

DISPOSITIFS

La contribution à la Formation Professionnelle Continue

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Publié le : 12.01.2018 - Modifié le : 05.10.2018



Toute entreprise contribue au développement de la formation professionnelle continue via une participation annuelle calculée en pourcentage de la masse salariale brute et dont le taux varie selon la taille de l'entreprise concernée (moins de 11 salariés, 11 salariés et plus). Cette participation, obligatoirement versée à un OPCA, est affectée à des dispositifs précis (dont plan de formation, professionnalisation, Compte Personnel de Formation – CPF et Congé Individuel de Formation – CIF).

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Comment verser sa contribution en 2018 ?

[Pour contribuer avant le 1er Mars c'est par ici !](#)

La contribution légale au développement de la formation professionnelle

D'un taux variable selon l'effectif de l'entreprise, calculée sur l'année civile, la contribution au développement de la formation professionnelle est versée par l'entreprise à un OPCA unique avant le 1^{er} mars de l'année n+1.

L'OPCA répartit ensuite la contribution au sein de différentes sections financières.



À NOTER

Depuis la collecte 2017, la contribution formation 1% est due dès lors que l'entreprise compte au moins 11 salariés au lieu de 10, sauf allègements applicables en cas de franchissement du seuil d'effectif (article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016).

1. Le taux légal de contribution

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Taux	0,55%	1%*	1%*	1%*
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation)**	–	0,15%	0,20%	0,20%
Plan de formation	0,40%	0,20%	0,10%	
Professionalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
CPF (compte personnel de formation)	–	0,20%	0,20%	0,20%
FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)***	–	0,15%	0,20%	0,20%

* 1% ou 0.80% si un accord d'entreprise triennal prévoit la gestion interne du 0.20% CPF. Toutefois, si au terme des trois ans, les dépenses au titre du CPF (financement des comptes des salariés et abondements) sont inférieures à 0,2% de la masse salariale des trois années couvertes par l'accord, l'entreprise devra verser le différentiel à l'OPCA avant le 1^{er} mars de l'année suivant la dernière année d'application de l'accord.

** S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1% de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au Fongecif, via le FPSP.

*** Une part de la contribution légale est affectée au FPSP. Les sommes correspondantes sont ensuite versées par l'OPCA au FPSP avant le 30 avril de chaque année.

En cas de franchissement du seuil de 11 salariés au cours d'une année, les employeurs restent soumis au taux de 0,55%, pour cette année et les deux années suivantes. Puis, pour les quatrième et cinquième années, le taux des entreprises de 11 salariés et plus, fixé à 1%, est diminué respectivement de 30 % puis de 10 %.

L'ANI du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle ont instauré un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, le FPSP, avec pour objectifs de sécuriser les parcours professionnels, favoriser le maintien et le retour à l'emploi.

Le FPSP est abondé par l'Etat et par une partie de la contribution des entreprises d'au moins 11 salariés au développement de la formation professionnelle.

Les publics les plus fragilisés (demandeurs d'emploi, premiers niveaux de qualification...) bénéficient d'un accès privilégié à ces financements. Les entreprises les plus exposées peuvent également y recourir via leur OPCA.

Concrètement, le FPSP soutient les projets de développement de compétences et de qualification ainsi que les actions de formation prioritaires.

2. L'assiette de participation

La participation à la formation professionnelle continue est calculée sur la masse salariale brute versée au cours de l'année civile et soumise aux cotisations de sécurité sociale. Cette masse salariale comprend notamment les salaires, les indemnités de congés payés, les primes, certaines indemnités et gratifications, les avantages en nature....

3. Le calcul de l'effectif

Le décompte des salariés s'effectue selon les règles fixées par l'article R. 6331-1 du code du travail. L'effectif à prendre en compte pour le calcul de la participation est celui de l'entreprise au 31 décembre. Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile, en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois (y compris les salariés absents), conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

4. La sanction

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué les versements prévus à son OPCA de branche ou, à défaut à un OPCA interprofessionnel, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, ou a effectué un versement insuffisant, le

montant de sa participation au financement de la formation est majoré de l'insuffisance constatée.

Des spécificités pour certains secteurs d'activité : le versement conventionnel

Le taux de contribution de votre entreprise peut varier en fonction de la branche d'activité à laquelle votre entreprise appartient. Pour la connaître, il suffit de vous référer à la convention collective applicable dans l'entreprise. En cas de doute, consultez votre conseiller Opcalia.

Le versement conventionnel est une contribution supplémentaire versée à un OPCA au-delà du 1% minimum légal, afin de satisfaire à une obligation prévue par un accord de branche étendu. Cette contribution versée par l'entreprise à l'OPCA contribue au développement de la formation professionnelle continue dans le respect des conditions prévues par l'accord de branche et les règles prévues par l'OPCA.



À NOTER

Les versements conventionnels prévus dans les accords de branche actuels ne sont pas remis en cause automatiquement par la loi du 5 mars 2014.

Le versement volontaire

Le versement volontaire est une contribution supplémentaire versée à un OPCA afin de contribuer également au développement de la FPC. Effectué librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche, ce versement, en principe non mutualisé, permet à l'entreprise de financer des actions et de bénéficier des services proposés par l'OPCA dans le respect des conditions fixées par ce dernier.

Les entreprises sont libres de déterminer le niveau de leur effort formation. Quelle que soit leur taille, elles peuvent réaliser ces versements volontaires auprès de l'OPCA. Ces versements volontaires au titre du plan de formation sont gérés par l'OPCA via une section financière spécifique et sont soumis à des frais de gestion en fonction du montant versé.

Obligation déclarative des employeurs

L'employeur est tenu de transmettre à l'administration des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés, en application de l'article L6331-32 du Code du Travail.

La loi du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social a supprimé la déclaration spécifique n°2483 relative à la participation à la formation professionnelle continue, pour les employeurs d'au moins 11 salariés (la dernière déclaration n°2483 a ainsi été remise en mai 2015).

Désormais, l'ensemble des employeurs doivent mentionner l'établissement de leur participation à la FPC dans la déclaration annuelle de données sociales (DADS/DSN).

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Articles [L. 1111-2](#) ; [L. 6331-1](#) ; [L. 6331-2](#) et s. ; [L. 6331-9](#) et s. ; [R. 6331-1](#) et s. ; [R6323-1](#) et s. du code du travail
- Article [L. 242-1](#) du Code de la sécurité sociale
- Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et Décret n° 2017-249 du 27 février 2017 relatif aux seuils d'assujettissement aux obligations de participation au développement de la formation professionnelle continue des employeurs

En savoir +

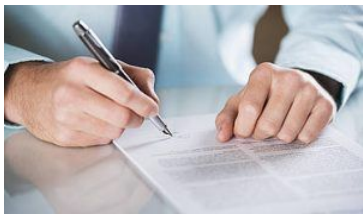
[Site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle](#)

[Bulletin Officiel des Finances Publiques – Impôts](#)

Simplifier ses déclarations formation

En 2 mots, ou presque...

EN SAVOIR PLUS



La loi Lodeom dans les DOM

La loi LODEOM relative au développement de l'Outre-mer du 27 mai 2009 prévoit des abattements sur les bénéfices dans le cadre de la Zone Franche d'Activités pour les entreprises éligibles en fonction de leur code NAF.

[EN SAVOIR PLUS](#)