



La taxe d'apprentissage 2018

Guide d'utilisation





Avant-propos

Depuis plusieurs années, la Profession s'efforce d'implanter une offre de formation initiale sur l'ensemble du territoire, notamment par le biais de l'apprentissage, afin de permettre aux jeunes de se former aux métiers des Travaux Publics au plus près de chez eux.

Actuellement, près de 34 000 jeunes suivent une formation dans un établissement préparant aux métiers des Travaux Publics, dont plus de 8 000 apprentis.

Ces résultats ont pu être obtenus grâce à votre soutien financier, issu de la taxe d'apprentissage.

La taxe d'apprentissage est le seul impôt que vous pouvez affecter aux établissements de votre choix.

Pour choisir en toute connaissance de cause et mieux comprendre le fonctionnement de cet impôt, nous avons décidé de rédiger ce guide qui vous explique, étape par étape, la procédure à suivre.

En affectant votre taxe d'apprentissage aux établissements qui forment les jeunes à nos métiers, vous investissez dans la qualification de vos futurs collaborateurs et l'avenir de notre Profession.

Soyez acteur de la formation des jeunes : affectez votre taxe d'apprentissage à nos établissements de formation !

Sommaire



La taxe d'apprentissage en quelques mots.....	5
Chapitre I : Qui est redevable de la taxe d'apprentissage ?.....	6
Chapitre II : Comment calculer votre taxe d'apprentissage ?.....	7
I. Le taux de la taxe d'apprentissage.....	7
II. L'assiette de la taxe d'apprentissage.....	7
Chapitre III : Qui collecte la taxe d'apprentissage ?.....	8
Chapitre IV : Comment est composée la taxe d'apprentissage ?.....	9
Chapitre V : La fraction régionale pour l'apprentissage.....	10
Chapitre VI : Comment affecter la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage ?.....	11
I. L'entreprise n'emploie pas d'apprenti.....	11
II. L'entreprise emploie un ou plusieurs apprenti(s).....	11
III. Que faire lorsque le quota est insuffisant ?.....	12
IV. Que faire lorsque le quota est suffisant ?.....	12
Chapitre VII : Comment affecter la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage ?.....	13
I. Les sommes déductibles du hors quota.....	13
1.1 Les frais de stage des élèves et des étudiants	
1.2 La créance « bonus alternants »	
II. Quels sont les formations et les établissements bénéficiaires du hors quota ?.....	14
2.1 Les établissements dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles, hors du cadre de l'apprentissage	
- Qu'entend-on par « formations initiales technologiques et professionnelles » ?	
- Quels sont les établissements bénéficiaires ?	
- Où trouver la liste des formations ?	
- Comment répartir les dépenses relatives aux formations technologiques et professionnelles ?	
- Les dons en nature en faveur de ces établissements	
2.2 Les CFA ou sections d'apprentissage au titre du concours financier obligatoire ou sous forme de dons en nature	
- Le complément au concours financier obligatoire	
- Les dons en nature effectués à un CFA ou une section d'apprentissage	



Sommaire

Chapitre VIII : La contribution supplémentaire à l'apprentissage.....	18
I. Calcul de l'effectif annuel moyen.....	18
1.1 Les salariés pris en compte	
1.2 Les salariés exclus	
1.3 Le cadre d'appréciation de l'effectif annuel moyen	
1.4 La période d'appréciation de l'effectif annuel moyen	
1.5 Les modalités de calcul de l'effectif annuel moyen	
II. Le calcul du nombre moyen annuel de salariés en alternance, de jeunes en VIE ou bénéficiant d'une CIFRE.....	20
2.1 Les types de contrats pris en compte	
2.2 Cas particuliers	
III. Comment calculer le seuil minimum de personnes titulaires d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle ?.....	21
IV. Les possibilités d'exonération de la CSA pour certaines entreprises.....	22
V. Quelle est l'assiette de la CSA ?.....	23
VI. Quel est le taux de la CSA ?.....	23
VII. Quelles sont les modalités de versement de la CSA ?.....	24
Annexes.....	25
Bordereau de « pré-appel » de la taxe d'apprentissage	
Schéma de la taxe d'apprentissage	

La taxe d'apprentissage en quelques mots

La taxe d'apprentissage est un impôt qui a été institué par la loi de finances du 13 juillet 1925.

Elle est versée par les entreprises pour financer l'apprentissage et les formations initiales technologiques et professionnelles.

La taxe d'apprentissage est assise sur la masse salariale brute.

Son taux est de 0,68 % de la masse salariale, à l'exception des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour lesquels le taux est de 0,44 %.

Elle doit être versée avant le 1^{er} mars de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle est due à un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

La taxe d'apprentissage est le seul impôt qui peut être affecté par l'entreprise aux établissements de son choix.



Chapitre I :

Qui est redevable de la taxe d'apprentissage ?

Sont soumis à la taxe d'apprentissage :

- Les personnes physiques ou sociétés non soumises à l'impôt sur les sociétés lorsque ces personnes ou sociétés exercent une activité industrielle, commerciale ou artisanale.
- Les sociétés, associations et organismes passibles de l'impôt sur les sociétés quel que soit leur objet, à l'exception des organismes sans but lucratif soumis à cet impôt uniquement en raison de leurs revenus fonciers, agricoles ou mobiliers.
- Les sociétés coopératives de production, transformation, conservation et vente de produits agricoles ainsi que leurs unions.
- Les groupements d'intérêt économique exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale.

Sont affranchis de la taxe d'apprentissage :

- Les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels un contrat régulier d'apprentissage a été passé, lorsque la masse salariale pour l'année considérée n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel, soit 106 579 € pour la taxe due en 2018 au titre de 2017.
- Les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif l'enseignement.
- Les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles eux-mêmes exonérés de la taxe d'apprentissage.
- Les autres groupements d'employeurs sont exonérés à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel à leurs adhérents eux-mêmes non assujettis ou exonérés.

Chapitre II : Comment calculer votre taxe d'apprentissage ?

I. Le taux de la taxe d'apprentissage

En métropole et dans les DOM, le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à **0,68 %** de la masse salariale brute annuelle.

Par dérogation, le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à **0,44 % pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.**

Pour le calcul de la taxe d'apprentissage, les rémunérations imposables sont arrondies à l'euro le plus proche.

La fraction d'euro égale à 0,5 est comptée pour 1.

Exemple :

Soit une entreprise passible de la taxe d'apprentissage établie en Haute-Marne ayant versé à son personnel durant l'année N des rémunérations pour un montant de 99 999,50 €.

La taxe dont l'entreprise est redevable à acquitter en N+1 s'établira comme suit :

Rémunérations imposables arrondies à 100 000 €

Taux : 0,68 %, soit un montant de taxe de 680 €.

II. L'assiette de la taxe d'apprentissage

L'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage est identique à celle retenue pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Elle comprend toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail pendant l'année de référence du calcul de la taxe :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- le montant des cotisations salariales ;
- les indemnités ;
- les primes et gratifications ;
- tous les autres avantages en argent et en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

À noter que dans le Bâtiment et les Travaux Publics, cette assiette doit être majorée de 11,5 % pour congés payés.

Les employeurs d'apprentis peuvent retrancher de l'assiette de la taxe d'apprentissage :

- la totalité des rémunérations versées aux apprentis pour les employeurs de moins de 11 salariés,
- une partie des rémunérations égale à 11 % du SMIC pour les entreprises d'au moins 11 salariés.



Chapitre III :

Qui collecte la taxe d'apprentissage ?

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage doivent verser **l'intégralité de leur taxe** à un organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de leur choix **avant le 1^{er} mars** de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Deux types d'organismes peuvent être habilités par l'Etat pour collecter la taxe d'apprentissage :

- **Au niveau national**, les organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue (OPCA) peuvent être habilités à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises entrant dans leur champ de compétence professionnelle.

L'OPCA de la Construction a été habilité par arrêté du 23 novembre 2015, au niveau national, à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. L'OPCA de la Construction a décidé de déléguer la collecte à l'Union des Caisses de France Congés Intempéries BTP, c'est-à-dire au réseau des Caisses Congés Intempéries du Bâtiment et des Travaux Publics, pendant une durée de trois ans (2016, 2017, 2018).

Pour les entreprises de Travaux Publics, la CNETP procède en deux temps :

- Un bordereau dit de « pré-appel » est adressé aux entreprises adhérentes. Ce bordereau est à renseigner par l'entreprise avec toutes les informations nécessaires au calcul de la taxe d'apprentissage et à retourner à la caisse avant le 9 février 2018.
- La caisse vérifie les éléments transmis par l'entreprise. Elle émet ensuite un bordereau pré-rempli du montant de la taxe d'apprentissage due par l'entreprise. Cette dernière doit retourner le bordereau avec son règlement avant le 1^{er} mars. C'est sur ce bordereau que l'entreprise mentionnera les établissements de formation auxquels elle souhaite affecter sa taxe d'apprentissage.

Le modèle de bordereau de « pré-appel » ainsi que la notice explicative sont joints en annexe.

La CNETP adresse ensuite, avant le 30 avril, à chaque entreprise ayant versé sa taxe d'apprentissage, un reçu libératoire justifiant le paiement de la taxe ainsi qu'un état récapitulatif concernant l'affectation aux établissements bénéficiaires.

- **Au niveau régional**, une seule chambre consulaire (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat ou chambre d'agriculture) est habilitée à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises dont le siège social ou un établissement est situé dans cette région.

Les entreprises sont tenues de verser l'intégralité de leur taxe d'apprentissage à un seul et même OCTA, soit à Constructys au niveau national, soit à la chambre consulaire au niveau régional.

Afin de renseigner les entreprises pendant la campagne de collecte 2018, Constructys a mis en place un N° vert, le 0 800 944 914. L'Union des Caisses de France Congés Intempéries BTP a également créé un site dédié : www.cibtp.fr/TA2018 pour orienter les entreprises et leur permettre de simuler et remplir en ligne leur taxe d'apprentissage.

Nota : les OPCA interprofessionnels (Agefos-PME et Opcalia) étaient habilités à titre transitoire, pour les collectes 2016 et 2017, à recevoir la taxe d'apprentissage de l'ensemble des entreprises. Cette période a été prolongée d'un an.

Si l'entreprise ne verse pas la taxe d'apprentissage à un OCTA, 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). Ce versement de régularisation est accompagné d'un bordereau n°2485, disponible sur www.impots.gouv.fr.



Chapitre IV : Comment est composée la taxe d'apprentissage ?

La taxe d'apprentissage se scinde en trois fractions :

- La fraction **régionale** pour l'apprentissage : **elle est égale à 51 % de la taxe d'apprentissage** ($51 \% \times 0,68 \%$).
La fraction régionale est versée par l'OCTA au Trésor Public, avant le 30 avril. Elle est ensuite reversée aux régions pour le financement du développement de l'apprentissage sur les territoires. Elle permet notamment de contribuer au financement des centres de formation d'apprentis.
- La fraction « **quota** » : **elle est égale à 26 % de la taxe d'apprentissage** ($26 \% \times 0,68 \%$), sauf pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle pour lesquels la fraction « quota » est égale à 49 % de la taxe d'apprentissage ($49 \% \times 0,44 \%$).

Elle est destinée **au financement exclusif des CFA et des sections d'apprentissage**.

- La fraction « **hors quota** » : elle est égale à **23 % de la taxe d'apprentissage** ($23 \% \times 0,68 \%$).
À noter que dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les entreprises sont exclusivement soumises à la fraction régionale et au quota et ne paient pas de hors quota. La fraction « hors quota » est destinée au financement des dépenses réellement exposées afin de favoriser les formations technologiques et professionnelles, hors apprentissage, sauf exceptions.

Pour la métropole (hors Alsace – Moselle) et les DOM
Taxe d'apprentissage à 0,68 % de la Masse Salariale

Part régionale
51 %

Quota
26 %

Hors quota
23 %

Pour l'Alsace et la Moselle
Taxe d'apprentissage à 0,44 % de la Masse Salariale

Part régionale
51 %

Quota
49 %

Hors quota
0 %



Chapitre V :

La fraction régionale pour l'apprentissage

Comme vu précédemment, la totalité de la taxe d'apprentissage doit être versée à un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

S'agissant de la fraction régionale pour l'apprentissage (51 % de la taxe d'apprentissage), celle-ci est ensuite reversée par l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage au Trésor Public puis reversée aux régions pour le financement du développement de l'apprentissage sur les territoires.



Comment affecter la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage ?

Le quota, égal à 26 % du montant de la taxe d'apprentissage, est exclusivement réservé au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) et des sections d'apprentissage (SA).

Ce montant est augmenté de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) pour les entreprises qui y sont soumises (cf. Chapitre VIII dédié à la CSA).

Exemple :

Une entreprise de 280 salariés est redevable de 150 000 € au titre de la taxe d'apprentissage (soit 0,68 % de sa masse salariale). La fraction quota de cette taxe s'élève donc à $150\,000 \times 26\% = 39\,000$ €. Cette entreprise est soumise à la CSA au taux de 0,1 % de sa masse salariale, soit environ 22 000 €. Le montant qu'elle aura à répartir dans les conditions fixées pour la fraction Quota est donc la somme de la fraction « Quota » et de la CSA, soit $39\,000 + 22\,000 = 61\,000$ €.

Attention ! Les entreprises ne peuvent pas effectuer de versement direct auprès des CFA ou des sections d'apprentissage. Elles doivent obligatoirement effectuer ce versement à un OCTA.

Deux situations sont à distinguer pour affecter le quota :

I. L'entreprise n'emploie pas d'apprenti

Dans ce cas, l'entreprise affecte le quota d'apprentissage (et éventuellement la CSA) aux CFA ou sections d'apprentissage de son choix. Elle indique dans le bordereau de collecte les noms et adresse de l'établissement bénéficiaire, son code UAI (Unité Administrative Immatriculée, ce code permet d'identifier l'établissement) ainsi que l'intitulé de la formation et le montant affecté pour chacun d'eux (en euros ou en %).

Si l'entreprise n'affecte pas les fonds aux CFA ou sections d'apprentissage, les fonds deviennent libres d'affectation. Dans ce cas, c'est l'OCTA qui pourra décider de leur affectation.

II. L'entreprise emploie un ou plusieurs apprentis au 31 décembre 2017

Dans ce cas, **elle doit contribuer au financement du CFA ou de la section d'apprentissage où est inscrit l'apprenti**, à hauteur du coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage et dans la limite de 26 % de la taxe d'apprentissage. C'est ce que l'on appelle **le concours financier obligatoire**.

L'entreprise indique dans le bordereau de collecte le nom de l'apprenti, les noms et adresse de l'établissement bénéficiaire, son code UAI, les dates du contrat d'apprentissage ainsi que l'intitulé de la formation et le montant affecté pour chacun d'eux. Elle joint également la copie du contrat d'apprentissage. Sont pris en compte les apprentis inscrits dans un CFA ou une section d'apprentissage au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due.

Exemple :

Pour la taxe d'apprentissage 2017, versée en 2018, seront pris en compte les apprentis inscrits au 31 décembre 2017.

La liste des coûts par apprenti est publiée par chaque préfet de région, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due. Elle est disponible sur le site internet de la préfecture de région. À défaut de publication de ce coût, le montant du concours financier est égal à un montant forfaitaire fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.



Comment affecter la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage ?

Ce montant est actuellement fixé à 3 000 € par apprenti. En cas de doute, le CFA d'accueil de l'apprenti peut apporter les précisions nécessaires.

III. Que faire lorsque le quota est insuffisant ?

Le montant du concours financier est plafonné au montant de la fraction « quota », le cas échéant augmenté du montant de la CSA.

Lorsqu'une entreprise a accueilli plusieurs apprentis inscrits dans des CFA ou des sections d'apprentissage différents et si la somme des versements obligatoires est supérieure à la fraction « quota » (augmentée, le cas échéant, du montant de la CSA), cette fraction est répartie, par l'employeur, au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans chacun d'entre eux.

Il convient donc de diviser la fraction « quota », et le cas échéant, la CSA, par le nombre d'apprentis présents au 31 décembre. Chaque CFA recevra autant de fractions ainsi calculées que d'apprentis qu'il accueille. Le résultat obtenu devra néanmoins être plafonné au coût par apprenti fixé dans la convention de création de CFA.

Exemple :

Part de la fraction « Quota » : 9 000 €

L'entreprise emploie 3 apprentis au 31 décembre 2017 :

L'apprenti X suit une formation pour laquelle le coût apprenti est fixé dans la convention de création du CFA à 4 000 €.

L'apprenti Y suit une formation pour laquelle le coût apprenti est fixé dans la convention de création du CFA à 6 000 €.

L'apprenti Z suit une formation pour laquelle le coût apprenti est fixé dans la convention de création du CFA à 2 000 €.

Les coûts de formation par apprenti ont été publiés par le préfet de région.

La somme des coûts de formation pour l'entreprise (qui est égale à 12 000 €) est supérieure à la fraction « Quota » (9 000 €).

L'entreprise divise sa fraction « quota » par le nombre d'apprentis présents au 31 décembre, soit $9\,000/3 = 3\,000$ € par apprenti.

Néanmoins, le concours financier attribué au titre de l'apprenti Z est plafonné au montant fixé dans la convention de création du CFA à 2 000 €.

L'excédent, soit 1 000 €, doit être réparti entre les autres CFA pour les apprentis inscrits au 31 décembre 2017.

La fraction « quota » sera donc répartie comme suit :

CFA de l'apprenti X : $3\,000$ € + 500 € = $3\,500$ €

CFA de l'apprenti Y : $3\,000$ € + 500 € = $3\,500$ €

CFA de l'apprenti Z : $2\,000$ €

IV. Que faire lorsque le quota est suffisant ?

Lorsque le quota, le cas échéant augmenté de la CSA, est suffisant pour couvrir l'ensemble des concours financiers dus aux CFA et sections d'apprentissage où est inscrit l'apprenti, le solde peut être affecté librement par l'entreprise aux CFA ou sections d'apprentissage de son choix.



Comment affecter la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage ?

La fraction « hors quota » représente 23 % de la taxe d'apprentissage. Le hors quota peut être affecté aux formations initiales technologiques et professionnelles, **hors apprentissage**.

Les formations en apprentissage peuvent toutefois bénéficier du hors quota, sous certaines conditions. Les entreprises peuvent ainsi affecter aux CFA ou aux sections d'apprentissage du hors quota lorsque le montant déjà versé, au titre du concours financier obligatoire, est inférieur au coût de la formation suivie par le jeune et dans la limite de ce coût.

Par ailleurs, certaines sommes sont déductibles du hors quota.

Les établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ne sont pas soumis à la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage.

I. Les sommes déductibles du « hors quota »

I.1 Les frais de stage des élèves et des étudiants

L'entreprise peut déduire de la fraction « hors quota » une somme calculée à raison du nombre de jeunes que l'entreprise accueille au cours de l'année dans le cadre de conventions de stage ou de périodes de formation en milieu professionnel.

Cette déduction est limitée à **3 % du montant** de la taxe due.

Les stages visés sont les stages ou périodes de formation en milieu professionnel des élèves ou étudiants préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Ces stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement.

La déduction au titre des frais de stage est calculée en appliquant à chaque jour de présence du stagiaire dans l'entreprise, un montant forfaitaire déterminé par l'administration en fonction du niveau du titre ou diplôme préparé par le stagiaire.

Les taux fixés pour la taxe due au titre des salaires versés en 2017 sont les suivants :

- Formation de niveaux V, IV et III : 25 € par jour de présence et par stagiaire,
- Formation de niveaux II et I : 36 € par jour de présence et par stagiaire.

Les jours de présence pris en compte sont ceux situés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

I.2 La créance « bonus alternants »

Les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre de salariés en contrat d'apprentissage et/ou de professionnalisation et/ou de jeunes en VIE (Volontariat International en Entreprise) ou CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la REcherche) dépasse **le seuil de 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise** bénéficient d'une créance sur le hors quota.



Comment affecter la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage ?

→ Quel est le montant de cette créance ?

La créance est égale à un montant forfaitaire (fixé par arrêté ministériel) par alternant excédant le seuil de 5 % de l'effectif de l'entreprise, dans la limite de 7 % de cet effectif.

Par alternants, on entend les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les jeunes en VIE ou bénéficiant d'une convention CIFRE.

L'arrêté du 9 décembre 2014 a fixé le montant forfaitaire à **400 €** par alternant supplémentaire. (A la date d'impression du présent guide, aucun nouvel arrêté n'a été publié).

La formule de calcul de la créance est la suivante :

$$\text{Créance} = \frac{\% \text{ alternants}^{(*)} - 5\%}{100} \times \text{effectif annuel moyen de l'entreprise} \times 400 \text{ €}$$

(*) employés par l'entreprise en 2017, plafonné à 7 %

Exemple :

Une entreprise a employé, en moyenne sur l'année 2017, 280 salariés, dont 30 en contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

a) Calcul du seuil d'alternants

$$(30/280) \times 100 = 10,71 \%$$

10,71% est > 5 % : l'entreprise peut donc bénéficier de la créance. Le montant de l'effectif d'alternants pris en compte est néanmoins plafonné à 7 %

b) Calcul de la créance

$$[(7-5)/100] \times 280 \times 400 = 2\,240 \text{ €}$$

→ Comment est imputée la créance ?

La créance s'impute sur le montant de la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage. Le surplus éventuel ne peut donner lieu ni à report, ni à restitution.

II. Quels sont les formations et établissements bénéficiaires du « hors quota » ?

2.1 Les établissements dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles, hors du cadre de l'apprentissage.

→ Qu'entend-on par « formations initiales technologiques et professionnelles » ?

Les formations technologiques et professionnelles susceptibles de bénéficier de la fraction « hors quota » sont celles qui sont dispensées dans le cadre de la formation initiale et qui conduisent à des diplômes ou des titres enregistrés au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation (niveaux V à I). Ces formations sont dispensées à temps complet et de manière continue.



Comment affecter la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage ?

→ Quels sont les établissements bénéficiaires ?

Les établissements susceptibles de bénéficier de la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage sont :

- Les établissements publics d'enseignement du second degré,
- Les établissements privés d'enseignement du second degré (sous contrat d'association avec l'État, ou accueillant des boursiers ou les écoles de production),
- Les établissements publics d'enseignement supérieur,
- Les établissements gérés par une chambre consulaire,
- Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif,
- Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

Peuvent également percevoir de la taxe d'apprentissage au titre du hors quota, les organismes suivants, mais **dans la limite de 26 % de la part « hors quota »** :

- Les Écoles de la deuxième chance,
- Les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE),
- Les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification,
- Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation,
- Des collèges comprenant une section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA),
- Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation,
- Les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie,
- Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

→ Où trouver la liste des formations ?

Le préfet de région publie chaque année, avant le 31 décembre, la liste des formations susceptibles de percevoir la taxe d'apprentissage au titre de la fraction « hors quota ».

Cette liste est disponible sur le site internet de la préfecture de région.



Comment affecter la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage ?

→ Comment répartir les dépenses relatives aux formations technologiques et professionnelles ?

Les entreprises doivent répartir leurs dépenses conformément à un barème unique de répartition fixé selon le niveau de formation dispensé par l'établissement :

Barème de répartition des dépenses consenties en faveur des formations technologiques et professionnelles		
Catégories	Niveaux de formation	Pourcentage affecté
A	Niveaux III, IV et V (CAP, Bac Pro, BTS, DUT)	65 %
B	Niveaux I et II (licence, Master, école d'ingénieurs)	35 %

A noter que les entreprises, dont le montant de la taxe d'apprentissage n'excède pas 415 €, sont dispensées de l'observation du barème de répartition et peuvent répartir leurs dépenses indifféremment sur l'une ou l'autre catégorie.

→ Les dons en nature en faveur de ces établissements

Les entreprises ont la possibilité de s'exonérer en tout ou partie de la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage en effectuant des dons en nature aux établissements visés ci-dessus.

Ces dons doivent avoir pour objet des matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation.

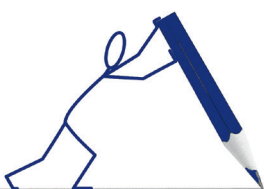
Comme les subventions, les dons en nature sont imputés à la catégorie du barème de répartition correspondant à la formation bénéficiaire du don.

Les dons en nature doivent être réalisés avant le 1^{er} mars de l'année qui suit l'année d'imposition. L'organisme bénéficiaire doit délivrer un reçu à l'entreprise.

2.2 Les CFA ou sections d'apprentissage au titre du concours financier obligatoire ou sous forme de dons en nature

→ Le complément au concours financier obligatoire

Lorsque le concours financier obligatoire est supérieur au quota (quota + éventuellement CSA), l'employeur d'apprenti peut affecter le solde (concours financier obligatoire – quota) sur le hors quota.



Comment affecter la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage ?

Exemple :

Une entreprise de 50 salariés avec un apprenti au 31/12/2017 au CFA X. Elle doit verser une taxe d'apprentissage de 10 000 €. Le coût de la formation est de 3 000 €.

La répartition de la taxe d'apprentissage s'effectue comme suit :

Fraction régionale : 51 % = 5 100 €

Quota : 26 % = 2 600 €

Hors quota : 23 % = 2 300 €

Compte tenu du coût de la formation fixé à 3 000 €, l'entreprise va affecter 2 600 € sur le quota au titre du concours financier obligatoire au CFA X formant son apprenti. Elle pourra affecter le solde, soit 400 € au CFA X sur le hors quota.

Il lui reste 1 900 € de hors quota qu'elle peut affecter aux établissements dispensant des formations initiales, hors du cadre de l'apprentissage :

- par exemple à un établissement dispensant des formations de niveau IV, soit $65 \% \times 1\,900 \text{ €} = 1\,235 \text{ €}$
- à un établissement d'enseignement supérieur, soit $35 \% \times 1\,900 \text{ €} = 665 \text{ €}$.

➔ **Les dons en nature effectués à un CFA ou une section d'apprentissage**

Depuis la loi du 17 août 2015, les entreprises ont la possibilité de déduire du hors quota, les subventions versées au CFA ou à la section d'apprentissage sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation (taxe en nature).



Chapitre VIII :

La contribution supplémentaire à l'apprentissage

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**.

I. Calcul de l'effectif annuel moyen

I.1 Les salariés pris en compte

Sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile,
- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail intermittent, 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 au moins un an, les salariés intérimaires, les salariés mis à disposition par les groupements d'employeurs. Ces salariés sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents,
- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Ces salariés sont pris en compte en divisant le volume horaire inscrit dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

I.2 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,



La contribution supplémentaire à l'apprentissage

- Les titulaires d'un contrat unique d'insertion,
- 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.

L'effectif annuel moyen de l'entreprise, tous établissements confondus, est déterminé par année civile. Il est égal à la moyenne des effectifs mensuels.

I.3 Cadre d'appréciation de l'effectif annuel moyen

Le nombre de salariés s'apprécie dans le cadre de l'entreprise, pour l'ensemble de ses établissements. À l'inverse, un groupe composé de plusieurs sociétés juridiquement distinctes apprécie son effectif au sein de chacune de ces structures juridiquement distinctes.

I.4 Période d'appréciation de l'effectif annuel moyen

L'effectif de l'entreprise est déterminé pour une année civile. Il s'apprécie donc du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 pour la taxe d'apprentissage versée en 2018 sur masse salariale brute 2017.

I.5 Modalités de calcul de l'effectif annuel moyen

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

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

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

Exemple :

Une entreprise dans laquelle la durée conventionnelle de travail est, pour les salariés à temps plein, de 35 heures par semaine a employé en 2017 :

- Du 1^{er} janvier au 31 décembre : 250 salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein,
- Du 1^{er} janvier au 20 mai : 20 salariés sous contrat à durée déterminée à temps plein (lorsqu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu) qui ont chacun travaillé 100 heures au cours du mois de mai,



La contribution supplémentaire à l'apprentissage

- Du 10 avril au 5 juin : 10 salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel (lorsqu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu), à raison de 24 heures hebdomadaires (soit 24 heures par semaine x 52 / 12 = 104 heures par mois) qui ont travaillé chacun 30 heures au mois d'avril et 15 heures au mois de juin,

- Du 1^{er} janvier au 31 mars : 10 salariés intérimaires à temps plein (lorsqu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu).

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est égal à : $[(250 \times 12) + (20 \times 4 + 20 \times 100/151,67) + ((10 \times 30/104 + 10 + 10 \times 15/104) \times 24/35) + (10 \times 3)] / 12 = 261,08$ salariés.

L'entreprise a un effectif annuel moyen supérieur à 250 salariés. Elle doit donc vérifier si elle atteint le seuil requis de salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage, de jeunes en VIE ou bénéficiant d'une convention CIFRE.

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

La contribution supplémentaire à l'apprentissage est due par les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage, d'au moins 250 salariés et dont le nombre annuel moyen de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

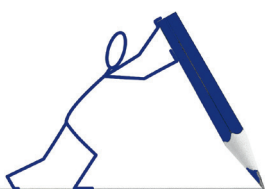
L'expression « contrat favorisant l'insertion professionnelle » désigne les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ainsi que les jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la REcherche (CIFRE).

2.1 Les types de contrats pris en compte

Sont pris en compte :

- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- Les apprentis ;
- Les jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) ;
- Les titulaires 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.



La contribution supplémentaire à l'apprentissage

2.2 Cas particuliers

→ Les salariés liés par un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à une entreprise de travail temporaire

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

→ Les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeurs (notamment les GEIQ)

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

III. Comment calculer le seuil minimum de personnes titulaires d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle ?

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.

Les salariés 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.



La contribution supplémentaire à l'apprentissage

Exemple :

L'entreprise compte un effectif annuel moyen de 261,08 salariés.

Elle a employé au titre de l'année 2017 :

7 jeunes en contrat d'apprentissage toute l'année,

4 salariés en contrat de professionnalisation du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017,

1 jeune accomplissant un VIE du 1^{er} janvier 2017 au 30 novembre 2017,

1 jeune bénéficiaire d'une CIFRE tout au long de l'année.

Le nombre moyen annuel de salariés en « contrat favorisant l'insertion professionnelle » est calculé comme suit :

$$[(7 \times 12) + (4 \times 6) + (1 \times 11) + (1 \times 12)] / 12 = 10,92$$

L'entreprise doit vérifier si elle atteint le seuil requis de salariés en « contrat favorisant l'insertion professionnelle ». Ce seuil doit être de 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise :

$$(10,9 / 261,08) \times 100 = 4,17 \%$$

L'entreprise n'atteint pas le seuil de 5 %. Elle est donc en principe redevable de la CSA.

IV. Les possibilités d'exonération de la CSA pour certaines entreprises

Les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (hors jeunes en VIE et bénéficiaires de CIFRE) est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre d'une année considérée si elles remplissent l'une des conditions suivantes :

- L'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

Exemple :

Une entreprise dont le seuil d'alternants (hors VIE et CIFRE) est compris entre 3 et 4 % en 2017 et qui a employé, en 2016, 15 salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est exonérée de la contribution due en 2018 si elle a employé en 2017 au moins 16,5 salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ($15 \times 110 \% = 16,50$).

- L'entreprise a connu une progression de l'effectif annuel moyen de ses alternants 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 sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans les entreprises de deux cent cinquante 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.

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



La contribution supplémentaire à l'apprentissage

V. Quelle est l'assiette de la CSA ?

La CSA est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage.

VI. 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 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, Haut-Rhin, 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 %



La contribution supplémentaire à l'apprentissage

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

Exemple :

Soit une entreprise redevable de la taxe d'apprentissage en 2017 dont l'effectif annuel moyen est de 800 salariés. Elle doit donc compter, en 2017, au moins 40 salariés sous contrat d'insertion professionnelle (5 % de 800). Sa masse salariale annuelle brute est égale à 20 500 000 €.

En 2017, l'entreprise a employé :

- *du 1^{er} janvier au 31 décembre : 18 salariés en contrat de professionnalisation,*
- *du 1^{er} janvier au 30 juin : 6 apprentis.*

En 2017, le nombre moyen annuel de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans cette entreprise est de : $(18 \times 12 + 6 \times 6) / 12 = 21$.

Par suite, l'entreprise est redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due en 2018 à raison des rémunérations versées en 2017.

Le pourcentage de personnes titulaires d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle par rapport à l'effectif annuel moyen de l'entreprise est de $21 / 800 = 2,62 \%$

L'entreprise est redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due en 2018 à raison des rémunérations versées en 2017 au taux de 0,1 %, soit une contribution égale à $20\,500\,000 \times 0,1 \% = 20\,500 \text{ €}$.

VII. 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 annuelle des salaires (ou la déclaration sociale nominative) qu'elles souscrivent.

Les entreprises assujetties à la CSA s'en acquittent à l'occasion du versement de la taxe d'apprentissage auprès de l'OCTA de leur choix, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Le produit de la CSA est affecté aux CFA et sections d'apprentissage (cf. partie sur le quota).

Si l'entreprise ne verse pas la CSA à l'OCTA 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).



Annexe I



«chrono»/7477«Population»
09/01/2018
«DESIGNATION»
«AD1»
«AD2»
«AD3»
«CP» «COMMUNE»

A RETOURNER COMPLETE AVANT LE 09/02/2018

Identifiant : « PM » Siret : «SIRET»	Nom et adresse du cabinet comptable (<i>si chargé de la taxe</i>) Cabinet Adresse
Personne à contacter : N° Tél : N° Fax : E-mail :

MENTIONS OBLIGATOIRES

Total salaires bruts | | € (*arrondi à l'euro le plus proche*)

① Majorés de 11,5 %

Effectif

② Effectif moyen annuel 2017 | |
Dont nombre d'apprentis présents au 31/12/2017 | |

③ **Pour les entreprises de 250 salariés et plus**

Effectif moyen annuel	2016	2017
Contrats d'apprentissage		
Contrats de professionnalisation		
VIE
CIFRE

DÉPENSES LIBÉRATOIRES

④ FRAIS DE STAGE OUI NON Si OUI, joindre les conventions de stage

⑤ LISTE DES APPRENTIS présents au 31 décembre 2017 (joindre les contrats)

Nom et prénom (écrire en lettres majuscules)	Nom et adresse du CFA d'accueil <i>Joindre les contrats (voir suite au verso)</i>	Date du contrat	
		Début	Fin

①②③④⑤=> voir notice explicative

POUR TOUTE QUESTION CONCERNANT CE DOCUMENT

Tél. : 01.70.38.07.70

Mail : taxe.apprentissage@cnetp.fr
CONGES INTEMPERIES BTP - CNETP

⑤ LISTE DES APPRENTIS présents au 31 décembre 2017 (joindre les contrats)			
Nom et prénom (écrire en lettres majuscules)	Nom et adresse du CFA d'accueil <i>Joindre les contrats</i>	Date du contrat	
		Début	Fin

Si cette zone n'est pas suffisante, compte tenu du nombre d'apprentis présents dans votre entreprise au 31 décembre 2017, joindre un feuillet complémentaire du papier libre en précisant, dans le cadre ci-dessus, "voir feuillet ci-joint".

**AVANT DE NOUS RETOURNER CE BORDEREAU
N'OUBLIEZ PAS DE JOINDRE, SI NÉCESSAIRE :**

- copie des conventions de stage
- copie des contrats d'apprentissage

**VOUS POUVEZ EGALEMENT REALISER VOTRE DECLARATION EN LIGNE EN VOUS
CONNECTANT A www.cibtp.fr/TA2018**

SIMPLIFIEZ VOTRE TRAVAIL DE SECRÉTARIAT

Utilisez l'adresse ci-dessous pour nous retourner la présente
déclaration sous enveloppe à fenêtre

**CNETP
31 rue Le Peletier
75453 PARIS CEDEX 09**

NOTICE EXPLICATIVE TAXE D'APPRENTISSAGE 2018

MENTIONS OBLIGATOIRES

1 Salaires bruts 2017 : la taxe d'apprentissage est calculée sur la masse salariale versée en 2017, entendue au sens des règles prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du Code de la sécurité sociale ou au titre IV du livre VII du Code rural pour les employeurs de salariés visés aux articles L.722-20 et L.751-1 du dit code. Il s'agit donc de la même assiette que celle qui est retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. **Pour les entreprises de BTP dont les congés payés sont réglés par des caisses, les salaires à déclarer sont ceux effectivement payés par l'entreprise majorés d'un coefficient forfaitaire de 1,150 au titre des indemnités de congés.**

Cette assiette servira au calcul de la "taxe d'apprentissage" dont le taux de droit commun est de 0,68% et de 0,44% pour les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle. La taxe se décompose en 3 fractions : part régionale fixée à 51% ; le quota fixé à 26% et à 49% pour les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle ; le hors quota fixé à 23% applicable uniquement pour les départements autres que le Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle.

Important : une **contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)** a été créée par la loi du 24 novembre 2009 dont les modalités d'application sont modifiées par la loi de finances rectificative pour 2011.

Cette contribution 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, apprentissage, CIFRE ou VIE n'atteint pas le seuil de 5%. La contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage et est calculée à un taux variable selon le nombre de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage :

- **0,40% (0,208%** pour Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) lorsque le quota de salariés en contrat de professionnalisation ou apprentissage par rapport à l'effectif annuel moyen est inférieur à 1%. Le taux de la CSA étant porté à 0,6% (0,312% pour Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) lorsque l'effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2 000 salariés,
- **0,20% (0,104%** pour Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) lorsque le quota d'alternants est au moins égal à 1% et inférieur à 2%,
- **0,10% (0,052%** pour Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) lorsque le quota d'alternants est au moins égale à 2% et inférieur à 3%,
- **0,05% (0,026%** pour Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) lorsque le quota d'alternants est au moins égal à 3% et inférieur à 5%

Par exception, les entreprises dont l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est \geq à 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent être exonérées de la CSA dès lors qu'elles remplissent l'une des conditions suivantes :

- l'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen d'alternant d'au moins 10% par rapport à l'année précédente,
- l'entreprise a connu une progression de l'effectif annuel moyen d'alternants et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant une progression d'au moins 10% de ces contrats d'alternants.

AFFRANCHISSEMENT

Si le montant des salaires bruts 2017 est inférieur ou égal à 106 579 € et si votre entreprise a occupé au moins un apprenti au cours de l'année 2017, vous êtes exonéré du paiement de la taxe.

2 Effectif moyen annuel 2017 : les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions de droit commun prévues à l'article L. 1111-2 du code du travail :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé pris en application de l'article L.1225-17 et suivants du code du travail ;
- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

3 Nombre moyen annuel de contrats en alternance : sont pris en compte les contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage présents au cours de l'année 2017.

DÉPENSES LIBÉRATOIRES

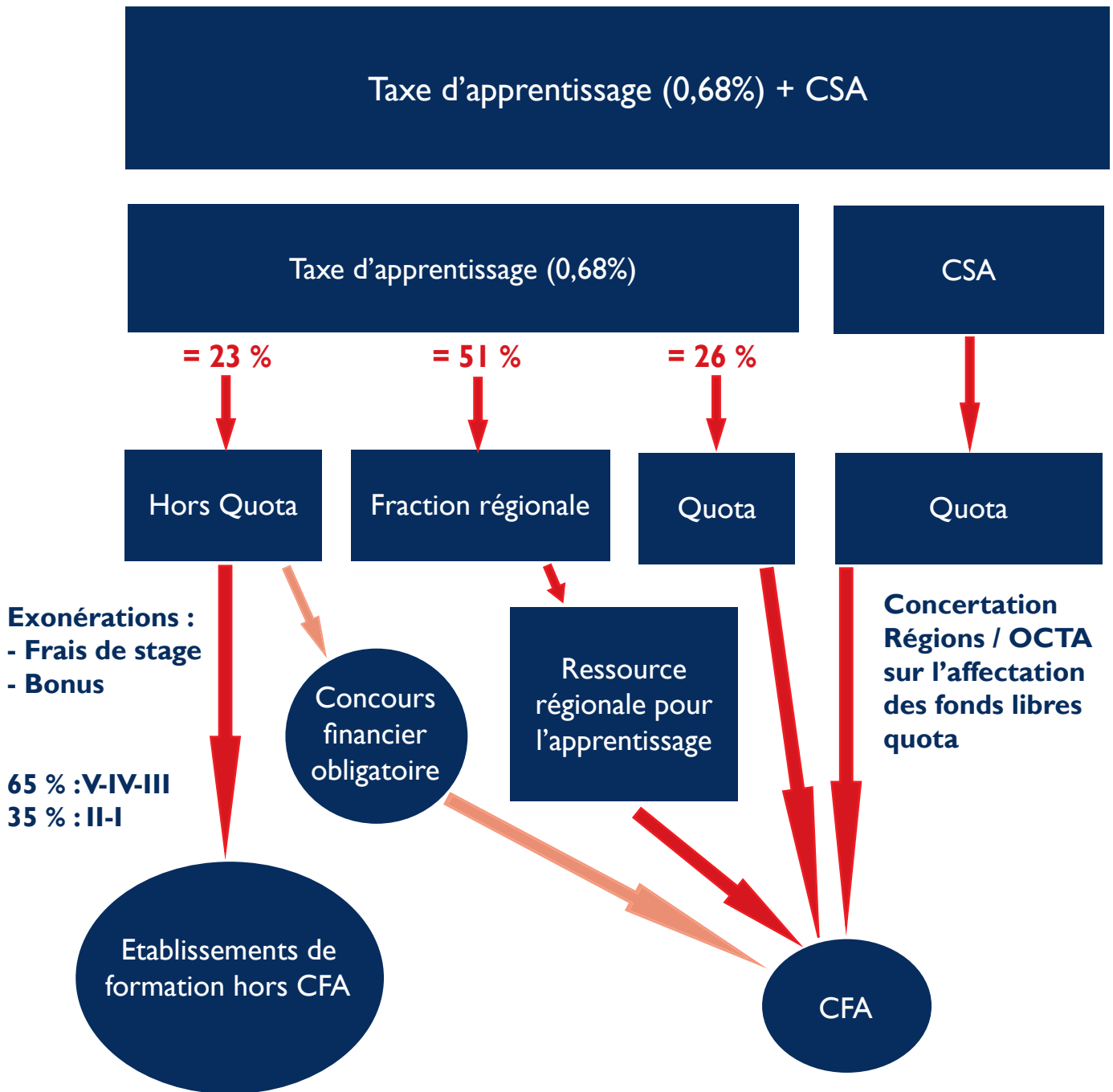
4 Frais de stage : il s'agit des frais de stage en milieu professionnel et des séquences éducatives en entreprise. Pour être exonéré au titre de ces dépenses, il faut une convention entre l'entreprise et l'établissement du stagiaire. Ce stage doit entrer dans le cadre de son enseignement scolaire.

Quel que soit le diplôme préparé, les dépenses peuvent être imputées dans la limite de 3 % de la taxe brute.

5 Apprentis : nom et prénom de l'apprenti, nom et adresse du CFA d'accueil, date du contrat d'apprentissage pour tous les apprentis présents dans l'entreprise au 31 décembre 2017. La loi pose le principe du versement par l'entreprise employant un apprenti, d'une somme égale au coût annuel de formation au CFA où est inscrit l'apprenti.

Annexe II

La taxe d'apprentissage en 2018



FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAUX PUBLICS

3, rue de Berri

75008 PARIS

www.fntp.fr





Édition janvier 2018



Toute utilisation, totale ou partielle de cette publication, à des fins autres qu'un usage privé, est interdite sans l'autorisation expresse et préalable de la FNTP. Toute utilisation autorisée de cette publication devra mentionner sa source.

