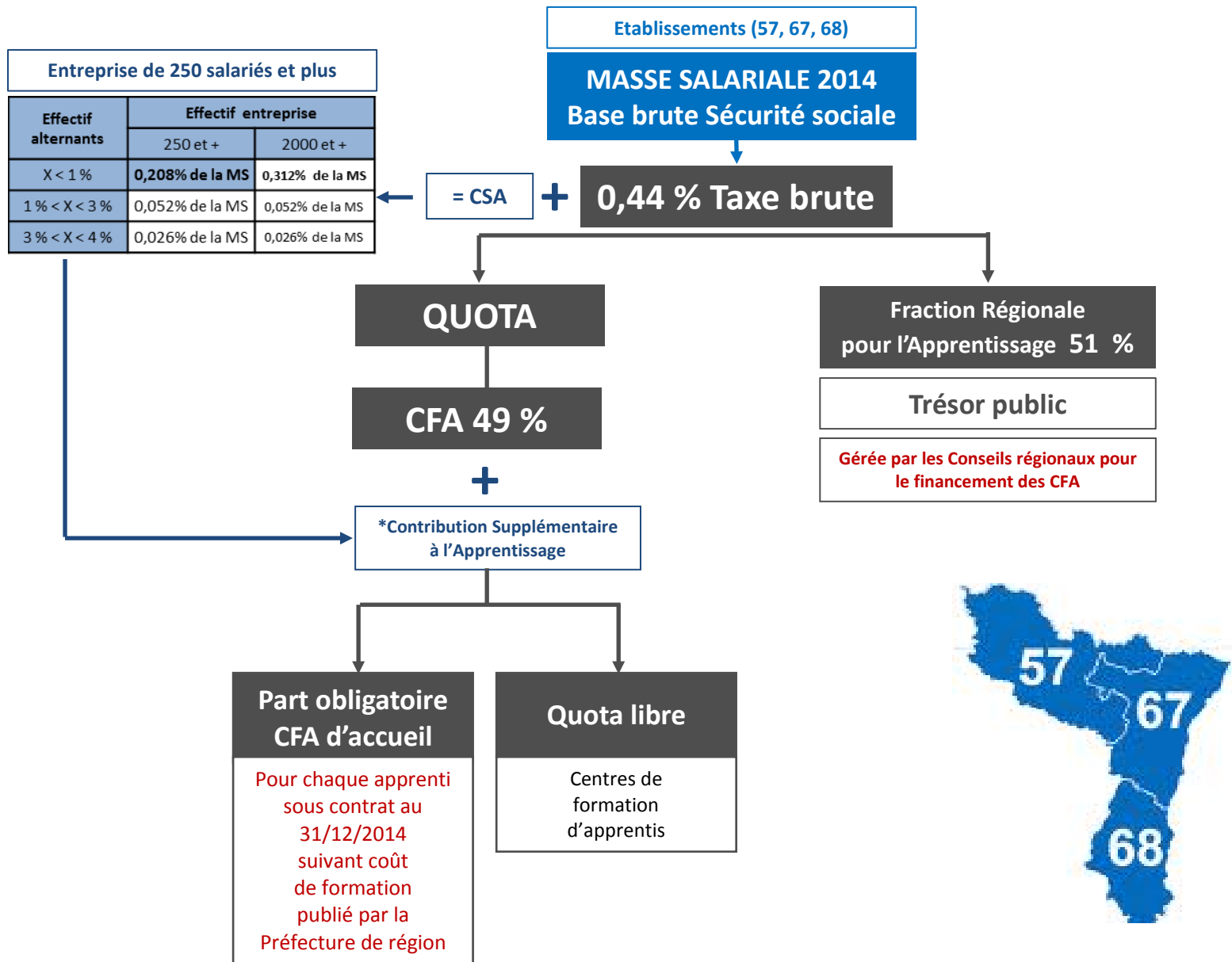
- Des dispositions particulières seront prises par décret en Conseil d'Etat afin d'adapter le taux de la fraction Quota aux spécificités de l'Alsace-Moselle (taux d'imposition réduit). La procédure de consultation de ce décret a débuté. Il a fait l'objet d'un avis favorable du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et d'une saisine du Conseil d'Etat.

DGEFP « Questions Réponses » du 15 décembre 2014 point 5

- La répartition de la TA entre la fraction régionale pour l'apprentissage et le Quota pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin est de :
 - 51 % pour la fraction régionale pour l'apprentissage(FRA)
 - 49% pour la fraction Quota
- L'Alsace-Moselle bénéficie également d'un régime particulier pour la Contribution supplémentaire à l'apprentissage CSA. (**voir chapitre CSA**)

DECOMPOSITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2015 (MS 2014)

Pour les établissements situés en Alsace Moselle - Haut-Rhin (68), Bas-Rhin (67) et Moselle (57)



La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus

Quota « alternants » :

Pour la collecte 2015 (masse salariale 2014), le seuil d'alternants à atteindre pour ne pas être redevable de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixé à 4 % de l'effectif annuel moyen. Ce taux sera porté à 5 % pour la collecte 2016 (masse salariale 2015).

Pourcentage d'alternants	Taux de la CSA en 2015 (MS 2014)	Taux de la CSA en 2016 (MS 2015)
Moins de 1 % Entreprises de 250 salariés et moins de 2000	0.4 %	0.4 %
Entreprises de 2000 salariés et plus	0.6 %	0.6 %
Entre 1 % et moins de 2 %	0.1 %	0.2 %
Entre 2 % et moins de 3 %	0.1 %	0.1 %
Entre 3 % et moins de 4 %	0.05 %	0.05 %
Entre 4 % et moins de 5 %	–	0.05 %

A titre incitatif et pour ne pas pénaliser l'entreprise qui, sans l'atteindre, se rapproche du « Quota alternants » fixé à 4 %, la loi a instauré une modulation du taux de la contribution en fonction des efforts de l'entreprise à embaucher des contrats favorisant l'insertion professionnelle.

Le «Quota alternants» dit aussi «Quota CSA» comprend :

- les bénéficiaires de contrats de professionnalisation,
- les bénéficiaires de contrats d'apprentissage,
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise encadré par les articles L122-1 et suivants du code du service national (VIE),
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Article 1609 quinquies du code général des impôts.

Pour s'assurer que le seuil de 4 % est atteint, il convient de prendre en compte l'effectif annuel moyen de l'entreprise calculé conformément aux dispositions définies aux articles L1111-2 et L1111-3 du code du travail.

- L'assiette de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est la même que celle de la Taxe d'apprentissage, soit la masse salariale (base sécurité sociale).

Articles 1599 Ter B et 1599 Ter C du code général des impôts

- Les entreprises doivent mentionner leur assujettissement ou non à la CSA sur la déclaration annuelle des données sociales.

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage doit être réglée à un organisme collecteur de Taxe d'apprentissage (OCTA) avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due selon les mêmes modalités que la Taxe d'apprentissage. L'OCTA reverse au plus tard le 30 avril de la même année, la CSA collectée au Trésor public.

Article 1609 quinovies du code général des impôts.

- Le produit de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage favorise l'accès à l'apprentissage sur le territoire national et contribue au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage.

Nouveau : le produit de la CSA est offert au(x) CFA et section(s) d'apprentissage, selon les mêmes règles qui régissent l'affectation de la fraction Quota.

Article 1609 quinovies du code général des impôts.

Pénalités et contrôles des entreprises sur la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

A défaut de versement ou de versement insuffisant, l'entreprise est majorée du double de l'insuffisance constatée.

Les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux OCTA au titre de la CSA.

Article L6252-4-1 du code du travail

Règles et taux spécifiques pour la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle (67,68 et 57), quel que soit le siège du principal établissement de l'entreprise, les taux de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage sont réduits de 52 % de leur montant.

Article 1609 quinquies du code général des impôts.

Pourcentage d'alternants	Taux de la CSA en 2015 (MS 2014)	Taux de la CSA en 2016 (MS 2015)
Moins de 1 % Entreprises de 250 salariés et moins de 2000	0.208 %	0.208 %
Entreprises de 2000 salariés et plus	0.312 %	0.312 %
Entre 1 % et moins de 2 %	0.052 %	0.104 %
Entre 2 % et moins de 3 %	0.052 %	0.052 %
Entre 3 % et moins de 4 %	0.026 %	0.026 %
Entre 4 % et moins de 5 %	–	0.026 %

Régime dérogatoire pour les entreprises dont le Quota «alternants» se situe entre 3 % et 4 %

Depuis 2012, les entreprises peuvent être exonérées de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage :

1. Lorsqu'elles justifient d'une progression du nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente :
 - La comparaison s'effectue entre deux années civiles.
 - Le respect de cette condition s'apprécie en prenant en compte l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'exclusion des jeunes en VIE ou des titulaires d'un CIFRE.

Ou

2. Lorsqu'elles ont eu une progression du nombre de salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation et qu'elles relèvent d'une branche couverte par un accord prévoyant une progression de ces contrats d'au moins 10 % :
 - L'entreprise doit justifier d'une progression de son effectif annuel moyen de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation par rapport à l'année précédente.

- Si aucun seuil minimal de progression n'est exigé, l'entreprise doit donc s'assurer que cet effectif n'est pas resté identique ou n'a pas diminué.
- L'entreprise doit ensuite justifier qu'elle relève d'un accord de branche ayant prévu au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre d'apprentis ou de contrats de professionnalisation par rapport à l'année précédente et que cette progression est respectée.
- Pour savoir si elle est couverte par un accord de branche ayant prévu une telle progression et si cette condition est respectée au titre de l'année considérée, l'entreprise peut se rapprocher de la DIRECCTE dont elle dépend.
- Si l'entreprise relève d'un tel accord de branche et ne sait pas, avant la date limite de versement (à son OCTA), si la progression de l'effectif dans cette branche a atteint les proportions prévues par l'accord, elle doit effectuer le versement de la contribution dont elle est normalement redevable à l'OCTA.
- Dans le cas où elle peut ultérieurement justifier du respect de cette condition, elle demande à l'OCTA le remboursement du versement effectué (dans la limite du 30 avril 2015).

A ce jour, aucun accord de branche n'a été signé permettant l'application de ce cas d'exonération.

Pour déterminer si une entreprise est redevable de la CSA, il convient de :

- calculer son effectif annuel moyen,
- calculer le Quota «Alternants»s ou Quota «CSA»,
- vérifier si l'entreprise de 250 salariés et plus a atteint l'objectif de 4 %.

Arrêté du 20 décembre 2005 (art 3) JO du 24 décembre 2005 (texte n°13)

Modalités de calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

L'effectif annuel moyen de l'entreprise (tous établissements confondus) est déterminé par année civile (1er janvier au 31 décembre de l'année) au titre de laquelle la Taxe d'apprentissage est due.

Il est égal à la moyenne des effectifs mensuels.

L'effectif annuel moyen de l'entreprise se calcule conformément aux dispositions des articles L 1111-2 et L1111-3 du code du travail.

Pour la détermination des effectifs mensuels, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris les salariés absents.

*Article L 1111-2 du code du travail
Article L 1111-3 du code du travail*

Attention :

Nous attirons tout particulièrement votre attention sur cette règle de calcul des effectifs et du Quota «Alternants».

Il n'est plus tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois.

L'Instruction fiscale du 7 décembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912)

Pour la détermination de la moyenne des effectifs, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Exemple :

si une entreprise a occupé des salariés pendant 5 mois au cours des 12 derniers mois, le nombre moyen de salariés sera obtenu en divisant le total des salariés sur les 5 mois durant lesquels l'entreprise a eu des salariés.

«Les salariés embauchés ou débauchés au cours du mois sont comptés dans l'effectif du mois en fonction de leur quotité effective de travail au cours du mois».

Instruction fiscale du 12 septembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912).

Calcul du temps de présence des salariés / mois pour obtenir l'effectif annuel moyen de l'entreprise

- L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence des salariés dans l'entreprise, y compris les salariés absents.
- Les salariés embauchés ou débauchés au cours du mois sont comptés dans l'effectif du mois au prorata de leur temps de présence en fonction de leur quotité réelle de travail au cours du mois.
- Le chiffre obtenu est arrondi au centième le plus proche (la règle de l'arrondi ne s'applique plus à compter de 2012).

Exemple : 7,456 est arrondi à 7,46

Pour un salarié à temps complet dont la durée de travail est de 35 heures par semaine, la quotité réelle de travail au cours du mois est obtenue en divisant le total des heures de travail effectuées au cours du mois considéré par 151,67 heures (durée mensuelle de travail soit $35 \times (52/12)$).

Exemple : Nous avons dans une entreprise : Du 1er janvier au 31 décembre : 250 salariés en CDI temps plein.

Soit $250 \times 12 = 3\,000$

Du 1er janvier au 20 mai : 20 salariés en CDD (qui ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu) ont travaillé à temps plein et 100 heures au cours du mois de mai.

Soit $(20 \times 4) + (20 \times 100/151,67) = 80 + 13,19 = 93,19$

Du 10 avril au 5 juin : 10 salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel, à raison de 24 heures hebdomadaires, qui ont travaillé chacun 30 heures au mois d'avril et 15 heures au mois de juin (ces CDD ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu)

Soit :

Mois d'avril : $10 \times 30 / 151,67 = 1,98$

Mois de mai : $10 \times 104 / 151,67 = 6,86$

Mois de juin : $10 \times 15 / 151,67 = 0,99$

(* $24 \text{ h/semaine} \times 52 / 12 = 104 \text{ heures par mois}$)

Du 1er janvier au 31 mars : 10 salariés intérimaires à temps plein (qui ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu).

Soit $10 \times 3 = 30$

>> L'effectif annuel moyen de l'entreprise est égal à :

$(3\,000 + 93,19 + 1,98 + 6,86 + 0,99 + 30) / 12 = 261,08$ salariés

Salariés comptabilisés

Les salariés titulaires d'un CDI temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte.

Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intermittent ou intérimaire sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence (lorsque les contrats sont conclus pour un surcroît d'activité).

Les salariés mis à disposition de l'entreprise pour une entreprise extérieure sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition est supérieure à 12 mois.

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 leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ces salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de présence, soit : $151,67$ (durée hebdomadaire du contrat $\times 52 / 12$)

Article L 1111-2 du code du travail

Salariés exclus de l'effectif salarié de l'entreprise

- les apprentis,
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation (jusqu'au terme prévu par le contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée),
- les stagiaires de la formation initiale,
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) *,
- les titulaires d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE) **,

- les intérimaires ou CDD en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu du fait, notamment d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation,
- les titulaires d'un contrat unique d'insertion (contrat d'accompagnement dans l'emploi pour les employeurs du secteur non marchand - CAE - ou contrat initiative emploi pour les employeurs du secteur marchand - CIE)

Article L1111-3 du code du travail

**Les VIE sont des volontaires accomplissant un volontariat international à l'étranger auprès d'une entreprise française ayant signé avec Ubifrance une convention définie à l'article L122-7 du code du service national.*

***Les CIFRE sont des conventions par lesquelles un étudiant inscrit en doctorat est engagé sous CDI ou CDD par une entreprise qui reçoit une subvention du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche couvrant une partie des salaires perçus par le doctorant en contrepartie de ses travaux de recherche.*

Nota bene : comptabilisation particulière pour certaines entités

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L 1251-2 du code du travail, calculent l'effectif annuel moyen en prenant en compte uniquement les salariés permanents.

Article 230 H - III du code général des impôts

Dans les groupements d'employeurs (GEIQ), les salariés mis à disposition des entreprises adhérentes, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise adhérente et qui y travaillent depuis au moins 1 an, ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ces groupements.

Instruction fiscale du 12 septembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912)

Les modalités de calcul du Quota «alternants» ou Quota «CSA»

Le nombre annuel moyen de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle est calculé, comme l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

REGLE : il est tenu compte de tous les contrats en cours à un moment quelconque du mois en prenant en compte la «quotité réelle de travail au cours du mois».

Instruction fiscale du 12 septembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912)

Il est déterminé par année civile et est égal à la moyenne sur l'année du nombre mensuel de ces contrats, tous établissements confondus.

Depuis 2012, il convient d'arrondir, le cas échéant, le chiffre obtenu au centième le plus proche.

Exemple : 10,755 est arrondi à 10,75.

Le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.

Les bénéficiaires concernés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pour toute la durée de leur contrat, qu'ils soient dans l'entreprise ou dans l'établissement de formation (il n'y a pas de condition de durée minimale de présence dans l'entreprise).

Il est tenu compte «de tous les contrats en cours à un moment quelconque du mois, avec une pondération en fonction de la durée effective du contrat».

- les bénéficiaires à temps complet dont le contrat de travail est en cours du premier au dernier jour du mois sont comptés pour une unité,
- pour ceux «embauchés ou débauchés en cours du mois ou à temps partiel», ils sont comptabilisés en fonction de leur quotité réelle de travail au cours du mois par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail (même règle que pour le décompte des effectifs de l'entreprise).

Les informations concernant :

- l'effectif annuel moyen en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, VIE, CIFRE,
- l'effectif annuel d'alternants,
- le taux alternants,

seront à reporter sur le bordereau de collecte.

Nota bene : comptabilisation particulière pour certaines entités

Les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à une entreprise de travail temporaire sont pris en compte dans l'effectif des entreprises utilisatrices, au prorata de leur temps de présence.

Instruction fiscale du 12 septembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912)

Les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeurs sont pris en compte dans l'effectif des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.

Instruction fiscale du 12 septembre 2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912)

Pour l'exercice d'activités saisonnières, les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu conjointement avec deux employeurs sont pris en compte dans l'effectif des entreprises utilisatrices, au prorata de leur temps de présence.

Comment payer et déclarer cet impôt ?

Le paiement de la Taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) s'effectue obligatoirement par l'intermédiaire d'un OCTA unique de son choix.

Article L 6242-3.1 du code du travail

Information des CFA des sommes affectées par les redevables de la Taxe d'apprentissage

Les redevables de la Taxe d'apprentissage doivent informer les CFA et sections d'apprentissage des montants de cet impôt qu'ils doivent leur affecter (concours financiers) ou décident de leur affecter.

Article L 6241.12 du code du travail

L'entreprise peut donner mandat à l'OCTA auquel elle verse son concours financier d'informer le(s) CFA des sommes qu'elle doit leur affecter ou qu'elle décide d'affecter.

>> L'OCTA mandaté transmet le 15 mai de chaque année au plus tard à :

- chaque CFA, bénéficiaire de versement, un document dématérialisé détaillant, par entreprise, les sommes qui lui ont été affectées,
- chaque entreprise ayant versé un concours financier, éventuellement de la CSA et des subventions au titre de la fraction «Hors Quota », une copie du récapitulatif adressé au(x) CFA bénéficiaire (s) des versements.

A défaut de mandatement de l'OCTA, l'entreprise doit informer avant le 1er mars de chaque année au titre de laquelle la Taxe d'apprentissage est due, le (s) CFA des sommes qu'elle doit leur affecter ou qu'elle décide d'affecter.

Article R 6241 19.1 du code du travail

Les documents fiscaux

Les déclarations relatives à la Taxe d'apprentissage et à la participation des employeurs à la formation professionnelle dans les entreprises de moins de dix salariés ont été supprimées en 2008 et remplacées par une mention au sein de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Pénalités encourues par l'entreprise en cas de non versement ou versement partiel de l'impôt

A défaut de versement ou en cas d'insuffisance de versement de la Taxe d'apprentissage et de la CSA aux OCTA le 28 février 2015 au plus tard, le montant restant dû est majoré de l'insuffisance constatée (montant dû multiplié par 2).

*Article 1599 Ter I du code général des impôts
Article 1609 quinovies du code général des impôts*

Un versement de régularisation doit être effectué auprès du service des impôts des entreprises (SIE) du lieu du siège de l'entreprise ou de son établissement principal.

Il peut s'agir de la Direction de grandes entreprises lorsque l'entreprise relève de sa compétence.

La régularisation s'opère avec le bordereau fiscal «2485» (bordereau disponible sur le site impots.gouv.fr).

La vérification de l'assujettissement, le contrôle de l'assiette de l'application du taux global et de l'exacte liquidation de la Taxe relèvent de la compétence de la Direction générale des finances publiques en vertu des dispositions de l'article du code général des impôts, les réclamations concernant la Taxe d'apprentissage sont présentées, instruites et jugées comme en matière de Taxe sur le chiffre d'affaires.

Attention :

L'ensemble des documents permettant de justifier les différents versements (Taxe d'apprentissage, CDA et CSA) est à conserver 3 ans.

Articles 169 A du livre des procédures fiscales

Des pièces justificatives doivent être jointes pour la vérification par l'OCTA des déductions à effectuer (photocopies des contrats d'apprentissage, conventions de stages...).

En cas de "subventions en matériel", il convient d'adresser une copie de l'attestation du chef de l'établissement confirmant l'intérêt pédagogique de cette subvention et le type de diplôme préparé par les élèves bénéficiaires ainsi qu'une copie de la facture.

Concernant la CCI Paris Ile-de-France

Le décret n° 2012-595 du 27 avril 2012 crée la Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Ile-de-France à la suite de la mise en œuvre la réforme du réseau des Chambres de commerce et d'industrie initiée par la loi n°2010-853 du 23 juillet 2010.

A compter du 1er janvier 2013 a été créée la Chambre de commerce et d'industrie de région CCI Paris Ile-de-France, regroupant la CCI de Paris, la CCI de Versailles Val d'Oise/Yvelines et la CCI Paris Ile de France, qui exerce les missions dévolues à toute Chambre de commerce et d'industrie de région.

La CCI Paris Ile-de-France est collecteur de droit de la Taxe d'apprentissage et de la CSA

Les OCTA

L'Organisme collecteur de Taxe d'apprentissage (OCTA), de la CDA et de la CSA est habilité à collecter ces contributions (en totalité ou pour partie) dont sont redevables les entreprises.

La mise en place de l'OCTA vise à simplifier les affectations de la Taxe d'apprentissage en permettant à l'entreprise de s'exonérer totalement ou partiellement de son versement par leur intermédiaire.

Les OCTA ont une compétence régionale ou nationale.

Articles L 6242-1 et suivants du code du travail

Les OCTA habilités à l'échelon national ont la possibilité de collecter auprès de l'ensemble des entreprises sur le territoire national.

Sont habilités à collecter sur le territoire national les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale par arrêté interministériel ou convention avec un ministère, après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article L 6242-1 du code du travail

Sont habilités à collecter la Taxe d'apprentissage au niveau régional auprès des entreprises ayant leur siège ou un établissement dans la région :

- les chambres consulaires régionales,
- les syndicats, groupements professionnels ou associations à vocation régionale par une habilitation délivrée par le Préfet de région.

Article L 6242-2 du code du travail

L'assujetti à la Taxe d'apprentissage peut la verser via l'OCTA de son choix.

Article R 6241-7 du code du travail

Les frais de collecte et de gestion

Les frais de collecte et de gestion des OCTA ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale et du budget.

Ils sont prélevés sur les fonds issus de la collecte, dans les conditions définies par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article R 6242-15 du code du travail

Les frais de collecte et de gestion sont constitués par :

- les dépenses liées aux opérations de collecte et au traitement administratif des versements des entreprises donnant lieu à exonération de la Taxe d'apprentissage,
- les dépenses de traitement administratif des opérations de versements des sommes collectées au titre de ladite Taxe,

Ces dépenses sont plafonnées selon les seuils de collecte des OCTA :

- lorsque le montant de la collecte n'excède pas 5 millions d'euros, les dépenses ne peuvent être supérieures à 3 % du montant de la collecte encaissée,
- lorsque le montant de la collecte est supérieur à 5 millions d'euros et inférieur à 50 millions d'euros, les dépenses ne peuvent être supérieures à 2,2 % du montant de la collecte encaissée. Si l'application de ce taux conduit à un résultat inférieur à 150 000 euros, le plafond de dépenses autorisé est porté à 150 000 euros,
- lorsque le montant de la collecte excède 50 millions d'euros, ces dépenses ne peuvent être supérieures à 1,5 % du montant total de la collecte,
- lorsque le montant de la collecte est égal ou supérieur à 100 millions d'euros, que le nombre d'entreprises cotisantes est supérieur à 100 000 et qu'au moins 80 % de ces entreprises ont un effectif inférieur à cinquante salariés, ce taux est majoré de 1 %, sans conduire à un plafond global de dépenses supérieur à 2,5 millions d'euros.

Arrêté du 20 juillet 2012

Les membres du CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) ont décidé de reporter à une date ultérieure l'examen de quatre des projets de textes réglementaires qui leur étaient soumis : le projet de décret relatif à la qualité des formations ainsi que les trois projets d'arrêté sur les frais de gestion des OPCA, des FONGECIF et OPACIF et enfin des OCTA.

Le projet de décret « relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue et portant mise en cohérence de dispositions relatives aux OPCA et OPACIF » sera réexaminé par le bureau du CNEFOP d'ici la mi-janvier, ce qui implique que sa publication et son entrée en vigueur sont repoussées de quelques semaines. « Les partenaires sociaux ont estimé que certains points restaient à préciser », explique le Président du Conseil national, Jean-Marie Marx, à l'issue de la séance plénière du 16 décembre 2014.

Choix de l'OCTA pour la collecte 2015 (masse salariale 2014) : Suppression des versements partiels de la Taxe d'apprentissage

L'entreprise doit verser l'intégralité de sa Taxe d'apprentissage et le cas échéant sa CSA à un seul collecteur de son choix parmi les 147 OCTA existants en application de l'article L 6242-3-1 du code du travail (OCTA à compétence nationale et régionale) pour la collecte 2015 (masse salariale 2014).

DGEFP « Questions Réponses » du 15 décembre 2014 point 3

Affectation de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Le produit de la CSA est affecté au(x) CFA et section (s) d'apprentissage selon les modalités d'affectation de la part Quota de la Taxe d'apprentissage prévues aux articles L 6241-2 et 3 du code du travail.

Article 1609 quinquies du code général des impôts