

Un bonus-malus pour l'embauche des jeunes en alternance

Octobre 2011

L'essentiel

Pour développer les embauches en contrat d'alternance, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est modifiée à compter de 2012 pour les entreprises de 250 salariés et plus. **Le quota de jeunes en alternance passe ainsi de 3 à 4%** de l'effectif annuel moyen de ces entreprises.

La mise en place d'un véritable "bonus-malus"

Le nouveau dispositif offre un choix aux entreprises de plus de 250 salariés : **payer un "malus" ou embaucher un nombre requis d'alternants et toucher un bonus sur les contrats au-delà de ce nombre.** De plus, le taux de la CSA sera modulé en fonction de la part d'alternants figurant au sein de l'effectif de l'entreprise.
Loi n° 2011-900 du 29.7.11, art. 23 (JO du 30.7.11)

En plus de la taxe d'apprentissage, les entreprises d'au moins 250 salariés peuvent être amenées à verser une contribution supplémentaire. Cette contribution est appliquée quand l'entreprise n'atteint pas un objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle, parmi lesquels les contrats en alternance.

Les salariés comptabilisés dans ce "quota alternance" sont :

- les salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation,
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE)
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Le résultat ne doit pas être inférieur à un seuil de 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence.

[Art. 230 H du Code général des impôts](#)

Cette dernière contribution est appelée "contribution supplémentaire à l'apprentissage" (CSA). Loi n° 2011-900 du 29.7.11, art. 23 (JO du 30.7.11)

Quelles sont les entreprises assujetties ?

Pour savoir si une entreprise relève de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, il convient de :

1. *Calculer son effectif*
2. *Calculer le quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle qu'elle doit avoir*
3. *Calculer le taux de contrats favorisant l'insertion professionnelle qu'elle a obtenu*
4. *Vérifier si l'entreprise a bien atteint le seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle*

Voir détail dans les pages suivantes

1- Calcul de l'effectif de l'entreprise

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

[Art. L1111-2 du Code du travail](#)

Moyenne de l'effectif déterminée chaque mois de l'année civile

L'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Salariés pris en compte intégralement

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte. Le nombre mensuel de salariés est obtenu en prenant en compte le nombre moyen de salariés à temps complet occupés pendant chaque mois de l'année civile.

[Art. L1111-2 du Code du travail](#)

[Art. R6331-1 du Code du travail](#)

Pour tenir compte des salariés à temps complet embauchés ou débauchés en cours de mois, on y ajoute le total des heures de travail effectuées pendant seulement la fraction de cette période divisé par 151,67 heures (chiffre considéré comme exprimant la durée mensuelle de travail).

Exemple : soit une entreprise occupant neuf salariés à temps complet pendant tout le mois et ayant eu recours à :

- 1 salarié pendant une semaine = 30 heures ;
- 2 salariés pendant trois semaines = 80 heures ;
- 2 salariés pendant deux semaines = 100 heures.

Total des heures de travail : 210 heures.

Le nombre de ses salariés est donc, pendant le mois considéré de : $210/151,67 + 9 = 10,4$ arrondi à 10.

Le nombre mensuel de salariés ayant été ainsi déterminé pour chaque mois, il suffit de prendre la moyenne arithmétique pour trouver le nombre mensuel moyen pour ladite année. Le nombre mensuel moyen de salariés est égal au nombre total de salariés obtenu en additionnant le nombre de salariés mois après mois que l'on divise par douze.

[Circ. du 4.9.72 du SGFP, § 2.1.2.2 \(JO du 20.9.72\)](#)

Salariés pris en compte partiellement

- Salariés en CDD, intermittents, ou mis à disposition

Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
- les travailleurs mis à 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 sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou lorsqu'il s'agit de salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire.

[Art. L1111-2 du Code du travail](#)

[Art. R1111-1 du Code du travail](#)

Exemple : au cours des douze mois précédents, l'entreprise a eu recours à six CDD de six mois pour accroissement temporaire d'activité et deux CDD de quatre mois pour remplacement.

Ces salariés seront comptabilisés comme suit :

- 2 CDD (quatre mois) pour remplacement exclus du décompte,
- 6 CDD (six mois) pour accroissement temporaire : $(6 \times 6) / 12 = 3$ unités.

- Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en fonction de leur durée de travail. Pour le calcul du nombre mensuel, chaque salarié à temps partiel entre en compte dans l'effectif du personnel, au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire du travail mentionnée dans son contrat et la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

[Art. L1111-2 du Code du travail](#)

Exemple : soit une entreprise pratiquant la durée légale du travail (35 heures par semaine).

Elle emploie sept salariés à temps partiel :

- 4 salariés à 25 heures ;
- 2 salariés à 30 heures ;
- 1 salarié à 20 heures.

Leur prise en compte dans l'effectif s'effectuera à hauteur de : $4 \times 25 + 2 \times 30 + 1 \times 20 = 180 / 35 = 5,14$ unités.

Tableau de synthèse sur la comptabilisation des salariés

Contrats à durée indéterminée	
Salariés en CDI à temps complet	Comptés pour une unité chacun
Salariés en CDI à temps partiel	Chaque salarié est retenu au prorata du temps de travail prévu par son contrat de travail par rapport au temps normal de travail (durée légale ou durée normale dans l'établissement ou dans l'atelier si celle-ci est inférieure à la durée légale)
Contrats à durée déterminée	
Salariés en CDD à temps complet (ne remplaçant pas des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu)	Comptés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, ils sont exclus du décompte lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu
Salariés en CDD à temps partiel (ne remplaçant pas des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu)	Il y a lieu de cumuler les deux règles de comptabilisation en proratisant : - en fonction du temps de présence au cours des 12 mois précédents ; - en fonction du temps de travail prévu par le contrat de travail par rapport au temps normal de travail (durée légale ou durée normale dans l'établissement ou dans l'atelier si celle-ci est inférieure à la durée légale)
Contrats particuliers	
Contrat de travail intermittent	Comptés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure autre qu'une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeur ou une association intermédiaire : - qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ; - qui ne remplacent pas des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu.	Comptés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents
Salariés à domicile	Comptés pour une unité chacun
Représentants de commerce à cartes multiples	Comptés pour une unité chacun
Total effectif	Somme sur le mois

2- Calcul du seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle

Le nombre moyen annuel pour atteindre le seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle est calculé comme l'effectif moyen annuel de l'entreprise : le temps de présence dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois, tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier. Le nombre total de mois de présence est divisé par douze pour obtenir une moyenne annuelle. Pour déterminer le montant du quota, le résultat obtenu est arrondi à l'entier inférieur.

Exemple :

Une entreprise "B" de 260 salariés, en 2011, doit compter au sein de son effectif :
 $(260 \times 4 \%) = 10,4$ arrondi à l'entier inférieur,
 soit 10 contrats conclus favorisant l'insertion professionnelle.

3- Calcul du nombre de contrats favorisant l'insertion professionnelle atteint (taxe versée en 2012)

Pour la contribution de l'année 2011, versée en 2012, pour le calcul du seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle, sont pris en compte les contrats suivants :

- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de professionnalisation 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 jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ;
- les personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre).

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.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation mis à disposition par les Geiq et les entreprises de travail temporaire peuvent être comptabilisés dans les quotas requis.

[Art. 230 H du Code général des impôts](#)

Loi n° 2011-900 du 29.7.11, art. 23 (JO du 30.7.11)

[Instruction DGI 4L-1-10 \(BOI n° 38 du 30.3.10\)](#)

Exemple :

En 2011, l'entreprise "B" a employé quatre jeunes en contrat favorisant l'insertion professionnelle :

3 jeunes du 01-01-2011 au 15-12-2011 ;

3 jeunes du 02-02-2011 au 31-12-2011 ;

2 jeunes du 01-01-2011 au 30-06-2011 ;

2 jeunes du 15-01-2011 au 31-10-2011.

Le nombre moyen annuel de jeunes en contrat favorisant l'insertion professionnelle accueillis en 2009 par l'entreprise est donc de :

$$[(3 \times 11) + (3 \times 11) + (2 \times 6) + (2 \times 10)]/12 = 8,16, \text{ arrondi à } 8.$$

L'objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle à atteindre était de 10, ainsi ce dernier objectif n'est pas atteint. Donc, l'entreprise est redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due à raison des rémunérations versées en 2011.

4- Un "bonus-malus"

Il s'agit d'un objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle à atteindre pour les entreprises de plus de 250 salariés. Si l'entreprise n'atteint pas son objectif, elle devra verser une contribution supplémentaire appelée "CSA". En cas contraire, si l'objectif est dépassé, l'entreprise de 250 salariés et plus dépassant le seuil pourra bénéficier d'aides en faveur de l'emploi des salariés embauchés au delà du seuil en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

Taux de la CSA

Le taux de la CSA évolue en fonction du pourcentage de contrats favorisant l'insertion professionnelle atteint par l'entreprise.

Taux de salariés en alternance	Taux de la CSA (% de la masse salariale)
Moins de 1%	0.2% 0.3% pour les entreprises de plus de 2000 salariés
Entre 1 et 3%	0.1%
Entre 3 et 4%	0.05%

Loi n° 2011-900 du 29.7.11, art. 23 (JO du 30.7.11)

Versement de la contribution

Cette contribution est collectée selon les mêmes modalités que la taxe d'apprentissage.

A compter des déclarations DADS et 2460 déposées en 2011 au titre des rémunérations versées en 2010, les entreprises devront mentionner leur assujettissement ou non à la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

[Art. 230 H du Code général des impôts](#)

[Loi n° 2009-1437 du 24.11.09 \(JO du 25.11.09\)](#)

Majoration de la contribution

À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant au 1er mars, le montant de la contribution est versé au compte de la Direction générale des impôts, avant le 30 avril de la même année. Ce paiement est majoré de l'insuffisance constatée.

[Art. 230 H du Code général des impôts](#)

[Loi n° 2009-1437 du 24.11.09 \(JO du 25.11.09\)](#)

Utilisation de la contribution

Le produit de la CSA favorise l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national et contribue au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage.

En pratique, le produit de cette contribution est reversé au FNDMA.

[Art. 224 du CGI](#)

Loi n° 2011-900 du 29.7.11, art. 23 (JO du 30.7.11)

CSA en Alsace-Moselle

Application dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle

Toutefois, en application du IV de l'article 230 H du Code général des impôts, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixé à 0,052 %.

[Instruction DGI 4L-1-10 \(BOI n° 38 du 30.3.10\)](#)

Possibilité d'exonération en cas d'accord de branche

Jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises, dont l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen, peuvent à compter de l'année 2012, être exonérées de la CSA au titre de l'année considérée si elles remplissent l'une des conditions suivantes :

- justifier d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;
- L'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre des salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage 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. Loi n° 2011-900 du 29.7.11, art. 23 (JO du 30.7.11)

A ce jour, aucun accord de branche dans la Plasturgie n'a été signé sur le sujet.

Possibilité d'augmenter le quota à atteindre

L'État, en concertation avec les Régions, peut conclure des conventions d'objectifs sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance avec les entreprises ou avec les organisations syndicales et associations les représentant au niveau des branches professionnelles. Ces conventions comprennent notamment des engagements sur le taux de jeunes de 16 à 25 ans révolus en formation par l'alternance et présents dans leur effectif que les entreprises ou les organisations et associations concernées s'engagent à atteindre avant les 1er janvier 2012 et 2015. Ces conventions déterminent également les conditions dans lesquelles la réalisation des engagements pris est évaluée.

Au plus tard trois mois avant chacune des deux échéances mentionnées ci-dessus, le gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation sur cette réalisation. Au regard de l'écart existant, pour l'ensemble de l'emploi privé et pour les principales branches professionnelles, entre le taux de jeunes en formation par l'alternance présents dans les effectifs et le taux de 5 %, le gouvernement pourra alors présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi comportant les mesures destinées à atteindre ce taux de 5 %. [Loi n° 2009-1437 du 24.11.09 \(JO du 25.11.09\)](#)

Embauche de jeunes en alternance

En parallèle, des mesures légales ont été adoptées pour développer l'alternance. Ainsi, les démarches des employeurs

seront simplifiées par la mise en place d'un service dématérialisé gratuit permettant notamment une dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des alternants. (Loi Cherpion n° 2011-893 du 28 juillet 2011, art. 4).

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois, lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification initialement visée, décide de préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Enfin, le renouvellement du contrat pour acquérir une qualification n'ayant pu être obtenue, est admis en cas de maladie professionnelle

Pour tout renseignement sur le contrat de professionnalisation, contactez l'OPCA de votre Branche : www.plastifaf.com



Un encouragement décisif pour l'embauche des jeunes en alternance dans les PME

Depuis le 1er mars 2011, pour toute embauche d'un alternant supplémentaire, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide financière de l'État.

Téléchargez la brochure d'information éditée par le ministère de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle sur le site Internet de la Fédération de la Plasturgie : www.laplasturgie.fr

Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur le Bonus Malus, vous pouvez contacter le service Apprentissage de la Fédération de la Plasturgie :

Tel – 01 44 01 16 07
ta@fed-plasturgie.fr