

# CSA Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage

## Définition

L'article 27 de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24/11/2009 a institué une contribution supplémentaire à l'apprentissage - la « CSA » - pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'ont pas atteint le seuil de 3% de salariés en alternance et/ou de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) de leur effectif annuel moyen.

Cette contribution s'est substituée à la majoration du taux de la taxe (0,6%) et est devenue une taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage.

La loi du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011 a modifié l'article 230H du Code général des impôts (CGI). Le taux de la CSA est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise vis-à-vis de l'embauche de salariés sous **contrat favorisant l'insertion professionnelle\*** (appelé aussi « quota alternant »).

Le seuil de la CSA est porté de 3% à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage (articles 225 et 225A du CGI).

Le taux de la CSA n'est plus calculé au taux fixe de 0,1% de la masse salariale (MS) mais modulé en fonction de l'effort de l'entreprise de 250 salariés et plus (art. 230H CGI).

*Cf. Tableau n°1 : taux CSA selon le quota alternants des entreprises de 250 salariés et plus.*

Pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (67,68 et 57), quel que soit le siège du principal établissement de l'entreprise, se reporter au tableau 2.

*Cf. Tableau n°2 : taux CSA selon le quota alternants des entreprises de 250 salariés et plus, pour les établissements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.*

Cette contribution est affectée au compte d'affectation spéciale intitulé « Financement national de développement et de modernisation de l'apprentissage » (CAS-FNDMA).

Elle est versée aux OCTA avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle du versement des salaires.

Les OCTA reversent cette somme aux impôts au plus tard le 30 avril de la même année.

### **\* Contrat favorisant l'insertion professionnelle**

*Cette expression désigne les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE).*

## **A noter**

### **Régime dérogatoire pour les entreprises dont le quota alternant se situe entre 3% et 4%**

*Jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés en contrat favorisant l'alternance 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*

*a) L'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés relevant des catégories définies au 1° d'au moins 10% par rapport à l'année précédente ;*

*b) L'entreprise a connu une progression de l'effectif annuel moyen des salariés relevant des catégories définies au même 1° 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 audit 1° dans les entreprises de 250 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.*

*Pour la collecte 2012 (masse salariale 2011), le b) ne peut, à notre connaissance, être mis en œuvre faute d'accord de branches signé.*

**Tableau n°1 : taux CSA selon le quota alternants des entreprises de 250 salariés et plus**

Taux CSA	Conditions
0,2 %	quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
0,3 %	quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise de plus de 2000 salariés
0,1 %	quota «alternants» ≥ 1% et < 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
0,05 %	quota «alternants» ≥ 3% et < 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

**Tableau n°2 : taux CSA selon le quota alternants des entreprises de 250 salariés et plus, pour les établissements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle**

Taux CSA	Conditions
0,104 %	quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
0,156 %	quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise de plus de 2000 salariés
0,052 %	quota «alternants» ≥ 1% et < 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
0,026 %	quota «alternants» ≥ 3% et < 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

### **Détermination du Quota « alternance » ou CSA pour les entreprises de 250 salariés et plus**

Le quota « alternance » ou quota « CSA » qui doit être au minimum de 4% de l'effectif annuel moyen pour les entreprises de 250 salariés et plus a été étendu et intègre :

- ↳ les apprentis ;
- ↳ les salariés en contrat de professionnalisation ;
- ↳ les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE)
- ↳ les jeunes bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)

Les bénéficiaires concernés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise 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.

Le nombre moyen annuel de titulaires de ces contrats est déterminé par année civile et calculé, comme l'effectif moyen annuel de l'entreprise, à partir de l'effectif mensuel de l'entreprise. Pour la détermination du nombre mensuel, il est tenu compte du nombre de contrats en cours au dernier jour du mois.

### **A noter**

*Le temps de présence dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois, puis le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle. Ce seuil est de 4% de l'effectif annuel moyen.*

### **Détermination de l'effectif annuel moyen de l'entreprise**

L'effectif annuel moyen de l'entreprise, tous établissements confondus, est déterminé par année civile. Il est égal à la moyenne des effectifs mensuels.

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**. Cette règle vaut pour les salariés à temps plein comme à temps partiel.

**Exemple :** un salarié embauché au cours du mois et toujours en poste au dernier jour du mois est compté comme présent pour le mois entier. A l'inverse, un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours du mois ne sera pas pris en compte dans le calcul des effectifs du mois au cours duquel la rupture a pris effet.

Conformément aux articles L1111-2, L1111-3 et L1251-54 du code du travail :

★ Sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

⇒ **les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile** sont pris **intégralement en compte** dans l'effectif de l'entreprise ;

⇒ **les salariés titulaires :**

- ↳ d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- ↳ d'un contrat de travail intermittent ;
- ↳ les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ;
- ↳ les salariés temporaires qui sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise **à proportion de leur temps de présence** au cours des douze mois précédents.

### **A noter**

*Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, **sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.***

⇒ **Les salariés à temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte **en divisant** la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou par la durée conventionnelle du travail.

★ Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- ↳ les apprentis ;
- ↳ les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- ↳ les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- ↳ les titulaires d'un contrat unique d'insertion (CAE ou CIE).