



Qu'est-ce que la taxe d'apprentissage ?

C'est un impôt versé par les entreprises à un organisme collecteur, qui permet de financer les dépenses nécessaires au développement de l'enseignement technologique, professionnel et de l'apprentissage.

Elle est due par les entreprises qui remplissent les deux conditions suivantes :

- Avoir au moins un salarié.
- Être soumise à l'impôt société ou à l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux.

Qui est assujéti à la taxe d'apprentissage ?

- Les personnes physiques, sociétés de personnes et groupements d'intérêts économiques exerçant une activité revêtant du point de vue fiscal, un caractère industriel, commercial ou artisanal.
- Les sociétés, associations et organismes redevables de l'impôt sur les sociétés.
- Les coopératives agricoles (production, transformation, conservation et vente).
- Les centres de gestion agréés.
- Les caisses de crédit agricole.
- Les entreprises nationalisées.

Sont exonérées de la taxe d'apprentissage : les entreprises qui ont une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC annuel (92 165€) et qui ont employé au moins un apprenti présent au 31 décembre 2007. Ces entreprises n'ont pas de déclaration à souscrire.

Quel est le taux de la taxe d'apprentissage ?

Le taux est égal à 0,50 % de la masse salariale (sauf pour les départements d'Alsace Moselle : 0,26 %).

La base de calcul appelée assiette, est la même que celle des cotisations de sécurité sociale du régime général (D.A.D.S.).

Article 16 de la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 :

Le taux de la taxe d'apprentissage due par les entreprises de 250 salariés et plus, passe de 0,5 % à 0,6 % (de 0,26 % à 0,312 % pour l'Alsace Moselle), lorsque le nombre moyen annuel de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation et/ou en contrat d'apprentissage au sein de l'entreprise est inférieur à un seuil de 2 % (pour la taxe versée avant le 1er mars 2008), de l'effectif annuel moyen (cf B.O. des impôts n°204 du 12/12/06).

Qu'est-ce-que la Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA) ?

Elle est reversée aux Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle.
Elle est fixée à 0,18 % sur la masse salariale 2007 et doit être versée à un organisme collecte de taxe d'apprentissage avant le 1er mars. Elle est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de taxe d'apprentissage.

Qu'est-ce-que le Fond National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA) ?

La loi de programmation pour la cohésion sociale porte création du Fond National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA) qui se substitue au Fond National de Péréquation de la Taxe d'Apprentissage (FNPTA).

Ce fond a mission d'assurer la péréquation inter régionale entre les CFA et le financement des contrats d'objectifs et de moyens avec les régions visant au développement de l'apprentissage.

Il est reversé par les organismes collecteurs au Trésor Public.

Ce fonds est alimenté par :

- 10 % de la taxe brute au titre de la péréquation entre les régions.
- 12 % de la taxe brute au titre des COM (Contrats Objectifs Moyens).

Quelle est la décomposition de la taxe d'apprentissage ?

Elle se répartit comme suit : masse salariale x 0,50 % = taxe brute

- Le QUOTA à affecter = 30 % de la taxe d'apprentissage.
- Le FNDMA = 22 % de la taxe d'apprentissage.
- Le BARÈME = 48 % de la taxe d'apprentissage.

Note : pour l'Alsace et la Moselle, il n'y a pas de barème.

Le QUOTA est destiné à financer les centres de formation d'apprentis, les écoles d'entreprises et les centres de formation professionnelle.

Cette fraction représente 30 % de la taxe d'apprentissage brute.

Elle se répartit de la manière suivante :

a) Les entreprises qui ont accueilli un apprenti présent au 31 décembre 2007 doivent verser obligatoirement au CFA chargé de la formation du jeune un forfait de 1500 euros dans la limite du quota disponible. Le forfait étant un minimum, l'entreprise peut toujours financer le CFA au-delà de cette obligation dans la limite de son quota et de son barème. En cas de pluralité d'apprentis ou d'un quota disponible inférieur au concours financier, ce dernier est proratisé en fonction du nombre ou réduit au quota disponible.

b) Les entreprises qui n'ont pas accueilli d'apprentis en 2007 sont libres d'affecter cette fraction de 30 % au (x) CFA de leur choix.

Le BARÈME représente 48 % de la taxe brute. Il sert à financer les Écoles.

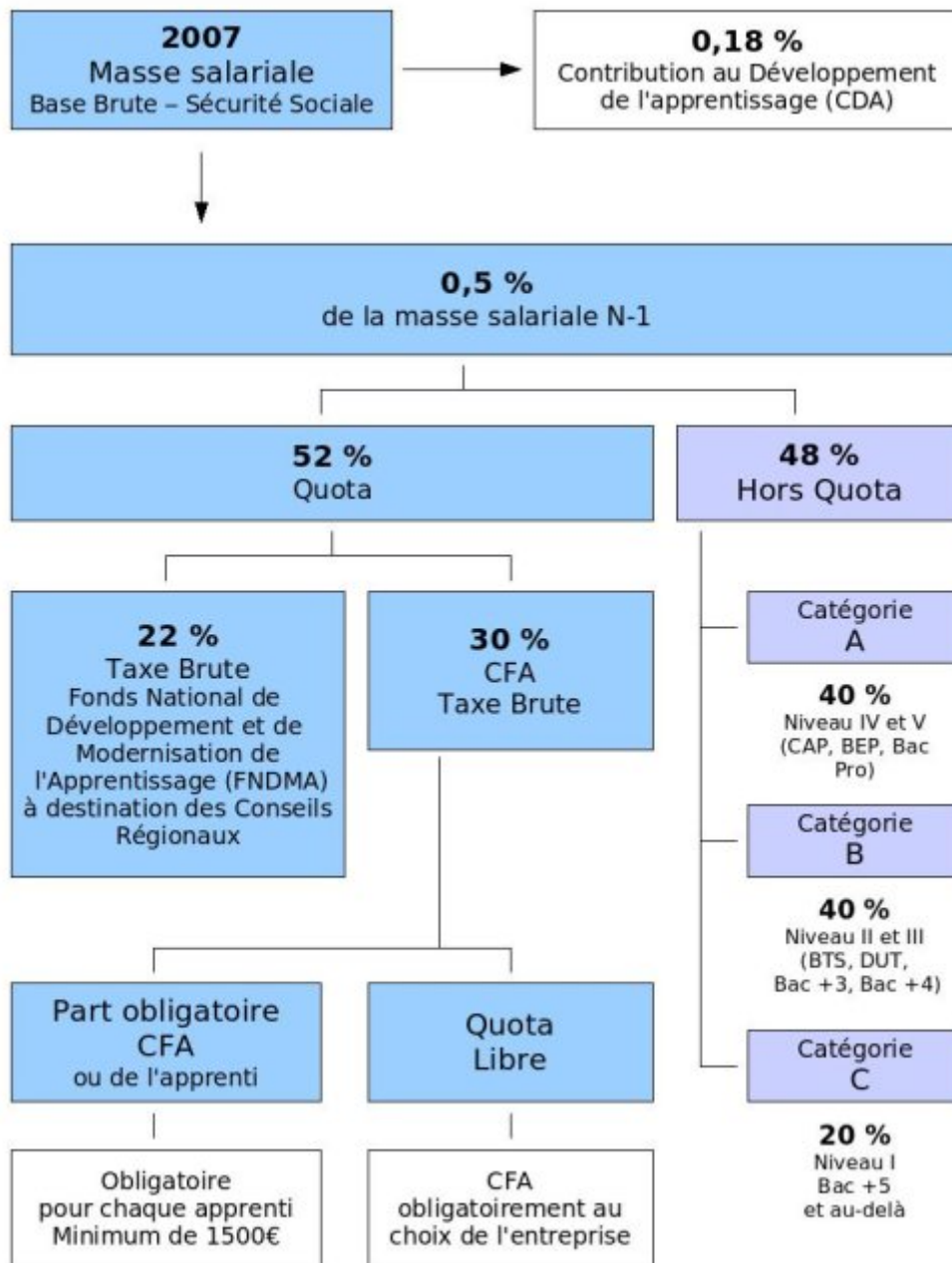
Il se décompose en trois niveaux de formation :

A - (niveaux V et IV = CAP – BEP, BAC PRO...) : **40 %**

B - (niveaux III et II + BAC + 2 à BAC + 4 : DEUS, BTS, Licence Pro,...) : **40 %**

C - (niveau I = BAC + 5 à BAC + 8 : école de commerce, d'ingénieurs, DESS, master...) : **20 %**

La réglementation prévoit la possibilité de cumuler le montant total des dépenses soumises au barème entre deux catégories voisines.



(*) La partie Hors Quota est appelé également Barème

Quelles sont les déductions possibles ?

Les frais de stage en milieu professionnel organisés en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique. L'exonération de cette dépense est subordonnée à l'établissement préalable d'une convention entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement.

L'exonération est le résultat du nombre de jours de présence effective du stagiaire par le forfait journalier.

Ces forfaits journaliers sont revus chaque année.

La déduction pour frais de stage est plafonnée à 4 % de la taxe brute.

Quels sont les documents à transmettre aux centres des impôts ?

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage doivent adresser au plus tard le 31 mai, à la Recette des Impôts du siège de l'entreprise ou à défaut celle du lieu du principal établissement, le reçu libératoire des versements effectués aux établissements d'enseignement : ils sont établis par les organismes collecteurs.

Que faire en cas de cessation d'activité ?

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

En cas de redressement ou 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 suivant la date du décès.