

La taxe d'apprentissage



© 2013 Les Echos Publishing

Le champ d'application de la taxe

La plupart des entreprises sont soumises à la taxe d'apprentissage. Les petites entreprises pouvant néanmoins, sous conditions, en être exonérées.

La taxe d'apprentissage est essentiellement due par :

- les exploitants individuels exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale ou assimilée ;
- les sociétés de personnes ou les groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant une activité de même nature ;
- les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, quel que soit leur objet.

Commentaire : pour les activités relevant des bénéfices non commerciaux (BNC) ou des bénéfices agricoles (BA), l'assujettissement à la taxe d'apprentissage est donc fonction de la forme sous laquelle elles sont exercées. Ainsi, si elles sont exercées par une personne physique ou par une société de personnes, elles échappent à la taxe, tandis qu'elles y sont soumises si l'activité est exercée sous forme de société soumise à l'impôt sur les sociétés.

Les petites entreprises peuvent néanmoins échapper à la taxe si :

- elles emploient un ou plusieurs apprentis ;
- et que le total des rémunérations versées au cours de l'année, à l'exclusion des rémunérations exonérées, n'excède pas 6 fois le Smic annuel (soit 101 665 € pour la taxe due au titre de 2012).

L'assiette et le taux de la taxe

La taxe est assise sur les rémunérations soumises aux cotisations de Sécurité sociale. Son taux est en principe de 0,5 % sauf en Alsace-Moselle qui bénéficie d'un taux réduit de 0,26 %.

L'assiette de la taxe

La taxe est assise sur les rémunérations soumises aux cotisations de Sécurité sociale, y compris, vient de préciser le Conseil d'État, lorsqu'elles sont versées à des salariés expatriés.

Par ailleurs, les indemnités versées par une caisse de congés payés à laquelle l'employeur est affilié de façon obligatoire doivent également être comprises dans l'assiette de la taxe.

Précision : les embauches réalisées dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Le salaire des apprentis est exonéré totalement ou partiellement selon l'effectif de l'entreprise. Ainsi, l'exonération sera totale pour les employeurs de moins de 11

salariés tandis que, pour les autres employeurs, elle ne sera que partielle, c'est-à-dire à hauteur de 11 % du Smic en métropole (20 % dans les DOM).

Le taux de la taxe

Le taux de la taxe est de 0,5 % en métropole comme dans les DOM. Toutefois, les salaires versés dans des établissements situés en Alsace-Moselle bénéficient d'un taux réduit de 0,26 %.

Important : la taxe d'apprentissage ne donne pas lieu à la souscription d'une déclaration spécifique. Toutefois, les employeurs doivent indiquer le total de la base imposable à cette taxe sur la déclaration annuelle des salaires (DADS).

Le paiement de la taxe

Le paiement de la taxe d'apprentissage est très réglementé. Il s'effectue quasi exclusivement par le biais de versements au profit d'organismes collecteurs qui les affectent au financement de dépenses déterminées.

La taxe d'apprentissage se caractérise par son mode de règlement qui consiste en des versements libératoires auprès, en principe, d'organismes collecteurs.

Certains de ces versements doivent être effectués au titre d'un quota d'apprentissage, représentant 55 % (52 % dans les DOM) du montant de la taxe due en 2013.

À savoir : pour la métropole, ce quota sera porté à 57 % pour la taxe versée en 2014 et à 59 % pour celle versée à compter de 2015.

Il s'agit, dans l'ordre de prise en compte pour s'assurer du respect du quota d'apprentissage :

- du versement de péréquation obligatoire au Trésor public au titre du financement du développement et de la modernisation de l'apprentissage (FNDMA), qui doit correspondre à 22 % de la taxe (12 % dans les DOM) ;
- pour les entreprises qui emploient des apprentis, du concours financier obligatoire aux CFA (centres de formation d'apprentis) ou à la section d'apprentissage formant ces apprentis. Son montant est au moins égal, dans la limite du quota d'apprentissage, à un coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage ou, à défaut, à la somme forfaitaire de 3 000 € ;
- des subventions et concours financiers versés aux CFA ou aux sections d'apprentissage, aux écoles d'entreprise dont la liste est fixée par arrêté et aux centres de formation propres au secteur des banques et des assurances.

Précision : l'employeur doit en principe, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la taxe est due, informer les CFA et les sections d'apprentissage des sommes qu'il doit ou décide de leur affecter.

L'ensemble de ces versements doit être réalisé auprès d'organismes collecteurs avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle du versement des rémunérations.

Si le quota d'apprentissage est respecté, l'employeur peut se libérer du solde de la taxe en engageant des dépenses en faveur des premières formations technologiques ou professionnelles. La plupart devant obligatoirement être réalisées par le biais d'un organisme collecteur.

Précision : pour les établissements situés en Alsace-Moselle, seules les dépenses prises en compte au titre du quota d'apprentissage sont libératoires de la taxe.

Les dépenses libératoires hors quota d'apprentissage

Les dépenses que les entreprises peuvent engager afin de se libérer du solde de taxe d'apprentissage dû au-delà du quota d'apprentissage sont les suivantes :

- les frais de fonctionnement, de premier équipement, de renouvellement du matériel existant et d'équipement complémentaire des CFA ou des écoles organisées par les entreprises ou groupements d'entreprises en vue d'assurer les premières formations technologiques et professionnelles, et notamment l'apprentissage ;
- les frais de stages en milieu professionnel en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique, dans la limite de 4 % du montant de la taxe ;
- les subventions aux établissements d'enseignement publics ou privés légalement ouverts et dispensant les premières formations technologiques et professionnelles ainsi que les contributions aux dépenses d'équipement et de fonctionnement des CFA ou sections d'apprentissage au-delà du quota d'apprentissage ;
- les frais relatifs aux activités complémentaires des premières formations technologiques et professionnelles, et notamment de l'apprentissage, comprenant en particulier les frais afférents à l'information et à l'orientation scolaire et professionnelle ainsi qu'à l'enseignement ménager, ces frais ne devant pas dépasser 20 % (10 % pour l'enseignement ménager) du montant de la taxe due après acquittement du quota d'apprentissage ;
- les dépenses exposées pour la réalisation des parcours de formation personnalisés mis en œuvre par les écoles de la deuxième chance titulaires du label prévu aux articles D. 214-9 et D. 214-10 du Code de l'éducation.

Hormis les deux premières catégories, l'ensemble de ces dépenses doit obligatoirement être réalisé par l'intermédiaire d'un organisme collecteur.

Et attention ! Ces dépenses hors quota doivent respecter un mode de répartition selon les niveaux de formation. À titre d'exemple, les dépenses affectées au niveau I, correspondant aux diplômes de l'enseignement supérieur à partir de Bac + 5, doivent en principe représenter 20 % des dépenses hors quota.

Les dépenses hors quota ne pouvant être prises en compte au titre de la taxe d'apprentissage que dans la limite du pourcentage de répartition.

Rappel : les dépenses hors quota ne peuvent libérer l'entreprise de la taxe d'apprentissage que si le quota d'apprentissage est préalablement respecté.

Régularisation et contrôle

Les entreprises ne réalisant pas de versements suffisants auprès des organismes collecteurs, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle du versement des rémunérations, sont financièrement sanctionnées.

Lorsque, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle du versement des rémunérations, les entreprises n'ont pas effectué, auprès des organismes collecteurs, de dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage d'un montant suffisant, elles doivent effectuer un versement de régularisation auprès du service des impôts.

Ce versement est très pénalisant puisqu'il correspond au double de l'insuffisance de versement constatée.

Précision : ce versement doit intervenir au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle du versement des rémunérations

et être accompagné d'un bordereau de versement n° 2485.

Par ailleurs, le défaut, le retard ou l'insuffisance de paiement de la taxe sont sanctionnés par l'intérêt de retard et une majoration de 5 %.

La contribution au développement de l'apprentissage

Une contribution additionnelle de 0,18 % est due par les entreprises soumises à la taxe d'apprentissage.

En plus de la taxe d'apprentissage proprement dite, les entreprises doivent acquitter auprès d'organismes collecteurs une contribution additionnelle appelée « contribution au développement de l'apprentissage ».

Cette taxe, dont le taux est de 0,18 %, se détermine sur la même base que la taxe d'apprentissage et doit être acquittée selon les mêmes modalités et délais.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage

Les grandes entreprises n'employant pas suffisamment de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de jeunes soumis à un statut spécifique doivent s'acquitter d'une taxe supplémentaire dont le taux varie entre 0,05 % et 0,25 %.

Les entreprises de 250 salariés et plus sont en principe tenues au versement d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage lorsqu'elles ne respectent pas un seuil annuel de 4 % :

- de salariés en contrat de professionnalisation ;
- ou de salariés en contrat d'apprentissage ;
- ou de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ;
- ou de jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre).

À savoir : le seuil passera à 5 % à partir de la contribution due en 2016.

Ce seuil se calcule sur l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Le taux de la contribution varie entre 0,05 % et 0,25 % (voire 0,4 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés) selon le pourcentage de salariés ou de jeunes appartenant aux catégories susvisées qui sont effectivement employés par l'entreprise.

La contribution est déterminée et recouvrée de la même façon que la taxe d'apprentissage.