

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)

Notice

ASSUJETTISSEMENT

Les entreprises qui ne sont pas assujetties au versement de la taxe d'apprentissage, ne sont pas assujetties au versement de la CSA.

Le bordereau est à retourner à CONSTRUCTYTS, barré avec la mention non assujetti, afin d'éviter toute relance.

MASSE SALARIALE

La masse salariale est la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale versées aux salariés au cours de 2021 majorée au titre des congés payés.

Vous devez majorer forfaitairement de 11.50 % le montant des salaires au titre de la période considérée (conseil d'état, arrêt du 20 novembre 2013). Les employeurs conservent la possibilité de rapporter à la masse salariale imposable, les indemnités de congés payés et la prime conventionnelle de vacances versées par les caisses pour leur montant réel.

En pratique, prendre en compte la base sécurité sociale figurant dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) à laquelle sont ajoutées les rémunérations des VRP multiscartes (déclarés à la CCVRP).

La masse salariale s'apprécie tous établissements confondus.

Concernant la contribution supplémentaire à l'apprentissage, il convient de séparer les établissements situés en Alsace Moselle, soumis à un régime spécifique.

EFFECTIFS

L'effectif à prendre en compte est calculé au **31 décembre 2021**, tous établissements confondus.

L'effectif de l'entreprise au 31 décembre est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Pour la détermination des effectifs de chaque mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Les salariés sont pris en compte :

- + pour 1 unité chacun quand ils sont en CDI à plein temps, travailleurs à domicile et représentants de commerce à cartes multiples ;
- + au prorata du temps de travail prévu par le contrat de travail par rapport au temps normal de travail pour les salariés à temps partiel.

EFFECTIFS ET MASSES SALARIALES À PRENDRE EN COMPTE EN FONCTION DE LA NATURE DU CONTRAT

Nature du contrat de travail	A inclure dans les effectifs	A inclure dans l'assiette de participation	Soumis au 1% CPF CDD
CDI	OUI	OUI	NON
CDD	OUI ⁽¹⁾	OUI	OUI ⁽²⁾
CDD Jeune en entreprises (emploi d'été étudiant inclus)	OUI	OUI	NON ⁽³⁾
Contrat d'adulte-relais	OUI	OUI	OUI si CDD
Contrat saisonnier	OUI	OUI	NON
Contrat d'apprentissage	NON	OUI/NON ⁽⁴⁾	NON
Contrat de professionnalisation	NON	OUI	NON
Contrat d'usage	OUI	OUI	OUI
CUI-CAE (contrat d'accompagnement à l'emploi) y compris en emploi d'avenir	NON	OUI	NON
CUI-CIE (contrat initiative emploi) y compris en emploi d'avenir	NON	OUI	OUI si CDD
Contrat d'accès à l'emploi	NON	OUI	OUI si CDD
Salariés intérimaires (= salariés temporaires)	NON	NON	NON
Salariés mis à disposition	NON ⁽⁵⁾	NON ⁽⁶⁾	NON
Stagiaires	NON	NON ⁽⁷⁾	NON
Travailleurs à domicile	OUI	OUI	OUI si CDD
VRP	OUI	OUI	OUI si CDD
Dirigeants salariés	OUI ⁽⁸⁾	OUI	OUI si CDD

- (1) N'entre pas dans le calcul des effectifs lorsqu'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu
- (2) Sauf si le CDD se poursuit en CDI sans interruption
- (3) Sous réserve que les contrats soient conclus avec les jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.
- (4) Non pour les entreprises de moins de 11 salariés
- (5) Oui s'il s'agit de l'effectif de l'entreprise prêteuse
- (6) Oui s'il s'agit l'assiette du revenu d'activités (masse salariale) de l'entreprise prêteuse.
- (7) Oui pour la fraction de la gratification versée au stagiaire non exonérée de cotisations sociales
- (8) Les dirigeants mandataires sociaux sont exclus de l'effectif salarié lorsqu'ils n'occupent pas un emploi effectif en contrepartie duquel est versé un salaire distinct de la rétribution... (Conseil d'Etat, décision du 27 juillet 2005, n°259910). C'est le cas des dirigeants assimilés salariés suivants :
- les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL et de SELARL ;
 - les présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués de SA ;
 - les présidents et dirigeants de SAS et de SELAS.

EFFECTIFS ALTERNANTS

Les entreprises dont l'effectif annuel moyen est supérieur ou égal à 250 sont assujetties à un régime spécifique de calcul.

L'assujettissement à cette contribution complémentaire est fonction de la quotité d'alternants ou salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle présents dans l'entreprise.

Les contrats pris en compte pour le calcul de la quotité d'alternants sont les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) et les VIE (Volontariat International en Entreprise).

Le calcul de l'effectif moyen alternant est effectué selon les mêmes règles que l'effectif moyen de l'entreprise.

À noter :

Les salariés liés par un contrat en alternance à une entreprise de travail temporaire ou à un groupement d'employeurs et mis à disposition d'entreprises utilisatrices sont pris en compte dans l'effectif alternant de ces dernières, au prorata du temps de présence dans chacune de ces entreprises.



A compter de 2019, seront pris en compte dans l'effectif alternant, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés maintenus dans l'entreprise en CDI.

Nouveauté !

Les entreprises qui franchissent le seuil de 250 salariés en 2020 ou 2021 sont exonérées de CSA.

CALCUL DU QUOTA ALTERNANTS

$$QA = \frac{\text{Effectif annuel contrats alternants}}{\text{Effectif annuel moyen}} \times 100$$

- Si QA compris entre 0 et 5%  **Entreprise soumise à la CSA à des taux croissants**
- Si QA supérieur à 5%  **Exonération**

L'entreprise dont l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (hors VIE et CIFRE) est compris entre 3% et 5% de l'effectif annuel moyen peut bénéficier d'une exonération de CSA au titre de l'année considérée si elle justifie d'une progression d'au moins 10 % de ses effectifs salariés en alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) par rapport à l'année précédente.

TAUX DE CSA

Alsace-Moselle

Etablissements situés dans les départements 57, 67 et 68

QUOTA ALTERNANTS QA	HORS ALSACE MOSELLE	ALSACE MOSELLE
< 1% (entreprises de 2 000 salariés et plus)	0,60%	0,312%
< 1% (entreprises de moins de 2 000 salariés)	0,40%	0,208%
> ou = 1% et < 2%	0,20%	0,104%
> ou = 2% et < 3%	0,10%	0,052%
> ou = 3% et < 5%	0,05%	0,026%