

I - HISTORIQUE

Dès 1970, les partenaires sociaux se sont intéressés à la Formation Professionnelle continue. Ils sont à l'origine de son évolution et de son développement.

C'est en 1971 que le législateur a institué l'obligation pour les entreprises de participer au financement et au développement de la Formation Professionnelle Continue (élaboration du Livre IX du Code du Travail).

De nombreuses négociations ont eu lieu par la suite entre les organisations syndicales et patronales afin de faire évoluer les règles de la Formation Professionnelle Continue.

La création des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (O.P.C.A.) résulte de l'avenant à l'accord du 3 juillet 1991 conclu le 5 juillet 1994 par les partenaires sociaux. L'O.P.C.A. est composé à la fois de représentants des employeurs de la branche d'activité en question et des organisations syndicales de salariés.

Son rôle est de mutualiser les fonds qui serviront au financement de la Formation Professionnelle Continue.

Reprenant les principales orientations de l'accord national interprofessionnel du 30 septembre 2003, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social réforme en profondeur le dispositif de la formation continue en prévoyant pour chaque salarié un droit individuel à la formation, en permettant à une population ciblée de bénéficier de périodes de professionnalisation, et en substituant aux contrats en alternance un unique contrat le contrat de professionnalisation.

Dans le souci d'alléger le coût des contributions obligatoires lié au franchissement du seuil de dix salariés risquant de freiner l'embauche au-delà de cet effectif, l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 a modifié le régime relatif aux cotisations.

Il a ainsi été mis en place :

- un régime spécifique de contributions à la formation professionnelle pour les entreprises de 10 à 19 salariés,
- une nouvelle progression des taux de cotisation

La loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle a instauré un Fonds Paritaire de sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) en vue de favoriser l'accès à la formation à des publics prioritaires.

Avec la **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**, intervient une réforme globale qui se concentre sur l'individu.

L'accès à la qualification est réaffirmé ; le système passe d'une obligation de financement à une obligation de formation.

- Création du compte personnel de formation (CPF) et suppression du droit individuel de formation (DIF)
- Les obligations de financement à la formation professionnelle sont rassemblées en une contribution unique versée à un OPCA :
0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés,
1% pour les entreprises de 10 salariés et plus.
- Maintien du 1% CIF CDD, mais la contribution est versée à l'OPCA compétent et non plus à l'OPACIF.

- La déclaration annuelle 2483 des employeurs sur le montant de leur participation au développement de la formation disparaît, mais l'employeur doit transmettre à l'autorité administrative des informations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés.

La loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 relève le seuil des effectifs de 10 à 11 salariés pour la contribution à la formation professionnelle. Ainsi, à compter de 2017 (masse salariale 2016), le taux de 1 % s'applique aux entreprises d'au moins 11 salariés et celui de 0,55 % aux employeurs de moins de 11 salariés.

En conséquence, le seuil de déclenchement du dispositif de lissage du taux de la contribution est également fixé à 11 salariés (au lieu de 10).

II – PRINCIPES D'ASSUJETISSEMENT

La loi du 4 mai 2004 institue la formation professionnelle tout au long de la vie. La Formation Professionnelle Continue devient donc un élément incontournable de la vie des entreprises par la mise en œuvre du droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de contrats de professionnalisation, de congés individuels de formation, de bilans de compétences, de contrats de professionnalisation... Afin d'assurer la formation de leur salariés, les employeurs doivent participer au financement de la Formation Professionnelle selon des critères précis et suivant des règles établies.

Les employeurs assujettis

Tous les employeurs doivent participer au financement de la Formation Professionnelle.

Cette obligation s'applique quelque soit :

☹ la forme juridique de la structure (société commerciale, individuelle, entreprise semi-publique, association....)

☹ l'effectif de l'entreprise

☹ l'activité de l'entreprise (commerciale, industrielle, ...)

Les employeurs dispensés

Sont dispensés de cette obligation

☹ l'Etat

☹ les collectivités locales

☹ les établissements publics à caractère administratif relevant d'une collectivité publique

III – LES OPCA

Définition

C'est une structure dont la création résulte d'un accord entre les partenaires sociaux représentatifs dans un champ d'application donné, puis d'un agrément accordé par les services du ministère du travail. Son conseil d'administration est

paritaire et il comprend à parts égales des représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés.

L'OPCA a pour fonction la mutualisation de fonds destinés au financement de la formation professionnelle.

Il collecte auprès des entreprises adhérentes tout ou partie de leurs contributions obligatoires relatives au plan de formation, Professionnalisation, CIF, Compte Personnel Formation, Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels. Pour ces différentes contributions, les taux de contribution sont définis par la loi, mais les OPCA peuvent en augmenter les taux conformément aux négociations et accords intervenus dans la branche d'activité concernée.

L'OPCA affecte les ressources ainsi recueillies au financement des dépenses de formation des entreprises adhérentes en fonction de priorités définies par son conseil d'administration ; il y a donc dissociation entre les montants des cotisations versées pour chaque entreprise et les prestations que lui fournit l'OPCA.

Détermination de l'OPCA compétent

Pour déterminer l'OPCA compétent on se réfère à l'activité, la convention collective, le code NAF ainsi que l'effectif. Pour certaines activités, l'inscription au registre des métiers est déterminante. Chaque OPCA détermine le ou les critères qu'il entend faire prévaloir ; le critère prédominant est donc variable.

On distingue deux catégories d'OPCA :

Les OPCA de branche sont compétents en fonction des secteurs d'activités qui leur sont attribués par négociation collective. Au niveau national, les partenaires sociaux négocient par branche d'activité et déterminent l'OPCA compétent ainsi que les taux de cotisation applicables.

Les OPCA inter-branches sont compétents pour collecter toutes les cotisations versées par les entreprises dès lors qu'elles n'ont pas l'obligation de verser à un OPCA de branche. On dénombre deux OPCA inter-branches, il s'agit d'AGEFOS et d'OPCALIA.

En conséquence, s'il existe un OPCA qui correspond à la branche d'activité de l'entreprise, cette dernière doit verser sa cotisation auprès de cet organisme. A défaut, les cotisations sont à verser à un organisme inter-branches.

Dans le cas où l'entreprise exerce plusieurs activités, l'OPCA choisi est celui de l'activité générant le chiffre d'affaires le plus important.

IV – MODE DE CALCUL

Les contributions à la formation se calculent sur la base de la masse salariale déclarée. Toutefois, est exclue la masse salariale versée aux intermittents du spectacle, qui fait l'objet d'une contribution spécifique.

Il convient cependant de préciser que la base à prendre en considération pour le calcul de la contribution 1% CIF-CDD est la Masse Salariale des contrats à durée déterminée exclusivement.

Il faut noter que la loi du 4 mai 2004 a supprimé les cas d'exonération : les entreprises non redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues de verser leurs contributions à la formation continue.

Calcul de la Masse salariale Totale

Il s'agit des salaires bruts versés en France, c'est à dire, le salaire charges patronales non comprises mais avant déduction de cotisation salariale pour la sécurité sociale, d'assurance chômage et retenues pour la retraite complémentaire et la mutuelle.

Sont notamment à inclure :

Les sommes versées au titre de traitements, salaires, émoluments.

Les indemnités, gratifications, avantages en nature.

Les salaires de contrats emploi formation, les compléments de rémunération versés aux stagiaires en stages pratiques, le salaire des apprentis (sauf les 11 % exonérés des charges sociales et fiscales), les salaires des contrats de professionnalisation.

Prime d'ancienneté, assiduité, rendement, vacances.

Sont notamment à exclure :

- ✂ Les charges patronales assises sur les salaires (cotisations et taxe)
- ✂ Les sommes versées à titre de dommages et intérêts
- ✂ Les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement
- ✂ Les chèques restaurant
- ✂ Les indemnités congés payés dans le bâtiment
- ✂ Les allocations pour frais professionnels

Calcul de la Masse CDD

Sont à prendre en compte dans le calcul tous les contrats à durée déterminée à l'exception :

- ✂ Des contrats de professionnalisation
- ✂ Des contrats d'apprentissage
- ✂ Des contrats d'accompagnement à l'emploi
- ✂ Des contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures
- ✂ Des CDD se poursuivant par un CDI
- ✂ Des contrats conclus avec les intermittents du spectacle
- ✂ Des contrats « Emploi d'Avenir »

Calcul de l'effectif de l'entreprise

Il s'agira de déterminer l'effectif moyen annuel :

Calculé au 31 décembre, l'effectif est égal, tous établissements confondus, à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. L'effectif mensuel comprend l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents (CDI, CDD,...) et en prenant en compte leur temps de travail.

V - CONTRIBUTIONS

Assiette de calcul des contributions

C'est la Masse Salariale totale de l'année de référence.

Elle est composée du montant des salaires bruts soumis aux cotisations de sécurité sociale et versés au cours de l'année civile selon N4DS.

Taux et répartition des contributions

L'effort de financement de la formation professionnelle réside désormais dans une contribution unique, collectée par un seul organisme, l'OPCA :

- 0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1% pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Le plan de formation est désormais sous la responsabilité de l'employeur, qui, pour les entreprises de plus de 11 salariés, décide librement des montants affectés.

La contribution unique se décompose, en fonction des tranches d'effectif, ainsi qu'il suit :

	< 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 et + salariés
Plan de formation	0,40%	0,20%	0,10%	0
Professionalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
Congé individuel de formation (CIF)	0	0,15%	0,20%	0,20%
Compte personnel de formation (CPF)	0	0,20%	0,20%	0,20%
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)	0	0,15%	0,20%	0,20%
Total	0,55%	1%	1%	1%

Grâce à un accord passé avec les partenaires sociaux, toute entreprise de 11 salariés et plus peut choisir de financer directement le compte personnel de formation, à hauteur de 0,2% de sa masse salariale brute.

Le montant de sa contribution à l'OPCA est alors rapporté à 0,8% de la masse salariale.

La contribution légale est due intégralement. Aucune déduction n'est possible.

CIF-CDD

Cette cotisation est destinée au financement du congé individuel de formation du bilan de compétences

L'article L 952-1 du code du travail met à la charge des employeurs, quel que soit le nombre de salariés, un versement de 1 % du montant des salaires versés aux

titulaires de CDD.

Les contributions CIF ne sont plus collectées par les OPCACIF/FPNGECIF mais par les OPCA. Les OPACIF/FONGECIF (auxquels les OPCA reversent les contributions CIF), restent toutefois gestionnaires du CIF.

Les contrats d'insertion en alternance ainsi que les contrats de professionnalisation sont exclus de l'assiette de calcul. Il en est de même lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

Contributions spécifiques

A l'obligation légale peuvent s'ajouter des contributions conventionnelles lorsqu'un accord collectif le prévoit. (voir la convention collective applicable et/ou l'accord de branche.)

En outre, certaines professions ont souhaité confier à leur OPCA de branche la collecte du paritarisme. Cette contribution est alors appelée par l'OPCA, avec les contributions formation professionnelle, en application d'une convention conclue avec les associations de gestion du paritarisme des professions concernées.

Règles de neutralisation des effets de seuil

Les employeurs, qui, en raison de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, le seuil des onze salariés restent soumis, pour cette année et les deux suivantes, à l'obligation de contribution prévue par les employeurs de moins de dix salariés, soit 0,55% de leur masse salariale. Pour les quatrième et cinquième années, le montant de leur participation est calculé en appliquant le taux de contribution prévu pour les employeurs de 11 salariés et plus, (soit 1%) à une masse réduite de 0,3%, puis de 0,1%.

ANNEE	N	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5
TAUX	0,55%	0,55%	0,55%	0,70%	0,90%	1%

Les dispositions du franchissement du seuil des 11 salariés ne sont pas applicables :

- Lorsqu'une entreprise nouvellement créée emploie dès la première année d'activité un nombre mensuel moyen de salariés égal ou supérieur à 11 salariés.
- Lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins onze salariés au cours de l'une des trois années précédentes. Dans ce cas, le taux de 1% s'applique dès l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé.

NB : Le franchissement du seuil de 20 salariés est supprimé.

VI – DOCUMENTS FISCAUX

La déclaration fiscale 2483 n'est plus à produire à l'administration fiscale depuis 2015.

VII – SANCTIONS

Lorsque le versement à un OPCA n'a pas été effectué dans les délais impartis ou a été insuffisant, le montant de la participation de l'employeur est majoré de l'insuffisance constatée.