

GUIDE PRATIQUE

Taxe d'apprentissage

Sommaire

1. Les grandes étapes de l'apprentissage en France.....	3
2. Qu'est-ce que la taxe d'apprentissage ?	3
3. Auprès de qui verser ma taxe d'apprentissage ?	3
4. A quoi sert la taxe d'apprentissage ?	4
5. Quelles sont les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage ?	4
6. Quelle est la date limite pour verser ma taxe d'apprentissage ?	4
7. Comment est calculée la taxe d'apprentissage ?	4
8. Comment est répartie la taxe d'apprentissage ?	5
9. Comment déterminer l'effectif annuel moyen de mon entreprise ?	6
10. Quelles sont les déductions possibles ?	8
11. Qu'est-ce que la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ?	10
12. Quelles sont les entreprises exonérées de la CSA ?	11
13. Qu'est-ce que le bonus alternant ?	11
14. Quels sont les documents à transmettre aux services des Impôts ?	12
15. Que faire en cas de cessation d'activité ?	12
16. L'apprentissage	13
17. Contrat d'apprentissage	13
18. Centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage	17



En savoir +

> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

Textes de référence

1599 ter A à 1599 ter M
Code général des impôts

L6242-3-1
Code du travail

En sa qualité d'OCTA,

le **Forco** est
habilité à percevoir la
taxe d'apprentissage
depuis le 1^{er} janvier
2016



En savoir +
> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

1. Les grandes étapes de l'apprentissage en France

- 1925** Création des Chambres de métiers et mise en place de la taxe d'apprentissage qui a pour vocation de financer les premières formations technologiques et professionnelles.
- 1928** Promulgation de la loi instituant le contrat d'apprentissage écrit.
- 1961** Création des *Centres de formation d'apprentis (CFA)*.
- 1971** Promulgation de la loi sur l'apprentissage qui encadre légalement le contrat d'apprentissage et fonde les CFA et leur financement
- 1983** Promulgation de la loi sur la régionalisation qui donne compétence aux régions en matière d'apprentissage.
- 1987** L'apprentissage est ouvert à tous les diplômes et titres homologués de la voie professionnelle et technologique, du CAP à l'ingénieur et consacre ainsi l'apprentissage comme un système de formation à part entière.
- 1993** Instauration du crédit d'impôt, revalorisation de l'aide aux maîtres d'apprentissage
- 2002** Mise en place de nouvelles conditions d'habilitation des organismes collecteurs
- 2006** Majoration de la taxe d'apprentissage
- 2009** Mise en place de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
- 2014** Nouvelle habilitation pour les collecteurs, modification des fractions et des taux
- 2018** Promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

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

Instituée en 1925 pour financer la formation des apprentis, **la taxe d'apprentissage est un impôt** auquel est soumise la plupart des entreprises françaises du secteur privé (*Articles [1599 ter A](#) à [1599 ter M](#) du Code général des impôts*).

Elle participe, dans le cadre de la formation initiale, au financement des dépenses nécessaires au développement de l'apprentissage mais aussi de l'enseignement technologique et professionnel. Son montant varie en fonction du montant total des rémunérations brutes versées par une entreprise à ses collaborateurs.

3. Auprès de qui verser ma taxe d'apprentissage ?

L'entreprise verse à un **organisme collecteur unique** de son choix, la totalité de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (*Article [L6242-3-1](#) du Code du travail*).

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) habilité par l'Etat, **le Forco** collecte et optimise les contributions annuelles des entreprises au titre de la formation professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, **le Forco** est également habilité à percevoir la **taxe d'apprentissage** (OCTA) des entreprises du Commerce et de la Distribution sur le territoire National (*[Arrêté du 23/11/2015](#) publié au Journal officiel le 01/12/2015*).

Textes de référence

[1599 Ter A](#)

[1599 ter B](#)

[1599 ter I](#)

[1599 ter J](#)

Code général des impôts

[L. 6241-1](#)

Code du travail

La taxe
d'apprentissage doit
être versée avant le
1er mars
de chaque année

4. A quoi sert la taxe d'apprentissage ?

La **taxe d'apprentissage** permet de participer au financement des dépenses nécessaires au développement et à la qualité des formations premières technologiques et professionnelles, dont l'apprentissage.

Elle **constitue** ainsi la **principale source de revenus des CFA** (Centre de Formation d'Apprentis).

Cette taxe permet aux établissements de maintenir le niveau de qualité des formations et des conditions d'enseignement, en investissant dans du matériel ou des projets pédagogiques. Elle finance ainsi les investissements et les frais de fonctionnement nécessaires à la formation des apprentis, comme l'achat, la location ou l'entretien de matériel pédagogique (livres, logiciels, machines, matériaux...), l'entretien de leurs locaux, une quote-part de la rémunération des enseignants, la rémunération d'intervenants professionnels, la location de salles de cours.

5. Quelles sont les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage ?

5.1 Sont assujetties :

- 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.

Dès lors qu'elles remplissent les **trois conditions** suivantes :

- **Avoir** au moins un **salarié**,
- Être **domiciliée** ou établie en **France**,
- Être **soumise** à l'impôt société (**IS**) **ou** à l'impôt sur le revenu au titre des bénéficiaires industriels et commerciaux (**BIC**).

5.2 Sont exonérées les entreprises qui cumulent les deux conditions :

- employer au moins un apprenti au cours de l'année,
et
- dont la masse salariale totale ne dépasse pas 6 fois le Smic annuel
(Article [1599 Ter A](#) du Code général des impôts).

6. Quelle est la date limite pour verser ma taxe d'apprentissage ?

La taxe **d'apprentissage** doit être **versée avant le 1^{er} mars** de chaque année au titre de l'année civile (Article [1599 ter I](#) du Code général des impôts).



Par dérogation, la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du Code du travail n'est pas due par les entreprises au titre des rémunérations versées en 2019.

7. Comment est calculée la taxe d'apprentissage ?

Le **taux** de la taxe est fixé à **0,68 % de la masse salariale** de l'année précédente (0,44 % pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin).

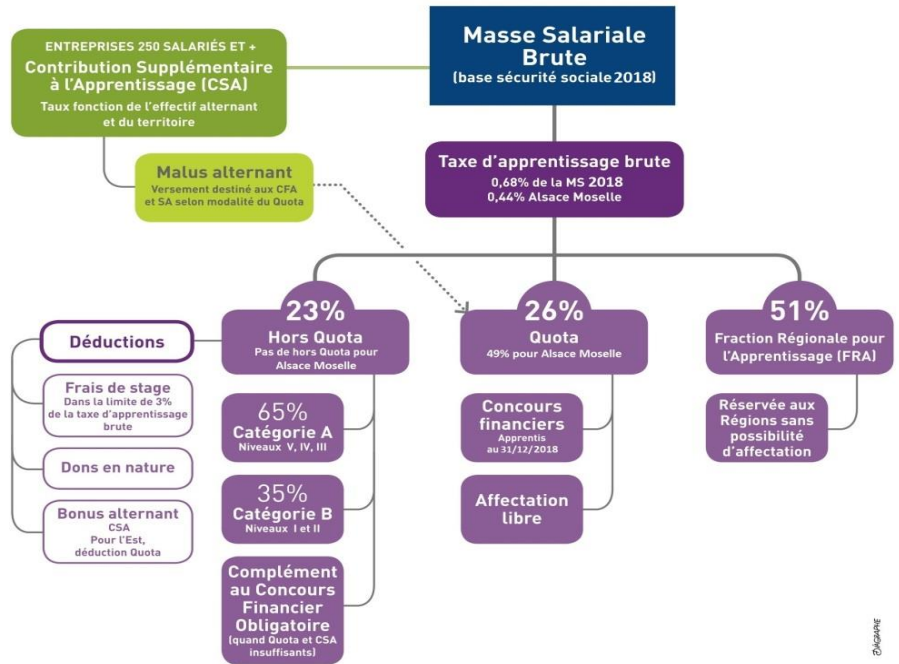
La base de calcul (masse salariale), appelée assiette, est identique à celle des cotisations de sécurité sociale du régime général (zone S80.G62.00.002 de la DADSU ou zone S21.G00.44.002 de la DSN)

(Articles [1599 ter B](#) et [1599 ter J](#) du Code général des impôts).



En savoir +
> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

8. Comment est répartie la taxe d'apprentissage ?



Textes de référence

[1599 ter A](#)

Code général des impôts

[L6241-2](#)

[L6241-4](#)

[R6241-19](#)

Code du travail

La taxe d'apprentissage se divise en 3 fractions :

8.1 La Fraction Régionale pour l'Apprentissage (FRA)

(Article [1599 ter A](#) du Code général des impôts) & (Article [L6241-2](#) du Code du travail)

La Fraction Régionale pour l'Apprentissage représente **51 %** de la taxe brute (0,68 % de la masse salariale).

Elle est **versée au Trésor public**, avant le 30 avril **par** l'intermédiaire de l'OCTA, puis reversée aux Régions, pour le financement du développement de l'apprentissage sur les territoires.

Elle permet notamment de contribuer au financement des **centres de formation d'apprentis**.



Suppression de la FRA à compter de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance masse salariale 2020.

8.2 Le Quota

(Bulletin Officiel des Finances –TPS-TA relatif à la taxe d'apprentissage)

Le Quota représente **26 %** de la taxe brute pour le territoire ou 49 % pour l'Alsace-Moselle (entreprises non soumises au hors quota).

La fraction est destinée à **financer** les centres de formation d'apprentis (CFA) ou les sections d'apprentissage.

- Si l'entreprise a un apprenti présent au 31 décembre, elle apporte un concours financier obligatoire au CFA où est inscrit celui-ci sur la base du coût de formation fixé dans la liste publiée par le Préfet de région (Article [L6241-4](#) du Code du travail).

Lorsque l'entreprise emploie plusieurs apprentis, si le produit du nombre d'apprentis par le coût de formation excède le quota, cette fraction est répartie, proportionnellement au nombre d'apprentis (Article [R 6241-19](#) du Code du travail).

- Si l'entreprise n'a pas d'apprenti, elle peut affecter cette fraction aux CFA ou sections d'apprentissage de son choix.



En savoir +

> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

A compter du 1^{er} janvier 2019



Le quota représentera 87 % du produit de la taxe d'apprentissage et servira au financement de l'alternance (article [L.6241-2](#) nouveau du Code du travail).

A compter du 1^{er} janvier 2020



L'opérateur de compétences financera les contrats d'apprentissage au niveau de la prise en charge fixé par les branches professionnelles ou, à défaut, par accord collectif. Ce niveau sera déterminé en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. (Article [L.6332-14](#) I nouveau du Code du travail).

8.3 Le Hors quota

Le **hors quota** représente **23 %** de la taxe brute.

Il est **affecté** aux **écoles** délivrant des **formations initiales technologiques et professionnelles** conduisant à des diplômes ou titres sont enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

Peuvent également bénéficier du hors quota les organismes habilités œuvrant pour la promotion de la formation et des métiers (activités dérogatoires) (Article [L6241-10](#) du Code du travail). Ces dépenses sont limitées à 26% du hors quota (Article [R6241-26](#) du Code du travail).

Le **hors quota** est **réparti** en **2 catégories** suivant les niveaux de diplômes préparés dans l'établissement de formation (Articles [R6241-22](#) et [R6241-23](#) du Code du travail) :

- **Catégorie A** (niveaux III, IV et V) : 65%
- **Catégorie B** (niveaux I et II) : 35%

Des déductions peuvent être imputées sur le hors quota (les frais de stage, les dons, les créances) (Article [L6241-8-1](#) du Code du travail).

A compter du 1^{er} janvier 2019



Le solde représentera 13% du montant de la taxe d'apprentissage. Il sera destiné au financement de dépenses libératoires effectuées par l'employeur auprès de certains organismes afin de financer le développement des formations initiales, technologiques et professionnelles hors apprentissage (article [L.6241-2](#) II nouveau du Code du travail).

Textes de référence

[L6241-8-1](#)

[L6241-10](#)

[L6332-14](#)

[R6241-22](#)

[R6241-23](#)

[R6241-26](#)

[R. 6332-25](#)

Code du travail

9. Comment déterminer l'effectif annuel moyen de mon entreprise ?

9.1 Les salariés à comptabiliser ou à exclure

La taxe d'apprentissage est calculée sur l'assiette des cotisations sociales patronales et salariales (article [L. 242-1](#) du Code de la sécurité sociale).

Les employeurs établis en France sont redevables de la taxe d'apprentissage à raison des rémunérations versées aux salariés qu'ils emploient même lorsque ces derniers exercent leur activité à l'étranger et ne seraient pas redevables de cotisations sociales sur ces rémunérations ([BOI-TPS-TA-I-8](#) base d'imposition).

Pour connaître les salariés à intégrer dans le calcul, reportez-vous au tableau ci-dessous : ([BOI-TPS-TA-I-B-1-Salariés comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise](#))



En savoir +

> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

- (1) Au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel (L. 1111-2-3° du code du travail)
- (2) Oui, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (L. 1111-2-2° du code du travail)
- (3) Non pour les CDD et pendant la durée de l'action de professionnalisation pour les CDI (L. 1111-3-6° du code du travail)
- (4) Non pour les CDD et pendant la période d'apprentissage pour les CDI (L. 1111-3-1° et L. 6222-7 du code du travail)
- (4bis) Oui pour les entreprises de plus de 11 salariés pour la partie du salaire excédant 11% du SMIC (L. 6243-2-I et D. 6243-5 du code du travail) / Non pour les entreprises de moins de 11 salariés et pour les entreprises artisanales (L. 6243-2-II du code du travail)
- (5) Non pendant la durée d'attribution de l'aide (L. 1111-3-2° du code du travail)
- (6) Non pendant la durée d'attribution de l'aide (L. 1111-3-4° du code du travail)
- (7) Application des règles du CUI-CIE et CUI-CAE (L. 5134-112 du code du travail)
- (8) Versement d'une contribution spécifique à l'AFDAS par les employeurs qui emploient occasionnellement des intermittents du spectacle (L. 6331-55 du code du travail)
- (9) Non sauf pour la fraction de la gratification versée au stagiaire excédant la « franchise de cotisations » (L. 242-4-1 et D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale)
- (10) Oui, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (L. 1111-2-2° du code du travail)

Types de contrat	décompte effectifs	Assiette rémunération
CDI (contrat à durée indéterminée)	Oui ⁽¹⁾	Oui
CDD (contrat à durée déterminée)	Oui ⁽²⁾	Oui
Contrat de professionnalisation	Non ⁽³⁾	Oui
Contrat d'apprentissage	Non ⁽⁴⁾	Oui/Non ^(4bis)
CUI-CIE (contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi)	Non ⁽⁵⁾	Oui
CUI-CAE (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi)	Non ⁽⁶⁾	Oui
Emploi d'avenir ⁽⁷⁾	Non	Oui
Contrat saisonnier	Oui	Oui
Intermittents du spectacle ⁽⁸⁾	Non	Non
Contrat de génération	Oui	Oui
Stagiaire école	Non	Oui/Non ⁽⁹⁾
Intérimaire	Oui ⁽¹⁰⁾	Non

9.2 Calculer l'effectif moyen annuel

(BOI-TPS-TA-I-B-2-Modalités de calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise)

Le calcul de l'assiette de la taxe d'apprentissage et de la CSA se fait, conformément aux dispositions des articles [L1111-2](#) et [L1111-3](#) du Code du travail, sur la base de l'effectif annuel moyen de l'entreprise (tous établissements confondus) par année civile (du 1er janvier au 31 décembre).

Pour la détermination des **effectifs mensuels**, il est tenu compte des salariés **titulaires d'un contrat de travail**, y compris les salariés absents.

Pour la détermination de la **moyenne des effectifs**, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte. Les salariés embauchés ou débauchés au cours du mois sont comptés dans l'effectif du mois en fonction de leur quotité réelle de travail au cours du mois.

Exemple :

Une entreprise dans laquelle la durée conventionnelle de travail est, pour les salariés à temps plein, de 35 heures par semaine a employé :

- du 1er janvier au 31 décembre :
 - 250 salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- du 1er janvier au 20 mai :
 - 20 salariés sous contrat à durée déterminée à temps plein qui ont chacun travaillé 100 heures au cours du mois de mai ;
- du 10 avril au 5 juin :
 - 10 salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel,
 - à raison de 24 heures hebdomadaires (soit 24 heures par semaine x 52 semaines / 12 mois = 104 heures par mois) qui ont travaillé chacun
 - 30 heures au mois d'avril
 - 15 heures au mois de juin
- du 1er janvier au 31 mars :
 - 10 salariés intérimaires à temps plein (lorsqu'ils ne remplacent pas un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu).

Textes de référence

[L1111-2](#)

[L1111-3](#)

Code du travail



En savoir +
> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

Un **outil** de **simulation**

et de **calcul** en ligne de la taxe d'apprentissage est accessible à partir du Web Services, ForcoNet Entreprises : <http://forconet.forco.org/forconet>

Textes de référence
[R6241-10](#)
Code du travail

La déduction pour les **frais de stage** est **limitée à 3 %** du montant de la taxe brute

Les déductions se font sur la partie **Hors quota** de la taxe d'apprentissage



En savoir +
> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org, rubrique "Nous contacter")

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est de : 261,08 salariés

a) 250 salariés x 12 mois =	3 000,00
b) 20 salariés x 4 mois (de janvier à avril) =	80,00
20 salariés x 100 heures (en mai) / 151,67 =	13,19
c) 10 salariés x 30 heures (en avril) / 104 = 2,88	
10 salariés x 1 mois (en mai) = 10	
10 salariés x 15 heures (en juin) / 104 = 1,44	
Total : 2,88 + 10 + 1,44 = 14,32	
En temps plein : 14,32 / 35 heures x 24 heures =	9.82
d) 10 salariés x 3 mois =	30,00

	3 133,01

Total général (Somme a + b + c + d) : 3 133,01 / 12 mois = 261,08 salariés.

10. Quelles sont les déductions possibles ?

Les déductions se font sur la partie Hors-Quota de la taxe d'apprentissage. De ce fait, seules les entreprises soumises au Régime Général peuvent faire des déductions.

10.1 Les frais de stages

La déduction pour frais de stage, **limitée à 3 % du montant de la taxe brute** (Article [R6241-10](#) du code du travail), ne concerne que les stages effectués en milieu professionnel et organisés en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de formation initiale.

Cette déduction est subordonnée à l'établissement préalable d'une convention entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement auquel appartient le stagiaire. (Circulaire n°[2016-053](#) Education Nationale)

Les dépenses liées à l'accueil de stagiaires de la formation initiale sont déductibles **sous réserve que les conditions soient réunies** :

le **stage** doit être **intégré** dans le cursus de formation et être **obligatoire** pour l'obtention du diplôme ou titre dans le cadre de la formation première ;

- l'élève doit préparer un **diplôme** technologique et/ou professionnel dans le cadre de la **formation initiale**, le jeune doit effectuer ce stage pratique sous **statut scolaire ou étudiant** ;
- une **convention de stage** entre l'école, l'entreprise et l'élève doit être **obligatoirement** signée par les parties et rédigée en français.

Ne sont pas prises en compte au titre de la taxe d'apprentissage les conventions de stage suivantes :

- les stagiaires de la formation continue,
- les stagiaires en formation à l'AFPA,
- les stagiaires bénéficiant d'un financement du Conseil régional ou de Pôle Emploi,
- les stagiaires des GRETA,
- les périodes d'observation ou les séquences d'observation (ex : classes de 3ème découverte «DP3 »).

Textes de référence

[L6241-8](#)

Code du travail

Les **dons** en nature peuvent être **déduits** de la taxe d'apprentissage

Pour déduire les frais relatifs à l'accueil d'un stagiaire, il suffit de multiplier le nombre de jours de présence en entreprise par le forfait journalier correspondant au niveau de formation conduisant au diplôme ou titre suivi par l'élève ou l'étudiant :

- **Catégorie A** : 25 €/jour pour les diplômes de niveau III, IV et V
- **Catégorie B** : 36 €/jour pour les diplômes de niveau I et II

Attention: pas de déduction pour les entreprises de l'Alsace et la Moselle.

10.2 Les dons en nature

La législation prévoit que l'entreprise puisse attribuer du matériel au profit des établissements d'enseignement public ou privé habilités à percevoir de la taxe d'apprentissage (écoles agréées). Il s'agit des structures visées à l'article [L6241-8](#) du Code du travail, à savoir :

- les CFA et les sections d'apprentissage,
- les formations initiales technologiques et professionnelles, dispensées hors cadre de l'apprentissage.

Les dons en nature aux établissements peuvent être déduits de la taxe d'apprentissage sur le hors quota sous certaines conditions.

L'exonération est conditionnée par l'intérêt pédagogique incontestable que présente le matériel livré en relation directe avec le caractère de la formation dispensée par l'établissement bénéficiaire.

Il en sera attesté par la délivrance, par le chef d'établissement, d'un certificat indiquant la spécialité des sections auxquelles sera affecté le matériel livré ainsi que le diplôme préparé par les élèves desdites sections et la répartition sur la ou les catégorie(s) d'habilitation (A ou B).

Le matériel livré est soit un bien acquis à titre onéreux, soit un bien produit. Le matériel concerné relève alors soit des comptes de stocks et en-cours, soit des comptes d'immobilisations corporelles de l'entreprise.

Valeur du matériel retenue :

- Pour le matériel relevant des stocks et en-cours : retenir la valeur d'inventaire ou actuelle.
- Pour le matériel relevant des immobilisations corporelles : retenir la valeur comptable résiduelle.

Les pièces à fournir :

- **Par l'entreprise au CFA** : les pièces et extraits de documents comptables justifiant de la valeur des matériels. Cette transmission précise les coordonnées du collecteur choisi par l'entreprise.
- **Par l'entreprise à l'OCTA** : la copie des pièces et extraits de documents comptables justifiant de la valeur des matériels, de l'attestation et du reçu.
- **Par le CFA à l'entreprise** : un reçu destiné à l'entreprise daté du jour de la livraison des matériels indiquant la valeur comptable justifiée par l'entreprise.

L'OCTA procède à la vérification des pièces transmises, assure un suivi extra comptable et informe l'entreprise, si nécessaire, des anomalies constatées.



Textes de référence

[230H](#)

[1609 quinivies](#)

Code général des impôts

11. Qu'est-ce que la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ?

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) s'ajoute à la taxe d'apprentissage. L'assiette de la CSA est la même que celle de la Taxe d'Apprentissage (Article [1609 quinivies](#) du Code Général des impôts). Elle vise à inciter les entreprises de 250 salariés et plus à recourir davantage aux contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) :

- contrat de professionnalisation,
- contrat d'apprentissage,
- Volontariat international en entreprise (VIE),
- Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

11.1 Quelles sont les entreprises assujetties à la CSA

Sont redevables les entreprises de 250 salariés et plus dont l'effectif annuel moyen comporte moins de 5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou de jeunes de accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) (Articles [230H](#) et [1609 quinivies](#) du Code général des impôts et [BO-TPS-Contribution supplémentaire à l'apprentissage](#)).

11.2 Comment est calculée la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ?

Le taux de la CSA varie en fonction du pourcentage des salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et des jeunes en VIE et CIFRE par rapport à l'effectif global.

Taux de la CSA en fonction du quota d'alternants par rapport à l'effectif moyen annuel			
Effectif moyen annuel	Seuil CFIP	Taux CSA Hors Alsace – Moselle (taxe payable en 2019 sur Masse salariale 2018)	Taux CSA Alsace – Moselle (taxe payable en 2019 sur Masse salariale 2018)
Plus de 2 000 salariés	Moins de 1 %	0,6 %	0,312 %
Moins de 2 000 salariés	Moins de 1 %	0,4 %	0,208 %
250 salariés et +	Entre 1 % et < 2 %	0,2 %	0,104 %
250 salariés et +	Entre 2 % et < 3 %	0,1 %	0,052 %
250 salariés et +	Entre 3 % et < 5 %	0,05 %	0,026 %

A compter du 1er janvier 2019



Le seuil CFIP (contrats favorisant l'insertion professionnelle) prendra en compte pour l'année de référence :

- les salariés sous contrat d'alternance
- les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage durant l'année suivant la fin de leur contrat
- les jeunes accomplissant un VIE
- les jeunes bénéficiant d'une CIFRE



En savoir +
> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

11.3 A qui affecter la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ?

Le produit de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est affecté aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage.

12. Quelles sont les entreprises exonérées de la CSA ?

Les entreprises peuvent être exonérées dans le cas suivant :

- Employer au moins 3% d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

ET

- Justifier d'une progression de leur effectif d'alternants d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

A compter du 1er janvier 2019



La progression de 10% prendra en compte :

- les salariés en contrat d'alternance
- les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage durant l'année suivant la fin de leur contrat

Le calcul de la **CSA** s'effectue sur la base de la **masse salariale** de l'année N-1

13. Qu'est-ce que le bonus alternant ?

Sont concernées les entreprises de 250 salariés et plus qui embauchent plus de 5 % de Contrats Favorisant l'Insertion Professionnelle (CFIP) :

- Salariés en contrat d'apprentissage
- Salariés en contrat de professionnalisation
- Jeunes et étudiants effectuant un volontariat international en entreprises (VIE)
- Jeunes diplômés bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche en Entreprise (Cifre).

Le montant du « bonus alternants » est déduit sur la fraction hors quota sans application de la répartition par catégorie de formation. Pour l'Alsace-Moselle, la créance est déduite sur la totalité de la taxe d'apprentissage.

Règle de calcul du « bonus alternants »

Les entreprises de 250 salariés et plus, dont l'effectif annuel moyen en alternance dépasse le seuil d'effectif de 5 % bénéficient d'une créance égale au pourcentage de l'effectif qui dépasse ledit seuil, retenu dans la limite de 2 points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise de l'année et divisé par 100 puis multiplié par le montant de 400 euros. ([Arrêté du 9.12.2014](#))

Exemple :

- Pour une entreprise de 300 salariés dont le taux de l'alternance serait de 6,5 %. Le pourcentage d'alternants retenu sera 1,5 % (6,5 % - 5 % correspondant au seuil = 1,5 %).

Le bonus s'élève à : $[(1,5 \times 300) / 100] \times 400 \text{ €} = 450$

Soit : $(450 / 100) \times 400 \text{ €}$, soit $4,5 \times 400 = 1\ 800 \text{ €}$

- Pour une entreprise de 300 salariés dont le taux de l'alternance serait de 7,5 %*. Le pourcentage d'alternants retenu sera 2 % (7,5 % - 5 % correspondant au seuil = 2 %).

Le bonus s'élève à : $[(2 \times 300) / 100] \times 400$

Soit $(600 / 100) \times 400 \text{ €}$, soit $6 \times 400 \text{ €} = 2\ 400 \text{ €}$

Rappel, le bonus est compris entre 5 et 7 % maximum.

Cette créance est imputable.



Textes de référence

[D6241-4](#)

[L6241-2](#)

[L6241-3](#)

[R6241-5](#)

[R6241-6](#)

[R6242-13](#)

[R6242-15](#)

Code du travail

[Article 201](#)

Code général des impôts

13.1 Les obligations des collecteurs et le calendrier de la taxe d'apprentissage :

28 février : date limite de versement de la taxe d'apprentissage et de la CSA auprès d'un collecteur par les entreprises ;

30 avril : date limite de versement au Trésor public de la fraction régionale pour l'apprentissage par l'OCTA (*Articles [L6241-2](#) et [R6241-5](#) du Code du travail*) ;

15 mai : envoi aux régions des propositions de répartition des fonds du solde du quota et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) non affectés par les entreprises (*Articles [L6241-3](#) et [D6241-4](#) du Code du travail*) avec une mention des fonds affectés par les entreprises et une information par les OPCA agréés au titre de la professionnalisation des concours apportés aux formations en apprentissage à destination des CFA (*Article [R6241-6](#) du Code du travail*) ;

1er juillet : notification par les conseils régionaux de leurs recommandations de répartition des fonds non affectés aux OCTA ;

15 juillet : date limite de versement par l'OCTA de la taxe d'apprentissage et de la CSA aux établissements bénéficiaires (CFA, sections d'apprentissage, écoles ou centres et autres organismes) (*Article [R6241-5](#) du Code du travail*) après déduction des frais de collecte et de gestion (*Article [R6242-15](#) du Code du travail*) ;

1er octobre : transmission par l'OCTA aux conseils régionaux, aux préfets de région et au Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) d'un rapport annuel d'activité de la taxe (*Article [R6242-13](#) du Code du travail*).

14. Quels sont les documents à transmettre aux services des Impôts ?

Depuis la Loi N° 2007-1787 du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit, art. 12 et au Décret N° 2007-1887 du 26.12.2007 **il n'y a plus de documents à transmettre aux services des impôts.**

Le Formulaire CERFA 2482 est supprimé. Il est remplacé par une mention au sein de la Déclaration Dématérialisée Des Données Sociales (DDDS).

15. Que faire en cas de cessation d'activité ?

(*Article [201](#) du code général des impôts*)

15.1 En cas de cession d'entreprise ou de cessation d'activité :

La déclaration doit être déposée dans les 60 jours de la cession ou de la cessation

15.2 En cas de redressement ou liquidation judiciaire :

La déclaration doit être déposée dans les 60 jours du jugement

15.3 En cas de décès de l'employeur :

La déclaration doit être déposée dans les 6 mois suivant la date du décès

Quelle que soit la forme que prend la cessation d'activité, la taxe d'apprentissage est due.



Textes de référence

[L6211-1](#)

[L6211-2](#)

[L6221-1](#)

[L6222-1](#)

[L6222-7](#)

[L6222-7-1](#)

[L6222-8](#)

[L6222-11](#)

Code du travail

16. L'apprentissage

16.1 Dispositions générales

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

L'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans le cadre d'une alternance (Articles [L6211-1](#) et [L6211-2](#) du Code du travail).

A partir du 1er janvier 2019



La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal (Article [L6211-1](#) nouveau du Code du travail).

17. Contrat d'apprentissage

Définition

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier** conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le **versement d'un salaire**, à assurer à l'apprenti une **formation professionnelle complète**, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à **travailler pour cet employeur**, pendant la durée du contrat, et à **suivre cette formation** (Article [L6221-1](#) du Code du travail).

Publics concernés

Jeunes **de seize ans à moins de vingt-six ans** au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir terminé leur 3^{ème} (Article [L6222-1](#) du Code du travail).

A partir du 01/01/2019



L'âge maximum est porté à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage (Article [L6222-1](#) nouveau du code du travail).

Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour **une durée limitée** ou pour une **durée indéterminée**.

Lorsqu'il est conclu pour une **durée indéterminée**, le contrat **débuté par la période d'apprentissage** (Article [L6222-7](#) du Code du travail).

Elle peut varier **entre un et trois ans**, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article [L. 6222-11](#) du Code du travail.

Elle est fixée en **fonction du type de profession et du niveau de qualification** préparés (Article [L6222-7-1](#) du Code du travail).

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti (Article [L6222-8](#) du Code du travail).



En savoir +
> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

Textes de référence

[L6222-8](#)
[L6222-11](#)
[L6222-12](#)
[L6222-13](#)
[L6224-1](#)
[L6224-4](#)

Code du travail

A partir du 01/01/2019



L'article [L.6222-8](#) du code du travail est abrogé.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage (Article [L.6222-7-1](#) nouveau du Code du travail).

En cas **d'échec à l'examen**, l'apprentissage peut **être prolongé pour** une durée **d'un an au plus** (Article [L6222-11](#) du Code du travail).

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage. Cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du Centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti (Article [L6222-12](#) du Code du travail).

A partir du 1er janvier 2019



Le contrat d'apprentissage porte mention de la :

- date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage,
- période de formation pratique chez l'employeur,
- période de formation en centre de formation d'apprentis.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ou de la formation pratique en CFA ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat (Article [L.6222-12](#) nouveau du Code du travail).

Spécificité

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L.6233-8 (Article [L6222-13](#) du Code du travail).

Enregistrement du contrat

Le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire (Article [L6224-1](#) du Code du travail).

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais. (Article [L6224-4](#) du Code du travail).

A compter du 1er janvier 2020



Le contrat d'apprentissage doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (Article [L6224-1](#) nouveau du Code du travail).

L'article [L6224-4](#) du Code du travail est abrogé.



En savoir +

> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

Textes de référence

[L6222-15](#)

[L6222-18](#)

[L6222-19](#)

[L6222-23](#)

[L6222-24](#)

[L6222-27](#)

[L6222-34](#)

Code du travail

Succession de contrats

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes ([Article L6222-15 du Code du travail](#)).

Rupture du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être **rompu** par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des **quarante-cinq premiers jours**, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur **accord écrit signé des deux parties** ([Article L6222-18 du Code du travail](#)).

A compter du 1er janvier 2019



Au-delà de la période d'essai de 45 jours, l'apprenti peut démissionner après respect d'un préavis.

Le contrat peut être rompu par l'employeur en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail. La rupture prend la forme d'un licenciement ([Article L6222-18 nouveau du Code du travail](#)).

En cas **d'obtention du diplôme** ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut **prendre fin**, à l'initiative de l'apprenti, **avant le terme fixé initialement**, à condition d'en avoir informé l'employeur ([Article L6222-19 du Code du travail](#)).

Garanties

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ([Article L6222-23 du Code du travail](#)).

Durée du travail

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le Centre de formation d'apprentis ([Article L6222-24 du Code du travail](#)).

Salaire

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage ([Article L6222-27 du Code du travail](#)).

A compter du 1er janvier 2019



L'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de

- l'âge du bénéficiaire*
- et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.*

([Article L6222-27 nouveau du Code du travail](#)).

Présentation aux examens

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage ([Article L6222-34 du Code du travail](#)).



Textes de référence

[L6223-1](#)

[L6223-3](#)

[L6223-5](#)

[L6223-6](#)

[L6223-7](#)

[L6223-8](#)

[L6243-1](#)

Code du travail

Obligation de l'employeur

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à **l'organisation de l'apprentissage** et s'il garantit que **l'équipement de l'entreprise**, les **techniques utilisées**, les **conditions de travail**, de **santé et de sécurité**, les **compétences professionnelles et pédagogiques** ainsi que la **moralité des personnes** qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification ([Article L6223-1 du Code du travail](#)).

L'employeur **assure** dans l'entreprise **la formation pratique** de l'apprenti.

Il lui **confie** notamment **des tâches** ou des postes **permettant d'exécuter des opérations** ou travaux **conformes à une progression annuelle** définie par accord entre le Centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci ([Article L6223-3 du Code du travail](#)).

Le maître d'apprentissage a pour **mission de contribuer à l'acquisition** par l'apprenti dans l'entreprise **des compétences correspondant** à la **qualification recherchée** et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le Centre de formation d'apprentis ([Article L6223-5 du Code du travail](#)).

La **fonction tutorale** peut être **partagée entre plusieurs salariés** ([Article L6223-6 du Code du travail](#)).

L'employeur **permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités** nécessaires à **l'accompagnement de l'apprenti** et aux relations avec le Centre de formation d'apprentis ([Article L6223-7 du Code du travail](#)).

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage **bénéficie de formations** lui permettant **d'exercer correctement sa mission** et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident ([Article L6223-8 du Code du travail](#)).

Les aides à l'embauche

Il existe différentes aides prévues pour les employeurs qui embauchent des apprentis. Toutes ces aides sont cumulables ([fiche pratique Service public pro.fr](#)) :

- Exonération de charges salariales
- Aide TPE Jeunes apprentis
- Prime régionale à l'apprentissage
- Crédit d'impôt
- Aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé
- Déduction de la créance « bonus alternant »

A compter du 1er janvier 2019



Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019 dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau V et IV) ouvrent droit à une aide unique versée à l'employeur par l'Etat ([Article L6243-1 nouveau du Code du travail](#)).

Elle remplace la prime à l'apprentissage et l'aide au recrutement de l'apprenti supplémentaire (versées par les Régions), l'aide TPE jeune apprentis et le crédit d'impôt actuels.



Par dérogation, la prime à l'apprentissage versée aux entreprises de moins de 11 salariés par les régions est maintenue jusqu'au terme des contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019.

Article [L6123-5](#) nouveau du Code du travail

Mise en place d'une aide État pour les apprentis en vue de l'obtention du permis de conduire d'un montant de 500 euros à confirmer par décret.

18. Centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage

Missions :

- Dispenser aux titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique
- Concourir au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté
- Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise
- Assister les postulants dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur
- Apporter un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel.
- Encourager la mobilité internationale des apprentis
- Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance (Article [L6231-1](#) du Code du travail).

A compter du 1er janvier 2019



Les centres de formation dispensant les actions de formation par apprentissage, ont pour missions :

- *D'accompagner les personnes en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel ;*
- *D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;*
- *D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;*
- *D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;*
- *De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnants dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;*
- *D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;*
- *De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ;*
- *D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié ;*
- *D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance ;*
- *D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;*

Textes de référence

[L6123-5](#)

[L6211-2](#)

[L6231-1](#)

[L6231-2](#)

Code du travail



Textes de référence

[L6231-4-1](#)
[L6233-1](#)
[L6233-1-1](#)
[L6241-4](#)
[L6332-14](#)
[R6233-1 à R6233-7](#)
[R6241-2](#)
[R6233-9](#)
[R. 6332-25](#)
Code du travail

- *D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;*
- *D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.*

Article [L6231-2](#) nouveau du Code du travail

Les centres de formation d'apprentis délivrent aux apprentis qui y sont inscrits la carte portant la mention " Etudiant des métiers " (Article [L6231-4-1](#) du Code du travail).

Ressources

Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation.

Ces coûts sont déterminés, par la région et par la collectivité territoriale de Corse, par spécialité et par niveau de diplôme préparé (Article [L6233-1](#) du Code du travail).

A compter du 1er janvier 2020



L'opérateur de compétences financera les contrats d'apprentissage au niveau de la prise en charge fixé par les branches professionnelles ou, à défaut, par accord collectif.

Ce niveau sera déterminé en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. (Article [L.6332-14](#) I nouveau du Code du travail).

Sauf accord de la région, les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage **ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit** (Article [L6233-1-1](#) du Code du travail).

A compter du 1er janvier 2020



L'article [L6233-1-1](#) du Code du travail est abrogé.

Les ressources financières d'un CFA ou d'une section d'apprentissage proviennent de plusieurs sources (Articles [R6233-1](#) à [R6233-7](#) du code du travail) :

- **la taxe d'apprentissage**

Le concours financier obligatoire (pour tout apprenti présent dans l'entreprise au 31/12) s'impute sur le quota (Article [L6241-4](#) du Code du travail)

Le solde quota destiné à assurer le fonctionnement ainsi que les investissements des CFA (Article [R6241-2](#) du Code du travail).

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage-CSA

Le hors quota (à discrétion de l'entreprise) lorsque le quota et la CSA ne suffisent pas à couvrir le concours financier obligatoire

- **les produits d'exploitation** du CFA

- **les subventions de la Région** lorsque la convention de création le prévoit. Le calcul de la subvention versée par la Région prend en compte (Article [R6233-9](#) du Code du travail) :



Textes de référence

[L6233-1](#)

[L6233-1-1](#)

[L6332-16](#)

[R6233-7](#)

[R6241-19](#)

Code du travail

- le coût de formation annuel d'un apprenti incluant les charges d'amortissement des immeubles et des équipements, calculé pour chacune des formations dispensées
- le coût forfaitaire annuel de l'hébergement, de la restauration et des dépenses de transport par apprenti.
- les **taxes fiscales** présentes dans certaines branches professionnelles
- le financement par les OPCA
- Les OPCA peuvent prendre en charge **les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis** conventionnés par l'Etat ou les Régions selon des modalités (Article L6332-16 du Code du travail).
- et éventuellement une participation de l'organisme gestionnaire.

Les ressources annuelles d'un Centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation (*Article [R6233-7](#) du code du travail*).

Lorsque les ressources annuelles d'un Centre de formation d'apprentis sont supérieures à ce montant maximum, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (*Article [L6233-1](#) du code du travail*).

Bon à savoir : Sauf accord de la Région, les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit (*Article [L6233-1-1](#) du code du travail*).



En savoir +

> Contactez votre Conseiller
(Coordonnées sur www.forco.org,
rubrique "Nous contacter")

Liens utiles

Forco

- <http://www.forco.org/Entreprise/VerserMaTaxeDApprentissage>
- Offre de service : [Fiche produit](#)

Impots.gouv

- [Bulletin Officiel des Finances Publiques, taxes et participations sur les salaires](#)

Service public

- [Fiche pratique taxe d'apprentissage](#)
- [Aide à l'embauche pour un contrat d'apprentissage](#)
- [Comment calculer les effectifs d'une entreprise ?](#)

Ministère du travail

- [Le contrat d'apprentissage](#)
- [Les aides à l'embauche](#)

Portail de l'alternance

- [Découvrir l'alternance](#) et les services proposés

URSSAF

- [Calcul de l'effectif](#)
- [Le contrat d'apprentissage](#)





L'OPCA du Commerce et de la Distribution

En savoir +
www.forco.org