

MODALITES DE CALCUL DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE JEUNES EN CONTRAT D'ALTERNANCE DANS L'ENTREPRISE

(SELON ARTICLE L620-10 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'Egalité 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 jeunes de moins de vingt six ans sous contrat de professionnalisation ou sous contrat d'apprentissage dans 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. **Jeunes de moins de moins de vingt six ans**, sont pris en compte : les jeunes gens âgés de moins de vingt-six ans, y compris ceux qui atteignent l'âge de vingt-six ans au cours de l'année de référence ;
2. **Contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage**, sont pris en compte :
 - a. Les titulaires de contrats de professionnalisation régis par les articles L. 981-1 à L. 981-8 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 117-1 à L. 117-8 du code du travail, à l'exception des apprentis de plus de 26 ans ayant bénéficié d'une dérogation à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage en application de l'article L. 117-3 du code du travail ;
 - les apprentis ayant la qualité de travailleurs handicapés conformément aux dispositions de l'article L.323-10 du code du travail et des apprentis bénéficiant de l'accompagnement personnalisé prévu à la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 322-4-17-2 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.
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 jeunes titulaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage 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 jeunes concernés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pendant la totalité de la durée de leur contrat, qu'ils soient dans l'entreprise ou dans l'établissement de formation. Il n'y a pas de condition de durée minimale de présence dans l'entreprise l'accueil.
- Les jeunes liés par un contrat de professionnalisation à une entreprise de travail temporaire et mis à disposition d'entreprises utilisatrices, sont comptabilisés dans l'effectif de ces dernières au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.
- De même, les jeunes liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeurs, sont comptabilisés dans l'effectif des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.

Exemples de calcul du seuil de jeunes de – de 26 ans sous contrat de formation en alternance

1^{er} exemple d'une entreprise qui respecte le seuil minimal de jeunes :

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

En 2007, l'entreprise doit compter au sein de son effectif au moins 2% de jeunes en alternance, soit 5,2 (260 x 2%). Ce résultat étant arrondi à l'entier inférieur, l'entreprise doit donc accueillir en 2007 au moins 5 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

En 2007, l'entreprise a employé 9 jeunes en alternance :

3 jeunes du 01.01.2007 au 31.12.2007
2 jeunes du 01.01.2007 au 30.06.2007
2 jeunes du 01.09.2007 au 31.12.2007
2 jeunes du 01.11.2007 au 31.12.2007

Le nombre moyen annuel de jeunes en alternance accueilli en 2007 par l'entreprise est donc de :
 $[(3 \times 12) + (2 \times 6) + (2 \times 4) + (2 \times 2)] / 12 = 60 / 12 = 5$

Par suite, l'entreprise, qui respecte le seuil minimal de jeunes en alternance, est redevable de la taxe d'apprentissage due à raison des rémunérations versées en 2007 au taux de 0,5 %.

2^{ème} exemple d'une entreprise qui ne respecte pas le seuil minimal de jeunes :

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

En 2007, l'entreprise doit compter au sein de son effectif au moins 2% de jeunes en alternance, soit 15,60 (780 x 2%). Après arrondi à l'entier inférieur, le quota de jeunes en alternance de l'entreprise s'établit donc à 15.

En 2007, l'entreprise a employé 21 jeunes en alternance :

8 jeunes du 01.01.2007 au 31.12.2007
8 jeunes du 01.01.2007 au 30.06.2007
5 jeunes du 01.09.2007 au 31.12.2007

Le nombre moyen annuel de jeunes en alternance accueilli en 2007 par l'entreprise est donc de :
 $[(8 \times 12) + (8 \times 6) + (5 \times 4)] / 12 = 164 / 12 = 13,6$.

Par suite, l'entreprise, qui ne respecte pas le seuil minimal de jeunes en alternance, est redevable de la taxe d'apprentissage due à raison des rémunérations versées en 2007 au taux majoré de 0,6 %.

