

TAXE 2019 D'APPRENTISSAGE

COLLECTEUR INTERCONSULAIRE RÉGIONAL - PARIS ILE-DE-FRANCE

À VOTRE SERVICE
TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

1^{ER} COLLECTEUR*
NATIONAL

46 ANNÉES
D'EXPERIENCE

EN 2019, COMME
75 000 ENTREPRISES,
FAITES CONFIANCE À
VOTRE COLLECTEUR

www.taxe2019.fr
01 55 65 68 50

* Voir au dos

Sommaire

I.	Introduction.....	4
II.	Présentation de la Taxe d'apprentissage.....	5
A.	Taux	5
B.	Conditions d'assujettissement	5
C.	Base de calcul (assiette) des contributions	7
D.	Décomposition	11
III.	Répartition de la taxe d'apprentissage.....	11
A.	Fraction régionale pour l'apprentissage (FRA)	12
B.	Fraction Quota.....	14
C.	Fraction Hors Quota (barème)	15
IV.	Etablissements habilités à percevoir du Barème	18
A.	Publication des listes des formations habilitées à percevoir du Barème : « listes préfectorales » ..	18
B.	Etablissements habilités à percevoir du Hors Quota (barème)	18
C.	Etablissements habilités à percevoir du Hors Quota (Barème) « par dérogation ».....	19
D.	Subventions en matériel ou « dons en nature »	20
V.	Régime particulier en Alsace-Moselle	21
VI.	Contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus	23
A.	Définition.....	23
B.	Calcul de l'effectif annuel.....	26
VII.	Paiement et déclaration de la Taxe d'apprentissage et de la CSA.....	29
A.	Documents fiscaux	29
B.	Pénalités encourues par l'entreprise en cas de non versement ou versement partiel de l'impôt...	29
C.	Organisme collecteur de Taxe d'apprentissage	30

I. Introduction

Instituée en 1925, les principes actuels de la taxe d'apprentissage sont issus de la loi de 1971 relative à la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

La taxe d'apprentissage participe, depuis ses lois fondatrices, à la formation initiale technologique et professionnelle, qu'elle soit exercée à temps plein ou en apprentissage.

La taxe est un impôt auquel sont soumises la plupart des entreprises françaises du secteur privé. Son montant varie en fonction du montant total des rémunérations brutes versées par une entreprise à ses collaborateurs.

En 2019, être redevable de la Taxe d'apprentissage signifie que l'employeur doit s'acquitter avant le 1^{er} mars 2019 de :

- La **Taxe d'apprentissage** (0,68% de la masse salariale)

[Article 1599 Ter A Code général des impôts](#)

- La **Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)** avec un taux variable (de 0,05% à 0,6% de la masse salariale) pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'atteignent pas le seuil de 5% d'alternants (quota « alternants »).

[Article 1609 quinquies du Code général des impôts](#)

Ces contributions doivent être versées obligatoirement par l'intermédiaire d'un Organisme collecteur de la Taxe d'apprentissage (OCTA).

Les versements directs par les entreprises aux établissements d'enseignement sont strictement interdits (Quota et Hors Quota).

A défaut ou en cas de versement insuffisant, avant le 1^{er} mars 2019, auprès de l'OCTA, un paiement de régularisation doit être effectué auprès du Service des Impôts des Entreprises (SIE), accompagné du bordereau de versement (Cerfa 2485 avant le 30 avril 2019).

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

[Article 1599 Ter I du Code général des impôts](#)

Réforme à venir :



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie l'architecture financière sur laquelle repose le nouveau système de formation professionnelle.

Cette loi n'impacte pas la collecte de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage assises sur la masse salariale 2018 (collecte février 2019).

II. Présentation de la Taxe d'apprentissage

A. Taux

La Taxe d'apprentissage est un impôt versé avant le 1^{er} mars de chaque année par l'employeur au titre de l'année civile précédente.

Elle est due par les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) au titre des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) employant au moins un salarié.

- Pour la **métropole** (hors Alsace-Moselle) et les **épartements et régions d'outre-mer** (DROM), la Taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de la masse salariale. Soit Taxe d'apprentissage = masse salariale x 0,68 %

[Article 1599 Ter B du Code général des impôts](#)

- Pour les établissements situés en **Alsace-Moselle**, le taux de la Taxe d'apprentissage est de 0,44% de la masse salariale. Soit Taxe d'apprentissage = masse salariale x 0,44 %

[Article 1599 Ter J du Code général des impôts](#)

B. Conditions d'assujettissement

Entreprises redevables de la Taxe d'apprentissage

Sont redevables de la Taxe d'apprentissage toutes les entités juridiques qui exercent une activité à caractère industriel, commercial ou artisanal et réunissent trois conditions cumulatives :

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

[Article 1599 Ter A du Code général des impôts](#)

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

Pour vous aider

Dans la **DSN**: les informations relatives à l'assujettissement se situent :

- Pour la taxe d'apprentissage : rubrique **S21.G00.44.001,'001'** ;
- Pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage : rubrique **S21.G00.44.001,'003'**

Une DSN étant fournie par établissement, si l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, elle devra prendre en compte l'ensemble des données relatives aux établissements. Il y a donc autant de DNS que d'établissements.



+ D'infos

Précisions sur le principe de territorialité de la Taxe d'apprentissage

Les règles gouvernant la territorialité de la Taxe d'apprentissage sont identiques à celles qui régissent l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés.

- N'est pas assujettie à la Taxe d'apprentissage une société anonyme qui a en France son siège social mais n'y possède aucune exploitation, n'y réalise aucun bénéfice et par suite, n'y est pas passible de l'impôt sur les sociétés.

[Conseil d'Etat, Arrêt n°35901 du 17 mars 1958](#)

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

A titre d'exemples, l'impôt est dû par :

- les personnes physiques ;
- les sociétés de personnes exerçant une activité revêtant du point de vue fiscal, un caractère industriel, commercial ou artisanal ;
- les sociétés, associations et organismes redevables de l'impôt sur les sociétés ;
- les coopératives agricoles (production, transformation, conservation et vente) ;
- les groupements d'intérêt économique qui exercent une activité à caractère industriel, commercial ou artisanal au sens de l'article 34 du CGI ;
- les centres de gestion agréés ;
- les caisses de crédit agricole...

Entreprises affranchies de la Taxe d'apprentissage

Les entreprises affranchies sont dispensées du paiement de la Taxe d'apprentissage et donc de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Il existe 3 situations d'affranchissement :

1. Toute entreprise qui emploie un ou plusieurs apprentis (quelle que soit la durée du contrat dans l'année) et dont la base annuelle d'imposition (masse salariale brute) n'excède pas 6 fois le Smic annuel, soit 107 890 € pour la collecte 2019 (masse salariale 2018). Il suffit que le contrat d'apprentissage ait bien été enregistré par la chambre consulaire compétente.
2. Les sociétés et les personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement, quelle que soit leur forme, par exemple : écoles maternelles, primaires, collèges.
3. Les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles eux-mêmes exonérés de Taxe d'apprentissage, et les autres groupements d'employeurs à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel aux adhérents non assujettis ou exonérés de Taxe d'apprentissage.

Entreprises non assujetties à la Taxe d'apprentissage de plein droit :

- l'État ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;



- les professions libérales.

[Article 1599 Ter A du Code général des impôts](#)

+ D'infos

Structures avec une activité mixte

Lorsqu'une entité juridique exerce concurremment une activité dont les résultats relèvent de la catégorie des bénéficiaires non commerciaux et des opérations de nature commerciale, celle-ci est redevable de la Taxe d'apprentissage à raison des salaires qui se rapportent à cette dernière activité.

[Conseil d'Etat, Arrêt du 31 mai 1978 n°95797](#)

C. Base de calcul (assiette) des contributions

La base de calcul (assiette) de la Taxe d'apprentissage et la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est la même que celle des cotisations de Sécurité sociale. Il s'agit du montant brut total des salaires annuels versés.

[Article 1599 Ter B du Code général des impôts](#)

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

[Article L 242-1 du Code de la Sécurité sociale](#)

Les salaires, les indemnités de congés payés et les émoluments sont compris dans la base de calcul pour leur montant brut avant déduction de toute cotisation à la charge du salarié. Les rémunérations brutes entrant dans l'assiette sont comptabilisées quel que soit le lieu du domicile des salariés.

Pour vous aider

Dans la DSN: trouver les informations relatives aux masses salariales à prendre en compte pour le calcul de la taxe d'apprentissage et de la CSA.

- Pour la taxe d'apprentissage : les rubriques utiles au calcul de la **taxe d'apprentissage** sont **S21.G00.44.002 de l'assujettissement fiscal taxe d'apprentissage – S21.G00.44.001,'001'** ;
- Pour la **contribution supplémentaire à l'apprentissage** : les rubriques utiles au calcul de la CSA sont **S21.G00.44.002 de l'assujettissement fiscal CSA – S21.G00.44.001,'003'**

Une DSN étant fournie par établissement, si l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, elle devra prendre en compte l'ensemble des données relatives aux établissements. Il y a donc autant de DNS que d'établissements.



A noter : secteurs avec caisse de congés payés

- **Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics**
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 1,1150 au titre des indemnités de congés (soit une majoration de 11,5% de la masse salariale).
- **Intermittents du spectacle**
Pour le calcul de la Taxe d'apprentissage, il convient de prendre en compte la base brute Sécurité sociale de la DADS-U qui inclut les rémunérations des intermittents du spectacle à laquelle il convient d'ajouter 10 %. Ces 10 % correspondent au versement effectué à la caisse des congés spectacle.

[Conseil d'Etat n°350093 du 20 novembre 2013](#)

La taxe d'apprentissage des intermittents du spectacle relevant des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré est obligatoirement versée à l'AFDAS.

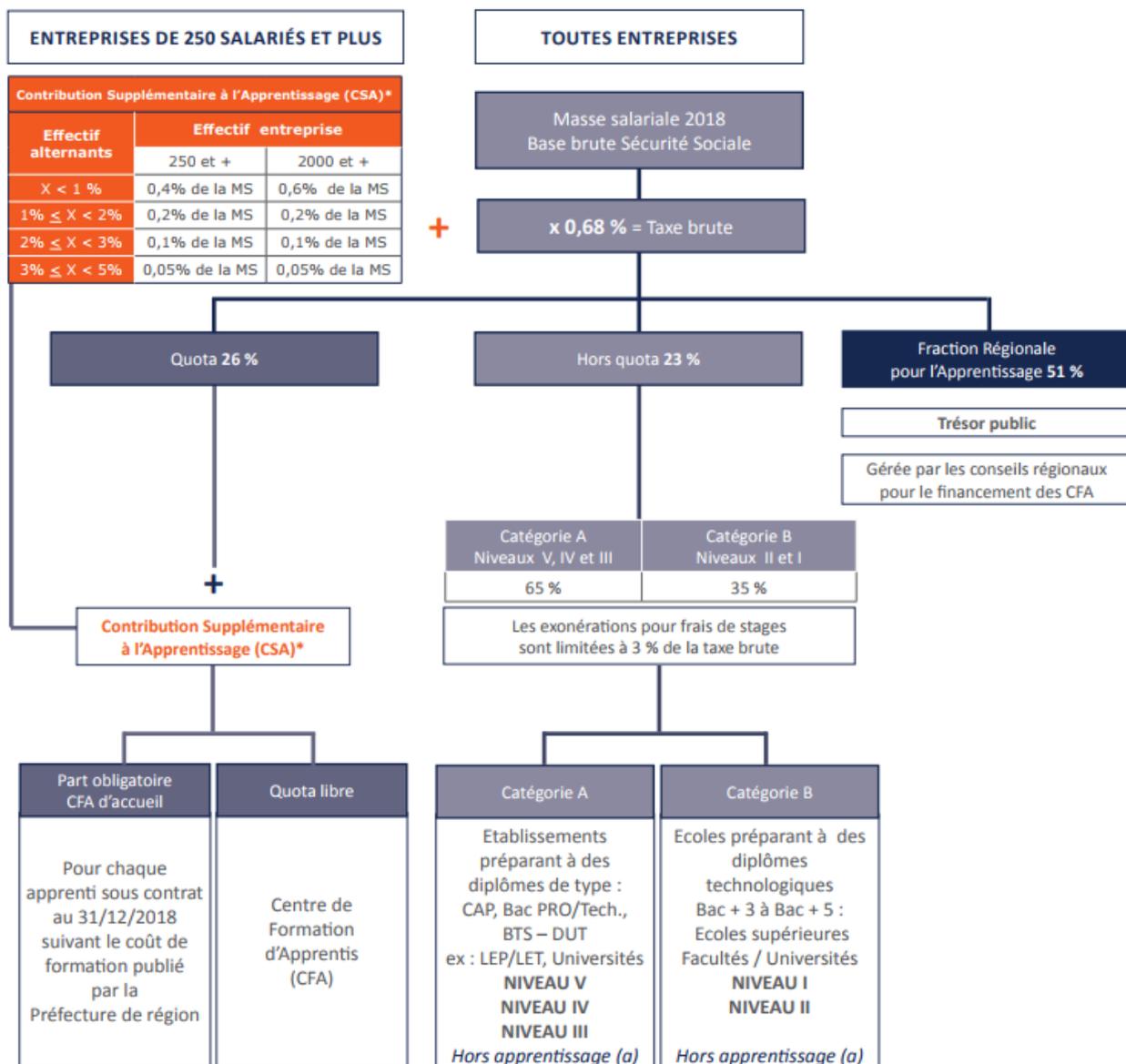
Exemples de rémunérations à intégrer dans l'assiette de la Taxe d'apprentissage

Type de contrat	Rémunération à inclure dans l'assiette pour le calcul de la TA
CDI : Contrat à Durée Indéterminée CCD : Contrat à Durée Déterminée	Oui
Intermittents du spectacle (pour le calcul de la TA/CSA)	Oui (assiette déclarée à la caisse des congés spectacle majorée de 10%)
Contrat saisonnier	Oui
Contrat Unique d'Insertion : CUI-CAE (secteur non marchand)	Non
Contrat Unique d'Insertion : CUI-CAE (secteur marchand)	Oui
Contrat d'apprentissage – entreprises de 11 salariés et plus	L'assiette est déterminée par une base forfaitaire (fixée en % du Smic en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat) diminuée de 11 points. Les cotisations restant dues, sont calculées sur une base forfaitaire.
Contrat d'apprentissage – entreprises de moins de 11 salariés	Non
Gérant non mandataire de SARL	Oui
Travailleur à domicile	Oui
Intérimaire dans l'entreprise d'accueil	Non (rémunération déclarées par l'entreprise d'intérim)
Salarié en congé maternité	Oui
Salarié en congé parental	Non
Salarié en arrêt maladie	Oui
Salarié en congé sans solde	Non
Agent commercial	Non
Indemnités de stage	Non jusqu'à 15% du plafond de la Sécurité sociale. Oui pour toute indemnisation supérieure à 15% du plafond de la Sécurité sociale.
Indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle	Non
Allocations de formations versées aux salariés ayant suivi des heures de formation hors temps de travail	Non

Sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation ou des plans d'épargne salariale	Non
Remboursement des frais professionnels	Non
Participation des employeurs aux transports en commun (prise en charge obligatoire)	Non
Part contributive de l'employeur à l'acquisition des titres restaurant si elle n'excède pas 60% de la valeur libératoire des titres	Non
Président du conseil d'administration, directeurs généraux, directeurs généraux des SA et des SELEFA, membre du directoire	L'affiliation au régime général est subordonnée à la perception d'une rémunération.
Salarié en cours de préavis, exécuté ou non en vertu d'une dispense	Oui
VRP salarié / à carte unique travaillant à temps complet pour un seul employeur s'il est titulaire d'un contrat de travail / engagé pour une durée indéterminée sans contrat écrit, qui n'est soumis à aucun horaire, n'est pas salarié à temps partiel du seul fait qu'il possède plusieurs cartes (intégralement inclus dans les effectifs (Cass.soc du 7 /10/1998)	Oui
VRP multicartes	Oui. Les salaires déclarés à la CCVRP doivent être additionnés au total des salaires de la DADS pour la TA/CSA.
Jetons de présence versés aux administrateurs d'une SA dès lors qu'ils constituent la rémunération de l'activité indépendante des intéressés en tant que membres du CA et ne sont pas alloués en contrepartie ou à l'occasion de leur travail salarié	Non
Jetons de présence versés aux PDG et directeurs généraux de SA, affiliés obligatoirement au régime général (L11-3 du Code de Sécurité sociale)	Oui
Président et dirigeant de SAS et SELAS	Oui. Ils sont affiliés au régime général Article L311-3 du Code de la Sécurité sociale
Salarié expatrié	Oui. La jurisprudence estime que les rémunérations versées aux expatriés par une société établie en France entre dans le champ de la Taxe d'apprentissage, FPC, effort construction. Arrêt du Conseil d'Etat du 08/04/2013 Sarl Petroservice
Les indemnités de rupture du contrat de travail à hauteur de la fraction de ces indemnités exonérées de cotisations de Sécurité sociale	Non

D. Décomposition

Schéma de la Taxe d'apprentissage (régime général)



(a) Sauf si demande d'abondement de l'entreprise et dans le cas où le coût de formation de(s) apprenti(s) n'a pas été intégralement couvert par la part quota.

III. Répartition de la taxe d'apprentissage

La Taxe due est répartie en trois fractions :

- **51 %** pour la fraction régionale pour l'apprentissage (FRA), reversée aux régions via le Trésor public ;
- **26 %** pour la fraction Quota dédiée au financement des CFA et sections d'apprentissage ;
- **23 %** pour la fraction Hors Quota (ou Barème) dédiée au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors cadre de l'apprentissage (sauf dérogation au titre d'un complément lorsque les concours financiers obligatoires ne sont pas couverts au titre du Quota et/ou CSA).

[Article L 6241-2 du Code du travail](#)

A. Fraction régionale pour l'apprentissage (FRA)

51 % de la Taxe d'apprentissage

La fraction régionale pour l'apprentissage constitue la ressource régionale pour l'apprentissage. Elle est affectée aux régions de Métropole et d'Outre-mer, collectivités territoriales de Corse et au département de Mayotte pour le développement de l'apprentissage.

[Article L 6241-2 I du Code du travail](#)

À titre de complément de la fraction régionale pour l'apprentissage une part du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques est versée aux régions, à la collectivité territoriale de Corse et au département de Mayotte pour le financement du développement de l'apprentissage.

[Article L 6241-2 I du Code du travail](#)



Cette fraction est reversée par l'Organisme collecteur de Taxe d'apprentissage (OCTA) au Trésor public, avant le 30 avril de l'année concernée pour être ensuite redistribuée aux Conseils régionaux.

La part fixe de la ressource régionale pour l'apprentissage

Région	Montant
Grand-Est	142 151 837
Nouvelle-Aquitaine	145 763 488
Auvergne-Rhône-Alpes	171 919 332
Bourgogne-Franche-Comté	68 326 924
Bretagne	68 484 265
Centre	64 264 468
Corse	7 323 133
Île-de-France	237 100 230
Occitanie	114 961 330
Hauts-de-France	133 683 302
Normandie	84 396 951
Pays-de-la-Loire	98 472 922
Provence-Alpes-Côte d'Azur	104 863 542
Guadeloupe	25 625 173
Guyane	6 782 107
Martinique	28 334 467
La Réunion	41 293 546
Mayotte	346 383
TOTAL	1 544 093 400

Si le produit de la ressource régionale pour l'apprentissage est supérieur à 1 544 093 400, le solde est réparti entre les régions selon des critères fixés par la loi.

[Article L 6241 – 2 du Code du travail](#)

B. Fraction Quota

26 % de la Taxe d'apprentissage

[Article L 6241-2 du Code du travail](#)

Elle est destinée à financer les centres de formation d'apprentis (CFA), les sections d'apprentissage, les écoles d'entreprises et les centres de formation professionnelle relevant du secteur des banques et des assurances selon les modalités suivantes :

- **Lorsque les entreprises ont embauché un ou plusieurs apprenti(s)**, celles-ci ont l'obligation de participer au financement du coût de la formation de l'(des) apprenti(s) présent(s) au 31 décembre de l'année de référence dans l'entreprise dans la limite de leur Quota disponible. Cette obligation envers le CFA d'accueil s'appelle le « **concours financier** ».

[Article L 6241-4 du Code du travail](#)

En cas de pluralité d'apprentis ou d'un Quota disponible inférieur au « concours financier », ce dernier est réparti proportionnellement en fonction du nombre d'apprentis inscrits dans chacun des CFA (dans la limite de la fraction du Quota disponible, soit 26 % de la Taxe d'apprentissage).

[Article R 6241-19 du Code du travail](#)

- **A défaut d'apprenti**, l'entreprise peut affecter le Quota disponible (26 %) au(x) CFA de son choix.



A noter :

Le Préfet de région publie, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la Taxe d'apprentissage est due, la liste communiquée par le Président du Conseil régional, des formations dispensées dans un centre de formation d'apprentis ou dans une section d'apprentissage, comportant l'indication du coût de la formation par apprenti.

[Article R 6241-3 du Code du travail](#)

La liste est publiée et accessible sur les sites internet de chaque préfecture de région, à compter du 31 décembre 2018. A défaut de publication du coût réel de formation (ou non identification de celui-ci) et sans remettre en question l'obligation faite aux entreprises de régler au(x) CFA le coût réel de l'apprenti, l'entreprise est redevable au CFA d'un montant forfaitaire de 3 000 € dans la limite du Quota disponible. Le versement proportionnel s'applique également en cas de forfait.

[Article R6241-3-1 du Code du travail](#)

[Arrêté du 10 janvier 2010](#)

+ D'infos : les ressources des CFA



Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation. Dans le cadre de la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage, ces coûts sont déterminés, par la Région et par la collectivité territoriale de Corse. Lorsque les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis sont supérieures à ce montant maximum, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

[Article L 6233-1 du Code du travail](#)

Les concours financiers sont destinés à assurer le fonctionnement, ainsi que les investissements des centres, des sections et des écoles qui assurent des formations en apprentissage.

[Article R 6241-2 du Code du travail](#)

C. Fraction Hors Quota (barème)

23 % de la Taxe d'apprentissage.

La fraction hors quota est destinée au financement des dépenses réellement exposées, afin de favoriser les premières formations technologiques et professionnelles, hors apprentissage.

Définition

Les formations technologiques et professionnelles sont celles qui sont dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisant à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classées dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Ces formations sont dispensées à temps complet et de manière continue selon un rythme approprié.

Ventilation du Hors quota (barème) en deux catégories

Le Barème se ventile en deux catégories correspondant à des niveaux de formation :

- catégorie A : 65 % (Niveaux V, IV, III = diplômes ou titres allant du CAP au Bac +2) ;
- catégorie B : 35 % (Niveaux II, I = diplômes ou titres supérieurs au Bac +2).

[Article R6241-23 du Code du travail](#)

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

Barème ou Hors Quota 23 % de la Taxe d'apprentissage

Catégorie A Niveaux V, IV et III	Catégorie B Niveaux I et II
65 %	35 %

Catégorie A	Catégorie B
Niveaux de formation initiale technologique et professionnelle préparant à des diplômes ou titres inscrits au RNCP : <ul style="list-style-type: none">• Niveau V : CAP ...• Niveau IV : Baccalauréat technologique, Baccalauréat professionnel ...• Niveau III : Bac +2 = BTS, DUT	Niveaux de formation initiale technologique et professionnelle préparant à des diplômes ou titres inscrits au RNCP : <ul style="list-style-type: none">• Niveau II : Bac +3 à Bac +4 = Licence professionnelle ...• Niveau I : Bac +5 et plus = Master 2, Ecoles de commerces, d'ingénieurs, Doctorat...



+ D'infos

Les employeurs dont le montant brut de Taxe d'apprentissage **n'excède pas 415 €** sont dispensés de respecter la répartition du Barème entre les catégories A et B.

[Article R 6241 – 25 du Code du travail](#)

Déductions possibles au titre du Hors Quota (barème)

Les dépenses réalisées dans le cadre du Barème ou du Hors Quota sont libératoires et viennent en déduction du montant global de la Taxe d'apprentissage, une fois la FRA et la fraction Quota acquittées.

Elles représentent les dépenses exposées afin de favoriser des formations technologiques et professionnelles dispensées hors cadre de l'apprentissage.

[Article L 6241-8 du Code du travail](#)

1. Déduction de la créance « alternant »

Pour une entreprise de 250 salariés et plus qui a un quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle compris entre 5 et 7 % de son effectif.

Il s'agit d'un mécanisme de réduction de la part Barème de la Taxe d'apprentissage, permettant aux entreprises de bénéficier d'une créance proportionnelle au nombre d'alternants embauchés au-delà du Quota « alternant » fixé à 5 % pour la collecte 2019 (masse salariale 2018).

[Article 1609 quinquies du Code général des Impôts](#)

[Article L 6241-8-1 du Code du travail](#)

Il appartient aux entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 5 % d'alternants de procéder au calcul du montant de la créance à déduire.

[DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions-Réponses » point 12](#)

Cette créance s'impute sur la fraction Hors Quota sans application de la répartition par catégorie de formation.

[DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions-Réponses » point 11](#)

Cette créance s'applique à la Taxe d'apprentissage due au titre de l'année de référence, sans possibilité de report ou de restitution.

Elle est calculée par référence au pourcentage qui dépasse ledit seuil retenu, dans la limite de 2 points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par 100, puis multiplié par un montant forfaitaire.

Le forfait servant au calcul de la créance est fixé à 400 €.

[Article L 6241-8-1 du Code du travail](#)

[Arrêté du 9 décembre 2014 – JO du 26 décembre 2014](#)

Exemple : une entreprise de 300 salariés employant 6 % de salariés en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, CIFRE et VIE), bénéficiera d'une créance imputable sur la fraction Hors Quota (Barème) égale au résultat du calcul suivant :

$(6\% - 5\%) \times 300 = 300$, soit $1 \times 300/100 \times 400 \text{ €} = 1\,200 \text{ €}$

La somme de 1 200 € viendra en déduction sur la fraction du Barème pour cette entreprise.

2. Subventions versées au(x) CFA et section(s) d'apprentissage au titre du Barème

A titre dérogatoire, lorsque le montant disponible au titre du Quota, éventuellement de la CSA est inférieur à celui des concours financiers (coûts réels de formation des apprentis présents dans l'entreprise au 31 décembre 2018), l'entreprise peut verser au(x) CFA concerné(s) un complément de la Taxe d'apprentissage, pris sur le Hors Quota (Barème).

[Article L 6241-8 du Code du travail](#)

Ce complément sur le Barème que l'entreprise peut apporter librement au(x) CFA ou section(s) d'apprentissage n'impacte pas les règles de répartition selon les niveaux de formation (A ou B).

[DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions-Réponses » point 11](#)



+ D'infos

Les entreprises peuvent également réaliser des versements auprès des centres de formation en vue de réaliser des actions de formation technologique et professionnelle initiales sous forme de matériels à visée pédagogique.

3. Déductions des frais de stage

Les frais de stage organisés en milieu professionnel sont déductibles dans la limite de 3 % de la Taxe d'apprentissage dans la catégorie de Barème correspondant au niveau de formation conduisant au diplôme ou titre suivi par l'élève ou l'étudiant.

Les dépenses liées à l'accueil de stagiaires de la formation initiale sont déductibles sous réserve que les conditions soient réunies :

- le stage doit être intégré dans le cursus de formation et être obligatoire pour l'obtention du diplôme ou titre dans le cadre de la formation première ;
- l'élève doit préparer un diplôme technologique et/ou professionnel dans le cadre de la formation initiale ;
- le jeune doit effectuer ce stage pratique sous statut scolaire ou étudiant ;
- une convention de stage entre l'école, l'entreprise, le tuteur en entreprise, l'élève et son référent enseignant doit être obligatoirement signée par les parties et rédigée en français.

[Article D 124-4 du Code de l'Education](#)

Pour la collecte 2019 (masse salariale 2018)

- Catégorie A = (niveaux V, IV, III = CAP-BEP à Bac +2) = 25 € / jour
- Catégorie B = (niveaux II, I =diplôme ou titre supérieur à Bac +2) = 36 € / jour

[DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions Réponses » point 11](#)

Important :

A titre d'exemples ne sont pas prises en compte au titre de la Taxe d'apprentissage les conventions de stage suivantes :

- Les stagiaires de la formation continue
 - les stagiaires en formation à l'AFPA ;
 - les stagiaires bénéficiant d'un financement du Conseil régional ou de Pôle emploi ;
 - les stagiaires des GRETA...
- les classes découverte «DP3» (semaine de découverte de l'entreprise en 3^{ème} ou 2^{nde})

IV. Etablissements habilités à percevoir du Barème

Chaque année, les établissements habilités doivent refaire une demande pour figurer sur l'une des listes préfectorales des établissements. Pour être éligible au Barème, **la formation dispensée doit** :

- relever de la formation initiale ;
- conduire à un diplôme ou un titre inscrit au RNCP et classé dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ;
- être dispensée à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié.

A. Publication des listes des formations habilitées à percevoir du Barème : « listes préfectorales »

La liste des formations initiales professionnelles et technologiques, ainsi que des services et des organismes susceptibles de percevoir des fonds du Hors Quota est publiée, avant le 31 décembre de chaque année :

- par arrêté du Préfet de région pour la liste régionale des formations hors apprentissage dispensées par les établissements mentionnés à [l'article L. 6241-9 du Code du travail](#) et des organismes et services mentionnés aux 1° à 5° de [l'article L. 6241-10 du Code du travail](#), implantés dans la région ;
- par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle pour les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

B. Etablissements habilités à percevoir du Hors Quota (barème)

Les structures habilitées à percevoir du Hors Quota (barème) sont :

- les établissements publics d'enseignement du second degré ;
- les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être lié à l'Etat par l'un des contrats d'association mentionnés à [l'article L. 442-5 du Code de l'éducation](#) ou à [l'article L. 813-1 du Code rural et de la pêche maritime](#) ;
 - être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à [l'article L. 531-4 du Code de l'éducation](#) ;
 - être reconnu conformément à la procédure prévue à [l'article L. 443-2](#) du même code ;
- 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.

[Article L6241-9 du Code du Travail](#)

L'administration précise également que les formations initiales et professionnelles éligibles doivent conduire à des diplômes ou des titres inscrits au RNCP et être dispensées par un établissement qui relève d'une des catégories mentionnées à l'article L 6241-9 du Code du travail (cf. liste ci-dessus).

Ainsi, les formations dispensées par des établissements privés d'enseignement du second degré hors contrat ou des établissements d'enseignement supérieur gérés par des organismes à but lucratif ne peuvent plus être inscrits sur les listes préfectorales.

[DGEFP du 15 décembre 2014 « Questions-Réponses » point 13C](#)

C. Etablissements habilités à percevoir du Hors Quota (Barème) « par dérogation »

A côté des structures habilitées de droit à percevoir du Barème ou Hors Quota, des établissements peuvent à « titre dérogatoire », sous réserve de figurer sur l'une des listes préfectorales ou d'être référencés par arrêté, recevoir de la Taxe d'apprentissage au titre du Barème. En effet, la catégorie « activités complémentaires » a été remplacée par une liste de catégories d'organismes et services dites « dérogatoires ».

Les versements effectués à ce titre sont plafonnés à 26 % du montant de la Taxe due au titre de la fraction Barème (23 % de la Taxe d'apprentissage).

L'affectation des versements au titre des activités dérogatoires ne fait pas l'objet d'une répartition 65/35 correspondant aux catégories A et B, mais vient compléter indistinctement les catégories A et/ou B, selon le choix des entreprises.

[Article L 6241-10 du Code du travail](#)

[DGEFP « Questions Réponses » du 15 décembre 2014 point 14](#)

Sont habilités à percevoir du Barème à titre dérogatoire dans la limite de 26 % du Barème :

- 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 (école de production, établissements supports des actions de la mission de la lutte contre le décrochage scolaire MLDS) ;
- les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou aux jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation (ex : IME), les établissements délivrant l'enseignement adapté (SEGPA) ;

- les établissements ou services mentionnés aux a et b du 5° du I de [l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles](#) (ex : CRP/ ERP, ESAT) ;
- les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1 ;
- les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie (CIDJ, CIO...) ;
- 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. [Article L 6241-10 du Code du travail](#)

D. Subventions en matériel ou « dons en nature »

Les CFA et les établissements habilités à percevoir de la Taxe d'apprentissage au titre du Barème ou Hors Quota peuvent recevoir, de la part des entreprises, des subventions en matériel. Les subventions en matériel pour les CFA doivent être à visée pédagogique, afin de réaliser ses actions de formation.

[Article L 6241-8 du Code du travail](#)

Les subventions en matériel viennent en déduction de la fraction Hors Quota ou Barème.

Le matériel remis doit présenter un intérêt pédagogique incontestable en relation directe avec le caractère de la formation dispensée, dans la (les) sections(s) à laquelle (auxquelles) il est destiné.

L'entreprise qui attribue une subvention sous forme de matériels adresse au chef d'établissement bénéficiaire les pièces et extraits comptables justifiant de la valeur des matériels livrés.

Valorisation du matériel donné :

- Le matériel livré est soit un bien acquis à titre onéreux, soit un bien produit. Le matériel concerné relève soit des comptes de stocks et en-cours, soit des comptes d'immobilisations corporelles de l'entreprise. La valeur retenue pour un matériel relevant des stocks et des en-cours est la valeur d'inventaire ou valeur actuelle. Elle peut être inférieure à la valeur d'entrée dans la mesure, où elle a fait l'objet d'une provision pour dépréciation de stocks.
- La valeur retenue pour un matériel relevant des immobilisations corporelles est la valeur comptable résiduelle.

Le chef d'établissement établit un reçu destiné à l'entreprise daté du jour de la livraison des matériels qui indique la valeur comptable dûment justifiée par l'entreprise.

L'entreprise doit remettre à l'OCTA :

- la copie des pièces et extraits comptables justifiant de la valeur des matériels livrés ;
- l'attestation du chef d'établissement précisant la spécialité des sections auxquelles le matériel livré est affecté et le diplôme ou titre préparé par les élèves ;
- le reçu libératoire délivré par l'établissement de formation.

[Circulaire n°2006-04 du 30 janvier 2006](#)

V. Régime particulier en Alsace-Moselle

L'assiette à retenir est composée des salaires versés par les établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (67, 68, 57).

Le taux de la Taxe d'apprentissage en Alsace-Moselle est fixé à 0,44 % de la masse salariale.

[Article 1599 Ter J du Code général des impôts](#)

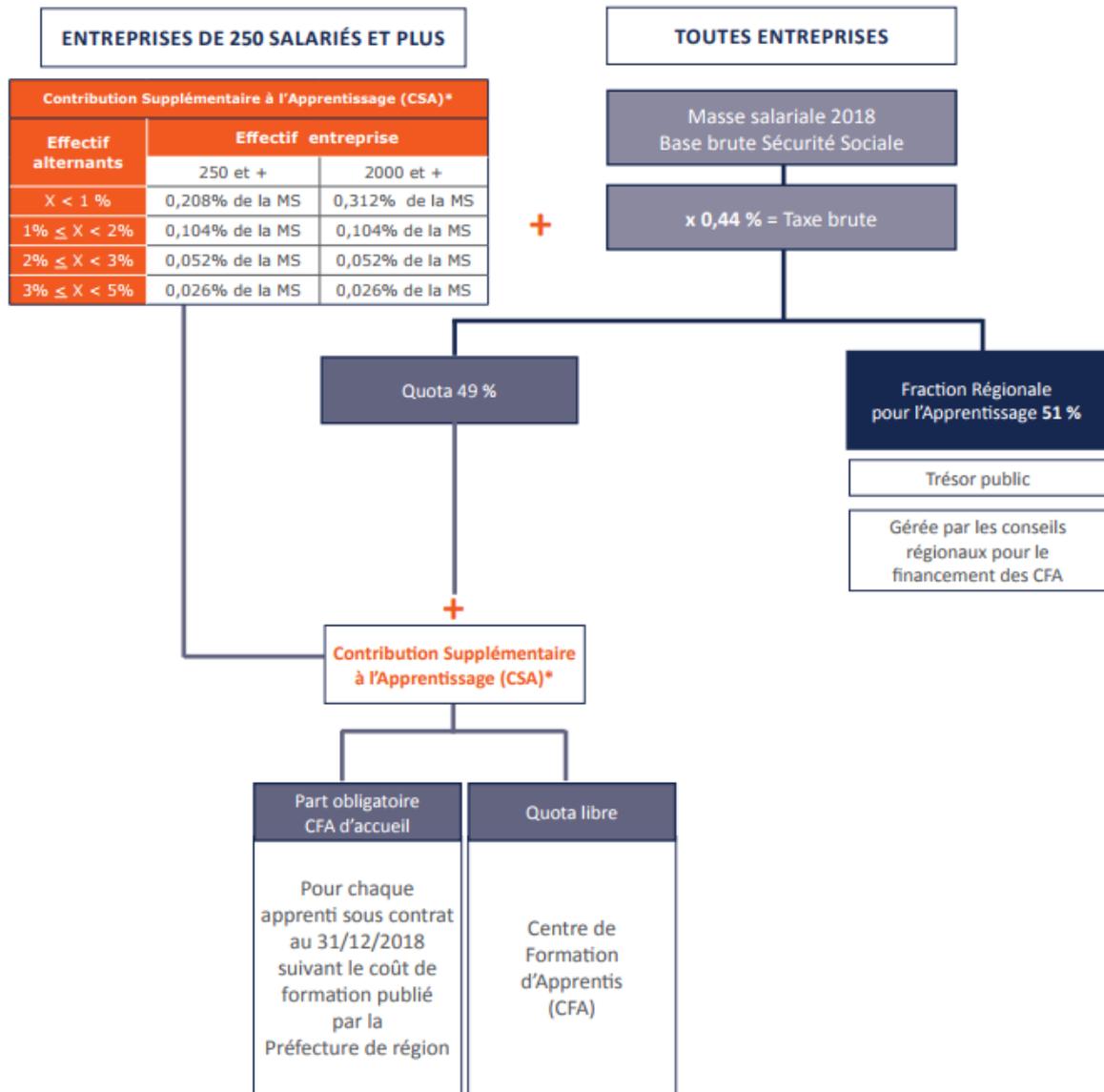
La répartition de la Taxe d'apprentissage entre la fraction régionale pour l'apprentissage et le Quota pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin est de :

- 51 % pour la fraction régionale pour l'apprentissage (FRA) ;
- 49 % pour la fraction Quota.

L'Alsace-Moselle bénéficie également d'un régime particulier pour la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (voir ci-après concernant la CSA).

Décomposition de la taxe d'apprentissage 2019 (masse salariale 2018)

Pour les établissements situés en Alsace-Moselle - Haut-Rhin (68), Bas-Rhin (67) et Moselle (57)



* La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) est due par les entreprises de 250 salariés et plus, dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un VIE (Volontariat International en Entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise en 2018.

VI. Contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus

A. Définition

Les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage et dont le nombre annuel moyen de salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE) est inférieur à 5% de l'effectif annuel moyen, est redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

1. Quota « alternants »

Pour la collecte 2019 (masse salariale 2018), le seuil d'alternants à atteindre pour ne pas être redevable de la CSA est fixé à 5 % de l'effectif annuel moyen.

A titre incitatif et pour ne pas pénaliser l'entreprise qui, sans l'atteindre, se rapproche du « Quota alternants » fixé à 5 %, la loi a instauré une modulation du taux de la contribution en fonction des efforts de l'entreprise à embaucher des contrats favorisant l'insertion professionnelle.

Pourcentage d'alternants	Taux de la CSA en 2019 (masse salariale 2018)
Moins de 1 % Entreprises de 250 salariés et moins de 2 000 Entreprises de 2 000 salariés et plus	0,4 % 0,6 %
Entre 1 % et moins de 2 %	0,2 %
Entre 2 % et moins de 3 %	0,1 %
Entre 3 % et moins de 5 %	0,05 %

Le calcul des alternants prend en compte les catégories suivantes :

- les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ;
- les bénéficiaires de contrats d'apprentissage ;
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise encadré par les articles L122-1 et suivants du Code du service national (VIE) ;
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

[Article 1609 quinquies du Code général des impôts](#)

Pour vous aider

Les entreprises doivent mentionner leur assujettissement à la CSA :

Dans la DSN : cette donnée est référencée rubrique assujettissement S21.G00.44.001,'003' et assiette S21.G00.44.002

2. Affectation de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Le produit de la CSA est affecté au(x) CFA et section(s) d'apprentissage selon les modalités d'affectation de la part Quota de la Taxe d'apprentissage prévues aux articles L 6241-2 et 3 du Code du travail.

L'entreprise est redevable de la CSA si :

- elle est assujettie à la Taxe d'apprentissage ;
- elle a un effectif d'au moins 250 salariés ;
- elle a un quota « alternants » inférieur à 5 % de son effectif annuel moyen.

[Article 1609 quinovies du Code général des impôts
BOI-TPS-TA-50-20171206 du 6 décembre 2017](#)

3. Paiement et contrôle

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage doit être réglée à un organisme collecteur de Taxe d'apprentissage (OCTA) avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due selon les mêmes modalités que la Taxe d'apprentissage.

[Article 1609 quinovies du Code général des impôts](#)

A défaut de versement ou de versement insuffisant, l'entreprise est majorée de l'insuffisance constatée.

Les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux OCTA au titre de la CSA.

[Article L6252-4-1 du Code du travail](#)

4. Régime dérogatoire

- Régime CSA en Alsace-Moselle

Pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle (67, 68 et 57), quel que soit le siège du principal établissement de l'entreprise, les taux de la CSA sont réduits de 52 % de leur montant.

[Article 1609 quinovies du Code général des impôts](#)

Pourcentage d'alternants	Taux de la CSA en 2019 (masse salariale 2018)
Moins de 1 % Entreprises de 250 salariés et moins de 2 000 Entreprises de 2 000 salariés et plus	0,208 % 0,312 %
Entre 1 % et moins de 2 %	0,104 %
Entre 2 % et moins de 3 %	0,052 %
Entre 3 % et moins de 5 %	0,026 %

- Régime dérogatoire pour les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat d'apprentissage et de professionnalisation est supérieur à 3 %

Les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est supérieur à 3 % peuvent être exonérées de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre de l'année considérée si elles remplissent l'une des conditions suivantes :

[Article 1609 quinovies du Code général des impôts](#)

- **Lorsqu'elles justifient d'une progression du nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente :**
 - la comparaison s'effectue entre deux années civiles ;
 - le respect de cette condition s'apprécie en prenant en compte l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'exclusion des jeunes en VIE ou des titulaires d'un CIFRE.

[BOI-TPS-TA-50-20151007 du 7/10/2015](#)

- **Ou lorsqu'elles ont eu une progression du nombre de salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation et qu'elles relèvent d'une branche couverte par un accord prévoyant une progression de ces contrats d'au moins 10 %, et que la progressession est atteinte :**
 - l'entreprise doit justifier d'une progression de son effectif annuel moyen de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation par rapport à l'année précédente ; (si aucun seuil minimal de progression n'est exigé, l'entreprise doit donc s'assurer que cet effectif n'est pas resté identique ou n'a pas diminué) ;

- l'entreprise doit ensuite justifier qu'elle relève d'un accord de branche ayant prévu au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre d'apprentis ou de contrats de professionnalisation par rapport à l'année précédente et que cette progression est respectée ;
- pour savoir si elle est couverte par un accord de branche ayant prévu une telle progression et si cette condition est respectée au titre de l'année considérée, l'entreprise peut se rapprocher de la DIRECCTE dont elle dépend ;
- si l'entreprise relève d'un tel accord de branche et ne sait pas, avant la date limite de versement (à son OCTA), si la progression de l'effectif dans cette branche a atteint les proportions prévues par l'accord, elle doit effectuer le versement de la contribution dont elle est normalement redevable à l'OCTA ;
- dans le cas où elle peut ultérieurement justifier du respect de cette condition, elle demande à l'OCTA le remboursement du versement effectué (dans la limite du 30 avril 2019).

[BOI-TPS-TA-50-20171206 point 250 du 6/12/2017](#)

B. Calcul de l'effectif annuel

Il convient de retenir l'effectif annuel moyen de l'entreprise, calculé conformément aux dispositions prévues par l'article L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail. Des règles particulières sont prévues par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs.

Modalités de calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

L'effectif annuel moyen de l'entreprise, tous établissements confondus, est déterminé par année civile au titre de laquelle la Taxe d'apprentissage est due. Il est égal à la moyenne des effectifs mensuels.

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

[Articles L1111-3 et du Code du travail](#)

Salariés comptabilisés

- Les salariés titulaires d'un CDI temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte.
- Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intermittent ou intérimaire sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence (lorsque les contrats sont conclus pour un surcroît d'activité).
- Les salariés mis à disposition de l'entreprise pour une entreprise extérieure sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition est supérieure à 12 mois.
- 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 leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

[Article L1111-2 du Code du travail](#)

Salariés exclus de l'effectif salarié de l'entreprise

Sont concernés :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation (jusqu'au terme prévu par le contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée) ;

- les stagiaires de la formation initiale ;
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ;
- les titulaires d'un contrat initiative emploi durant la période d'attribution de l'aide ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de l'attribution de l'aide financière ;
- les intérimaires ou CDD en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu du fait, notamment d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

[Article L1111-3 du Code du travail](#)
[BOI-TPS-TA-50-20151007 point 60 du 7/10/2015](#)



A noter : comptabilisation particulière pour certaines entités

Les **entreprises de travail temporaire** mentionnées à l'article L1251-2 du Code du travail, calculent l'effectif annuel moyen en prenant en compte uniquement les salariés permanents.

[Article 1609 quinovies du Code général des impôts](#)
[BOI-TPS-TA-50-20171206 du 6 décembre 2017 point 70](#)

Dans les **groupements d'employeurs** (GEIQ), les salariés mis à disposition des entreprises adhérentes, ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement.

[Article L1253-8-1 du code du travail](#)

Calcul du temps de présence des salariés par mois pour obtenir l'effectif annuel moyen de l'entreprise

- L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence des salariés dans l'entreprise, y compris les salariés absents.
- Les salariés embauchés ou débauchés au cours du mois sont comptés dans l'effectif du mois au prorata de leur temps de présence en fonction de leur quotité réelle de travail au cours du mois.
- Le chiffre obtenu est arrondi au centième le plus proche. Exemple : 7,456 est arrondi à 7,46

Exemple :

Nous avons dans une entreprise :

- Du 1^{er} janvier au 31 décembre : 250 salariés en CDI temps plein.
Soit $250 \times 12 = 3\,000$
- Du 1^{er} janvier au 20 mai : 20 salariés en CDD (qui ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu) ont travaillé à temps plein et 100 heures au cours du mois de mai.
Soit $(20 \times 4) + (20 \times 100/151,67) = 80 + 13,19 = 93,19$
- Du 10 avril au 5 juin : 10 salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel, à raison de 24 heures hebdomadaires, qui ont travaillé chacun 30 heures au mois d'avril et 15 heures au mois de juin (ces CDD ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu).
Soit :
Mois d'avril : $10 \times 30/104 = 2,88$
Mois de mai : $10 \times 104/104 = 10$
Mois de juin : $10 \times 15/104 = 1,44$
(* 24 h/semaine \times 52/12 = 104 heures par mois)

- Du 1^{er} janvier au 31 mars : 10 salariés intérimaires à temps plein (qui ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu). Soit $10 \times 3 = 30$

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est égal à :

$(3\,000 + 93,19 + 1,97 + 6,86 + 0,99 + 30) / 12 = 261,02$ salariés

[BOI-TPS-TA-50-20171206 point 120 du 6 décembre 2017](#)

Modalités de calcul du Quota «alternants» ou Quota «CSA»

Le nombre annuel moyen de salariés sous « contrat favorisant l'insertion professionnelle » est calculé, comme l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Les contrats favorisant l'insertion professionnelle désignent :

- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les jeunes accomplissant un volontariat en entreprise (VIE) ;
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation pour la recherche en entreprises (CIFRE).

Règle : pour la détermination du nombre mensuel d'alternants, il est tenu compte de tous les contrats en cours à un moment quelconque du mois en prenant en compte la «quotité réelle de travail au cours du mois».

[BOI-TPS-TA-50-20171206 point 200 du 6 décembre 2017](#)

Il est déterminé par année civile et est égal à la moyenne sur l'année du nombre mensuel de ces contrats, tout établissement confondu. Le chiffre obtenu est arrondi au centième le plus proche. Exemple : 10,755 est arrondi à 10,75.

Le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.

Les bénéficiaires concernés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pour toute 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).

Il est tenu compte «de tous les contrats en cours à un moment quelconque du mois, avec une pondération en fonction de la durée effective du contrat» :

- les bénéficiaires à temps complet dont le contrat de travail est en cours du premier au dernier jour du mois sont comptés pour une unité ;
- pour ceux «embauchés ou débauchés en cours du mois ou à temps partiel», ils sont comptabilisés en fonction de leur quotité réelle de travail au cours du mois par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail (même règle que pour le décompte des effectifs de l'entreprise).



A noter : comptabilisation particulière pour certaines entités

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

[BOI-TPS-TA-50-20151007 point 170 du 7/10/2015](#)

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.

[BOI-TPS-TA-50-20151007 point 180 du 7/10/2015](#)

VII. Paiement et déclaration de la Taxe d'apprentissage et de la CSA

Le paiement de la Taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) s'effectue obligatoirement par l'intermédiaire d'un OCTA unique de son choix.

[Article L6242-3-1 du Code du travail](#)

A. Documents fiscaux

Les déclarations relatives à la Taxe d'apprentissage, à la contribution supplémentaire à l'apprentissage et à la participation des employeurs à la formation professionnelle sont remplacées par une mention au sein de la déclaration sociale nominative (DSN).

B. Pénalités encourues par l'entreprise en cas de non versement ou versement partiel de l'impôt

A défaut de versement ou en cas d'insuffisance de versement de la Taxe d'apprentissage et de la CSA aux OCTA le 28 février 2019 au plus tard, le montant restant dû est majoré de l'insuffisance constatée (montant dû, multiplié par 2).

[Article 1599 Ter I du Code général des impôts](#)

[Article 1609 quinquies du Code général des impôts](#)

Un versement de régularisation doit être effectué auprès du service des impôts des entreprises (SIE) du lieu du siège de l'entreprise ou de son établissement principal.

Il peut s'agir de la Direction de grandes entreprises lorsque l'entreprise relève de sa compétence. La régularisation s'opère avec le bordereau fiscal 2485 (bordereau disponible sur le site impots.gouv.fr). La vérification de l'assujettissement, le contrôle de l'assiette de l'application du taux global et de l'exacte liquidation de la Taxe relèvent de la compétence de la Direction générale des finances publiques en vertu des dispositions de l'article du Code général des impôts, les réclamations concernant la Taxe d'apprentissage sont présentées, instruites et jugées comme en matière de Taxe sur le chiffre d'affaires. Les infractions commises en matière de taxe d'apprentissage sont passibles des pénalités de droit commun (articles 1727 du CGI et suivants)

Attention :

L'ensemble des documents permettant de justifier les différents versements (Taxe d'apprentissage, CSA) est à conserver 6 ans.

Articles 102 B du livre des procédures fiscales

Des pièces justificatives doivent être jointes pour la vérification par l'OCTA des déductions à effectuer (photocopies des contrats d'apprentissage, conventions de stages...).

En cas de "subventions en matériel", il convient d'adresser une copie de l'attestation du chef de l'établissement confirmant l'intérêt pédagogique de cette subvention et le type de diplôme préparé par les élèves bénéficiaires ainsi qu'une copie de la valeur du bien.

C. Organisme collecteur de Taxe d'apprentissage

La CCI Paris Île-de-France, collecteur de la Taxe d'apprentissage et de la CSA de votre région.

Champ d'actions d'un OCTA

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

La mise en place de l'OCTA vise à simplifier les affectations de la Taxe d'apprentissage en permettant à l'entreprise de s'exonérer totalement ou partiellement de son versement par leur intermédiaire.

Les OCTA ont une compétence régionale ou nationale.

[Articles L6242-1 et suivants du Code du travail](#)

L'entreprise verse à un OCTA de son choix, la totalité de la Taxe d'apprentissage et de la CSA.

[Article L6242-3-1 du Code du travail](#)

Frais de collecte et de gestion

Les frais de collecte et de gestion des OCTA ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale et du budget.

Ils sont prélevés sur les fonds issus de la collecte, dans les conditions définies par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

[Article R6242-15 du Code du travail](#)

Choix de l'OCTA

L'entreprise doit verser l'intégralité de sa Taxe d'apprentissage et le cas échéant sa CSA à **un seul collecteur de son choix**.

DGEFP « Questions Réponses » du 15 décembre 2014 point 3

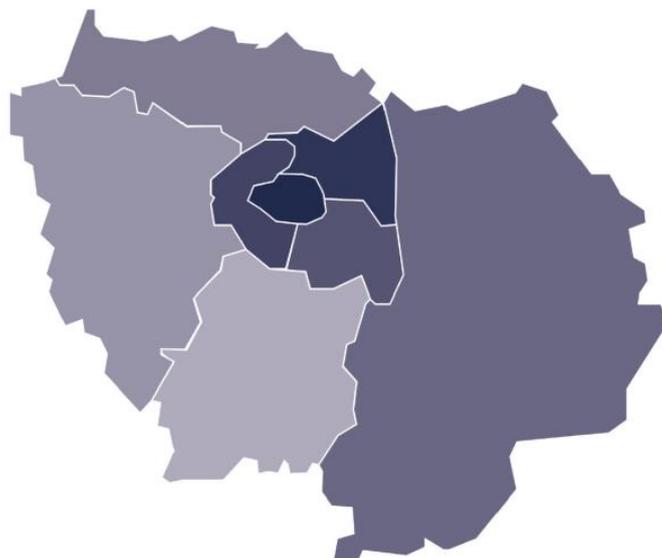
LES SEULS EXPERTS À VOTRE SERVICE TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

**CALCULEZ, DÉCLAREZ ET RÉGLEZ
VOTRE TAXE EN LIGNE**

www.taxe2019.fr

**UN NUMÉRO UNIQUE :
01 55 65 68 50**

Profitez du savoir-faire d'une équipe à
votre service



**N'OUBLIEZ PAS :
ENTRE LE 2 JANVIER
ET LE 28 FÉVRIER**

Nous sommes à votre disposition pour
réaliser le pré-calcul de votre dossier

**NOTRE ENGAGEMENT
DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Accédez à l'intégralité de votre dossier et
téléchargez votre reçu libératoire sur notre
site www.taxe2019.fr

SIMPLE ET EFFICACE

Numéro unique
Site dédié 24h/24-7j/7

TRANSPARENT ET SÛR

Liberté totale d'affectation
Dossier fiscal garanti

ADAPTÉ ET SUR-MESURE

Equipe dédiée
Solutions innovantes

* En montant collecté et CSA



Direction des formalités et de la collecte de la taxe d'apprentissage
Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Ile-de-France
6 rue des 3 Fontanot CS 60179 92023 Nanterre cedex

www.taxe2019.fr • 01 55 65 68 50

