

Quota alternance pour les entreprises de 250 salariés et plus

Depuis 2006, pour les **entreprises de 250 salariés et plus** qui ne réalisent pas un **objectif de contrats en alternance** au sein de l'entreprise, le **taux de la taxe d'apprentissage** est porté à **0,60%** (ou 0,312% pour les entreprises des départements 57-67-68).

Ce quota alternance est fixé à 3% de l'effectif à compter du 1^{er} janvier 2008 (pour la taxe 2009).

Etapes du calcul

Il convient de :

- Calculer l'effectif de l'entreprise
- Calculer le quota alternance de 3%
- Calculer le quota de contrats en alternance conclus
- Vérifier si l'entreprise a bien atteint son quota minimum de contrats en alternance
- Appliquer ou non le taux majoré de la taxe d'apprentissage

Calcul de l'effectif de l'entreprise

Pour calculer le seuil d'effectif, il convient de retenir l'**effectif annuel moyen** de l'entreprise.

Sont comptabilisés dans l'effectif :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile, qui sont intégralement pris en compte
- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent
- Les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires (salariés intérimaires).

Ces salariés sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

- 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 la durée conventionnelle du travail.

Nom du contrat	A inclure dans l'effectif
CDI de droit commun	Oui
CDD de droit commun	Oui
Contrat nouvelles embauches (CNE)	Oui
Contrat jeunes en entreprise	Oui
Contrat d'apprentissage	Non
Contrat d'avenir (CA)	Non
Contrat initiative emploi (CIE)	Non pendant la durée de la convention
Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Non pendant la durée de la convention
Contrat de professionnalisation	Non jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation
Contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM)	Non sauf pour les Rmistes pour une durée de 2 ans ou 30 mois

Le calcul de l'effectif annuel moyen nécessite de calculer le temps de présence des salariés dans l'entreprise en mois, étant précisé que tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier.

L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence des salariés dans l'entreprise.

Exemple

Une entreprise emploie au cours d'une année les salariés suivants :

- 250 salariés sous CDI à temps plein
- 20 salariés sous CDD de 12 mois à temps plein
- 10 salariés sous CDD de 6 mois à temps partiel, à raison de 24 heures hebdomadaires
- 10 salariés intérimaires, pour une mission de 3 mois

L'effectif annuel moyen de l'entreprise est calculé comme suit :

$$[(250 \times 12) + (20 \times 12) + (10 \times 6 \times 24 / 35)] / 12 = 3312 / 12 = 275,9$$

Art L.1111-2 du Code du travail

Calcul du quota alternance

L'entreprise doit appliquer 3% à son effectif annuel moyen, et pour déterminer le montant du quota, le résultat obtenu est arrondi à l'entier inférieur.

Exemple

Une entreprise de 260 salariés, en 2008, doit compter au sein de son effectif :

$$260 \times 3\% = 7,8 \text{ arrondi à l'entier inférieur, soit 7 contrats en alternance.}$$

Calcul des contrats en alternance conclus

Pour le calcul du quota alternance, sont pris en compte les contrats suivants :

- contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation (*à partir de 2008 - taxe 2009, il n'y a plus de condition d'âge*)
- apprentis ayant la qualité de travailleurs handicapés
- apprentis bénéficiant de l'accompagnement personnalisé
- apprentis employés par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant »
- apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

Pour être pris en compte, il n'y a pas de condition de durée minimale de présence dans l'entreprise. La comptabilisation dans l'effectif de l'entreprise s'effectue pendant la totalité de la durée du contrat, y compris si la personne est dans l'établissement de formation.

Exemple

En 2008, l'entreprise a employé quatre contrats en alternance :

- 1 apprenti du 01/01/2008 au 31/12/2008
- 2 contrats de professionnalisation du 01/01/2008 au 30/06/2008
- 1 apprenti du 01/09/2008 au 31/12/2008

Le nombre moyen annuel de contrats en alternance accueillis en 2008 par l'entreprise est donc de :

$$[(1 \times 12) + (2 \times 6) + (1 \times 4)] / 12 = 28 / 12 = 2,3$$

Majoration de la taxe d'apprentissage, si le quota n'est pas atteint

Il s'agit de vérifier si l'entreprise a bien atteint son quota minimum de contrats alternance et d'appliquer ou non le taux majoré en conséquence.

Exemple

En 2008, l'entreprise a un nombre moyen de jeunes en alternance de 2,3.

Elle devrait compter 3% de son effectif en contrats d'alternance, soit 7.

Elle ne respecte pas le quota alternance et elle est donc redevable de la taxe d'apprentissage majorée au taux de 0.6%.

*Instruction DGI 4L-3-06 n°204 du 12 décembre 2006
Et instruction fiscale 4 L-2-08 du 29 avril 2008*