

Taxe d'apprentissage 2012

(masse salariale 2011)

Guide pratique



Chambre de commerce
et d'industrie de Paris

» Délégation formation & compétences

Contact

Chambre de commerce et d'industrie de Paris

Délégation formation & compétences

163 bis avenue de Clichy - CS 10040 - 75849 Paris cedex 17

tél. : 01 55 65 68 50

www.dfc.ccip.fr

Sommaire

Formations premières à vocation technologique et professionnelle	2
La Taxe d'apprentissage	2
Assiette des contributions	3
Tableau récapitulatif des contrats de travail dont les rémunérations sont à intégrer à la DADS (base sécurité sociale)	4
Effectifs salariés de l'entreprise et contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)	5
Entreprises de 250 salariés et effet de seuil	5
Modalités de calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise	5
Salariés comptabilisés	6
Salariés exclus de l'effectif salarié de l'entreprise	6
Les modalités de prise en compte dans le cadre d'un volontariat international en entreprise	6
La Contribution au développement de l'apprentissage (CDA)	7
La CSA et le seuil de 4%	8
Régime dérogatoire pour les entreprises dont le «quota alternants» se situe entre 3% et 4%	8
Règles et taux spécifiques pour la CSA	9
La Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)	9
La Taxe d'apprentissage (TA)	9
Les entreprises redevables de la TA	10
Les entreprises affranchies de la TA (Art. 224-3 du CGI)	10
Les entreprises non assujetties à la Taxe d'apprentissage de plein droit	11
Les entreprises étrangères et la TA	11
Répartition de la Taxe d'apprentissage	11
Le Quota	11
Le FNDMA	11
Le Quota d'apprentissage	12
Le «Hors Quota» ou Barème	12
Les déductions au titre des frais de stage sur le «Hors quota»	13
Les versements au titre des Activités complémentaires	14
Les subventions en matériel (ou subventions en «nature»)	14
Calcul de la Taxe d'apprentissage dans les départements d'Alsace - Moselle	14
Calcul de la Taxe d'apprentissage dans les DOM	14
Comment payer et déclarer cet impôt ?	15
Les documents fiscaux	15
Les pénalités	15
Les OCTA	16
Les frais de collecte et de gestion	16
Schémas de la Taxe d'apprentissage	
Entreprises de moins de 250 salariés	17
Entreprises de 250 salariés et plus	18

Formations premières à vocation technologique et professionnelle

Les premières formations technologiques et professionnelles sont celles qui «avant l'entrée dans la vie active, préparent les jeunes à un emploi d'ouvrier ou d'employé, spécialisé ou qualifié, de travailleur indépendant et d'aide familiale, de technicien, technicien supérieur, d'ingénieur ou de cadre supérieur des entreprises des divers secteurs d'activité». Ces premières formations sont dispensées soit à temps plein par des établissements d'enseignement soit en alternance (CFA, section d'apprentissage).

Loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 – article 1^{er}

La Taxe d'apprentissage

Instituée en 1925, 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.

Elle ne doit pas être confondue avec la contribution «Formation Professionnelle Continue» qui concerne la participation financière de l'employeur au développement de la formation, notamment, des salariés.

Elle est fixée à 0,5% de la masse salariale brute (base sécurité sociale).

Article 225 du CGI

Son taux est porté à 0,26 % de la MS pour les départements d'Alsace-Moselle (Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle : 57, 67, 68).

Article R6261-13 du code du travail

Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la Taxe d'apprentissage a connu plusieurs évolutions.

Depuis la loi de finances pour 2005, il convient de distinguer deux contributions :

- la Taxe d'apprentissage (TA) ;
- la Contribution au développement de l'apprentissage (CDA).

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie a créé la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus n'ayant pas atteint le quota de 3% d'alternants dans leur effectif. La CSA s'est substituée à la majoration de TA (0,1%) qui avait été instituée par la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances.

La loi de finances rectificative pour 2011 publiée au journal officiel le 29 juillet 2011 porte le quota «alternants» de 3% à 4% de l'effectif annuel moyen pour les entreprises de 250 salariés et plus et instaure un système de «bonus-malus apprentissage». Ce texte prévoit, en effet, une modulation du taux de la CSA en fonction des efforts de l'entreprise en termes d'embauche d'alternants (0,05% à 0,3%).

En 2012, être redevable de la Taxe d'apprentissage signifie que l'entreprise doit s'acquitter à la fois de :

- la TA : Taxe d'apprentissage (0,5% de la MS) ;
- la CDA : Contribution au développement de l'apprentissage (0,18% MS) ;
- la CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage à taux variable (0,05% à 0,3% de la MS) uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'ont pas atteint le seuil de 4% d'alternants (quota «alternants»).

Ces contributions doivent être versées obligatoirement à 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 (pour le Quota et le «Hors quota» ou Barème) ;
- à défaut ou en cas de versement insuffisant avant le 1^{er} mars 2012 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 2012.

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

Assiette des contributions

La base de calcul (assiette) à prendre en compte est la même que celle des cotisations de sécurité sociale. Il s'agit du montant brut total des salaires annuels versés.

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

Article L242-1 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.

Dès lors, sont à intégrer dans l'assiette les revenus versés :

- aux salariés frontaliers ;
- aux salariés détachés à l'étranger dont les salaires sont versés par le siège social français et qui relèvent du régime de sécurité sociale français.

L'assiette est composée des rémunérations versées par l'employeur durant l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre) au titre de laquelle les contributions sont dues.

Cf Tableau récapitulatif des contrats de travail dont les rémunérations sont à intégrer à la DADS (base sécurité sociale), page 4.

Tableau récapitulatif des contrats de travail dont les rémunérations sont à intégrer à la DADS
(base sécurité sociale)

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
Rémunérations versées aux VRP multcartes (non inclus à l'origine dans la DADS)	Oui
Stage obligatoire dans le cadre de la formation initiale à vocation technologique et professionnelle	Non Si gratification > 417,09 € pour l'année 2011 (12,5% plafond horaire de SS), le différentiel est à intégrer à l'assiette
Contrat d'Apprentissage - entreprises de moins de 11 salariés	Non
Contrat d'Apprentissage - entreprises de 11 salariés et plus	Oui avec exclusion de la part n'excédant pas 11% du SMIC
Gérant non majoritaire de SARL	Oui
Travailleur à domicile	Oui
Intérimaire dans l'entreprise d'accueil	Non
Salarié en arrêt maladie	Oui
Salarié en congé sans solde	Non
VRP multcartes	Oui Les salaires déclarés à la CCVRP doivent être additionnés au total des salaires de la DADS pour la TA/CDA/CSA
VRP salarié	Oui
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 titres de transport 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

Effectifs salariés de l'entreprise et Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Pour la première fois avec la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, l'effet de seuil a eu une incidence sur le calcul de la Taxe d'apprentissage (TA) et s'est traduit par une majoration du taux de la TA pour les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectaient pas le «quota» d'alternants en n'embauchant pas ou pas suffisamment de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en fonction de leur effectif annuel moyen. Le seuil est passé progressivement de 1% à 3% de cet effectif annuel moyen.

L'entreprise de 250 salariés et plus qui ne respectait pas l'objectif de 3% était redevable d'un taux majoré de la TA (0,6% au lieu de 0,5% de la MS).

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie a :

- instauré une Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), taxe additionnelle qui se substitue à la majoration de taxe dont le taux était fixé à «0,1%» de la masse salariale ;
- étendu le «quota alternants» ou «quota CSA» aux jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) régi par les articles L122-1 et suivants du code du service national ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), en plus des alternants en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Pour la collecte 2012 (masse salariale 2011), la loi de finances rectificative pour 2011 porte le seuil du quota «alternants» de 3% à 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Article 230H du CGI

A titre incitatif, afin de ne pas pénaliser l'entreprise qui, sans l'atteindre, se rapproche du quota de 4%, la loi instaure une modulation du taux de la CSA en fonction des efforts de l'entreprise pour conclure des **contrats favorisant l'insertion professionnelle** (dit quota «alternants»).

L'assiette de la CSA est la même que celle de la TA.

Article 225 du CGI

Nota bene

Les contrats favorisant l'insertion professionnelle concernent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche .

Entreprises de 250 salariés et effet de seuil

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

- calculer son effectif annuel moyen ;
- calculer le quota «alternants» ;
- vérifier si l'entreprise de 250 salariés et plus a atteint l'objectif de 4%.

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, et s'apprécie du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la Taxe d'apprentissage est due.

Pour l'appréciation du seuil il convient de retenir l'effectif annuel moyen de l'entreprise concernée conformément aux dispositions des articles L1111-2 et L1111-3 du code du travail.

Le calcul de l'effectif annuel moyen est égal à la moyenne des effectifs mensuels. Cela nécessite de calculer le temps de présence des salariés dans l'entreprise en mois. **Il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois, y compris les salariés absents.**

Instruction fiscale du 22 mars 2010

L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence des salariés dans l'entreprise.

Nota bene

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 travaillés.

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 et mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les publics intérimaires présents dans l'entreprise utilisatrice, sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Nota bene

Les salariés à temps partiel, 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.

Salariés exclus de l'effectif salarié de l'entreprise

Sont 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 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 modalités de prise en compte du nombre de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle (quota «CSA»)

Les contrats favorisant l'insertion professionnelle concernent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

Le nombre moyen annuel de contrats favorisant l'insertion professionnelle est calculé, comme l'effectif moyen annuel de l'entreprise, à partir de l'effectif mensuel de l'entreprise :

- le temps de présence dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois. Il est tenu compte du nombre de contrats en cours au dernier jour du mois ;
Instruction fiscale du 22 mars 2010
- 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 pendant la totalité de 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.

Attention

Les contrats d'intérim sont comptabilisés dans l'effectif des entreprises d'accueil au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Les bénéficiaires liés par un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans un groupement d'employeurs sont comptabilisés dans l'effectif des entreprises d'accueil au prorata de leur temps de présence.

Instruction fiscale 4L-1-10 du 22 mars 2010

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et l'entreprise de 250 salariés et plus

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) a été instituée au profit du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, avec la loi de finances rectificative pour 2011 par un compte d'affectation spécial «Financement national de développement et de modernisation de l'apprentissage»(CAS-FNDMA).

Cette CSA, taxe additionnelle, s'est substituée à la majoration de Taxe d'apprentissage («0,6%» au lieu de «0,5%») qui avait été mise en place par la loi du 31 mars 2006 sur l'Egalité des chances.

La loi de finances rectificative pour 2011 porte le seuil du quota «alternants» de 3% à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise à compter de la collecte 2012 (masse salariale 2011).

Article 230H du CGI

A titre incitatif, afin de ne pas pénaliser l'entreprise qui, sans l'atteindre, se rapproche du quota de 4%, la loi instaure une modulation du taux de la contribution en fonction des efforts de l'entreprise pour conclure des **contrats favorisant l'insertion professionnelle** (dit quota «alternants»).

Les contrats favorisant l'insertion professionnelle concernent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

Modulation du taux de la contribution :

- 0,2% quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
- 0,3 % quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise de plus de 2000 salariés
- 0,1% quota «alternants» ≥ 1% et < 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
- 0,05% quota «alternants» ≥ 3% et < 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

L'assiette de la CSA est la même que celle de la TA.

Article 225 du CGI

La CSA et le seuil de 4 %

La CSA, codifiée à l'article 230H du code général des impôts (CGI), est due par les entreprises de 250 salariés et plus redevable de la TA dont le quota «CSA» (ou quota «alternants») est inférieur à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

La loi instaure une modulation du taux de la CSA en fonction des efforts fournis par l'entreprise en termes d'embauche d'alternants.

Le taux de la contribution est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour respecter cette obligation d'emploi :

- il reste inchangé à 0,1% de la masse salariale pour les entreprises employant entre 1 et 3% d'alternants ;
- il augmente de 0,1 à 0,2% pour celles accueillant moins de 1% d'alternants (taux porté à 0,3% pour les entreprises de 2 000 salariés et plus) ;
- il est fixé à 0,05% pour celles situées entre 3 et 4% d'alternants

Article 230 H du CGI.

Le quota «CSA» comprend :

- les bénéficiaires de contrat de professionnalisation ;
- les bénéficiaires de contrat 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 230 H du CGI

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 combinées des articles L1111-2 et L1111-3 du code du travail.

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

Afin d'intégrer les dispositions de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise, la loi prévoit que les entreprises qui atteignent le seuil de 3% peuvent, à compter de l'année 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015, être exonérées de la CSA :

- si 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 ;
- ou si elles ont eu une progression du nombre de salariés en **contrat d'apprentissage et de professionnalisation** et relèvent d'une branche couverte par un accord prévoyant une progression de ces contrats d'au moins 10%.

A noter

Pour la collecte 2012 (MS 2011) seule la proposition de progression des contrats dans l'entreprise pourra être retenue car la seconde n'a pas été mise en œuvre par les branches.

Cette **mesure exonératoire mise en œuvre dès la collecte de 2012** (salaires de 2011) est possible à la condition que l'entreprise justifie auprès de l'OCTA l'atteinte d'une progression de 10% du nombre de ses salariés entre 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011. Pour cela, elle doit déclarer à l'OCTA le nombre de salariés en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) présents dans l'entreprise au 31 décembre 2010 (année n-1).

Nota bene

L'effectif pris en compte pour bénéficier de l'exonération jusqu'en 2015 est différent de celui permettant d'apprécier le respect du seuil de «4%» (article 230 H du code général des impôts).

Il ne tient compte que des salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Règles et taux spécifiques pour la CSA

Pour les **établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle**, les taux de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage sont (article 230 B du CGI) :

- 0,104% quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise ;
 - 0,156 % quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise de plus de 2 000 salariés ;
 - 0,052% quota «alternants» ≥ 1% et < 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
 - 0,026% quota «alternants» ≥ 3% et < 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.
-
- Pour les entreprises de travail temporaire (L1252-2 du code du travail) :
 - le seuil de «4%» s'apprécie sans prendre en compte les salariés intérimaires ;
 - l'effectif annuel moyen des entreprises de travail temporaire est calculé également en prenant en compte les salariés permanents (en excluant les salariés intérimaires).

Article 230 H-III du CGI

La **Contribution supplémentaire à l'apprentissage** est versée à un OCTA avant le 1^{er} mars qui la reverse au plus tard le 30 avril de la même année au Trésor public.

Article 230 H du CGI

La Contribution au développement de l'apprentissage (CDA)

La CDA est une contribution instituée par la loi de finances pour 2005 et distincte de la Taxe d'apprentissage. Elle est due par l'ensemble des entreprises assujetties à la Taxe d'apprentissage à l'exception des entreprises affranchies.

Pour la collecte 2012 (masse salariale 2011) son taux est de 0,18% de la masse salariale. Cette contribution doit être reversée avant le 1^{er} mars à un OCTA qui la reverse au plus tard le 30 avril de la même année au Trésor public.

Article 1599 quinquies A du CGI

La CDA est destinée à financer la politique régionale de formation et alimente les Fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

La Taxe d'apprentissage (TA)

La Taxe d'apprentissage (TA) est un impôt versé avant le 1^{er} 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 des salariés.

Elle est égale à 0,5% de la masse salariale :

$$TA = MS \times 0,5\%$$

Afin d'intégrer des ressources supplémentaires pour le financement de l'apprentissage, un décret du 23 décembre 2011 a prévu une augmentation échelonnée de 2012 à 2015 de la part de la Taxe d'apprentissage affectée exclusivement au financement de l'apprentissage.

Cette part, appelée «Quota», passe à 53% (au lieu de 52%) des fonds collectés en 2012 pour atteindre progressivement (décret du 23 décembre 2011) :

- 55% en 2013 ;
- 57% en 2014 ;
- 59% à partir de 2015.

La TA se répartit en deux quotités, le Quota d'apprentissage et le «Hors Quota» (Barème) :

- le Quota est fixé à 53% de la TA ;
- le Hors Quota (ou Barème) est fixé à 47% de la TA.

La TA permet, depuis la loi du 16 juillet 1971, de financer les dépenses nécessaires au développement des formations premières de l'enseignement technologique et professionnel dont l'apprentissage.

Les entreprises redevables de la TA

Sont distinguées les entreprises redevables (article 224-2 du CGI) et celles dites affranchies (article 224-3 du CGI).

Sont redevables de la TA (article 224 du CGI), les entités juridiques qui exercent une activité à caractère industriel, commercial ou artisanal (article 34 et 35 du CGI) et réunissent trois conditions cumulatives :

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

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

La TA est due 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 centres de gestion agréés ;
- les caisses de crédit agricole ;
- les entreprises nationalisées.

Les entreprises affranchies de la TA (Art. 224-3 du CGI)

Seules les entreprises affranchies sont dispensées du paiement de la TA et de la CDA.

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 100 355 € pour la collecte 2012 (MS 2011).

Nota bene

Seul l'enregistrement auprès des services compétents prouve l'existence du contrat d'apprentissage (CA).

2.

Les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement.

3.

Les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant tous de l'exonération. Les groupements d'employeurs qui mettent à la disposition d'adhérents non assujettis ou exonérés de Taxe d'apprentissage sont exonérés de Taxe sur ces salariés (prorata temporis).

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

Sont exonérés de la Taxe d'apprentissage (art. 224-2 du CGI) :

- l'État ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- les offices publics d'Habitat qui sont des EPIC.

Les entreprises étrangères et la TA

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

Répartition de la Taxe d'apprentissage

Le taux de la TA est de 0,5% des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition qui composent la masse salariale (art. 225 du CGI).

Le montant de la TA (0,5% de la MS) se décompose en deux quotités :

- le Quota correspondant à 53% de la TA ;
- le Barème correspondant à 47% de la TA (dit aussi le «Hors Quota»).

Le Quota

Cette fraction de 53% de la TA est destinée à financer l'apprentissage. Plus précisément, la part Quota de la TA est destinée à financer :

- le FNDMA à hauteur de 22% de la TA ;
- les Centres de formation d'apprentis (CFA) à hauteur de 31% de la TA.

Le FNDMA

Les employeurs redevables de la Taxe d'apprentissage doivent verser au Trésor public, par l'intermédiaire d'un OCTA, une fraction de cette taxe destinée à alimenter le Compte d'affectation spécial au titre du Financement national du développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

Article D 6241-12 du code du travail

Le montant de cette fraction est de 22%.

Article D 6241-9 du code du travail

Concernant les départements d'Outre-mer (DOM), la fraction réservée au FNDMA correspond à 12% de la Taxe due.

Article D 6522-1 du code du travail

Les fonds sont répartis dans le **Compte d'affectation spécial FNDMA en 3 programmes** destinés :

- aux **conseils régionaux** au titre du programme de péréquation de la Taxe d'apprentissage (programme 787) afin de compenser les disparités entre les montants perçus par chaque région (transfert via le Trésor public) ;
- au **financement du programme de contractualisation pour le développement de l'apprentissage** (programme 788) et notamment la nouvelle génération de contrats d'objectifs et de moyens «apprentissage» (COM) et le développement et la modernisation de l'apprentissage dans les CFA à recrutement national ;
- aux **incitations financières** (programme 789) en direction des entreprises respectant les quotas en alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus dépassant le quota de 4% d'alternants ainsi que pour les actions de communication et de promotion de l'apprentissage à portée nationale.

Le Quota d'apprentissage (hors FNDMA)

Il est destiné à financer les Centres de formation d'apprentis (CFA), les écoles d'entreprises et les centres de formation professionnelle relevant du secteur des banques et des assurances.

Il correspond à 31% de la TA. Il est affecté par l'OCTA aux CFA.

D6241-8 du code du travail (décret du 23/12/2011)

Les entreprises ont l'obligation de participer au financement du coût réel de la formation de l'apprenti dans la limite de leur Quota disponible. Cette obligation de l'entreprise envers le CFA d'accueil est 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 ou limité à la part de quota disponible.

Article R6241-19 du code du travail

Nota bene

Les CFA adressent chaque année leur coût réel de formation auprès de la Préfecture de région.

Chaque région publie annuellement la liste des CFA avec leur coût de formation.

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009, sans remettre en question l'obligation faite aux entreprises de régler au(x) CFA le coût réel de l'apprenti (dans la limite du quota disponible), prévoit le versement d'un coût forfaitaire quand l'entreprise n'a pas la possibilité d'identifier le coût réel de formation (absence de publication des coûts).

Ce montant forfaitaire est fixé à 3 000 €.

Arrêté du 18 janvier 2010

En l'absence d'apprenti, l'entreprise peut affecter le Quota disponible (31%) au(x) CFA de son choix.

Le « Hors Quota » ou Barème

Le «Hors Quota» appelé aussi «Barème» représente 47% de la Taxe d'apprentissage.

Il est affecté par les entreprises aux écoles assurant des premières formations technologiques et professionnelles dont l'apprentissage.

Article R 6241-22 du code du travail

Le «Hors Quota» (ou Barème) est destiné à subventionner les établissements d'enseignement suivant les niveaux de formation dispensés.

Les niveaux de formation sont référencés selon trois catégories : A, B et C.

Articles R 6241-22/23/ 24 du code du travail

Dans le cadre de l'application de la règle du cumul, l'entreprise peut additionner deux catégories voisines du «Hors Quota» (ou Barème) afin de «maximiser» les montants à affecter.

Article R 6241-24 du code du travail

Les écoles sont habilitées annuellement par la Préfecture de région à percevoir la Taxe d'apprentissage au titre du «Hors Quota» en fonction des niveaux de formation qu'elles dispensent.

La ventilation du «Hors Quota» (ou Barème) se décompose en trois catégories selon les 5 niveaux de formation :

- A soit 40% du Hors Quota (niveaux V et IV : Cap, BEP, Bac Pro...) ;
- B soit 40% du Hors Quota (niveaux III et II : Bac +2 à Bac +4 : BTS, IUT, Licence Pro, Master I...) ;
- C soit 20% du Hors Quota (niveau I : Ecoles supérieures de gestion, Ecoles d'ingénieurs, Master II...).

Nota bene

En application de l'article 9 du décret du 12 avril 1972, les employeurs sont dispensés de l'observation de la répartition du «Hors Quota» par niveaux de formation lorsque le montant brut de la Taxe d'apprentissage n'excède pas 305 €.

Les déductions au titre des frais de stage sur le «Hors Quota» ou Barème

Les entreprises peuvent déduire du montant de la Taxe d'apprentissage, sur la part du «Hors Quota» (ou Barème), les dépenses liées à l'accueil de stagiaires de la formation initiale sous réserve que les conditions, ci-après, soient réunies :

- le stage doit être intégré dans le cursus de formation et être obligatoire pour l'obtention du diplôme dans le cadre de la formation première et l'élève doit préparer un diplôme technologique et/ou professionnel ;
- 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 établie et signée.

La déduction au titre des frais de stage s'impute sur la catégorie du «Hors Quota» (ou Barème) correspondant au niveau de formation suivi par le jeune (article R 6241-10 du code du travail).

Pour la collecte 2012 (masse salariale 2011), les forfaits applicables aux frais de stage restent inchangés :

- Catégorie A : 19 € / jour ;
- Catégorie B : 31 € / jour ;
- Catégorie C : 40 € / jour.

Le montant de la déduction est fixé forfaitairement par journée de présence du stagiaire. La déduction totale ne peut, toutefois, excéder 4% du montant de la TA.

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

- Niveau V : CAP, BEP, SEGPA, CPA, CLIPA, classes de 3^e à découverte professionnelle « module 6 heures » ;

Nota bene

La classe de 3^e « module de découverte professionnelle de 6 heures » («3^eDP6») est à dissocier de la 3^e «découverte professionnelle, 3 heures par semaine » («3^e DP3»). Seuls, les stages «DP6» sont déductibles au titre de la part «Hors Quota» (ou Barème) de la Taxe d'apprentissage (catégorie «A»).

La 3^e «DP6» concerne plus particulièrement des élèves volontaires, à la scolarité fragile et prêts à se mobiliser autour d'un projet de formation.

La 3^e «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.

- Niveau IV : baccalauréat technologique, baccalauréat professionnel ;
- Niveaux III, II : Bac +2 à Bac +4 = BTS, DUT, licence professionnelle, Master I ;
- Niveau I : Bac + 5 et + = Master II, Ecole de commerce, d'ingénieur.

La liste de ces formations n'est pas exhaustive, vous pouvez nous consulter pour plus de précisions au 01 55 65 67 46.

Important

L'exonération au titre de ces dépenses est subordonnée à l'établissement préalable d'une convention entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement auquel appartient le stagiaire (article L335-2 du code de l'éducation).

Ne pas prendre en compte les conventions de stage suivantes (stagiaires de la formation continue) :

- stages AFPA ;
- stages subventionnés par le Conseil régional et la DDTE ;
- stages GRETA...

Les versements au titre des Activités complémentaires

Les Activités complémentaires (AC) concernent les charges afférentes à l'Orientation scolaire et professionnelle (OSP), à l'Economie sociale et familiale (ESF) ou Vie Sociale et Professionnelle (VSP).

Les entreprises conservent la possibilité d'affecter une part du «Hors Quota» (ou Barème) à ce titre.

Ces Activités complémentaires restent en effet prévues par la loi du 16 juillet 1971 relative au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

L'entreprise peut affecter jusqu'à 20% de son Barème au titre des Activités complémentaires (proportionnellement aux trois catégories A/B/C).

Exemples : BIOP, CIO...

Les subventions en matériel (ou subventions en « nature »)

L'exonération sur la part «Hors Quota» (ou Barème) de la Taxe d'apprentissage est conditionnée par l'intérêt pédagogique que présente le matériel livré en relation directe avec le caractère de la formation dispensée par l'établissement bénéficiaire.

Il convient d'adresser à l'OCTA :

- une attestation du chef d'établissement indiquant la spécialité des sections auxquelles est affecté le matériel livré ainsi que le diplôme préparé par les élèves des dites sections et confirmant l'intérêt pédagogique de cette subvention ;
- les documents comptables justifiant de la valeur du matériel livré.

*Article 9 du décret n°72.283 du 12 avril 1972
circulaire DGEFP du 30 janvier 2006 §2-3-2-1-1*

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

Assiette : les salaires à prendre en compte sont ceux versés dans les établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle (67, 68, 57).

Taux de la taxe d'apprentissage : le décret du 8 novembre 2005 maintient un régime dérogatoire en fixant ce taux à 0,26% de la masse salariale et le Quota représente la totalité du versement.

Le FNDMA reste fixé à 22% de cette Taxe due.

Articles L 6261-2 et R 6261-13 du code du travail

Calcul de la Taxe d'apprentissage dans les DOM

Assiette : les salaires à prendre en compte sont ceux versés dans les établissements situés dans les départements d'outre mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion).

Taux de la taxe d'apprentissage : le taux de 0,50% est identique à celui de la métropole.

Le Quota représente 53% de la Taxe d'apprentissage mais se répartit de la manière suivante :

- Quota (à affecter par l'entreprise) : 41% de la TA
- FNDMA : 12% de la TA.

Le «Hors Quota» (ou Barème) représente 47% de la Taxe d'apprentissage.

Article L 6522-1 du code du travail

Comment payer et déclarer cet impôt ?

Le paiement de la Taxe d'apprentissage, de la Contribution au développement de l'apprentissage (CDA) et de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) s'effectue obligatoirement par l'intermédiaire d'un OCTA .

La Chambre de commerce et d'industrie de Paris a reçu une délégation de collecte de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Paris – Ile-de-France (convention de délégation du 30 octobre 2009 et avis du Service Régional de Contrôle du 23 octobre 2009).

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).

Les pénalités

A défaut de versement ou en cas d'insuffisance de versement de la Taxe d'apprentissage et/ou de la CSA et/ou de la Contribution au développement de l'apprentissage (CDA) aux OCTA pour le 29 février 2012 au plus tard, le montant restant dû est majoré de l'insuffisance constatée (montant dû multiplié par 2).

Articles 228 bis et 1678 quinquies du CGI

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.

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

Attention

L'ensemble de ces documents est à conserver 3 ans (articles 169 et 176 du livre des Procédures Fiscales), Des pièces justificatives doivent être jointes pour la vérification par l'OCTA des déductions à effectuer (photocopie 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.

Les OCTA

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

La mise en place des l'OCTA vise à simplifier les affectations de la TA 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.

Article 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 association 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

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 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 reversements des sommes collectées au titre de ladite taxe ;
- les frais de collecte éventuellement induits par la convention de délégation de collecte.

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 €, le plafond de dépenses autorisé est porté à 150 000 € ;
- 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.

Note technique DGEFP du 03/02/2006

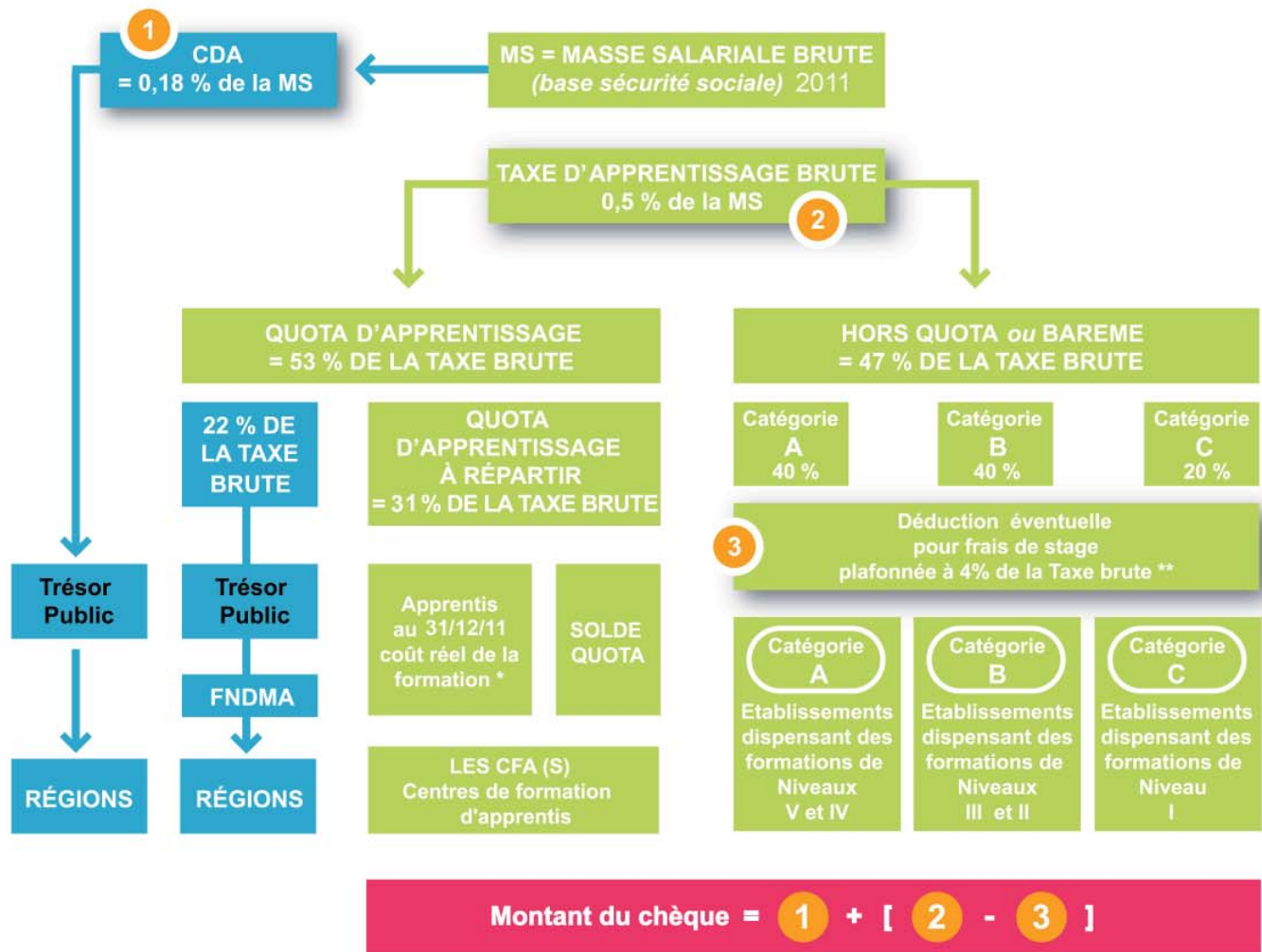
Collecte 2012 (masse salariale 2011)

Schéma de la Taxe d'apprentissage

Entreprises de moins de 250 salariés

Taux de la Taxe d'apprentissage : 0,5% de la masse salariale brute annuelle

(base brute sécurité sociale)



MS = masse salariale brute base sécurité sociale

CDA = Contribution au développement de l'apprentissage

FNDMA = Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage

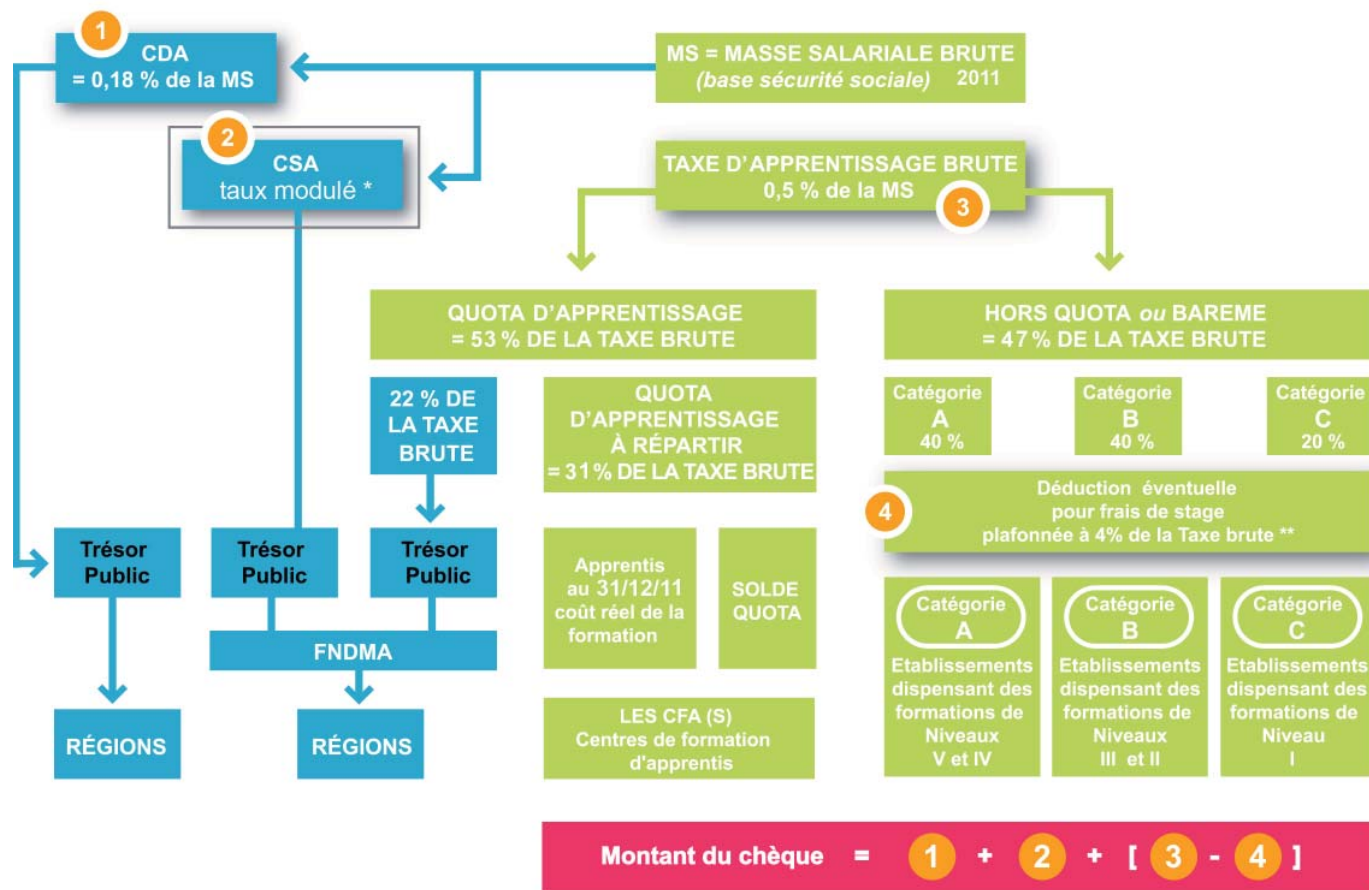
* voir onglet Apprentis

** voir onglet Stagiaires

Schéma de la Taxe d'apprentissage

Entreprise de 250 salariés et plus

CSA (taux modulé de 0,05% à 0,3% de la MS)
lorsque le "Quota alternants"
(salariés en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, VIE, CIFRE)
est inférieur à 4% de leur effectif annuel moyen en 2011



A titre incitatif, afin de ne pas pénaliser l'entreprise qui, sans l'atteindre, se rapproche du quota de 4%, la loi de finances rectificative pour 2011 (JO du 29/07/2011) instaure une modulation du taux de la contribution en fonction des efforts de l'entreprise pour conclure des contrats favorisant l'insertion professionnelle (dit quota «alternants»).

Modulation du taux de la contribution :

- 0,2% quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
- 0,3 % quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise de plus de 2000 salariés
- 0,1% quota «alternants» ≥ 1% et < 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
- 0,05% quota «alternants» ≥ 3% et < 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

*Chambre de commerce et d'industrie de Paris
Délégation formation & compétences
163 bis avenue de Clichy - CS 10040 - 75849 Paris cedex 17*

www.dfc.ccip.fr