



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 224 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 224 du CGI précise : « Il est établi une taxe, dite taxe d'apprentissage, dont le produit, net des dépenses admises en exonération ... est versé au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage... »

A noter : La taxe d'apprentissage ne doit pas être confondue avec la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, régie par les articles 235 ter C et suivants du CGI : « Tout employeur doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de son personnel ou de demandeurs d'emploi... »

La Loi de Finances 2005, institue une **Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA)** dont le produit est destiné aux Fonds Régionaux de l'Apprentissage et la Formation Continue.

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 mars 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 août 2008 ; **Loi N° 2009-1437** du 24.11.2009, **LOI N° 2011-893** du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite - *Loi Cherpion* ; **LOI N° 2011-900** du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011.

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. La **LOI N° 2011-900** du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011 modifie le dispositif et l'art.230 H du CG en instaurant une surtaxe à taux variable = le système de « bonus-malus ». La CSA est affectée au FNDMA et reversée par les OCTA au comptable de la Direction Générale des Impôts.

Les sources juridiques et réglementaires sont :

Les Décrets : N° 2005-1117 du 6 septembre 2005 - J.O. 8/09/2005

N° 2005-1341 du 28 octobre 2005 - J.O. 30/10/2005

N° 2005-1392 du 8 novembre 2005 - J.O. 10/11/2005

N° 2006-907 du 21 juillet 2006 - J.O. 23/07/2006

N° 2008-96 du 31 janvier 2008

N° 2008-1253 du 1 décembre 2008

N° 2009 – 695 du 15 juin 2009,

N° 2010-956 du 25 août 2010

N° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage

N° 2011-1936 du 23 décembre 2011 relatif au Quota de la Taxe d'apprentissage

N° 2011-1970 du 26 décembre 2011 relatif au CAS du FNDMA

N° 2011-2075 du 30.12.2011 relatif aux jeunes accueillis en centre de formation d'apprentis

L'Arrêté du 28 novembre 2005 - J.O. 9/12/2005

du 20 décembre 2005 - J.O. 24/12/2005

du 9 janvier 2006 - J.O. 21/01/2006

du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers.

L'Ordonnance N° 2005-1512 du 7 décembre 2005 - J.O. 8/12/2005

N° 2008-1304 du 11 décembre 2008

Circulaire DGEFP N° 2006-04 du 30 janvier 2006 et

L'Instruction fiscale 4 L-1-06 N° 54 du 24 mars 2006 ; 4 L-3-06 N° 204 du 12 décembre 2006 ;

4 L-1-10 du 22 mars 2010

BOI 4L-1-07 du 9 octobre 2007 ; **BOI** 4L1-08 N°5 du 10 janvier 2008 ; **BOI** N°2 du 8 janvier 2009.

 Nouvelle législation

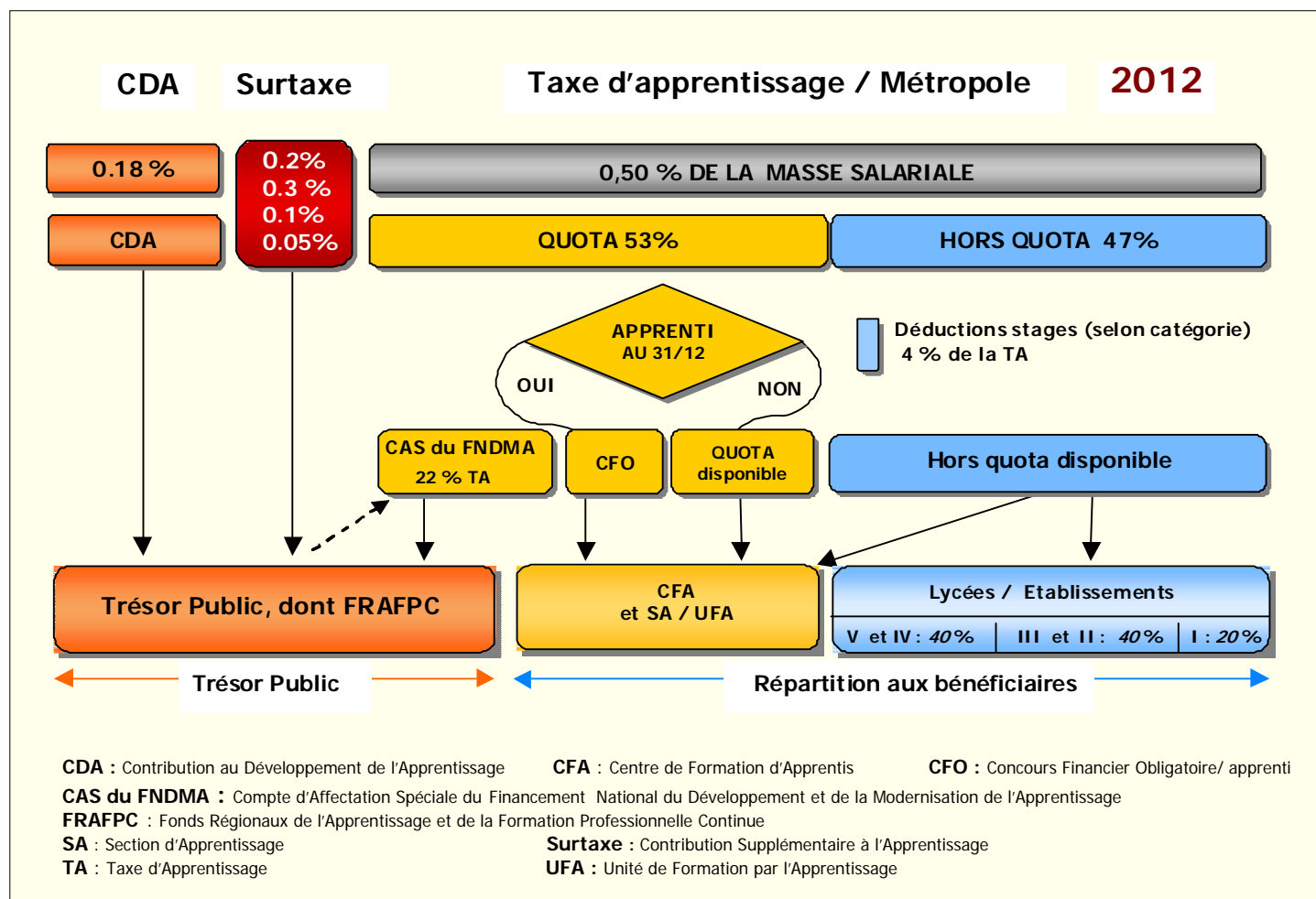


SOMMAIRE

I. <u>Champ d'application des contributions relatives à l'apprentissage</u>	p. 4
1. Entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage	
2. Entreprises affranchies du paiement de la taxe d'apprentissage	
3. Contribution au Développement de l'Apprentissage	
4. Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage	
II. <u>Calcul des contributions relatives à l'apprentissage</u>	p. 5
1. Taux et majoration	
2. Masse salariale	
III. <u>Répartition de la Taxe d'apprentissage</u>	p. 7
A. Quota d'apprentissage	
1. Compte d'Affectation Spéciale du Financement National du Développement et de la Modernisation de l'Apprentissage	
2. Quota disponible	
3. Frais des Centres de formations du secteur des banques et des assurances	p. 8
B. Hors Quota	p. 9
1. Répartition des dépenses par catégories professionnelles	
2. Tableau de répartition	P.10
3. Possibilité de cumul	
C. Les Frais de Gestion	p.10
IV. <u>Les exonérations du Hors Quota de la Taxe d'apprentissage</u>	p.11
1. Déductions pour frais de stage en milieu professionnel	p. 11
2. Activités Complémentaires	p. 12
3. Versements déjà effectués / versements à des tiers	p. 12
V. <u>Organisme Collecteur</u>	p. 12
VI. <u>Documents à transmettre</u>	p. 13
VII. <u>Délais et Pénalités</u>	p. 13
1. Date limite de versement	
2. Déclaration inexacte	
VIII. <u>Cas particuliers des départements d'Alsace Moselle et d'Outre Mer</u>	p. 13



SCHEMA DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE



Pour le schéma en Alsace / Moselle voir ch. VIII page 14



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

1. Entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage : (arts.224, 34, 35, 206 et 207 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**¹, 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).

2. Entreprises affranchies de la taxe d'apprentissage : (art. 224 al.3 et art. 206 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 – **100 355 €** (valeur pour salaires 2011).
- 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**² :

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.

3. Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA) :

- le taux s'élève à **0.18 % de la masse salariale** pour cette collecte,
- elle est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage,
- les dépenses exonératoires de la taxe d'apprentissage ne s'appliquent pas à cette contribution,
- elle est **due par les personnes et les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage**, à l'exception des entreprises affranchies de cette dernière, y compris les entreprises se situant sur les départements d'Alsace Moselle.
- elle est **collectée par les OCTA**³.
- le produit de cette contribution est destiné aux FRAFPC.

4. Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) :

L'article 230 H 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)**. La Loi de Finances Rectificative (LFR) pour 2011 fixe **le quota alternance depuis le mois de septembre 2011 à 4 % de l'EM**.

La CSA est :

- autonome, **affectée au FNDMA** et reversée par les OCTA au comptable de la Direction Générale des Impôts
- **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** ;

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

² chapitre VII du titre II du livre Ier du Code du Travail

³ OCTA : Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage



II. CALCUL DES CONTRIBUTIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

1. Le Taux

La taxe d'apprentissage est un impôt (Métropole / DOM). Son taux est de **0,5% 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 **0,26%**. La période à envisager est l'année civile d'assujettissement.

La Contribution au Développement de l'Apprentissage, créée par la Loi de Finance 2005, est différente de la taxe d'apprentissage, mais peut être recouvrée et collectée sur le même support déclaratif. Son taux s'élève à **0.18% de la masse salariale** pour la collecte 2012. (voir ch. I p.3)

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

la surtaxe en Métropole :

<i>Taux de la CSA</i>	<i>% de l'alternants</i>	<i>Effectif de l'entreprise</i>
<i>0,2% de la MS*</i>	<i>Moins de 1% de l'EM**</i>	<i>250 salariés et +</i>
<i>0,3% de la MS</i>	<i>Moins de 1% de l'EM</i>	<i>Plus de 2 000 salariés</i>
<i>0,1% de la MS</i>	<i>Entre 1% et 3%</i>	<i>250 salariés et +</i>
<i>* 0,05% de la MS</i>	<i>Entre 3% et 4%</i>	<i>250 salariés et +</i>

et en Alsace/ Moselle :

<i>Taux de la CSA</i>	<i>% de l'alternants</i>	<i>Effectif de l'entreprise</i>
<i>0,104% de la MS*</i>	<i>Moins de 1% de l'EM**</i>	<i>250 salariés et +</i>
<i>0,156% de la MS</i>	<i>Moins de 1% de l'EM</i>	<i>Plus de 2 000 salariés</i>
<i>0,052% de la MS</i>	<i>Entre 1% et 3%</i>	<i>250 salariés et +</i>
<i>* 0,026% de la MS</i>	<i>Entre 3% et 4%</i>	<i>250 salariés et +</i>

Exonération :

Les entreprises de 250 salariés et plus, ayant déjà atteint le seuil de 3% d'alternants peuvent **être exonérées** de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage si :

elles enregistrent individuellement une progression de 10% de leur effectif moyen d'alternants par rapport à l'année précédente. Cette mesure est applicable dès la collecte 2012, salaires 2011.

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 CDA et la TA, mais exclus de la majoration.



2. La Masse salariale

L'assiette de la taxe d'apprentissage est identique à celle des cotisations de SS pour le régime général. Le montant à prendre en compte est celui figurant sur **la ligne S80.G62.05.002 de votre N4 DS (Déclaration Dématérialisée Des Données Sociales = DDDS, obligatoire pour les salaires 2011)**. 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 Intempéries : doivent majorer la base DDDS de 13,14 %.

La Masse salariale **inclut** :

- les salaires ou les gains des titulaires d'un CDI⁴ et d'un CDD⁵
- 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^{ème} mois
- les salaires des intermittents du spectacle
- Les rémunérations des VRP multcartes
- 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 entreprises de + de 10 salariés : les rémunérations versées aux apprentis, embauchés après le 24.04.09 bénéficiaient des compensations des cotisations sociales : dispositif **«Zéro charges»** décret N°2009 – 695 du 15.06.09 (pour les contrats toujours en cours). Les cotisations (Assurance-chômage, FNGS, FNAL, retraites complémentaires-AGFF et contribution de solidarité autonome) calculées sur une base forfaitaire, restaient dues.
- 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 12.5% du plafond horaire de la sécurité Sociale par heure de stage effectué – **soit 417,09 €** pour une durée de 151 h 67 / mois (SMIC 2011).
- la totalité des rémunérations versées aux apprentis par les entreprises de 10 salariés au plus 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.

⁴ CDI - Contrat à Durée Indéterminée


⁵ CDD – Contrat à Durée Déterminée



Liste des contrats CDD / CDI 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)
CDD	d'accompagnement dans l'emploi (CAE) / CUI ⁶	Non
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
CDD	Contrat d'avenir ⁷	Non
CDI	de droit commun	Oui
CDI	Contrat de retour à l'emploi	Oui
CDI	Contrat initiative emploi (CIE) / CUI	Oui
CDI	Contrat d'accès à l'emploi (CAE)	Oui
CDI	Période de professionnalisation	Oui

III. REPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

 Afin de dégager des ressources supplémentaires pour le financement de l'apprentissage, le **Décret N° 2011-1936 du 23.12.11** prévoit une augmentation, échelonnée de 2012 à 2015, d'une fraction de la taxe d'apprentissage. Cette fraction, appelée « **Quota** » est consacrée exclusivement à l'apprentissage. Le décret institue par ailleurs un comité de suivi chargé de rendre un avis sur l'évolution du produit de cette fraction jusqu'en 2016.

Le taux du quota est fixé :

- à **53 % pour la taxe d'apprentissage versée en 2012**, (contre 52% auparavant)
- à **55 % pour la taxe d'apprentissage versée en 2013** ;
- à **57 % pour la taxe d'apprentissage versée en 2014**.

Exception faite pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, dont le quota est de 100% de la taxe brute. (voir [ch. VII](#))

47 % de la taxe brute représente le « **Hors Quota** » où **Barème** (contre 48 % auparavant). Son taux est obtenu après le calcul du Quota d'apprentissage. **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. VII](#))

A. LE QUOTA D'APPRENTISSAGE (art. L 6241-2 et suivants du C.Tr.)

Le Quota 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 d'un OCTA, **un concours financier obligatoire (CFO)**.

⁶ CUI – Contrat Unique d'Insertion

⁷ Ce contrat est supprimé à partir de 2010.



Le montant de ce **CFO est au moins égal au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA, pour chaque apprenti présent dans l'entreprise à la date du 31 décembre de l'année civile d'assujettissement**. Le montant de ces versements obligatoires ne peut toutefois excéder le montant du Quota, hors Compte d'Affectation Spéciale du Financement National du Développement et de la Modernisation de l'Apprentissage (CAS du FNDMA). En cas de pluralité d'apprentis ou d'un quota disponible inférieur au CFO, ce dernier est proratisé en fonction du nombre d'apprentis ou limité à la part du quota disponible (*art. R6241-19 C. Tr.*)

✶ Pour la collecte 2012 salaires 2011, le CFO obligatoire à prendre en compte est au moins 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 31.12, dans la limite du quota.

1. Compte d'Affectation Spéciale du Financement National du Développement et de la Modernisation de l'Apprentissage – Art. D 6241-12

Une partie du Quota représente le FNDMA. Il a été créé par la Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18.01.05 dans son article 33. [Le Décret N° 2011-1970 du 26.12.11](#) modifie les dispositions en vigueur en créant un Compte d'Affectation Spéciale du Financement National du Développement et de la Modernisation de l'Apprentissage

✶ Le montant de **la fraction de la taxe d'apprentissage reversé par les OCTA au Trésor Public est fixé à 22 % pour la collecte 2012**, salaires 2011, à l'exception des DOM (voir ch. VII). Il bénéficie depuis la Loi N° 2009-1437 du 24.11.2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie des fonds de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage. Les fonds du CAS du FNDMA sont destinés :

- Aux **conseils régionaux** au titre du programme de péréquation de la TA = compenser les disparités entre les montants perçus par chaque région.
- Au **financement du programme de contractualisation pour le développement de l'apprentissage** = la nouvelle génération de COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) «apprentissage».
- Aux **incitations financières** en direction des entreprises respectant les quotas en alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus dépassant le quota de 4% d'alternants.

2. Le Quota disponible

Dans l'hypothèse où il resterait **un quota disponible après calcul des versements obligatoires**, celui-ci peut être affecté librement par l'entreprise aux CFA⁸ de son choix. Lorsque l'entreprise emploie plusieurs apprentis et que le montant du quota, après affectation de la part réservée au Trésor Public, ne permet 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. Les entreprises qui n'ont pas accueilli d'apprenti 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**, hors FNDMA, **aux CFA de leur choix**.

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.4](#))

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

L'art. L 6241-6 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 L. 6241-2 (**Quota**), s'ils apportent des concours financiers à ces centres, **par l'intermédiaire d'un OCTA**, 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.»

⁸ Les CFA et les établissements d'art. L. 6241 - 5 du Code du Travail
MC 25.01.12 ASP 22 rue de Varenne 75007 Paris



B. LE HORS QUOTA (à l'exception d'Alsace/Moselle) (art. R 6241-7 C. Tr.)

Le **Hors Quota où Barème** représente **47 % de la taxe brute** (contre 48 % auparavant). L'entreprise doit observer la répartition des dépenses en faveur des premières formations technologiques et professionnelles selon les niveaux de formation ainsi définis : (art. R 6241-22 / 23/ 24 C.tr.)

1. catégorie **A** : niveaux **V** et **IV**
2. catégorie **B** : niveaux **III** et **II**
3. catégorie **C** : niveau **I**.

1 Répartition des dépenses par niveaux de formation

Catégorie A	<ul style="list-style-type: none"> • CPPN (classe pré-professionnelle de niveau 4^{ème}) • 3^{ème} comportant un module de découverte professionnelle de 6 h. • Dispositif d'alternance dans les classes de 3^{ème} et 4^{ème} • CPA (classe préparatoire à l'apprentissage) • CIPPA (cycle d'insertion professionnelle par alternance) • CLIPA (classe d'initiation pré-professionnelle en alternance) • Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) • Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP). • Bac Technologique et Professionnel
Formation d'insertion Formation Professionnelle ≤ BAC Niveau V et IV de l'éducation nationale	
Catégorie B	Etablissements techniques et agricoles, publics ou privés préparant à : <ul style="list-style-type: none"> • BTS • DUT, IUT • DEUST • Licence professionnelle • Master I, MST, MSG
Formation professionnelle et Technologique > BAC ≤ Master I (ex-Maîtrise) Niveau III et II de l'Education Nationale	
Catégorie C	Écoles de haut enseignement économique et commercial, laboratoires <ul style="list-style-type: none"> • Ecoles d'Ingénieurs publiques ou privées • UEF préparant au Master II ex-DESS et au diplôme d'ingénieur, docteur • Ex-DEA sur habilitation <div style="text-align: right;">} Master II</div>
Formation professionnelle ≥ Master II Niveau I de l'Education Nationale	

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 305 € pour les salaires 2011**.

Ces entreprises peuvent participer aux niveaux de formation de leur choix. (*Art. 3 de l'Arrêté du 20/12/2005*).



2 Tableau de répartition des dépenses en faveur des premières formations technologiques et professionnelles (art. R 6241-22 C.Tr.)

Catégorie	Niveaux de formation de l'Éducation Nationale	Pourcentage Affecté	Anciennement
A	Niveaux IV et V	40%	ouvriers qualifiés (OQ)
B	Niveaux II et III	40%	cadres moyens (CM)
C	Niveau I	20%	cadres supérieurs (CS)

3 Possibilité de cumul (art. R 6241-24 C. Tr.)

Les pourcentages prévus peuvent être cumulés par l'entreprise entre deux catégories voisines (partiellement ou totalement) au profit d'une seule de ces catégories. Un seul cumul est possible. Cette procédure **permet à l'entreprise de verser la part réservée à deux catégories voisines à un seul établissement**, même si celui-ci n'assure pas la formation correspondante à l'une de ces catégories. Les possibilités de cumul sont :

- **Catégorie A** ↔ **Catégorie B**
- **Catégorie B** ↔ **Catégorie C**

C. LES FRAIS DE GESTION

Les frais de collecte et de gestion des OCTA sont prélevés sur les fonds issus de la collecte de la taxe d'apprentissage dans une limite de 1,5%, à l'exclusion des sommes perçues au titre du FNDMA. Le cas échéant, sur les fonds qui n'ont pas été affectés par les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage aux centres et établissements susceptibles d'en bénéficier. (*Arrêté du 9.01.2006*)

Montant de la Collecte	Taux max. du montant de la collecte	Plafond de dépenses autorisées
< 5 millions d'€	3 %	
> à 5 millions d'€ et < à 50 millions d'€	2.2%	<i>Si le taux de 2.2 % conduit à un résultat < à 150 000€ le plafond est de 150 000€.</i>
> 50 millions d'€	1.5%	<i>Si le taux de 1.5 % conduit à un résultat < à 1,1 million d'€ le plafond est de 1.1 million d'€.</i>

Les frais de gestion prélevés par ASP sont dans la limite de 1,5%.



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

La Loi de Finances 2005, la Loi de Programmation pour la cohésion sociale (Loi 2005-32 du 18 janvier 2005, publiée au J. O. du 19 janvier 2005) et les différents décrets publiés courant 2005 ont modifié de manière significative les dépenses exonératoires.

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 2011, il est de :

- ▶ Catégorie A : 19 € par jour ouvré et par stagiaire,
- ▶ Catégorie B : 31 € par jour ouvré et par stagiaire,
- ▶ Catégorie C : 40 € 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» - Décret N°2010-956 du 25.08.10

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 au 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 / anciennement de qualification).

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 4 % de la taxe d'apprentissage et déduit du Hors Quota (47% de la taxe brute – Art R 6241-10 C.tr.) dans la catégorie où s'inscrit le niveau du stage.



2. Activités Complémentaires

Elles comprennent les frais afférents à :

- L'Orientation Scolaire et Professionnelle (OSP)
- Vie Sociale et Professionnelle (VSP).
- L'Economie Sociale et Familiale (ESF)

Le total des dépenses admises en exonération au titre des AC ne doit pas dépasser 20 % du Hors Quota. Les Activités Complémentaires ne peuvent plus être imputées indifféremment, sur un ou plusieurs niveaux de formations (obligation de respecter les règles de répartition du Hors Quota : A- 40%, B- 40%, C- 20%).

3. Versements déjà effectués / Versements à des tiers

• Reçus d'OCTA

(ex : les frais des centres de formations du secteur des banques et des assurances / voir ch. III p. A/ 3)

• Subventions en Matériels : (anciennement «Subventions en nature»)

 Les subventions sous forme de matériels sont maintenues (Premier alinéa du I. et du II. 2° de la loi n°71-578 du 16 juillet 1971 modifiée)

En cas de subvention en matériel, **l'exonération ne sera accordée qu'aux 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 de l'OCTA retenu par l'entreprise.
 - * Par l'entreprise à l'OCTA : 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'OCTA procède à la vérification des pièces transmises, assure un suivi extra comptable et informe l'entreprise, si nécessaire, des anomalies constatées.

V. ORGANISME COLLECTEUR

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 OCTA est obligatoire pour le paiement de la TA, la CDA et la CSA.** (art R. 6214-7 C.tr.)



Les entreprises assujetties restent libres d'orienter, dans le respect des règles complexes et **via un organisme collecteur, des versements au bénéfice d'établissements habilités de leur choix.**
Elles peuvent s'acquitter de leur taxe d'apprentissage auprès de l'OCTA de leur choix.

L'entreprise conserve donc la liberté :

- ❖ de choisir, pour ses fonds disponibles, l'établissement(s) bénéficiaire(s) habilités ;
- ❖ de choisir l'OCTA (habilité au niveau national ou dans sa région) qui doit effectuer les versements obligatoires et affecter les subventions aux établissements habilités.

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

Depuis la Loi N° 2007-1787 du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit, art. 12 et Décret N° 2007-1887 du 26.12.2007 il n'y a plus de documents à transmettre aux services des impôts.

La déclaration relative à la Taxe d'apprentissage et la CDA : **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 2012.**

- 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 2012 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, la CDA et la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (s'il y a lieu d'être)** sont **majorés de 100%**.

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 d'**exonération trop importante**, la majoration est de **10%**.

Attention : 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.

VIII. CAS PARTICULIERS DES DÉPARTEMENTS D'ALSACE-MOSELLE ET D'OUTRE-MER

1. La taxe d'apprentissage dans les départements d'Outre – Mer

Les salaires à prendre en compte sont les salaires versés dans les entreprises situées dans les départements d'Outre – Mer : Guadeloupe (971), Guyane (973), Martinique (972), Réunion (974).



Dans les entreprises de plus de 10 salariés situées dans les départements d'outre-mer, la part du salaire versé aux apprentis, et exonérée de la taxe d'apprentissage, est de 20% du SMIC au lieu de 11% en Métropole (Art. D 6522-2 du C.tr.)

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,50 % de la masse salariale, identique à celui de la France métropolitaine).

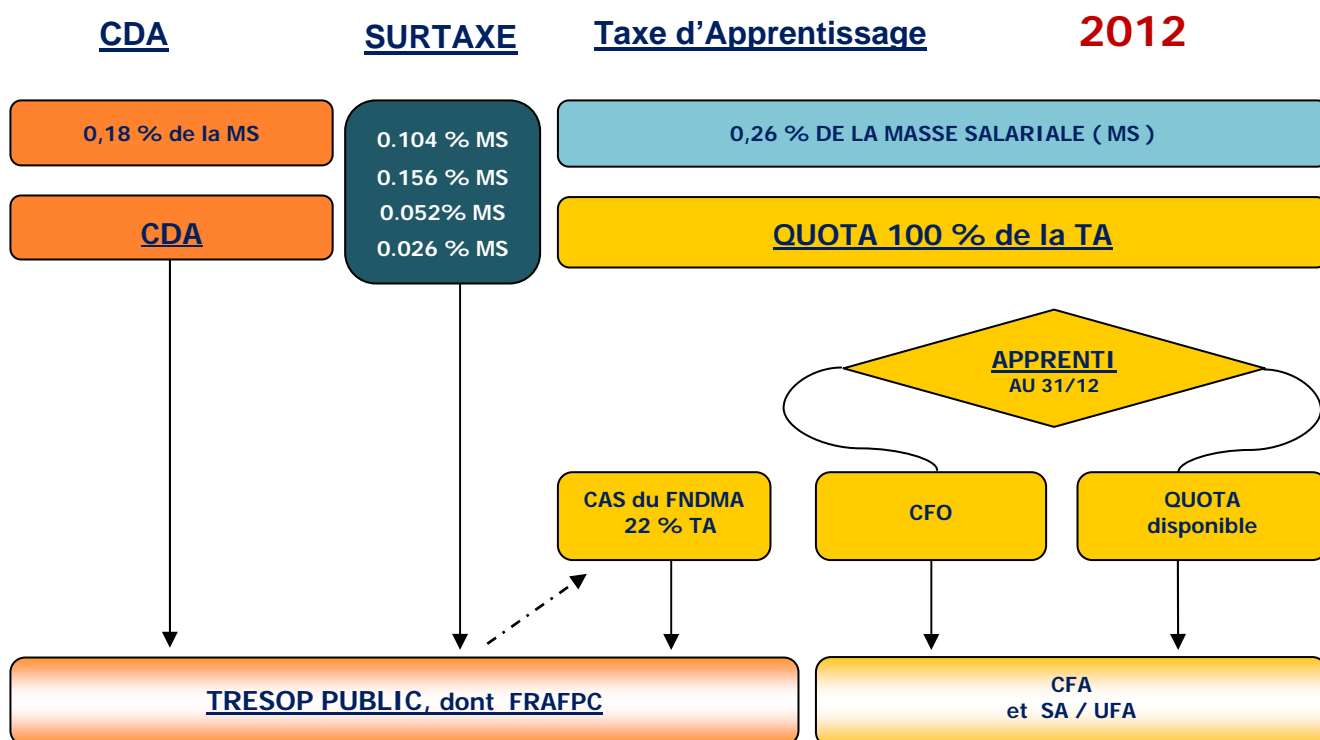
Le quota est de **53%** de la TA; le versement obligatoire au **FNDMA** représente **12%** de la TA et la part du **Hors quota** est de **47%** de la TA.

2. La taxe d'apprentissage dans les départements d'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 **0,26 % de la masse salariale** des entreprises concernées et représente exclusivement le quota d'apprentissage. La part du FNDMA s'élève à 22% de la TA. **Il n'existe pas de Hors Quota**. Les frais de stages ne s'imputent pas pour ces départements.

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage, (Surtaxe) dans les départements du Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et de la Moselle (57) **est à taux variable** (voir ch. II). **Elle est affectée au FNDMA**.



CDA : Contribution au Développement de l'Apprentissage
CFA : Centre de Formation d'Apprentis
CFO : Concours Financier Obligatoire / apprenti
CAS du FNDMA : Compte d'Affectation Spécial Financement National du Développement et de la Modernisation de l'Apprentissage
FRAFPC : Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle Continue
UFA : Unité de Formation par l'Apprentissage
SA : Sections d'Apprentissage
SURTAXE : Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage
TA : Taxe d'Apprentissage