

LES REFORMES DE L'ALTERNANCE

www.asponline.org



Docteurant
VIE

Contrat de
professionnalisation

Contrat
d'apprentissage

ALTERNANCE

Taxe
d'apprentissage





Sommaire :

1. Les contrats du « Quota alternance »
2. Les réformes de la TA
3. Le calcul de l'effectif moyen
 - 3A. Le calcul du quota alternance
4. Les surtaxes
5. Les exonérations de la surtaxe



1. Les contrats du « Quota alternance »

Rappel de la législation : pour la détermination du seuil de **4%** il faut prendre en compte :

- ✓ Les **contrats d'apprentissage**
- ✓ Les **contrats de professionnalisation**
- ✓ Les **jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise** régi par les articles - L. 122-1 et suivants du code du service national **VIE**
- ✓ **Les doctorants** (bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche **CIFRE**)

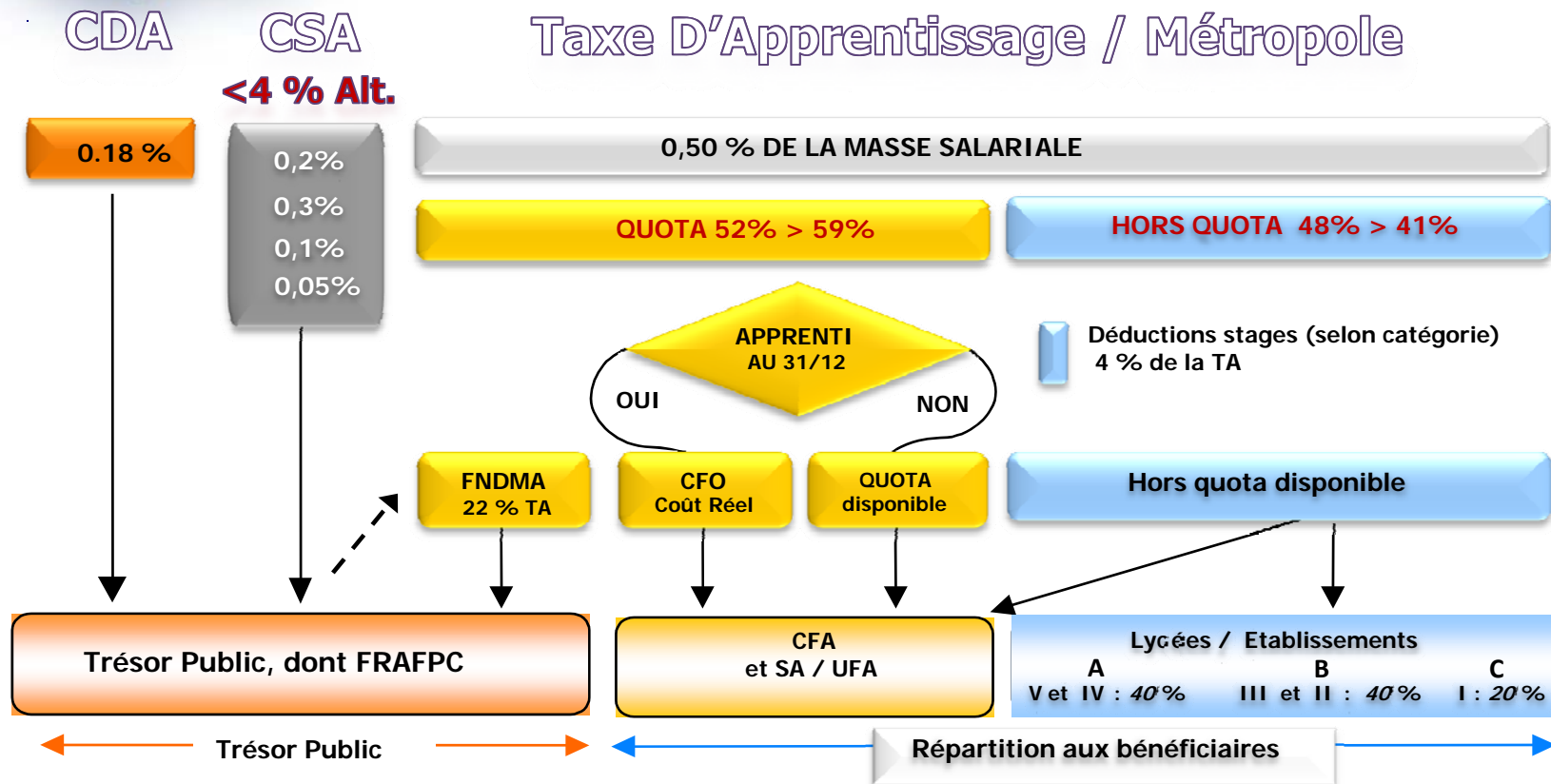
Le dispositif CIFRE subventionne toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux aboutiront à la soutenance d'une thèse en trois ans. L'entreprise reçoit une subvention du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche couvrant une partie des salaires perçus par le doctorant en contrepartie de ses travaux de recherches.

LES REFORMES DE L'ALTERNANCE

www.asponline.org

2. Les réformes de la TA

>> 2011 > 2015



CDA : Contribution au Développement de l'Apprentissage

FNDMA : Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage

FRAFP : Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle Continue

4 **SA** : Section d'Apprentissage

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

TA : Taxe d'Apprentissage

CFO : Concours Financier Obligatoire

UFA : Unité de Formation par l'Apprentissage



3. Le calcul de l'effectif moyen

- **Rappel des conditions** pour la détermination des effectifs mensuels :

**Il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail
le dernier jour du mois, y compris les salariés absents.**

Exemple de calcul

Une entreprise dans laquelle la durée conventionnelle de travail est, pour les salariés à temps plein de 35h par semaine a employé en 2011 :

- Du 01.01 au 31.12 : 250 salariés en CDI temps plein
- Du 14.01 au 20.05 : 20 salariés en CDD temps plein
- Du 10.04 au 05.10 : 10 salariés en CDD à temps partiel, à raison de 24 h hebdomadaires
- Du 01.01 au 31.03 : 10 intérimaires

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

$[(250 \times 12) + (20 \times 4) + (10 \times 24/35 \times 6) + (10 \times 3)] : 12 = 262,5$ arrondi à 262 salariés.

3 A . Le calcul du Quota alternance

- **Calcul du seuil de 4% c'est la même règle** : pour la détermination du nombre mensuel des contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...) il est tenu compte du nombre de contrats en cours au dernier jour du mois.

Dans les deux cas le résultat obtenu est arrondi à l'entier inférieur

Exemple de calcul du Quota alternance

L'entreprise a un effectif mensuel moyen de 262 salariés en 2011. Elle doit compter en 2011 au moins 10 salariés en contrats favorisant l'insertion. (4% de 262 = 10,48 arrondi à **10**)

En 2010 l'entreprise a employé :

- ✓ Du 01.01 au 15.12 : 3 salariés en contrat professionnalisation
- ✓ Du 15.02 au 31.12 : 4 apprentis
- ✓ Du 01.01 au 30.06 : 2 jeunes en VIE
- ✓ Du 20.01 au 31.10 : 2 titulaires de convention CIRFE

Le nombre moyen annuel des salariés en contrats favorisant l'insertion est :

$$[(3 \times 11) + (4 \times 11) + (2 \times 6) + (2 \times 10)] : 12 = 9$$

✓ La législation

L'article 230H du CGI prévoyait **une Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage de 0.1%** de la masse salariale des **entreprises de 250 salariés et plus** dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage et de jeunes en VIE ou des doctorants est inférieur à un seuil. **Cette surtaxe est autonome et destinée au Trésor Public.** Elle remplace la majoration de 0.1% de la taxe d'apprentissage.

Le taux de cette contribution est de 0,052% de la masse salariale dans les départements du **Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et de la Moselle (57).**

Ce seuil est calculé en fonction de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, dans les conditions définies à l'article L.1111-2 du code du travail, et **arrondi à l'entier inférieur.** Ce seuil minimum était de : **3% des effectifs en 2011 .**

✓ Les réformes :

1. Loi de Finances Rectificative (PLFR) pour 2011, art 8 : **Quota alternance dès septembre 2011 : 4 % de l'EM**
2. Création du Compte d'Affectation Spécial « Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage ».
3. L'instauration d'un « **bonus-malus** » sur la taxe d'apprentissage :

Taux de la CSA	% de l'alternants	Effectif de l'entreprise
0,2% de la MS*	Moins de 1% de l'EM**	250 salariés et +
0,3% de la MS	Moins de 1% de l'EM	2 000 salariés et plus
0,1% de la MS	Entre 1 et 3%	250 salariés et +
0,05% de la MS	Entre 3% et 4%	250 salariés et plus

5 . Les exonérations de la surtaxe

Deux cas d'exonération :

Permettre aux entreprises de 250 salariés et plus, ayant déjà atteint le seuil de 3% d'alternants d'être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage si :

- 1. elles enregistrent individuellement une progression de 10% de leur effectif d'alternants par rapport à l'année précédente,**
- 2. si le nombre de leurs alternants est en progression Et que la branche dont elles relèvent a enregistré dans l'année une augmentation d'au moins 10% de l'effectif annuel moyen d'alternants sur la branche :**

Selon l'amendement gouvernemental, le PLFR précise dorénavant que jusqu'au **31 décembre 2015**, les entreprises dont l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent, à compter de l'année 2012, être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre de l'année considérée si elles remplissent l'une des conditions suivantes :

« - L'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés relevant des catégories définies d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;

- l'entreprise a connu une progression de l'effectif annuel moyen des salariés relevant des catégories définies et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre de salariés relevant des catégories définies dans les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus et justifiant, par rapport à l'année précédente, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée. »