

Taxe d'apprentissage

MODALITES DE CALCULS DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE CONTRATS D'ALTERNANCE DANS L'ENTREPRISE

<http://cciv.net>

(selon article L1111-2 du code du travail)

Rappel : En application du troisième alinéa de l'article 225 du CGI, issu de l'article 16 de la Loi du 31 mars 2006 pour l'Égalité des chances, **la majoration du taux de la taxe d'apprentissage s'applique aux entreprises d'au moins 250 salariés dont le nombre moyen annuel de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage rapporté à l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence est inférieur à un certain seuil.**

Ces dispositions appellent les précisions suivantes :

1. **Contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage**, sont pris en compte :
 - a. Les titulaires de contrats de professionnalisation régis par les articles L. 6325-1 à L. 1111-3 du code du travail
 - b. Les apprentis mentionnés aux 1° à 5° de l'article 49 septies YJ de l'annexe III au CGI issu du décret n° 2006-907 du 21 juillet 2006, c'est à dire :
 - les apprentis dont le contrat est régi par les dispositions des articles L. 6221-1 à L. 6223 du code du travail ;
 - les apprentis ayant la qualité de travailleurs handicapés conformément aux dispositions de l'article L. 5213 du code du travail et des apprentis bénéficiant de l'accompagnement personnalisé prévu à la dernière phrase du premier alinéa de l'article R 5131-2 du code du travail ;
 - les apprentis employés par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » au sens de l'article 23 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ;
 - les apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé dans les conditions prévues à l'article L. 337-3 du code de l'éducation ;
 - et les apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du code du service national.
2. **Ces dispositions** sont élargies aux jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) et aux doctorants bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche), et s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2009
3. **Année de référence** : il s'agit de l'année de versement des rémunérations.
4. **Inférieur à un certain seuil** : détermination du seuil :

Le nombre moyen annuel de contrats de professionnalisation, d'apprentissage, de VIE et de CIFRE est calculé, comme l'effectif moyen annuel de l'entreprise, à partir de l'effectif mensuel de l'entreprise (le temps de présence dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois, et tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier). Puis, le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.

Sont inclus dans le calcul de cet effectif :

- Les personnes concernées sont comptabilisées dans l'effectif de l'entreprise pendant la totalité de la durée de leur contrat, qu'elles 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 l'accueil.
- Les personnes liées par un contrat de professionnalisation à une entreprise de travail temporaire et mises à disposition d'entreprises utilisatrices, sont comptabilisées dans l'effectif de ces dernières au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.
- De même, les personnes liées par un contrat d'apprentissage, de professionnalisation, de VIE ou CIFRE à un groupement d'employeurs, sont comptabilisées dans l'effectif des entreprises auprès desquelles elles sont mises à disposition au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.

Nouveau

MODALITES DE CALCULS DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE CONTRATS D'ALTERNANCE DANS L'ENTREPRISE

<http://cciv.net>

Exemples de calcul du seuil de contrats de formation en alternance

1^{er} exemple : entreprise qui respecte le seuil minimal de contrats

Soit une entreprise dont l'effectif annuel moyen est de 260 salariés.

En 2009, l'entreprise doit compter au sein de son effectif au moins 3% de contrats en alternance, soit 7,8 (260 x 3%). **Ce résultat étant arrondi à l'entier inférieur**, l'entreprise doit donc accueillir en 2009 au moins 7 personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

En 2009, l'entreprise a employé 15 personnes en alternance :

4 contrats du 01.01.2009 au 31.12.2009
3 contrats du 01.01.2009 au 30.06.2009
3 contrats du 01.09.2009 au 31.12.2009
5 contrats du 01.11.2009 au 31.12.2009

Le nombre moyen annuel de contrats en alternance accueillis en 2009 par l'entreprise est donc de :

$$[(4 \times 12) + (3 \times 6) + (3 \times 4) + (5 \times 2)] / 12 = 88 / 12 = 7,33 \Rightarrow \text{le seuil est atteint}$$

Par suite, l'entreprise, qui respecte le seuil minimal de contrats en alternance, est redevable de la taxe d'apprentissage due à raison des rémunérations versées en 2009 au taux de 0,5 %.

2^{ème} exemple : entreprise qui ne respecte pas le seuil minimal de contrats

Soit une entreprise dont l'effectif annuel moyen est de 780 salariés.

En 2009, l'entreprise doit compter au sein de son effectif au moins 3% de contrats en alternance, soit 23,4 (780 x 3%). Après **arrondi à l'entier inférieur**, le quota de contrats en alternance de l'entreprise s'établit donc à 23.

En 2009, l'entreprise a employé 27 personnes en alternance :

12 contrats du 01.01.2009 au 31.12.2009
10 contrats du 01.01.2009 au 30.06.2009
5 contrats du 01.09.2009 au 31.12.2009

Le nombre moyen annuel de contrats en alternance accueillis en 2009 par l'entreprise est donc de :

$$[(12 \times 12) + (10 \times 6) + (5 \times 4)] / 12 = 224 / 12 = 18,6 \Rightarrow \text{le seuil n'est pas atteint}$$

Par suite, l'entreprise, qui ne respecte pas le seuil minimal de contrats en alternance, est redevable de la taxe d'apprentissage due à raison des rémunérations versées en 2009 au taux majoré de 0,6 %. (A compter du 1^{er} janvier 2010, les sommes prélevées dans le cadre de la majoration de 0,1% de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus n'ayant pas respecté ce seuil, seront intégralement attribuées à l'apprentissage).