

ISSN 1769 - 4000

N° 20 – FORMATION n° 6

Sur www.fntp.fr le 6 février 2020 - [Abonnez-vous](#)

CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À L'APPRENTISSAGE : LE BORDEREAU DE VERSEMENT SUR LE SITE DE CONSTRUCTYS

L'essentiel

- Vous êtes une entreprise de **250 salariés et plus**, redevables de la taxe d'apprentissage ;
- Le nombre annuel moyen de salariés dans votre entreprise en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, de jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) et de jeunes bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la REcherche (CIFRE) est **inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de votre entreprise** ;

Vous êtes alors assujetti à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La date limite pour vous acquitter de cette contribution est le 29 février 2020 : [téléchargez le bordereau de versement à compléter](#) sur le site de Constructys.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Article 1609 quinquies du Code général des impôts.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018

Contact : formation@fntp.fr



QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA CSA ?

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les entreprises de 250 salariés et plus, redevables de la taxe d'apprentissage, et dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la REcherche (CIFRE) est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Calcul de l'effectif annuel moyen

L'effectif à prendre en compte est calculé au 31 décembre 2019, tous établissements confondus. L'effectif de l'entreprise au 31 décembre est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Pour la détermination des effectifs de chaque mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Les salariés sont pris en compte :

- pour 1 unité chacun quand ils sont en CDI à plein temps, travailleurs à domicile et représentants de commerce à cartes multiples ;
- au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois quand ils sont intermittents, en CDD ou mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure autre qu'une entreprise de travail temporaire (sauf s'il s'agit du remplacement d'une personne absente) ;
- au prorata du temps de travail prévu par le contrat de travail par rapport au temps normal de travail pour les salariés à temps partiel.

Les salariés exclus

Ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail intermittent ou mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- les salariés intérimaires lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les apprentis jusqu'au terme de leur contrat ou jusqu'à la fin de la période d'apprentissage si le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation, jusqu'au terme de leur contrat si CDD, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée ;
- les titulaires d'un contrat initiative emploi ;
- les jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) ;
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis moins d'un an.

Calcul du nombre moyen annuel de salariés en alternance, de jeunes en VIE ou bénéficiant d'une CIFRE

Sont pris en compte :

- les salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et, **pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat** ;
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ;
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Les CIFRE sont des conventions par lesquelles un étudiant inscrit en doctorat est engagé sous contrat à durée indéterminée ou déterminée par une entreprise qui reçoit une subvention du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche couvrant une partie des salaires perçus par le doctorant en contrepartie de ses travaux de recherches.

Le nombre de titulaires d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle est déterminé par année civile. Il est égal à la moyenne sur l'année du nombre mensuel de ces contrats, tous établissements confondus. Le cas échéant, le chiffre obtenu est arrondi au centième le plus proche.

Pour la détermination du nombre mensuel, il est tenu compte du nombre de contrats en cours à un moment quelconque du mois, avec une pondération en fonction de la durée effective du contrat :

- les salariés en insertion professionnelle à temps complet dont le contrat de travail est en cours du 1^{er} au dernier jour du mois sont comptés pour une unité ;
- pour ceux embauchés ou débauchés au cours du mois ou à temps partiel, ce nombre est réduit à due proportion de leur durée de travail au cours du mois par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable au contrat considéré, comme pour le décompte des effectifs de l'entreprise.

QUELLES SONT LES ENTREPRISES EXONÉRÉES ? _____

Les entreprises ayant **au moins 3 % d'alternants** dans leurs effectifs annuels moyens (exclusivement les bénéficiaires de contrats de professionnalisation et d'apprentissage) peuvent être exonérées dans les deux cas suivants :

- Si elles ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente ;
- Ou si elles appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et qu'elles ont connu une progression de l'effectif annuel moyen de leurs alternants dans les conditions prévues par l'accord.

À ce jour, la branche des Travaux Publics ne dispose pas d'accord sur ce point. Cette dernière condition n'est donc pas applicable aux entreprises des Travaux Publics.

Notez-le : le nombre de salariés embauchés à contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage doit désormais être retenu pour l'appréciation du quota de 5 % et du seuil de 3 % susvisés, pendant l'année qui suit la fin du contrat de professionnalisation et d'apprentissage.

QUELLE EST L'ASSIETTE DE LA CSA ?

La CSA est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage : il s'agit de la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale versées aux salariés au cours de 2019 majorée de 11,5 % au titre des congés payés (Les employeurs conservent toutefois la possibilité de rapporter à la masse salariale imposable, les indemnités de congés payés et la prime conventionnelle de vacances versées par les caisses pour leur montant réel).

La masse salariale s'apprécie tous établissements confondus.

Il convient toutefois de séparer les établissements situés en Alsace-Moselle, soumis à un régime spécifique.

QUEL EST LE TAUX DE LA CSA ?

Le taux de la CSA varie selon trois facteurs :

- la taille de l'entreprise ;
- sa situation au regard du seuil d'alternants, VIE et CIFFRE dans l'entreprise ;
- l'implantation de ses établissements.

% de salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage VIE, CIFRE	Taux de la CSA en Métropole + DOM	Taux de la CSA dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle
Moins de 1 % (entreprises de moins de 2 000 salariés)	0,4 %	0,208 %
Moins de 1 % (entreprises de 2 000 salariés et plus)	0,6 %	0,312 %
Entre 1 % et 2 %	0,2 %	0,104 %
Entre 2 % et 3 %	0,1 %	0,052 %
Entre 3 % et 4 %	0,05 %	0,026 %
Entre 4 % et 5 %	0,05 %	0,026 %

Le montant de la CSA est déterminé en appliquant ce taux à la masse salariale.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA CSA ?

Les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent mentionner leur assujettissement ou non à la CSA, et le cas échéant, l'assiette de cette contribution, sur la déclaration sociale nominative (DSN) qu'elles souscrivent.

Les entreprises assujetties à la CSA au titre de 2019 doivent s'en acquitter avant le 1^{er} mars 2020 auprès de Constructys via un bordereau spécifique à compléter en ligne : [téléchargez le bordereau de versement à compléter sur le site de Constructys](#).

Le règlement peut s'effectuer soit par chèque à l'ordre de « Constructys », soit par virement.

Si l'entreprise ne verse pas la CSA avant le 1^{er} mars, elle devra s'en acquitter auprès du Trésor Public avant le 30 avril, majorée de l'insuffisance constatée (soit le double).