



*REFERENTIEL*  
*DU*  
*PARFAIT OCTALIEN*



## SOMMAIRE


<i>Introduction et sources juridiques</i>	<b>P. 3</b>
<b>I. <u>Champ d'application des contributions relatives à l'apprentissage</u></b>	<b>p. 5</b>
1. Entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage	
2. Entreprises affranchies du paiement de la taxe d'apprentissage	
3. Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage	<b>p. 6</b>
<b>II. <u>Calcul des contributions relatives à l'apprentissage</u></b>	
1. Taux et majoration	
1 a) Exonération de la CSA	<b>p. 7</b>
1 b) Bonus alternance	
2. Masse salariale	<b>p. 8</b>
3. Calcul des effectifs	<b>P. 9</b>
<b>III. <u>Répartition de la Taxe d'apprentissage</u></b>	<b>p. 13</b>
A. Fraction régionale	<b>p. 13</b>
B. Quota d'apprentissage	
1. Quota disponible	
2. Frais des Centres de formations du secteur des banques et des assurances	
3. Les ressources des CFA	
C. Hors Quota	<b>p. 14</b>
1. Répartition des dépenses par niveau de formation	
2. Tableau de répartition	
3. L'utilisation du Hors Quota	
D. Les Frais de Gestion	<b>p.16</b>
<b>IV. <u>Les exonérations du Hors Quota de la Taxe d'apprentissage</u></b>	<b>p.16</b>
1. Déductions pour frais de stage en milieu professionnel	
2. Activités Dérogatoires	
3. Subvention en matériels / dons en nature	
4. Bonus alternance	
<b>V. <u>Organisme Collecteur</u></b>	<b>p. 18</b>
1. Les principes	
2. Information des CFA des sommes affectées par les redevables de la taxe	
3. Les obligations des OCTA et le calendrier de la taxe	
<b>VI. <u>Documents à transmettre</u></b>	<b>p. 19</b>
<b>VII. <u>Délais et Pénalités</u></b>	<b>p. 19</b>
1. Date limite de versement	
2. Déclaration inexacte	
<b>VIII. <u>Cas particuliers des départements d'Alsace Moselle</u></b>	<b>p. 20</b>



# Les contributions relatives à l'apprentissage

Instituée par la Loi de finances du 13 juillet 1925, la taxe d'apprentissage est un impôt, dont le champ d'application est régi par l'article 1599 ter A du Code Général des Impôts (CGI). Elle est définie dans la loi N° 71-578 du 16/07/1971 comme étant : "**La participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles**". L'article 1599 ter A du CGI précise : « Il est établi une taxe, dite taxe d'apprentissage, dont le produit, net des dépenses admises en exonération ... favorise l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national... »

De nombreuses lois sont venues successivement modifier le paysage de la taxe d'apprentissage : Loi n° 2005-32 du 18/01/2005 J.O. du 19/01/2005, Loi de Programmation pour la Cohésion Sociale, Loi N°2005-841 du 26/07/2005 J.O. 27/07/2005, Loi 22006-396 du 31/03/2006 pour l'égalité des chances, Loi N° 2006-1770 du 30/12/2006 J.O. 31/12/2006 ; Loi de finances rectificative J.O. 31/12/2006, Loi de finances 2008, Loi N°2008-776 du 4/08/2008 ; Loi N° 2009-1437 du 24/11/2009, LOI N° 2011-893 du 28/07/2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite - Loi Cherpion ; LOI N° 2011-900 du 29/07/2011 de finances rectificative pour 2011 ; LOI de finances rectificative n° 2012-354 du 14/03/2012.



**La réforme de l'apprentissage**, en tant que mission prioritaire des différents gouvernements a débuté en 2013 : la **Loi** de Finances Rectificatives du 29/12/2013 ; **Loi** de finances rectificative du 8/08/2014 ; **Loi** du 5/03/2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; **Loi** de finances 2015 ; **Décret** N°2015 - 985 du 28/08/2014 relatif à l'apprentissage ; **Décret** N° 2014-986 du 29/08/2014 ; **Décret** du 22/08/2014 relatif à la Formation Professionnelle ; **Décret** du 10/09/2014 relatif à l'apprentissage ; **Décret N° 2017-1878 du 29/12/17** ; du **Arrêté** du 9/12/2014 ; **Arrêté** du 11/12/2014 ;

**La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)** est une **Surtaxe** créée par l'art. 27 de la Loi N° 2009-1437 du 24/11/2009 relative à l'orientation et la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV). La LOI N° 2011-900 du 29/07/2011 de finances rectificative pour 2011 modifie le dispositif et l'art.230 H du CGI en instaurant une surtaxe à taux variable = le système de « bonus-malus ». BOI-TPS-TA-50-20151007

Le **nouvel art. 1609 quinovies** précise désormais que : « **Le produit de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est affecté aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage.** »

Les autres sources juridiques et réglementaires :

**Les Décrets** : N° 2005-1117 du 6/09/2005 - J.O. 8/09/2005 ; N° 2005-1341 du 28/10/2005 - J.O. 30/10/2005 ; N° 2005-1392 du 8/11/2005 - J.O. 10/11/2005 ; N° 2006-907 du 21/07/2006 - J.O. 23/07/2006 ; N° 2008-96 du 31/01/2008 ; N° 2008-1253 du 1/12/2008 ; N° 2009 – 695 du 15/06/2009 ; N° 2010-956 du 25/08/2010 ; N° 2011-1924 du 21/12/2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage ; N° 2011-1936 du 23/12/2011 relatif au Quota de la Taxe d'apprentissage ; N° 2011-1970 du 26/12/2011 relatif au CAS du FNDMA ; N° 2011-2075 du 30/12/2011 relatif aux jeunes accueillis en centre de formation d'apprentis ; N° 2012-628 du 2/05/2012 ; **Décret** du 29/06/15 – J.O. du 30/06/15 ;

**L'Arrêté** du 28/11/2005 - J.O. 9/12/2005 ; Arrêté du 20/12/2005 - J.O. 24/12/2005 ; Arrêté du 9/01/2006 - J.O. 21/01/2006 ; Arrêté du 30/12/2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers ; Arrêté du 12/12/2016 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir des financements de la taxe d'apprentissage

**L'Ordonnance** N° 2005-1512 du 7/12/2005 - J.O. 8/12/2005 ; Ordonnance N° 2008-1304 du 11/12/2008

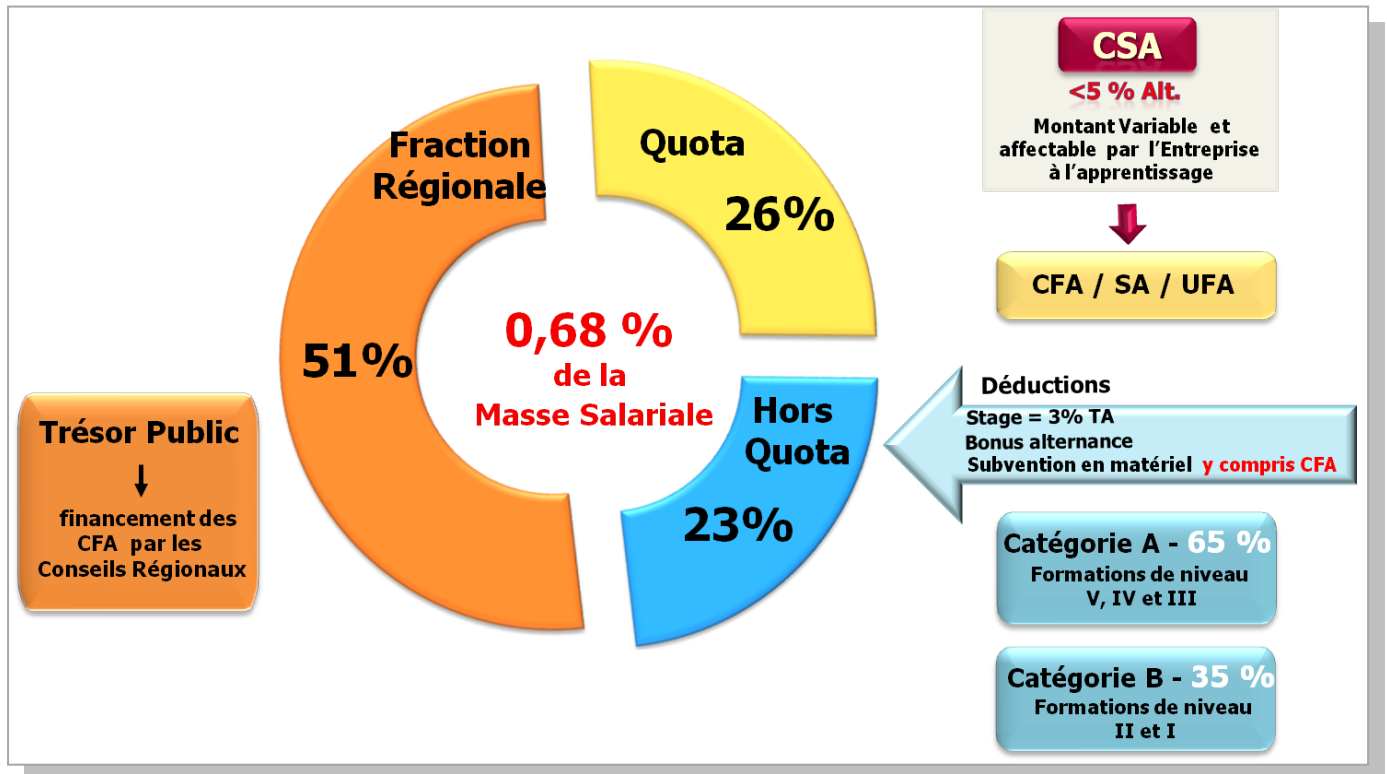
**Circulaire** DGEFP N° 2006-04 du 30/01/2006 et **L'Instruction Fiscale** 4 L-1-06 N° 54 du 24/03/2006 ; 4 L-3-06 N° 204 du 12/12/2006 ; 4 L-1-10 du 22/03/2010, I. F. du 12/09/2012 (BOI-TPS-TA-50-20120912) remplace l'instruction du 22/03/2010 (4 L-1-10).

**BOI** 4L-1-07 du 9/10/2007 ; **BOI** 4L1-08 N°5 du 10/01/2008 ; **BOI** N°2 du 8/01/2009 ; **BOI-TPS-TA-50-20121207** du 07/12/2012 ; Décision du **Conseil d'Etat** – N° 350094 du 20/11/2013 ; **BOI-TPS-TA-10-20150204** à **BOI-TPS-TA-40-20150204**.

 Dernière législation en vigueur



## SCHEMA DES CONTRIBUTIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE 2018



**CSA** : Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage due par les entreprises de plus de 250 salariés qui ne respectent pas le quota alternance

**CFA** : Centre de Formation d'Apprentis / **SA** : Section d'Apprentissage / **UFA** : Unité de Formation par l'Apprentissage



## I. CHAMP D'APPLICATION DES CONTRIBUTIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

### 1. Entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage : (arts. 1599 ter A CGI)

- Les personnes physiques et les sociétés de personnes qui exercent, au plan fiscal, une activité **commerciale, industrielle ou artisanale**,
- Les sociétés, associations et organismes passibles de **l'impôt sur les sociétés**<sup>1</sup>, quel que soit leur objet, à l'exception des collectivités publiques ou privées sans but lucratif,
- Les **sociétés coopératives** de production, transformation, conservation et vente de produits **agricoles**, ainsi que leurs unions,
- Les **groupements d'intérêt économique** (GIE).

Il en résulte que n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage une société anonyme qui a son siège social en France mais n'y possède aucune exploitation, n'y réalise aucun bénéfice et, par suite, n'y est pas passible de l'impôt sur les sociétés. (CE, arrêt du 17 mars 1958, req. n° 35901)

### 2. Entreprises affranchies de la taxe d'apprentissage : (art. 1599 ter A al.3 CGI)



- Les entreprises qui occupent **un ou plusieurs apprentis**, lorsque la base annuelle d'imposition à **la taxe n'excède pas six fois le SMIC annuel** calculé sur la base de 151,67 heures par mois – **106 579 €** (valeur pour salaires **2017**).
- Les sociétés et personnes morales ayant pour **objet exclusif les divers ordres d'enseignement** (cette condition suppose que la personne morale soit en possession d'un numéro de « Déclaration d'Existence »).
- Les **groupements d'employeurs**<sup>2</sup> :

#### **Elargissement du champ d'exonération de la Taxe d'apprentissage :**

L'**instruction fiscale** (4 L-2-06 N° 182 du 8.11.06) **étend**, dans une certaine limite, **l'exonération de TA prévue en faveur des seuls groupements d'employeurs agricoles à l'ensemble des groupements d'employeurs**. Cette exonération est applicable à concurrence des rémunérations versées au personnel mis à disposition d'adhérents du groupement non assujettis ou exonérés.

#### **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)

#### **Entreprise Nouvelle**

La Taxe d'apprentissage 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 07/12/2012)

### 3. Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) :

L'**article 1609 quinquies** du CGI prévoit une Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage, de jeunes en VIE ou des doctorants **est inférieur à un seuil (quota alternance)**.

Pour la **taxe 2018** sur les salaires 2017 **le quota alternance est fixé à 5 % de l'EM**.

La **CSA** est :

- **affectée aux Centres de Formation d'Apprentis** et aux Sections d'Apprentissage.
- **versée aux OCTA avant le premier mars** de l'année de référence.

En cas de retard ou insuffisance de paiement, elle est **majorée de l'insuffisance constatée**.

<sup>1</sup> Egalement pour l'employeur établi à l'étranger qui emploie un salarié en France dont l'entreprise ne comporte pas d'établissements en France. (« Documentation de Base Administrative » – Série 4, Division L 213)

<sup>2</sup> Chapitre VII du titre II du livre Ier du Code du Travail

## II. CALCUL DES CONTRIBUTIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

### 1. Les taux

La taxe d'apprentissage est un impôt (Métropole / DOM). Son taux est de **0,68% de la masse salariale** pour les entreprises sur le territoire français, à l'exception des entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68) et Moselle (57), dont le taux est de **0,44%** (voir p. 15). La période à envisager est l'année civile d'assujettissement.

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage est à **taux variable** en fonction du taux d'alternance de l'entreprise :

#### Métropole

#### Alsace / Moselle

Effectif salarié total	Pourcentage d'alternants, CIFRE et VIE en rapport à l'effectif moyen de l'entreprise	Taux de CSA applicable en 2018 sur les rémunérations versées en 2017	Taux de CSA applicable en 2018 sur les rémunérations versées en 2017
2000 salariés et plus	Moins de 1 %	0,6%	0,312%
250 à moins de 2000 salariés	Moins de 1 %	0,4%	0,208%
250 salariés et plus	Entre 1 % et moins de 2 %	0,2%	0,104%
250 salariés et plus	Entre 2 % et moins de 3 %	0,1%	0,052%
250 salariés et plus	Entre 3 % et moins de 4 %	0,05 %	0,026 %
250 salariés et plus	Entre 4 % et moins de 5 %	0,05 %	0,026 %



## 1- a) Exonération de la CSA :

Les entreprises **de 250 salariés et plus**, dont l'effectif annuel moyen en alternance se situe **entre 3% et 5%** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent **être exonérées de la CSA si elles remplissent l'une des deux conditions suivantes** :

**Soit** l'entreprise enregistre **individuellement une progression de 10% de son effectif moyen d'alternants par rapport à l'année précédente.**

**Soit** l'entreprise a connu **une progression** de l'effectif annuel moyen en alternance **et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 %** du nombre de salariés en alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus et justifiant, par rapport à l'année précédente, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée.

- Ⓞ Pour savoir si elle est couverte par un accord de branche ayant prévu une telle progression 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, si la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord, elle doit effectuer le versement de la contribution dont elle est normalement redevable au collecteur.
- Ⓞ Si ultérieurement l'entreprise peut justifier du respect de cette condition, elle demande au collecteur. Le remboursement du versement effectué (**dans la limite du 30 avril 2018**).

L'entreprise devra déclarer auprès de l'OCTA le nombre de salariés en alternance. La comparaison entre N et N-1 concerne les contrats d'apprentissage et professionnalisation uniquement.

### **Les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) : Majoration de la TA : (BOI 4 L -1-07 9.10.07)**

La **majoration** de la taxe d'apprentissage des ETT de plus de 250 salariés qui n'ont pas atteint « le quota alternance » est applicable **sur les salaires du personnel permanent uniquement**. Les salaires du personnel intérimaire sont inclus pour le calcul de la TA, mais exclus de la majoration.

## 1-b) Bonus alternance : (art. L6241-8-1 al. 5)

Les entreprises de 250 salariés et plus, dont l'effectif annuel moyen en alternance **dépasse le seuil d'effectif de 5%** bénéficient **d'une créance** égale au pourcentage de l'effectif qui dépasse ledit seuil, retenu dans la limite de 2 points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise de l'année et divisé par 100 puis multiplié par le montant de 400 euros. (Arrêté du 9.12.2014)

**Ex :** Pour une entreprise de 300 salariés dont le taux de l'alternance serait de 6,5 %. Le % alt. retenu sera 1,5 %.

Le bonus s'élève à :  $[(1,5 \times 300) / 100] \times 400 \text{ €}$ , soit  $(450 / 100) \times 400 \text{ €}$ , soit  $4,5 \times 400 = 1 800 \text{ €}$

Pour une entreprise de 300 salariés dont le taux de l'alternance serait de 7,5 %. Le % alt. retenu sera 2 %.

**Rappel :** % compris entre 5% et 7%. Le bonus s'élève à :  $[(2 \times 300) / 100] \times 400 \text{ €}$ , soit  $(600 / 100) \times 400 \text{ €}$ , soit  $6 \times 400 \text{ €} = 2 400 \text{ €}$

**Cette créance est imputable sur la taxe d'apprentissage due au titre de la même année. Elle est déductible du Hors Quota.**



## 2. La Masse salariale

 L'assiette de la TA est identique à celle des cotisations de Sécurité Sociale au titre du régime général. Le montant à prendre en compte est celui figurant sur :

- DSN : **la ligne S21.G00.44.002 de la dernière DSN de l'année civile sous la ligne S21.G00.44.001** Code **001** - Assujetti à la taxe d'apprentissage.
- N4DS : **la ligne S80.G62.00.002 de la DADSU sous la ligne S80.G62.00.001** Code **01** - Assujetti à la taxe d'apprentissage.

Conformément à l'art. 39 de l'Annexe III du CGI, la déclaration de l'assujettissement d'une entreprise à la TA et à la CSA doit être transmise au plus tard le 31 janvier.

Pour le calcul, les montants inscrits sur la déclaration doivent être arrondis à l'euro le plus proche.

Les entreprises adhérentes à une Caisse de Congés Payés spécifique doivent **déclarer la base brute sécurité sociale majorée de 11,5 %**. (*Décision du Conseil d'Etat – N° 350094 du 20.11.2013*).

La Masse salariale **inclut** :

- les salaires ou les gains des titulaires d'un CDI<sup>3</sup> et d'un CDD<sup>4</sup>
- les salaires ou les gains des personnes en contrat d'insertion en alternance - contrat de professionnalisation
- les salaires des bénéficiaires d'un CUI –CIE (secteur marchand).
- la rémunération des expatriés, y compris les indemnités liées à l'expatriation
- les indemnités : de congés payés, de gratifications, de préavis, de non concurrence, ainsi que les autres avantages en argent ou en nature, y compris les pourboires
- le montant des indemnités de congés payés dû par l'employeur « le montant que l'employeur aurait versé à ses salariés en l'absence d'affiliation obligatoire à une caisse » de congés payés. (avis du Conseil d'Etat du 30.10.09)
- certaines primes : d'ancienneté, d'éloignement, de vacances, pour événements familiaux
- les indemnités de départ volontaire en retraite ou préretraite ; le 13<sup>ème</sup> mois
- les salaires des intermittents du spectacle
- les rémunérations des VRP multicartes
- pour les entreprises de + 10 salariés les rémunérations versées aux apprentis, à l'exception d'une fraction de 11% du SMIC (exonérée en application de l'art. D 6243-5 du code du travail, de toute charge sociale, fiscale ou parafiscale). Ce taux est porté à 20% pour les entreprises situées dans les DOM (D 6522-2).
- les contributions de l'entreprise au financement des allocations spécifiques de conversion et les prestations familiales complémentaires versées par l'employeur

**Sont exclus** de la masse salariale :

- les sommes versées par l'entreprise en application d'un plan d'épargne d'entreprise (*art. L 3332-27 C.tr.*)
- les sommes ayant le caractère de dommages intérêts (indemnités de licenciement, indemnités consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les indemnités de mise à la retraite par l'employeur)
- le remboursement des frais professionnels ou forfaitaires
- la prime légale de transport
- les cotisations patronales de retraite ou de prévoyance dans certaines limites
- les indemnités des stages scolaires obligatoires dans la limite de **15 %** du plafond horaire de la Sécurité Sociale par heure de stage effectué - **soit 554,40 €** pour une durée de 151 h 67 / mois.

 **Rappel** : Du 1<sup>er</sup> janvier au 31.12.2017 - 15 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 24 € x 0,15 = 3,60 €

**Attention** : Du 1<sup>er</sup> janvier au 31.12.2018 – 15 % du plafond SS, soit 25 € x 0,15 = 3,75 €, soit **577, 50 €** / mois

- la totalité des rémunérations versées aux apprentis par les entreprises de moins de 10 salariés ou par les entreprises inscrites au répertoire des métiers
- la fraction représentant 11% du SMIC (20% dans les DOM) pour les salaires versés aux apprentis par les entreprises de 10 salariés et plus
- les sommes versées dans le cadre de la participation ou l'intéressement au bénéfice de l'entreprise.

<sup>3</sup> CDI - Contrat à Durée Indéterminée

<sup>4</sup> CDD – Contrat à Durée Déterminée



Liste des contrats à prendre en compte pour la détermination de la masse salariale retenue pour l'assiette des contributions relatives à l'apprentissage (l'art. L 1111-2 C. Tr.)

Type	Contrat	à prendre en compte
CDD	de droit commun	Oui
CDD	transformé en CDI	Oui
CDD	avec jeunes en cours de scolarité	Oui
CDD	d'apprentissage	Oui / Non (11 % SMIC)
CUI - CAE	contrat unique d'insertion (secteur non marchand)	Non
CUI - CAE	contrat unique d'insertion (secteur marchand)	Oui
CDD	à objet défini	Oui
CDD	contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	Oui
CDD	contrat initiative emploi rénové (CIE)	Oui
CDD	contrat d'accès à l'emploi (CAE)	Oui
CDD	contrat de professionnalisation	Oui
CDD	contrat d'insertion revenu minimum d'activité	Oui
<b>Gratification stagiaires</b>		<b>OUI</b> pour la partie > au 15 % <b>plafond horaire SS</b> <b>NON</b> pour la partie < au 15 %
CDI	de droit commun	Oui
CDI	contrat de retour à l'emploi	Oui
CDI	contrat initiative emploi (CIE) / CUI	Oui
CDI	période de professionnalisation	Oui
<b>Contrat saisonnier</b>		<b>Oui</b>
<b>Salariés détachés et expatriés</b>		<b>Oui *</b>
<b>Gérant non majoritaire de SARL</b>		<b>Oui</b>
<b>Travailleur à domicile</b>		<b>Oui</b>
<b>Salarié en congé maternité</b>		<b>Oui</b>
<b>Salarié en arrêt maladie</b>		<b>Oui</b>
<b>Président et dirigeant de SAS et SELAS</b>		<b>Oui **</b>
<b>Jetons de présence</b> versés aux PDG et directeurs généraux de SA affiliés obligatoirement au régime général		<b>Oui</b>

\* Conseil d'État du 8.04.2013 « SARL Petroservice » N° 346808 ECLI:FR:CESSR:2013:346808.20130408

\*\* Art. L 311-3 Code de SS

### 3. CALCUL DES EFFECTIFS

#### 3. a) Principe :

L'effectif des salariés de l'entreprise se calcule pour l'ensemble des établissements qui la compose (siège social, établissements secondaires, succursales) au titre de l'année de référence. Circ. du 4.9.72 du Secrétariat Général de la Formation Professionnelle (SGFP), § 2.1.2.5 J.O. du 20.9.72

**L'effectif de l'entreprise est déterminé par année civile et s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due.**

#### \* Sont pris en compte dans le calcul des effectifs :

Toutes les personnes percevant une rémunération salariale pouvant faire partie de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'Ordonnance n°2005-892 prévoyait l'exclusion des salariés de moins de 26 ans, recrutés à compter du 22 juin 2005, du décompte des effectifs de l'entreprise. L'application de cette disposition a été suspendue par une décision en référé du Conseil d'Etat datant du 23 novembre 2005<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> C.E. Section du contentieux, 1<sup>ère</sup> et 6<sup>ème</sup> sous-sections réunies. Séance du 14 novembre 2005, lecture du 23.11.05, N°286440.

**\* Sont exclus du calcul des effectifs :**

- les apprentis ;
- les titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ;
- stagiaires de la formation professionnelle ;
- stagiaires école ;
- contrat d'accès à l'emploi (dans les DOM) ;
- contrat Unique d'Insertion ;
- les salariés (sous CDD, intérimaire, ou mis à disposition) dès lors qu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

TYPES DE CONTRATS	A prendre en compte dans le calcul de l'effectif	A prendre en compte dans la masse salariale
<b>CDI : Contrat à Durée Indéterminée</b>	OUI	OUI
<b>CDD : Contrat à Durée Déterminée</b>	OUI prorata de temps de présence <sup>6</sup>	OUI
<b>Salariés mis à disposition</b> de l'entreprise par une entreprise extérieure sont comptabilisés	OUI dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition est supérieure à 12 mois *	
<b>Contrat d'Apprentissage</b>	NON	NON / OUI <sup>7</sup>
<b>Contrat de Professionnalisation</b>	NON	OUI
<b>CUI : Contrat Unique d'Insertion</b>	NON	NON
<b>CSP : Contrat de Sécurisation Professionnelle</b>	NON	NON
<b>Stagiaire école</b>	NON	NON / OUI seuil du plafond horaire de SS/h
<b>Contrat d'accès à l'emploi</b> (dans les D.O.M.)	NON (2ans max.)	OUI
<b>Contrat saisonnier</b>	OUI	OUI
<b>Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)</b>	OUI	OUI
<b>Période d'essai ou préavis</b>	OUI selon la nature du contrat et la durée du travail	OUI
<b>Salarié détaché</b>	OUI (pour les salariés recrutés en France, et dont le contrat de travail s'exécute à l'étranger)	OUI
<b>Salarié expatrié</b>	OUI	OUI**
<b>CI – RMA CDI</b>	NON	OUI
<b>« Emploi Avenir » / CAE</b>	NON	OUI
<b>« Emploi Avenir » / CIE</b>	NON	OUI
<b>Contrat d'adulte relais CDI / CDD</b>	OUI	OUI

<sup>6</sup> Sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, ex : congé de maternité ; d'adoption ; parental d'éducation ;

<sup>7</sup> En fonction de l'effectif de l'entreprise : - de 10 salarié ou 10 salariés et plus.

\* Art. L111-2 (effectif)

\*\* Conseil d'Etat – Décision du 8 avril 2013, « SARL Petroservice », n°346808  
Janvier 2018



### 3. b) Le calcul :

L'effectif de l'entreprise est déterminé par année civile, et s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due. Le calcul de l'effectif annuel moyen 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 au prorata exact du temps passé en vertu de l'art. L 1111-2 C. du Tr.**

*L'Instruction fiscale du 12.09.12 (BOI-TPS-TA-50-20120912) remplace l'instruction du 22.03.2010 (4 L-1-10).*

En cas de licenciement, il faut tenir compte de la date d'envoi de la lettre de licenciement. L'effectif annuel moyen est égal à **la moyenne des effectifs déterminée chaque mois** de l'année civile.

Pour **l'entreprise créée en cours d'année**, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

#### \* Calculer l'effectif mensuel de salariés

Il est tenu compte de l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois :

#### \* Déterminer le nombre moyen annuel de salariés

Il faut additionner les effectifs mensuels calculés pour chaque mois par catégorie et diviser le total par 12. Pour la détermination des effectifs mensuels, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris les salariés absents. *Art. L 1111-2 et L 1111-3 du C. du Tr.*

*«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).*

**Le chiffre obtenu doit être arrondi au centième le plus proche**, exemple : 3,189 est arrondi à 3,19.

### 3. c) Les personnes en alternance – «Quota alternance» (art 1609 quinquies CGI)

#### \* Modalités de détermination du « Quota alternance »

Pour la détermination du seuil de **5%**, il faut prendre en compte :

- ✓ les contrats d'apprentissage
- ✓ les contrats de professionnalisation
- ✓ les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du service national - VIE
- ✓ les doctorants (bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche<sup>8</sup>)

Le quota alternance est calculé 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. **C'est la même règle** : pour la détermination du nombre mensuel des contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...) il est tenu compte du nombre de contrats **au prorata exact du temps passé**.)

Puis, le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.

<sup>8</sup> Le dispositif CIFRE subventionne toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux aboutiront à la soutenance d'une thèse en trois ans. L'entreprise 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 recherches.

### 3. d) Dispositions complémentaires :

#### \* Groupements d'employeurs

Les entreprises d'au moins 250 salariés employant des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation mis à disposition par les GEIQ<sup>9</sup> ne sont pas soumises à la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage, si le nombre de personnes en alternance employées par elles atteint le quota requis. **Les personnes recrutées par les GEIQ en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et mis à disposition sont comptabilisées dans les quotas requis des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune d'elles.**

#### \* Entreprises nouvelles:

**Principe :** Le calcul de l'effectif annuel moyen d'une entreprise créée en cours d'année s'apprécie en fonction de la moyenne de l'effectif **au dernier jour des mois au cours desquels l'entreprise comptait au moins un salarié.**

#### \* Entreprises de Travail Temporaire :

**La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage et les Entreprises de Travail Temporaire<sup>10</sup> :**

*(BOI 4 L-1-07 9.10.07 et 4 L-1-10 du 22.03.10)* **Principe :** La CSA (anciennement majoration de la taxe d'apprentissage) des ETT de plus de 250 salariés qui n'ont pas atteint « le quota alternance » est **applicable sur les salaires du personnel permanent uniquement.**

- les salaires du personnel intérimaire sont inclus pour le calcul de la TA, mais exclus de la CSA.
- les salariés intérimaires sont exclus du calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

#### La CSA et la TA des Entreprises de Travail Temporaire :

	Effectif $\leq$ 250 salariés	Effectif $>$ 250 salariés
«Quota alternance» <b>atteint</b>	Taux de la TA : <b>0.68 %</b> sur les salaires du <b>personnel permanent et intérimaire</b>	Taux de la TA : <b>0.68 %</b> sur les salaires du personnel <b>permanent et intérimaire</b>
«Quota alternance» <b>non atteint</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Taux de la TA : <b>0.68 %</b> sur les salaires du personnel <b>permanent et intérimaire</b></li><li>• <b>Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage :</b> <b>%</b> sur les salaires du <b>personnel permanent</b></li></ul>

<sup>9</sup> GEIQ - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

<sup>10</sup> ETT – Entreprises de Travail Temporaire  
Janvier 2018



### III. REPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

L'article **L6241-2** prévoit **les règles de répartition de la taxe d'apprentissage** :

Pour la taxe 2017 (masse salariale 2016), le montant de la taxe due est réparti en trois fractions :

- **51 %** pour la **Fraction Régionale** pour l'apprentissage (reversement au Trésor Public) ;
- **26 %** pour la fraction "**Quota**" dédiée au financement des CFA et sections d'apprentissage. Si l'entreprise a un apprenti, elle doit verser un "Concours Financier Obligatoire" au CFA de celui-ci (participation aux frais de formation), "sur la base du coût de formation fixé dans la convention de création et la liste des CFA publiée par le préfet de région" chaque année. En cas d'absence de publication du coût de formation, un montant forfaitaire de 3 000 euros est prévu ;
- **23 %** pour la fraction "**Hors Quota**" (ou barème) dédiée au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage (sauf pour le complément des Concours Financiers Obligatoires).

**Exception** faite pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, où le Hors Quota n'existe pas. (voir ch. VIII)



#### A. Fraction Régionale pour l'apprentissage (art. L6241-2 – I)

Une première fraction de la taxe d'apprentissage est dénommée : " Fraction régionale pour l'apprentissage ". Elle est versée :

- au Trésor Public avant le **30 avril** de l'année concernée
- par **l'intermédiaire** des organismes collecteurs
- à hauteur de **51 %** du produit de la taxe due.

**Cette fraction est reversée aux régions**, à la collectivité territoriale de Corse et au Département de Mayotte **pour le financement du développement de l'apprentissage**. Elle est complétée par une part du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques versée aux régions pour le financement du développement de l'apprentissage, dans les conditions et selon les modalités de revalorisation prévues par l'article 29 de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015.



#### B. Le Quota d'apprentissage (art. L6241-2 – II et suivants du C. Tr.)

Le Quota, **26 % de la taxe**, est destiné à financer les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage. Les entreprises qui accueillent un ou plusieurs apprentis avec lesquels un contrat régulier d'apprentissage a été passé, doivent obligatoirement verser au CFA ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, à travers leur taxe et par l'intermédiaire de l'organisme collecteur **un Concours Financier Obligatoire (CFO)**.

Le montant de ce **CFO est au moins égal au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA**. La Loi de programmation sociale du 17.02.02 **oblige l'entreprise dont l'apprenti est présent au 31 décembre à verser un concours financier égal au coût réel de formation dans la limite du quota disponible.** (Art. L 6241-4 du C. du Tr.)

**Pour la collecte 2018**, salaires 2017 le CFO obligatoire à prendre en compte est égal au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA, publié par le préfet de région au plus tard le 31 décembre de l'année d'imposition. A défaut de publication, l'arrêté du 18.01.10 fixe le montant du CFO forfaitaire à **3 000 €** par apprenti présent au 31 décembre dans la limite du quota.

Si le Quota ne permet pas à l'entreprise de couvrir ses CFO, le montant de **la CSA éventuelle doit être obligatoirement affecté aux CFO**. Le solde de la CSA disponible, après versement du CFO, est affecté quant à lui librement par l'entreprise aux CFA, UFA ou SA de son choix.

Lorsque l'entreprise emploie plusieurs apprentis et que le montant du quota et de la CSA éventuelle ne permettent pas d'attribuer le CFO par apprenti, il est procédé à un versement **au prorata du nombre d'apprentis présents au 31.12 de l'année civile d'assujettissement.** (art. L6241-4 et art. R 6241-19 C. Tr.)

La présence d'un apprenti dans l'entreprise peut permettre à celle-ci, dans certaines conditions, d'être affranchie du paiement de la taxe d'apprentissage. (voir [ch. I p.2](#))

## 1. Le Quota disponible

Les entreprises qui n'ont pas accueilli d'apprenti(s) durant l'année civile ou dont la date de fin de contrat est située avant le 31.12, **sont libres d'affecter le quota d'apprentissage aux CFA de leur choix.**

Dans l'hypothèse où il resterait **un quota disponible après calcul des versements obligatoires**, celui-ci peut être affecté librement par l'entreprise aux CFA<sup>11</sup> de son choix.

## 2. Les frais des Centres de formations du secteur des banques et des assurances:

L'art. L6241-6 C. Tr.: « Les employeurs relevant du **secteur des banques et des assurances** où existaient, avant le 1.01.77, des centres de formation qui leur étaient propres, **sont exonérés de la fraction de taxe d'apprentissage** prévue à l'article L6241-2 - II (**Quota**), s'ils apportent des concours financiers à ces centres, **par l'intermédiaire d'un collecteur**, et s'engagent à assurer à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle et âgés de vingt ans au plus une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.»

## 3. Les ressources des CFA

Les **ressources annuelles** d'un CFA ou d'une SA 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 de création du CFA ou de la SA, ces coûts sont déterminés, par la Région et par la collectivité territoriale de Corse. Lorsque les ressources annuelles d'un CFA sont supérieures à ce montant maximum, **les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.** (Art. L6233-1 C. Tr.)

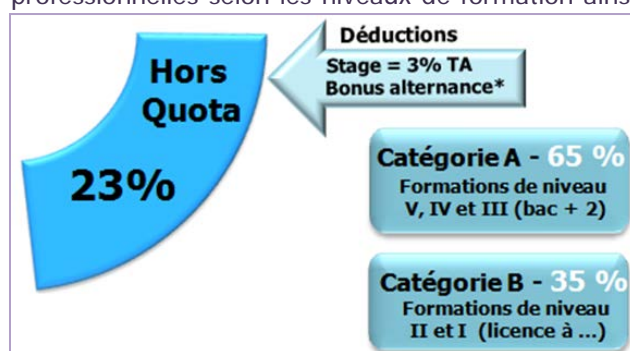
## C. LE HORS QUOTA (à l'exception d'Alsace/Moselle) (art. L6241-2 – III et L6241-8 C. Tr.)

Le **Hors Quota** ou **Barème** représente **23 % de la taxe brute**. L'entreprise doit observer la répartition des dépenses en faveur des premières formations technologiques et professionnelles selon les niveaux de formation ainsi définis à l'art. R 6241-22 / 23/ 24 C.tr. :

Catégorie A : niveaux **V, IV et III**

Catégorie B : niveaux **II et I**

Les formations technologiques et professionnelles doivent conduire à des diplômes ou titres inscrits au RNCP et être dispensées par **l'un des établissements d'art. L6241-9** :



1. ... publics d'enseignement du second degré ;
2. ... privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'Etat ...
3. ... publics d'enseignement supérieur ;
4. ... gérés par une chambre consulaire ;
5. ... privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;
6. ... 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. ;

**Par dérogation**, des organismes et services mentionnés aux 1° à 5° de l'art. **L6241-10 du C. Tr.**, implantés dans la région ;

et les organismes figurant sur une liste établie **par arrêté**, 6° de l'art. **L6241-10** du C. Tr, les arrêtés de 2015 ont habilité 30 associations, 3 fondations et l'ONISEP.

**L'arrêté ministériel paru au JO du 14.12.16 fixe pour la liste des organismes habilités à recevoir la fraction « hors quota » - 41 organismes sont ainsi habilités.**

<sup>11</sup> Les CFA et les établissements d'art. L. 6241 - 5 du Code du Travail  
Janvier 2018

## 1 Répartition des dépenses par niveau de formation

### Habilitation des établissements d'enseignement à percevoir la Taxe d'Apprentissage

Le Préfet de région doit publier, **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle la Taxe d'Apprentissage est due, la liste des formations habilitées à percevoir la Taxe d'Apprentissage (art. R6241-10 et R 6241-3 du C. du Tr.) Cette liste contient les informations relatives aux :

- **CFA / SA** - leur **habilitation en Quota** et les coûts réels de formation s'il s'agit d'un CFA. Permet aux entreprises de connaître le montant du CFO d'un apprenti,
- **écoles, services et organismes susceptibles de percevoir du Hors Quota / Barème.**

Les listes préfectorales sont accessibles sur les sites web des Préfectures de région.

**Les listes diffusées par les Préfectures de région ne sont pas exhaustives et font l'objet de publications rectificatives après le 31 décembre.**

<b>Catégorie A</b>	Etablissements techniques et agricoles, publics ou privés préparant à :
Formation d'insertion <b>CAP à BAC + 2</b> Niveau V, IV et III de l'EN	<ul style="list-style-type: none"><li>• DIMA en apprentissage (en fonction des régions)</li><li>• Certificat d'Aptitude Professionnelle (<b>CAP</b>)</li><li>• Brevet d'Enseignement Professionnel (<b>BEP</b>)</li><li>• Brevet Professionnel</li><li>• <b>Bac Technologique et Professionnel</b></li><li>• <b>BTS</b></li><li>• <b>DUT, IUT ; DEUST</b></li></ul>
<b>Catégorie B</b>	Etablissements techniques et agricoles, publics ou privés préparant à :
Formation professionnelle et Technologique BAC + 3 et plus Niveau II et I de l'EN	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Licence professionnelle</b></li><li>• <b>Master I, MST, MSG, DSCG</b></li><li>• <b>Écoles de haut enseignement économique et commercial, laboratoires</b></li><li>• <b>Ecoles d'Ingénieurs publiques ou privées</b></li><li>• <b>Master II</b></li><li>• <b>Prépas au Master II et au diplôme d'ingénieur, Doctorat ...</b></li></ul>

Sous réserve d'avoir satisfait aux obligations relatives au quota d'apprentissage, l'entreprise est **dispensée de respecter les pourcentages de répartition du HQ** lorsque le montant de la taxe brute n'excède **pas 415 € pour la taxe 2018, salaires 2017.**

Ces entreprises peuvent participer aux niveaux de formation de leur choix (Décret n° 2014-985 du 28/08/2014).



## 2. Tableau de répartition des dépenses en faveur des premières formations technologiques et professionnelles (art. R6241-22 et 23 C. Tr.)

Catégorie	Niveaux de formation de E N	Pourcentage affecté
<b>A</b>	Niveaux III, IV et V	<b>65 %</b>
<b>B</b>	Niveaux I et II	<b>35%</b>



### 3. L'utilisation du Hors Quota (2° d'art. L6241-8 C. tr.)

Les fonds du Hors Quota peuvent être librement affectés par les entreprises aux établissements qui sont habilités à cet effet - qui figurent sur les listes diffusées par les Préfectures de région. **Les CFA / SA par conséquent ne peuvent pas être financés par cette fraction.**

Cependant, le 2° de l'art. L6241-8 C. Tr. prévoit **une exception** pour les entreprises qui souhaitent **compléter les CFO de leurs apprentis**. Ce versement doit respecter les règles suivantes :

- Le CFO n'est pas couvert en raison du montant (Quota + CSA éventuelle) insuffisant ;
- Le versement vient en complément et à hauteur du CFO ;
- Le versement et le montant versés au titre du Quota ne peuvent pas dépasser le montant du CFO ;
- Le versement est à la discrétion de l'entreprise.

### D. LES FRAIS DE COLLECTE ET DE GESTION

**Arrêté du 27 mars 2015** du Ministère du Travail sur les règles de plafonnement et d'imputation des frais de collecte et de gestion des OCTA (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) fixe les règles actuellement en vigueur. Les frais doivent :

- être limités à 2,21 % de la collecte encaissée "lorsque le montant de la collecte est au plus égal à 6,8 millions d'euros",
- à 1,62 % quand elle est supérieure à 6,8 millions d'euros et inférieure à 68 millions d'euros sans que ce résultat puisse être inférieur à 150 280 euros ;
- à 1,10 % quand elle est égale ou supérieure à 68 millions d'euros, sans que ce résultat puisse être inférieur à 1,1 million d'euro.

Ces frais doivent être prélevés sur les fonds de la taxe d'apprentissage, « à l'exclusion des sommes perçues au titre de la fraction régionale de la taxe », soit 51 % du total, "dans la limite de 1,5 % des fonds précités (hors fraction régionale.)

## IV. LES EXONERATIONS DU HORS QUOTA DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

### 1. Les déductions pour frais de stages en milieu professionnel

Les stages intégrés au cursus, de la formation initiale, effectués en milieu professionnel en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement professionnel et/ou technologique, ouvrent droit dans certains cas à une déduction partielle de la taxe d'apprentissage au titre du Hors Quota. Un forfait journalier, selon le niveau de la formation, est fixé chaque année. Ce forfait s'applique par jour de présence effective du stagiaire dans l'entreprise et, pour les salaires 2017, il est de :

- ▶ Catégorie A (Niveaux III, IV et V) : 25 € par jour ouvré et par stagiaire,
- ▶ Catégorie B (Niveaux I et II) : 36 € par jour ouvré et par stagiaire,

Pour être déductible, la Convention de stage doit répondre à certaines conditions, à savoir :

#### 1. Le stage doit être «intégré au cursus»

Tout étudiant inscrit dans une formation supérieure, diplômante ou non, doit, s'il désire effectuer un stage en entreprise, conclure une convention de stage. Peu importe que le stage soit obligatoire ou optionnel, il doit toutefois être intégré au cursus pédagogique.

Le décret élargit la notion de stage « intégré dans le cursus », en incluant trois nouvelles catégories de stages organisés dans le cadre :

- \* de formations qui permettent une réorientation et qui sont proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement ;



- \* de formations complémentaires qui sont destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle, et qui sont validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant ;
- \* des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement où il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un **contrat pédagogique**.

2. La convention doit être obligatoirement signée par les trois parties (établissement, entreprise, stagiaire). Ne sont pas admises les conventions signées par un organisme de Formation Professionnelle Continue (ex : Contrat de professionnalisation).
3. L'établissement et la formation poursuivie par le stagiaire doivent être habilités à percevoir la taxe d'apprentissage.
4. Le stagiaire ne doit pas être rémunéré. Il peut percevoir des « gratifications ou indemnités de stage ». Elles sont obligatoires pour les stages de l'enseignement supérieur, lorsque la durée est > à 2 mois consécutifs ou non consécutifs.
5. Le stage ne doit pas être pris en charge par l'Etat, la Région, le Pôle Emploi, le CNASEA, l'AFPA, ni le GRETA.


**Le montant de cette déduction est plafonné à 3 % de la taxe d'apprentissage** et déduit du Hors Quota (23% de la taxe brute – Art L 6241-8-1 C.tr.) dans la catégorie où s'inscrit le niveau du stage.

## 2. Activités Dérogatoires (AD)

**C'est la liste des organismes et services habilités à titre dérogatoire prévus à l'art. L6241-10 du Code du travail. Elle comprend :**

- Les Ecoles de la deuxième chance
- Les établissements ... qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social
- Les établissements ... du 5° du I de l'art. L312-1 du C. de l'action sociale et des familles.
- Les établissements ... à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés (12 du I de l'art. L 312-1)
- Les organismes d'art. L6111-5, reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie
- Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté ... agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Les versements à ce titre sont plafonnés à **26% du Hors Quota** et répartis indifféremment entre les catégories A et B.

 **L'arrêté ministériel du 12.12.16 fixe la liste de 41 organismes habilités à recevoir la fraction « hors quota » - à titre dérogatoire prévus au 6° de l'art. L6241-10.**

## 3. Subvention en matériel / Dons en nature

Subventions en Matériels sous forme de matériels sont maintenues et prévues à l'article L6241-8-1 C. du Tr. Elles sont désormais prévues aussi pour les CFA. En cas de subvention en matériel, **l'exonération est accordée dans les conditions suivantes :**

- Le matériel doit présenter un intérêt pédagogique incontestable, en relation directe avec les formations dispensées dans l'établissement (le chef d'établissement délivrera un certificat indiquant la spécialité des sections auxquelles sera affecté le matériel livré ainsi que le diplôme préparé).
- **La valeur du matériel :**
  - \* Pour le matériel relevant des stocks et en cours : retenir la valeur d'inventaire ou actuelle
  - \* Pour le matériel relevant des immobilisations corporelles : retenir la valeur comptable résiduelle
- **Les pièces à fournir :**
  - \* Par l'entreprise au chef d'établissement : les pièces et extraits de documents comptables justifiant de la valeur des matériels. Cette transmission précise les coordonnées du collecteur choisi par l'entreprise.



\* Par l'entreprise au collecteur : la copie des pièces et extraits de documents comptables justifiant de la valeur des matériels, de l'attestation et du reçu.

\* Par le chef d'établissement à l'entreprise : un reçu destiné à l'entreprise daté du jour de la livraison des matériels indiquant la valeur comptable justifiée par l'entreprise.

➤ **Contrôle** : L'organisme procède à la vérification des pièces transmises, assure un suivi extra comptable et informe l'entreprise, si nécessaire, des anomalies constatées.

#### 4. Le bonus alternance


Cette créance à déduire a déjà été exposée (voir **1-b**) p. 6). Le montant est déductible sur la taxe brute comme les frais de stage. La déduction est imputée sur le Hors Quota sans application de la répartition par catégories de formation A et B.

Pour les entreprises d'Alsace Moselle qui ne font pas de versement au titre de Hors Quota, le montant est déductible directement sur la taxe brute.

### V. ORGANISME COLLECTEUR

#### 1. Les principes (art. L6242-3-1)

La législation a renforcé les obligations et les prérogatives de ces derniers, qui sont appelés à être des auxiliaires de l'administration fiscale pour l'intégralité des flux relatifs à la taxe d'apprentissage. L'intermédiation des collecteurs est obligatoire pour le paiement de la TA et la CSA.



**Pour la collecte 2018 salaires 2017 les entreprises assujetties restent libres d'orienter via un organisme collecteur unique**, des versements au bénéfice d'établissements habilités de leur choix. **Décret n° 2017-1878 du 29.12.2017** relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser. Elles peuvent s'acquitter de l'intégralité de leur taxe d'apprentissage **auprès de l'organisme de leur choix**.

##### **Pour la collecte de la taxe 2018 sur les salaires 2017 :**

\* Deux types de collecteurs de Taxe d'apprentissage sont habilités à collecter la taxe (Art. L 6242-1 C. du Tr.)

\* **Au niveau national, seuls les OPCA** sont habilités par l'Etat à collecter, sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir (**Art. L 6332-1 C. du Tr.**)

\* 19 collecteurs nationaux de branche (**2 interprofessionnels** pour collecter la TA dans toutes les branches) **Décret 2014-986 du 29.08.14 et Décret n° 2017-1878 du 29.12.2017**

\* **Au niveau régional**, un collecteur Inter-consulaire qui regroupe la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre de l'Agriculture (**Art. L 6242-2 C. du Tr.**)

#### 2. Information des CFA par les redevables de la taxe

**Principe** : Les redevables de la Taxe d'apprentissage doivent informer les CFA et les SA (sections d'apprentissage) des montants qu'ils doivent ou qu'ils décident de leur affecter (CFO / Quota disponible). L'entreprise **peut mandater son collecteur**, afin d'informer les CFA / SA des sommes qu'elle doit ou qu'elle décide de leur affecter. Le collecteur 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, une copie du récapitulatif adressé aux CFA / SA bénéficiaires des versements.

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

### 3. Les obligations des entreprises, des collecteurs et le calendrier de la TA :

- **28 février** : date limite de versement de la taxe d'apprentissage et de la CSA auprès d'un collecteur par les entreprises,
- **30 avril** : date limite de versement au Trésor public de la fraction régionale par les OCTA ;
- **15 mai** : envoi aux régions des propositions de répartition des fonds libres du quota (TA et CSA) avec mention des fonds affectés et information par les OPCA des contributions versées au titre de la formation professionnelle continue ;
- **1er juillet** : notification par les conseils régionaux de leurs recommandations de répartition des fonds non affectés aux OCTA ;
- **15 juillet** : date limite de versement par les OCTA de la taxe d'apprentissage et de la CSA aux établissements bénéficiaires (CFA et autres établissements, organismes et services) ;
- **1er août** : informations des CREFOP par les OCTA concernant les versements effectués au titre du hors quota.

## VI. AUCUN DOCUMENT A TRANSMETTRE AUX SERVICES DES IMPÔTS DES ENTREPRISES

La déclaration relative à la Taxe d'apprentissage : **le Formulaire CERFA 2482 est supprimé, ainsi que son expédition aux SIE et/ou DGE.** Elle est remplacée par une mention au sein de la Déclaration Dématérialisée Des Données Sociales = DDDS.

**Il n'y a plus de documents à transmettre à l'administration fiscale.**

## VII. DELAIS ET PENALITES

### 1. Date limite de versement :

Les règlements à un collecteur doivent être effectués **avant le 1 mars 2018.**

- Pénalités de retard de versement :

 **En cas de retard, défaut ou insuffisance de paiement des contributions relatives à l'apprentissage**, l'entreprise doit effectuer **avant le 30 avril 2018 un paiement de régularisation** auprès du SIE / ou DGE dont elle dépend, à l'aide du CERFA 2485. Dans ce cas, les montants dus ou restants de **TA et de la CSA (s'il y a lieu d'être) sont majorés de 100%.**

La vérification, le contrôle de l'assiette de l'application du taux global et de l'exacte liquidation de la taxe d'apprentissage relèvent de **la compétence de la Direction Générale des Finances Publiques.**

La taxe d'apprentissage est recouvrée selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires (art. 1678 quinquies CGI). Les réclamations concernant la Taxe d'apprentissage sont présentées, instruites et jugées comme en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Les agents chargés du contrôle de la FPC sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux OCTA au titre de la CSA (art. L6252-4-1 du C. tr.)

### 2. Déclaration inexacte

- En cas de déclaration inexacte les sanctions applicables sont :

Un intérêt de **0,75% par mois de retard** de la date d'exigibilité. Une majoration de **40%** en cas de **mauvaise foi** et de **80%** en cas de **manœuvres frauduleuses**. En cas de **d'exonération trop importante**, la majoration est de **10%**. Le **défaut de production d'un document** permettant le contrôle peut donner lieu à une **amende fiscale de 15 euros** par document, si ce dernier n'est pas fourni spontanément ou à la première demande.

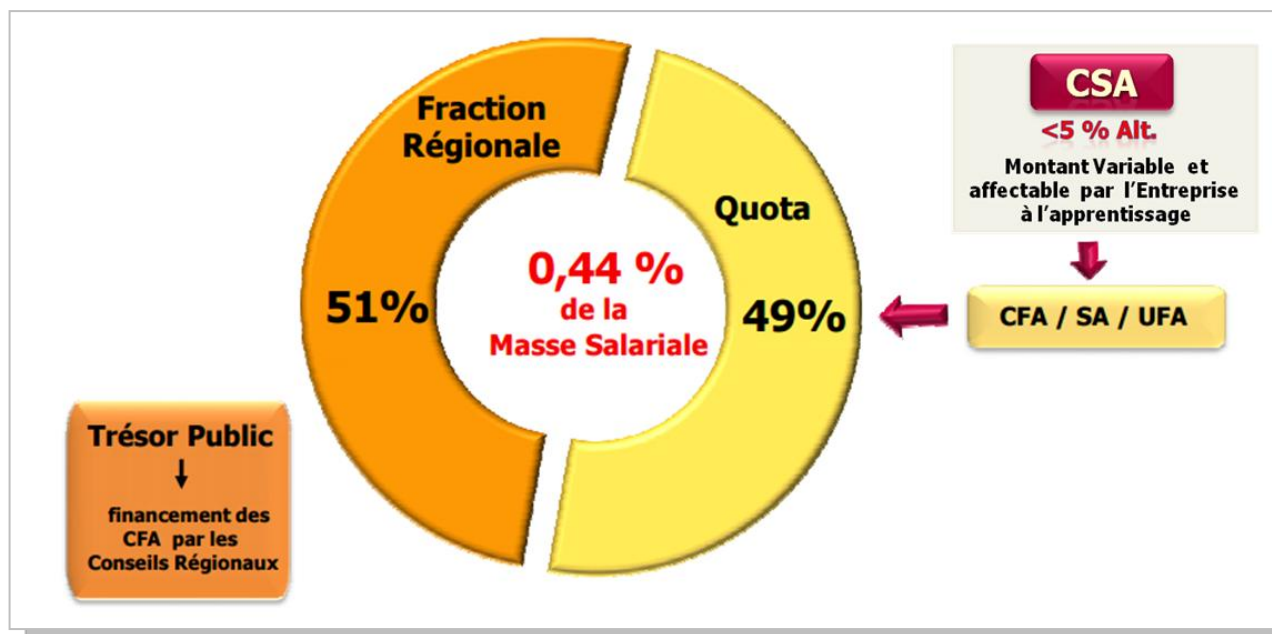
**Attention** : L'ensemble des documents permettant de justifier les versements est **à conserver 3 ans.**

## VIII. CAS PARTICULIER DE L'ALSACE-MOSELLE

Les salaires à prendre en compte sont les salaires versés dans les entreprises situées dans les départements du **Bas-Rhin (67)**, **Haut-Rhin (68)** et de **la Moselle (57)**.

Le taux réduit de la taxe brute dans ces trois départements est fixé à **0,44 % de la masse salariale** des entreprises concernées et représente exclusivement le quota d'apprentissage.

**La part de la Fraction régionale est de 51% de la TA. La part du Quota est de 49%** (financement des CFA)  
**Il n'existe pas de Hors Quota**. Les frais de stages ne s'imputent pas pour ces départements.



## REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : CONTRIBUTIONS

### A – Modification des règles de calculs :

<b>AVANT REFORME (Taux légaux)</b>		<b>COLLECTE 2018 (taux légaux)</b>	
<b>1 à 10 salariés</b>  <b><u>0.55%</u></b>	Professionnalisation : <b>0.15 %</b> Plan de formation : <b>0.40 %</b>  Dont 13 % de FPSPP  <i>Reversement en totalité à l'OPCA</i>	<b>1 à 10 salariés</b>  <b><u>0.55%</u></b>	Professionnalisation : <b>0.15 %</b> Plan de formation : <b>0.40 %</b>   <i>Reversement en totalité à l'OPCA</i>
<b>10 à 19 salariés</b>  <b><u>1.05%</u></b>	Professionnalisation : <b>0.15 %</b> Plan de formation : <b>0.90 %</b>  Dont 13 % de FPSPP  <i>Reversement à l'OPCA sauf plan libre</i>	<b>11 à 49 salariés</b>  <b><u>1%</u></b>	Professionnalisation : <b>0.30 %</b> Plan de formation : <b>0.20 %</b> <b>FPSP : 0.15%</b> <b>CIF : 0.15%*</b>  <i>Reversement en totalité à l'OPCA</i>  <b>CPF : 0.20 %</b>  <i>Reversement en totalité à l'OPCA ou gestion interne par l'entreprise</i>
<b>20 salariés et plus</b>  <b><u>1.6%</u></b>	Professionnalisation : <b>0.50 %</b> Plan de formation : <b>0.90 %</b>  Dont 13 % de FPSPP  <i>Reversement à l'OPCA sauf plan libre</i>  <b>CIF : 0.2 %</b>  <i>Reversement à l'OPACIF ou au FONGECIF</i>	<b>50 à 299 salariés</b>  <b><u>1%</u></b>	Professionnalisation : <b>0.30 %</b> Plan de formation : <b>0.10 %</b> <b>FPSP : 0.20%</b> <b>CIF : 0.20%*</b>  <i>Reversement en totalité à l'OPCA</i>  <b>CPF : 0.20 %</b>  <i>Reversement en totalité à l'OPCA ou gestion interne par l'entreprise</i>
		<b>300 salariés et plus</b>  <b><u>1%</u></b>	Professionnalisation : <b>0.40 %</b> Plan de formation : <b>suppression</b> <b>FPSP : 0.20%</b> <b>CIF : 0.20%*</b>  <i>Reversement en totalité à l'OPCA</i>  <b>CPF : 0.20 %</b>  <i>Reversement en totalité à l'OPCA ou gestion interne par l'entreprise</i>

\*Suppression de tout versement au FONGECIF, versement de la contribution à l'OPCA. Le FONGECIF et les OPACIF bénéficieront du reversement des fonds et demeurent les seuls interlocuteurs pour toute demande.

## B – Modifications des règles du franchissement de seuil :

Année de seuil	AVANT REFORME (collecte 2015)*		COLLECTE 2018 **
	Passage à plus de 10 salariés	Passage à plus de 20 salariés	Passage à plus de 11 salariés
N-1	Régime des moins de 10 salariés	Taux Professionnalisation – <b>0.30 %</b> Régime des moins de 20 salariés pour le CIF ( <b>disparition du 0.2 % CIF</b> )	Régime des moins de 11 salariés
N-2	Régime des moins de 10 salariés	Taux Professionnalisation – <b>0.15 %</b> Régime des moins de 20 salariés pour le CIF ( <b>disparition du 0.2 % CIF</b> )	Régime des moins de 11 salariés
N-3	Régime des moins de 10 salariés	<b>Régime des 10 à 19 salariés</b> Régime des moins de 20 salariés pour le CIF ( <b>disparition du 0.2 % CIF</b> )	Régime des moins de 11 salariés
N-4	Taux du Plan Formation – <b>0.30 %</b>	Taux Professionnalisation – <b>0.30 %</b> Taux 0.2 % CIF – <b>0.15 %</b>	Taux global 1 % diminué de 0.30%
N-5	Taux du Plan Formation – <b>0.20 %</b>	Taux Professionnalisation – <b>0.20 %</b> Taux 0.2 % CIF – <b>0.10 %</b>	Taux global 1 % diminué de 0.10 %
N-6	Taux du Plan Formation – <b>0.10 %</b>	Taux Professionnalisation – <b>0.10 %</b> Taux 0.2 % CIF – <b>0.05 %</b>	Taux global 1 % diminué de 0.10 % (dérogation au titre de la collecte 2018)

\* Hors règle du double lissage et de l'application des règles antérieures à 2008

\*\* Suppression de toute législation antérieure, disparition des anciens systèmes de lissage en cours d'application.