



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, (Loi 2004 – 1484 du 30 décembre 2004 / publiée au J.O. du 31 décembre 2004) institue une **Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA)** dont le produit est destiné aux Fonds Régionaux de l'Apprentissage et la Formation Continue.

Nouvelle législation : **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

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,

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

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

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

modifient sensiblement le paysage juridique des contributions relatives à l'apprentissage.



SOMMAIRE

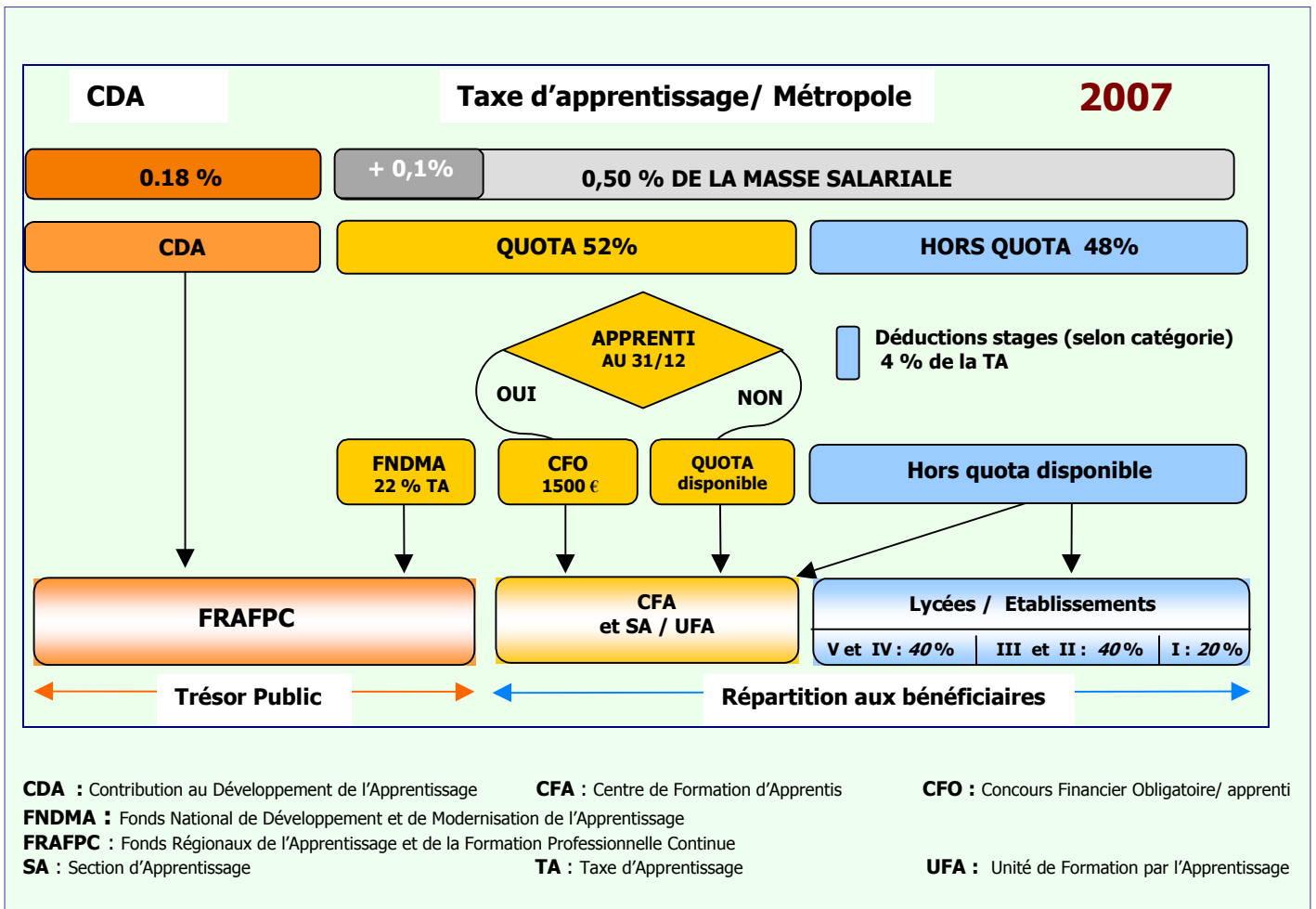
I. <u>Champ d'application des contributions relatives à l'apprentissage</u>	p. 4
1. Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage (<i>art.224-2 CGI</i>)	
2. Les entreprises affranchies de la taxe d'apprentissage	
3. La Contribution au Développement de l'Apprentissage	
II. <u>Calcul des contributions relatives à l'apprentissage</u>	p. 5
1. Le Taux et le taux majoré	
2. La Masse salariale	
III. <u>Répartition de la Taxe d'apprentissage</u>	p. 7
A. Le Quota d'apprentissage	
1. Le Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage	
2. Le Quota disponible	
3. Les frais des Centres de formations du secteur des banques et des assurances	
B. Le Hors Quota (Barème)	p. 8
1. Répartition des dépenses par catégories professionnelles	
2. Tableau de répartition	
3. Possibilité de cumul	
C. Les Frais de Gestion	
IV. <u>Les exonérations du Hors Quota de la Taxe d'apprentissage</u>	p. 9
1. Les déductions pour frais de stage en milieu professionnel	
2. Activités Complémentaires	
3. Versements déjà effectués / versements à des tiers	
V. <u>Organisme Collecteur</u>	p. 11
VI. <u>Documents à transmettre auprès du service des Impôts des entreprises</u>	p. 12
1. Les documents à transmettre	
2. Les imprimés spécifiques	
VII. <u>Cas particuliers des départements d'Alsace Moselle et d'Outre Mer</u>	p. 13
VIII. <u>Délais et Pénalités</u>	p. 14
1. Date limite de versement	
2. Date limite de dépôt du Cerfa	
3. Déclaration inexacte	



SCHEMA DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Sources - Nouvelle législation : La Loi de Programmation pour la Cohésion Sociale du 18/01/2005, Loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006, **Loi** N° 2006-1770 du 30/12/2006 J.O. 31.12.2006 ; **Loi** de finances rectificative J.O. 31.12.2006 et 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
 Ordonnance N° 2005-1512 du 7 décembre 2005 J.O. 8/12/2005
 Arrêté du 28 novembre 2005 J.O. 9/12/2005.
 Circulaire DGEFP du 30 janvier 2006





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

1. Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage : (art. 224-2 CGI)

- Les personnes physiques et les sociétés de personnes qui exercent, au plan fiscal, une activité **commerciale, industrielle ou artisanale**,
- Les sociétés, les associations et les organismes redevables 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. Sont affranchies de la taxe d'apprentissage : (art. 224 al.3 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 - **90 308 €** (valeur pour salaires 2006).
- Les sociétés et personnes morales ayant pour **objet exclusif les divers ordres d'enseignements** (cette condition suppose que la personne morale est en possession d'une « Déclaration d'Existence »).
- Les **groupements d'employeurs** d'art. L.127-1 à L.127-9 du C.tr.² :

Nouvelle législation : Elargissement du champ d'exonération de la Taxe d'apprentissage

Une **instruction fiscale** (4 L-2-06 N° 182 du 8 novembre 2006) **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.

Cette disposition est applicable à la taxe d'apprentissage due à raison des rémunérations versées depuis le 1er janvier 2004.

Aucune déclaration n'est à transmettre aux Services des Impôts pour les entreprises affranchies de la taxe d'apprentissage.

3. Contribution au Développement de l'Apprentissage :

Nouvelle législation : La Loi de Finances 2005 a institué la 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 reçu remis par l'OCTA doit être joint à la déclaration 2482, dûment complétée.
- le produit de cette contribution est destiné aux Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Continue.

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.

Nouvelle législation : « Quota alternance » : Obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés d'avoir un effectif de jeunes sous contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) de 1% en 2006⁴ ; 2% en 2007 et 3% en 2008 de l'effectif de l'entreprise. En cas de non-respect, le taux de la Taxe d'apprentissage sera de 0.6% de leur masse salariale.

Le taux majoré de la taxe d'apprentissage dans les départements du **Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et de la Moselle (57) est de 0.312 % de la masse salariale.**

Les entreprises de travail temporaire seront dispensées du paiement de la majoration de 1 % de la TA en cas de non respect du « quota alternance » pour les salaires versés à compter du 1 janvier 2007.

La Contribution au Développement de l'Apprentissage, créée par le LF⁵ 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 2007. (voir ch. I p.3)

2. La Masse salariale

L'assiette de la taxe d'apprentissage est identique à celle des cotisations de sécurité sociale pour le régime général. Le montant à prendre en compte est celui figurant sur **la ligne 16 A de votre déclaration annuelle des données sociales (DADS)**. Pour le calcul, les montants inscrits sur la déclaration doivent être arrondis à l'euro le plus proche.

La Masse salariale **inclut** :

- les salaires ou les gains des titulaires d'un CDI⁶ et d'un CDD⁷
- les salaires ou les gains des jeunes en contrat d'insertion en alternance - contrat de professionnalisation (anc. contrat de qualification, d'adaptation, d'orientation), y compris les salaires des bénéficiaires d'un emploi-jeune
- 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
- 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 spectacle⁸
- les rémunérations des VRP multcartes⁹
- pour les entreprises de plus de dix salariés les rémunérations versées aux apprentis, à l'exception d'une fraction de 11% du SMIC¹⁰ (exonérée en application de l'art. L 118-5 du nouveau code du travail, de toute charge sociale, fiscale ou parafiscale)
- les contributions de l'entreprise au financement des allocations spécifiques de conversion et les prestations familiales complémentaires versées par l'employeur
- les sommes versées par l'entreprise en application d'un plan d'épargne d'entreprise (art. L 443-8 C.tr.)

⁴ 1% en 2006 – taxe 2007, sur salaires 2006

⁵ LF 2005 – Loi de Finances 2005

⁶ CDI - Contrat à Durée Indéterminée

⁷ CDD – Contrat à Durée Déterminée

⁸ Non inclus dans la ligne 16 A de la DADS et donc à rajouter

⁹ Non inclus dans la ligne 16 A de la DADS et donc à rajouter

¹⁰ Ce taux est porté à 20% pour les entreprises situées dans les DOM



Sont exclus de la masse salariale :

- 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 rémunérations versées aux titulaires de CES¹¹, CEC¹²
- les indemnités des stages scolaires obligatoires avec convention pour une indemnité mensuelle inférieure à 30% du SMIC
- les indemnités des stages non obligatoires pour une indemnité mensuelle inférieure à 25% du SMIC
- 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.

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

Type	Contrat	à prendre en compte
CDD	de droit commun	Oui
CDD	transformé en CDI en 2004	Oui
CDD	avec jeunes en cours de scolarité	Oui
CDD	emploi jeune	Oui
CDD	d'apprentissage	Oui / Non (11 % SMIC)
CDD	d'orientation	Oui
CDD	de qualification	Oui
CDD	d'adaptation	Oui
CDD	initiative emploi (CIE)	Oui
CDD	d'accès à l'emploi (CAE)	Oui
CDD	emploi solidarité (CES)	Non
CDD	emploi consolidé (CEC)	Non
CDD	contrat de professionnalisation	Oui
CDD	Contrat d'insertion revenu minimum d'activité	Oui
CDD	Contrat d'avenir	Non
CDI	de droit commun	Oui
CDI	de retour à l'emploi	Oui
CDI	emploi jeune	Oui
CDI	initiative emploi (CIE)	Oui
CDI	d'accès à l'emploi (CAE)	Oui
CDI	période de professionnalisation	Oui

¹¹ CES - Contrat Emploi –Solidarité,

¹² CEC Contrat Emploi Consolidé



III. REPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

52 % de la taxe brute constitue le **Quota** d'apprentissage (*art. D. 118-7 C.tr.*). **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)

48 % de la taxe brute représente le **Hors Quota (barème)**, dont le montant 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

Le Quota d'apprentissage 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, **un concours financier obligatoire**. Le montant de ce **CFO est au moins égal au coût par apprenti fixé par la convention de création de 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 Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA¹³).

1500 euros par apprenti. Pour la collecte 2007 salaires 2006, le concours financier obligatoire à prendre en compte est fixé à **1500 euros par apprenti**.

1. Le Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage

Une partie du Quota représente le FNDMA. Il a été créé par la Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 dans son article 33. Il doit assurer d'une part la mission de péréquation de l'ancien fonds et d'autre part, financer les contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage qui peuvent être conclus par l'Etat, la région, la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés (*art. L.118-1 C.tr.*). Il est donc divisé en deux sections (Péréquation + COM¹⁴) et **abonde les F.R.A.F.P.C.**¹⁵

En application de l'article *D. 118-6 du C.tr.* le montant de **la fraction de la taxe d'apprentissage reversé par les OCTA au Trésor Public est fixé à 22 % pour la collecte 2007**, salaires 2006, à l'exception des DOM (voir ch. VII).

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 CFA¹⁶ 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 décembre 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 décembre, **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.2)

¹³ FNDMA anciennement FNPTA (Fonds National de Péréquation de la Taxe d'Apprentissage)

¹⁴ COM : Contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage Circulaire N°2005/04 du 17/02/05

¹⁵ FRAFFPC : les Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle Continue

¹⁶ Les CFA et les établissements d'art. L. 118-2-1 du Code du Travail



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

Les employeurs relevant du **secteur des banques et des assurances** où existaient, avant le 1er janvier 1977, des centres de formation qui leur étaient propres, **sont exonérés de la fraction de taxe d'apprentissage** prévue à l'article L. 118-3, en apportant, **par l'intermédiaire d'un OCTA**, des concours financiers à ces centres s'ils s'engagent à faire donner 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.

B. LE HORS QUOTA (à l'exception d'Alsace/Moselle)

Le Hors Quota représente la taxe brute minorée du quota d'apprentissage. L'entreprise doit observer la répartition des dépenses en faveur des premières formations technologiques et professionnelles selon les niveaux de formation ainsi définis : (*art. D. 118-8 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 (ex : OQ)	<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 (ex : CM)	Etablissements techniques et agricoles, publics ou privés préparant à : <ul style="list-style-type: none"> • BTS • DUT, IUT • DEUST • Licence professionnelle • Maîtrise, MST, MSG = Master I
Formation professionnelle et Technologique > BAC ≤ Maîtrise Niveau III et II de l'Education Nationale	
Catégorie C (ex : CS)	Écoles de haut enseignement économique et commercial, laboratoires <ul style="list-style-type: none"> • Ecoles d'Ingénieurs publiques ou privées • UEF préparant au DESS et au diplôme d'ingénieur docteur • DEA sur habilitation • Certains Masters sur habilitation
Formation professionnelle ≥ Master 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 2006**, ou lorsque les dépenses directes de formation sont d'un **montant égal à 1,5 fois la taxe due**.

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


Catégorie	Niveaux de formation	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

Les pourcentages prévus peuvent être cumulés par l'entreprise entre deux catégories voisines (partiellement ou totalement) au profit d'une seule de ces catégories. 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

 **Nouvelle législation** : 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*)

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.

Sont supprimées les déductions suivantes :

- les salaires des membres des conseils, comités, commissions et jurys d'examen,
- les dépenses de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage,
- les versements faits aux Chambres Consulaires (ex : CCI).
- les versements directs aux établissements techniques et professionnels : l'intermédiation des OCTA est désormais obligatoire. (*art R.119-7 C.tr.*)
- les bourses d'études.



1. Les déductions pour frais de stages en milieu professionnel

★ Les stages obligatoires, 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 2006**, il est de :

- ▶ Catégorie A : **18 €** par jour ouvré et par stagiaire,
- ▶ Catégorie B : **29 €** par jour ouvré et par stagiaire,
- ▶ Catégorie C : **38 €** 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 obligatoire dans le cursus.
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 / de qualification).
3. L'établissement et la formation poursuivie par le stagiaire doivent être habilités à percevoir la taxe d'apprentissage.
4. Les stagiaires ne doivent pas être rémunérés par l'Etat, par la Région, par l'ANPE, par l'Assedic, par le CNASEA.

★ Le montant de cette déduction est plafonné à 4 % de la taxe d'apprentissage et déduit du Hors Quota (48% de la taxe brute -*Art D 118—9 C.tr.*) dans la catégorie où s'inscrit le stage.

2. Activités Complémentaires

Elles comprennent les frais afférents à :

- l'Orientation Scolaire et Professionnelle (OSP).
- l'Enseignement Ménager (EM)
- autres dépenses autorisées.

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%).

Attention : Lorsque l'Enseignement Ménager est la seule déduction imputée, la limitation est de **10% de cette fraction de la taxe**.

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 subventions en matériels, **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 : c'est la valeur d'inventaire ou actuelle
 - * Pour le matériel relevant des immobilisations corporelles : c'est 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

Le paysage de la collecte de la taxe d'apprentissage a été totalement modifié : 75% des anciens collecteurs ont disparu en 2004¹⁷. Les entreprises comme les établissements ont dû très souvent changer d'**OCTA** (Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage).

 **La législation** a renforcé les obligations et les prérogatives des 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 désormais obligatoire.** (*art R.119-7 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. DOCUMENTS A TRANSMETTRE AUPRES DU SERVICE DES IMPÔTS DES ENTREPRISES

1. Les documents à transmettre :

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage doivent adresser les documents libérateurs de taxe **au plus tard le 31 mai 2007** au SIE¹⁸, à la DGE¹⁹ du siège de l'entreprise (celle du lieu où l'entreprise souscrit sa déclaration annuelle de résultats et dépose ses déclarations de chiffre d'affaires) ou, à défaut, celle du lieu du principal établissement.

Les entreprises dont **le chiffre d'affaires HT** ou le total de l'actif brut figurant au bilan est **supérieur ou égal à 400 millions d'euros relèvent de la Direction des Grandes Entreprises (DGE)** et doivent effectuer leurs obligations déclaratives auprès d'elle.

📌 Nouvelle législation : Le montant de la Contribution au Développement de l'Apprentissage doit être versé aux OCTA en même temps que la Taxe d'apprentissage.

2. Deux imprimés fiscaux doivent être remplis :

L'imprimé jaune **2482**

- le montant brut de la taxe
- le versement effectué au titre du FNDMA (au titre des frais des CCI et/ou au titre du quota)
- le concours financier obligatoire apporté aux CFA
- le montant des dépenses pour lesquelles l'exonération est demandée
- le montant total de l'exonération demandée
- le montant restant dû au titre de la taxe d'apprentissage
- le montant de la contribution au développement de l'apprentissage
- le montant total du versement à effectuer auprès du comptable des impôts.

Rappel : Cette déclaration doit être souscrite en **simple exemplaire**. Elle tient lieu de déclaration des rémunérations passibles de la taxe et de bordereau de versement de taxe. Toute entreprise assujettie à la taxe d'apprentissage est tenue de souscrire **une déclaration unique** en utilisant ce formulaire. Les entreprises à établissements multiples doivent remplir une seule déclaration pour l'ensemble de leurs établissements.

📌 Rappel : Le formulaire **Demande d'Exonération** - DE est supprimée.

Ce document, qui reprenait une partie des données de la déclaration 2482, avait pour but d'obtenir une exonération partielle ou totale de la taxe d'apprentissage. (*Ordonnance n° 2005-1512 du 7.12.2005 relative à des mesures de simplification en matière fiscale...*)

Attention : La 2482 doit être accompagnée **des pièces justificatives**.

Aucune déclaration n'est à transmettre aux Services des Impôts pour les entreprises affranchies de la taxe d'apprentissage.

¹⁸ SIE – Service des Impôts des Entreprises

¹⁹ DGE - Direction des Grandes Entreprises



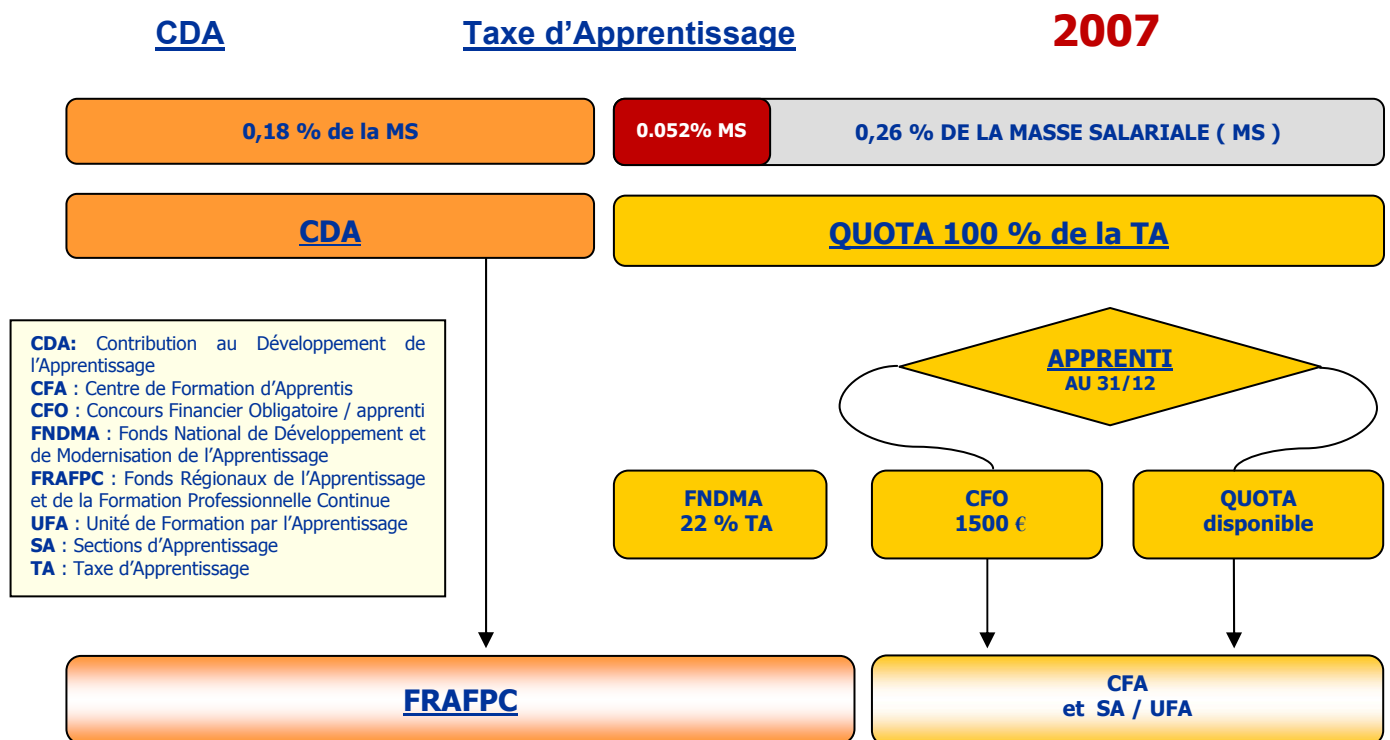
VII. CAS PARTICULIERS DES DÉPARTEMENTS D'ALSACE-MOSELLE ET D'OUTRE-MER

1. 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.

Le taux majoré de la taxe d'apprentissage dans les départements du Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et de la Moselle (57) **est de 0.312 % de la masse salariale : (0.26 % + 0.052%)**.



2. 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. L 118-5 du C.tr.)

Nouvelle législation : **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 **52%** de la TA; le versement obligatoire au **FNDMA** représente **12%** de la TA et la part du **Hors-quota** est de **48%** de la TA.



VIII. DELAIS ET PENALITES

1. Date limite de versement :

Les versements à un collecteur doivent être effectués **avant le 28 février**, le chèque étant daté au plus tard selon cette date.

- Pénalités de retard de versement :

En cas de **retard, défaut ou insuffisance de paiement de la Taxe d'apprentissage**, les sanctions applicables sont les mêmes qu'en matière de taxe sur le chiffre d'affaires. Il est appliqué un intérêt de **0.75% par mois de retard** de la date d'exigibilité au dernier jour du mois de paiement. **La majoration** peut être de **10%, 40%** ou **80%** selon l'importance du retard.

Nouvelle législation : En cas de **retard de paiement de la CDA** le montant de la contribution sera majoré de l'insuffisance constatée (soit une pénalité de **100%**).

- Délais en cours d'année :

En cas de **cessation d'activité** ou de **cession**, la déclaration doit être déposée dans les 60 jours de la cession ou de la cessation.

En cas de **redressement ou de liquidation judiciaire**, la déclaration doit être déposée dans les 60 jours du jugement.

En cas de **décès de l'employeur**, la déclaration doit être déposée dans les 6 mois suivants la date du décès (*art. 229 A CGI*).

2. Date limite de dépôt du Cerfa

Le document **2482** et les pièces justificatives des éventuelles déductions effectuées doivent être déposés soit auprès du Service des Impôts des Entreprises, soit auprès de la Direction des Grandes Entreprises **avant le 30 mai** de l'année de la collecte. Ce dépôt peut être effectué :

- * soit par l'entreprise elle - même,
- * soit par le collecteur mandaté par l'entreprise.

- Pénalités de retard de dépôt :

Si le retard est : de **moins de 1 mois**, le montant de l'exonération sollicitée est réduit de **10%**
de **1 à 2 mois**, la réduction de l'exonération sollicitée est de **50%**
de **plus de 2 mois**, la demande d'exonération est **rejetée**.

3. 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 de **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.