



ENTREPRISES DE 250 SALARIES ET PLUS

AUGMENTATION OBLIGATOIRE DU QUOTA D'ALTERNANTS

ALOURDISSEMENT DE LA CONTRIBUTION SUPPLEMENTAIRE A L'APPRENTISSAGE

L'essentiel

La loi de finances rectificative pour 2012, publiée au Journal officiel du 15 mars 2012 prévoit, dans son article 22, de porter de 4% à 5%, d'ici 2015, le quota obligatoire d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Le texte prévoit également une augmentation progressive du taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage dont doivent s'acquitter les entreprises n'atteignant pas le quota obligatoire d'alternants.

Contact : formation@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Loi n° 2012-354 du 14 mars 2012 de finances rectificatives pour 2012.

AUGMENTATION DU QUOTA D'ALTERNANTS DANS LES ENTREPRISES DE 250 SALARIÉS ET PLUS À COMPTER DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES EN 2015

1) Situation des entreprises en 2012, 2013 et 2014

Au titre des rémunérations versées en 2012, 2013 et 2014, le quota d'alternants (c'est-à-dire l'effectif annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise-VIE- ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche-CIFRE-) dans les entreprises de 250 salariés et plus doit être de **4%** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

2) Situation des entreprises à compter de 2015

La loi de finances rectificative pour 2012 porte à **5%** le quota obligatoire d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus, à compter des rémunérations versées en 2015.

HAUSSE PROGRESSIVE DU TAUX DE LA CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À L'APPRENTISSAGE (CSA) POUR LES ENTREPRISES DONT LE QUOTA D'ALTERNANTS EST LE PLUS FAIBLE

Les entreprises qui n'atteignent pas le quota obligatoire d'alternants sont tenues de verser une contribution supplémentaire à l'apprentissage auprès d'un organisme collecteur de taxe d'apprentissage. Le versement de cette contribution s'effectue en même temps que celui de la taxe d'apprentissage, soit avant le 1^{er} mars de l'année qui suit celle du versement des salaires.

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

Le taux de la CSA varie en fonction de l'effort de l'entreprise en matière d'embauche de salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

La loi de finances rectificative pour 2012 prévoit une hausse progressive du taux de la CSA pour les entreprises dont le quota d'alternants est le plus faible :

Pourcentage d'alternants	Taux de CSA en 2013 (rémunérations 2012)	Taux de CSA en 2014 (rémunérations 2013)	Taux de CSA en 2015 (rémunérations 2014)	Taux de CSA en 2016 (rémunérations 2015)
Moins de 1%	0,25% ⁽¹⁾	0,3% ⁽²⁾	0,4% ⁽³⁾	0,4% ⁽³⁾
Entre 1% et 2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Entre 2% et 3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Entre 3% et 4%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%
Entre 4% et 5%	/	/	/	0,05%

(1) Taux porté à 0,4% lorsque le taux effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2 000 salariés

(2) Taux porté à 0,5% lorsque le taux effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2 000 salariés

(3) Taux porté à 0,6 % lorsque le taux effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2 000 salariés

PÉRENNISATION DU DISPOSITIF D'EXONÉRATION LORSQUE LE NOMBRE D'ALTERNANTS AUGMENTE D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE DANS L'ENTREPRISE

La loi de finances rectificative pour 2012 pérennise le dispositif d'exonération lorsque le nombre d'alternants augmente d'une année sur l'autre dans l'entreprise. Ce dispositif était prévu au départ à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2015.

Pour rappel, cette exonération n'est applicable que pour les entreprises de 250 salariés et plus dont l'effectif annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est supérieur ou égal à 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise et qui :

- soit justifie d'une progression du nombre d'alternants (hors jeunes en VIE ou titulaires d'une CIFRE) d'au moins 10% par rapport à l'année précédente ;
- soit justifie d'une progression du nombre d'alternants (hors jeunes en VIE ou titulaires d'une CIFRE) et de l'appartenance à une branche qui s'est engagée, par voie d'accord, à augmenter le nombre d'alternants d'au moins 10% sur une année et qui atteint cet objectif (à noter qu'un tel accord de branche n'existe pas dans les Travaux Publics ; cette deuxième condition n'est donc pas applicable aux entreprises de TP).

CALCUL DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN DE L'ENTREPRISE

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est calculé dans les conditions définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

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

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile, qui sont intégralement pris en compte ;
- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires. Ces salariés sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Ils 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.

L'effectif de l'entreprise est déterminé par année civile et s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due.

Le calcul de l'effectif annuel moyen nécessite de calculer le temps de présence des salariés dans l'entreprise en mois, étant précisé que tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier.

L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence des salariés dans l'entreprise.

CALCUL DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN D'ALTERNANTS

Le nombre moyen annuel de salariés titulaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou de jeunes en VIE ou CIFRE est calculé en mois de présence, au cours d'une année. Tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier. Le nombre total de mois de présence est ensuite divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle.

Les salariés concernés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pendant la totalité de la durée de leur contrat, qu'ils soient dans l'entreprise ou dans l'établissement de formation. Aucune condition de durée minimale de présence dans l'entreprise n'est posée.

Cas particuliers :

Les salariés 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.

Les salariés 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.
