

# 7<sup>B</sup>

## La contribution supplémentaire à l'apprentissage

### Points clés

- ❶ Champ d'application
- ❷ Assiette de la CSA
- ❸ Taux de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)
- ❹ Calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
- ❺ Calcul de l'effectif annuel moyen des CFIP
- ❻ Exemple de calcul d'une CSA
- ❼ Versement de la CSA

La contribution supplémentaire (CSA) est due par les structures assujetties à la taxe d'apprentissage dont l'effectif annuel moyen est supérieur à 250 salariés et qui n'atteignent pas 5% de leur effectif annuel moyen en Contrats Favorisant l'Insertion Professionnelle (CFIP).

Le Fafiec est habilité, par arrêté du 23 novembre 2015 (JO du 1er décembre 2015), à collecter la taxe d'apprentissage et la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) au niveau national dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil.

**Bon à savoir**

La CSA vient alimenter la part quota de la taxe d'apprentissage. Au même titre que les 26 % du quota, la CSA est affectée au financement des CFA et sections d'apprentissage. Elle permet également aux entreprises de couvrir les concours financiers dûs obligatoirement lorsque celles-ci ont des apprentis présents dans leurs effectifs au 31 décembre (Voir Fiche « Taxe d'apprentissage » n° 7). Cette affectation évoluera à compter de 2020, avec l'application de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel. »

**Attention !**

Les entreprises assujetties à la CSA sont contrôlées par les Services Régionaux de Contrôle. Ce contrôle est actif et nécessite une attention toute particulière pour le calcul de ses différentes composantes.

# 1 Champ d'application

Les entreprises :

- qui sont redevables de la taxe d'apprentissage ;
- de plus de 250 salariés (équivalent temps plein) ;
- dont le nombre annuel moyen de CFIP – Salariés en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et de jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise – est inférieur à 5 % doivent acquitter la CSA.

→ Groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs non exonérés de la taxe d'apprentissage sont assujettis à la CSA à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel aux entreprises qui sont assujetties à cette contribution.

# 2 Assiette de la CSA

L'assiette de la CSA est identique à celle utilisée pour la taxe d'apprentissage (voir Fiche 7 « Taxe d'apprentissage 2019 »).

Les entreprises sont tenues de mentionner leur assujettissement ou on dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) en ligne S21.G00.44.001, « 003 » et assiette S21.G00.44.002.

**Bon à savoir**

Lorsqu'une entreprise est uniquement implantée en Alsace-Moselle : le taux particulier à ces 3 départements s'applique. Lorsque l'entreprise est implantée sur le l'ensemble du territoire national il convient de calculer l'effectif annuel moyen ainsi que le quota des CFIP de l'entreprise (traitement de l'information au niveau du SIREN de celle-ci) qui déterminera le taux CSA applicable.

A la masse salariale des établissements Alsaciens-Mosellans sera appliqué le taux spécifique et pour l'autre part de la masse salariale sera appliqué le régime général.

### 3 Taux de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)

Les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas 5 % de leur effectif annuel moyen en contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) :

- contrat d'apprentissage,
  - contrat de professionnalisation,
  - convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE),
  - et jeunes accomplissant un volontariat international (VIE),
- sont redevables de la CSA.

Le taux de la contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise et du pourcentage annuel moyen de CFIP atteint par celle-ci.

Comme pour la taxe d'apprentissage, cohabitent deux régimes d'imposition, le régime général et celui propre à l'Alsace-Moselle (Haut Rhin -67, Bas Rhin - 68 et Moselle - 57) avec des pourcentages particuliers.

| Pourcentage CFIP  | Taux CSA Régime général | Taux CSA Alsace/Moselle |
|---|-------------------------|-------------------------|
| Moins de 1 %<br>→ entreprises de + de 250 salariés et moins de 2 000<br>→ Entreprises de 2 000 salariés et plus | 0.4 %<br>0.6 %          | 0.208 %<br>0.312 %      |
| Entre 1 % et moins de 2 %   | 0.2 %                   | 0.104 %                 |
| Entre 2 % et et moins de 3 %  | 0.1 %                   | 0.052 %                 |
| Entre 3 % et moins de 5 %   | 0.05 %                  | 0.026 %                 |

Le montant de la CSA est déterminé en appliquant ce taux à l'assiette.

**Attention !**

La règle de +10 % est très stricte : n'entrent pas dans le calcul pour bénéficier de l'exonération les CIFRE et VIE. Seuls les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont comptabilisés.

### “ Exonération éventuelle de la CSA

Les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent être exonérées de la CSA.

Pour bénéficier de cette exonération l'entreprise doit justifier **d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.**

#### Exemple de calcul du taux de 10 % :

Une entreprise dont le taux de contrats d'apprentissage et de professionnalisation se situe entre 3 et 5 % en 2018 et qui a employé en 2017 : 15.25 salariés en contrat d'apprentissage et professionnalisation est exonérée de la CSA due en 2018 si elle a salarié au moins 16.78 collaborateurs en contrats d'apprentissage et de professionnalisation.  
 $15.25 * 10 \% = 1.525 + 15.25 = 16.775$  arrondi à 16.78.

**À noter**

Groupements d'employeurs : les salariés mis à disposition des entreprises adhérentes par les groupements d'employeurs, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise adhérente et y travaillent depuis au moins un an, ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ces groupements.

## 4 Calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

Pour l'appréciation du seuil de 250 salariés il convient de retenir l'effectif annuel moyen de l'entreprise, calculé conformément aux dispositions exposées aux articles L 1111-2 et 3 du code du travail.

Il s'agit des mêmes règles que celles utilisées pour le calcul de l'effectif annuel moyen pour les contributions au titre de la formation professionnelle continue (voir Fiche 4 « Déterminer l'effectif de l'entreprise »).

Pour les entreprises créées en cours d'année, l'effectif est apprécié en fonction de la moyenne de l'effectif des mois au cours desquels l'entreprise comptait au moins un salarié.

**Exemple** : une entreprise est créée et embauche 100 collaborateurs en CDI temps plein à compter du 1er mai puis 200 au 1er juillet, son effectif annuel moyen sera :

$$(100 * 8 + 200 * 6) / 8 = 250 \text{ salariés}$$

**Bon à savoir**

Le temps de formation est du temps de travail effectif. Les salariés concernés sont comptabilisés dans l'effectif pendant la totalité de la durée de leur contrat, qu'ils soient dans l'entreprise ou dans l'établissement de formation. Il n'y a pas de condition de durée minimale de présence dans l'entreprise.

## 5 Calcul de l'effectif annuel moyen des CFIP

Le nombre de titulaires de CFIP est déterminé par année civile. Il est égal à la moyenne sur l'année du nombre mensuel de ces contrats, tous établissements confondus.

Le chiffre obtenu est arrondi au centième le plus proche.

Pour la détermination du nombre mensuel de CFIP, il est tenu compte du nombre de contrats en cours et de la durée effective du contrat :

- les salariés à temps complet dont le contrat est en cours du 1er au dernier jour du mois est comptabilisé pour une unité ;
- pour ceux embauchés et débauchés au cours du mois ou à temps partiel, ce nombre est réduit à due proportion de leur durée de travail au cours du mois par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable au contrat considéré.

**Entreprises de travail temporaire**

Les salariés liés par un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à une entreprise de travail temporaire et mis à disposition d'entreprises utilisatrices sont pris en compte dans l'effectif des entreprises utilisatrices, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.

**Groupements d'employeurs**

Les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeurs sont pris en compte dans l'effectif des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises.

## 6 Exemple de calcul d'une CSA

Une entreprise de 750 salariés (effectif annuel moyen) est redevable de la taxe d'apprentissage.

Sa masse salariale est égale à 20 500 000 €.

Elle a accueilli :

- du 1er janvier au 31 décembre : 18 salariés en contrat de professionnalisation
- du 1er janvier au 30 juin : 6 apprentis

Le nombre annuel moyen de contrats favorisant l'insertion professionnelle est de  $(18 * 12 + 6 * 6) / 12 = 21$

Le pourcentage de personnes titulaires d'un CFIP de cette entreprise est :  $21 / 750 = 2.8 \%$  de l'effectif annuel moyen.

Cette entreprise n'a pas atteint le taux de 5 % et est redevable d'une CSA au taux de 0.1 % soit une CSA :  
 $20\,500\,000 * 0.1 \% = 20\,500 \text{ €}$ .

## 7 Versement de la CSA

La réforme de la loi du 5 septembre 2018 (Loi Avenir Professionnel) vient profondément repenser le financement de la formation et de l'apprentissage.

Le recouvrement de la CSA sera assuré par l'URSSAF au plus tard le 1er janvier 2021 et selon les modalités qui seront définies par le Gouvernement par ordonnance courant 2019.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette ordonnance – et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020 – la CSA doit être réglée à son OCTA, de la même manière que la taxe d'apprentissage, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due (voir Fiche 7a : La taxe d'apprentissage 2019).

### CE QU'IL FAUT RETENIR

- La CSA concerne uniquement les entreprises de plus de 250 salariés.
- Sont redevables de cette contribution les entreprises qui n'ont pas atteint le seuil de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, CIFRE et VIE).
- Si vous dépassez le seuil de 5 % vous bénéficiez d'une créance (voir Fiche 7 taxe d'apprentissage).
- Vous pouvez effectuer le règlement de celle-ci en utilisant [nos bordereaux](#).