



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

# Note explicative

**Sous réserve de nouvelles modifications réglementaires pouvant intervenir avant le 28 février 2015, la réglementation applicable en matière de taxe d'apprentissage 2015, versée sur les salaires 2014 est la suivante.**

## 1. Masse salariale (A)

L'assiette utilisée pour le calcul de la taxe d'apprentissage est la base retenue pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale (prendre la base URSSAF de votre déclaration N4DS).

Les entreprises, ayant une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC annuel (104 068 euros pour les salaires versés en 2014) et ayant employé au moins un apprenti pendant tout ou partie de l'année, restent affranchies de taxe d'apprentissage. Elles sont dispensées de déclaration (loi n°89-1008 non abrogée).

Pour les entreprises du BÂTIMENT et des TRAVAUX PUBLICS adhérentes à une Caisse de Congés Payés, il convient de majorer l'assiette de 11,5 %.

## 2. Taxe brute (B)

Le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à **0,68 %** de la masse salariale (A).

Dans les départements **du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle**, le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à **0,44 %** de la masse salariale définie en (A)

## 3. CSA (C)

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent régler une contribution supplémentaire à l'apprentissage si le nombre moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un VIE ou bénéficiant d'une CIFRE, est inférieur à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

**Cette contribution est calculée en fonction du % d'alternants dans l'entreprise**

% alternants / salariés	G = Taux CSA	
	Effectif entre 250 et < 2 000 salariés	Effectif ≥ à 2 000 salariés
< 1 %	0,40 % des salaires	0,60 % des salaires
Entre 1 % et < 3 %	0,10 % des salaires	0,10 % des salaires
Entre 3 % et < 4 %	0,05 % des salaires	0,05 % des salaires

Les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre d'alternants est supérieur ou égale à 3 % de l'effectif de l'entreprise peuvent être exonérées de la CSA au titre de l'année considérée si elles remplissent certaines conditions :

- L'entreprise justifie d'une progression d'au moins 10% de ses salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation (effectif VIE et CIFFRE non pris en compte)
- ou si l'entreprise a connu une progression de ces mêmes salariés, qu'elle relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % et que les objectifs sont atteints.

## 4. Déduction pour frais de stages de formation initiale (D)

Les frais de stage en milieu professionnel sont déductibles s'il s'agit uniquement de stages intégrés au cursus scolaire, effectués en vue de l'obtention d'un diplôme dans le cadre de la formation initiale à finalité technologique ou professionnelle.

Cette déduction (D) est plafonnée à 3% de la taxe brute (B)

Les frais liés au stage découverte (3<sup>ème</sup>), AFPA, formation continue ... ne sont pas déductibles.

Le montant à déduire par stagiaire est un forfait journalier (par jour ouvré) calculé suivant le diplôme préparé :

- 25 € / jour → niveau A (du CAP au BTS)
- 36 € / jour → niveau B (Bac + 3 à Bac + 5)

### 5. Bonus (E)

Les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre de salariés en contrat d'apprentissage et/ou professionnalisation et/ou jeunes VIE ou CIFRE dépasse le seuil de 4 % bénéficient d'une créance :

$$\frac{\% \text{ alternant} - 4 \% (\text{dans la limite de } 2 \%)}{100} \times \text{effectif moyen} \times 400 \text{ €}$$

Cette créance est déductible du Hors Quota dans la limite du Hors Quota.

### 6. Fraction Régionale

La fraction régionale pour l'apprentissage est versée au Trésor Public par l'OCTA et répartie entre les régions pour le financement au développement de l'apprentissage. Le montant de cette fraction est égal à 51 % du produit de la taxe brute (B).

### 7. Quota (G)

Le **quota** est fixé à 26 % de la taxe brute hors Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle. Il peut être affecté exclusivement aux CFA et SA (Section d'Apprentissage).

### 8. Concours Financier Obligatoire (CFO)

Les entreprises employant au 31 décembre un ou plusieurs apprentis sont tenues de verser au(x) CFA d'accueil le coût réel (coût apprenti disponible sur les sites des préfectures de région).

Lorsque le concours financier obligatoire est supérieur au Quota (Quota + éventuellement CSA), alors l'employeur d'apprenti peut affecter le solde (CFO - Quota) sur le Hors Quota.

Nous nous chargeons de reverser ce montant au(x) CFA d'accueil de vos apprentis.

### 9. Hors quota

Il est fixé à 23 % de la taxe brute (B) hors Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle.

Il est réservé aux établissements dispensant des formations hors apprentissage (seule exception : au titre du CFO quand le Quota est insuffisant).

Il est réparti en 2 catégories après déduction des frais de stage (cf.4) et du bonus (cf.5) (H) :

- A → niveau III, IV et V (du CAP au BTS) 65 % (H1)
- B → niveau I et II (Bac + 3 à Bac + 5) 35 % (H2)

### 10. Reversement aux établissements

Affectation facultative sauf pour le concours financier obligatoire (coût de la formation à verser au CFA ou à la section d'apprentissage d'accueil de l'apprenti) (cf.8).

### 11. Mandat

Le décret n°2012-628 du 2 mai 2012 prévoit qu'au moment d'effectuer leur déclaration de la taxe d'apprentissage, les entreprises peuvent donner mandat au collecteur (OCTA) afin que ce dernier informe les CFA et sections d'apprentissage des concours financiers qui leur seront versés.

L'organisme collecteur ainsi mandaté transmet, au plus tard le 15 mai, à chaque CFA et section d'apprentissage un document (établi sur un support dématérialisé) qui reprend les sommes allouées, et en transmet une copie aux entreprises.

**À défaut d'avoir mandaté leur organisme collecteur, les entreprises doivent informer elles-mêmes avant le 1<sup>er</sup> mars les CFA et sections d'apprentissage des sommes affectées.**

**Le montant à adresser au CCCA-BTP est égal au total à verser (F)**