

Extrait du Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Identifiant juridique : BOI-TPS-FPC-30-12/09/2012

Date de publication : 12/09/2012

Date de fin de publication : 06/05/2015

TPS - FPC - Participation des employeurs à la formation professionnelle continue - Taux de la participation et dépenses libératoires

Positionnement du document dans le plan :

TPS - Taxes et participations sur les salaires

Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Titre 3 : Taux de la participation et dépenses libératoires

Sommaire :

- I. Taux de la participation due par l'ensemble des employeurs
 - A. Employeurs de moins de 10 salariés
 - B. Employeurs occupant de 10 à 19 salariés
 - 1. Taux de droit commun
 - 2. Allègements applicables en cas de franchissement du seuil de 10 salariés
 - C. Employeurs occupant au moins 20 salariés
 - 1. Taux de droit commun
 - 2. Allègements applicables en cas de franchissement du seuil de 20 salariés
 - a. Dispositif pérenne
 - b. Dispositif temporaire d'allègement applicable aux entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés en 2008, 2009, 2010, ou 2011 ou 2012
- II. Participation due par les employeurs de salariés sous contrat à durée déterminée
- III. Participation due par les employeurs occupant un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle
- IV. Dépenses libératoires
 - A. Employeurs de moins de 10 salariés
 - B. Employeurs de 10 à 19 salariés
 - C. Employeurs de 20 salariés et plus
 - 1. Versements obligatoires
 - 2. Autres dépenses de formation

I. Taux de la participation due par l'ensemble des employeurs

1

Les obligations des employeurs au regard de la participation à la formation professionnelle continue varient suivant qu'ils emploient moins de 10 salariés, de 10 à 19 salariés ou au moins 20 salariés.

A. Employeurs de moins de 10 salariés

10

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer à la formation professionnelle continue un montant au moins égal à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours ([article L6331-2 du code du travail](#)).

Remarque : Les employeurs occupant des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que ceux employant des intermittents du spectacle doivent opérer des versements spécifiques (cf. II et III). Des dispositifs spécifiques sont également prévus notamment pour les particuliers employeurs, les employeurs du secteur du bâtiment et des travaux publics et les employeurs du secteur de la pêche maritime et des cultures marine (se reporter à la section 4 du chapitre Ier du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail).

B. Employeurs occupant de 10 à 19 salariés

1. Taux de droit commun

20

En application des articles [L6331-9 du code du travail](#) et [L 6331-14 du code du travail](#), les employeurs occupant de 10 à 19 salariés doivent consacrer à la formation professionnelle continue au moins :

- 1,05 % des rémunérations pour la généralité des entreprises ;
- 1,35 % des rémunérations pour les entreprises de travail temporaire.

Les employeurs occupant de 10 à 19 salariés sont exonérés de participer au financement des congés individuels de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Remarque : Les employeurs occupant des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que ceux employant des intermittents du spectacle doivent opérer des versements spécifiques (cf. II et III). Des dispositifs spécifiques sont également prévus notamment pour les particuliers employeurs, les employeurs du secteur du bâtiment et des travaux publics et les employeurs du secteur de la pêche maritime et des cultures marine (se reporter à la section 4 du chapitre Ier du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail).

2. Allègements applicables en cas de franchissement du seuil de 10 salariés

30

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour cette année et les deux années suivantes, aux obligations applicables aux entreprises de moins de 10 salariés ([article L6331-15 du code du travail](#)).

La 4^{ème} et la 5^{ème} année, les employeurs sont soumis aux obligations applicables aux employeurs d'au moins 10 salariés, mais avec une réduction respective de 0,3 % et 0,1 % (0,5 % et 0,2 % pour les entreprises de travail temporaire) ([article R6331-12 du code du travail](#)).

Remarque : Un dispositif transitoire de lissage des seuils a été applicable de 2008 à 2010 en cas de franchissement du seuil de 10 salariés (voir décret 2009-818 du 1^{er} juillet 2009). Il prévoyait :

- pour l'année du dépassement et les deux suivantes : l'employeur reste soumis à l'obligation de financement prévue pour les employeurs de moins de 10 salariés ;

- pour les quatrième, cinquième et sixième années : l'employeur bénéficie d'une diminution du montant des cotisations d'un montant de 0,35 %, puis 0,2 %, puis 0,1 % (pour les entreprises de travail temporaire, cette minoration est de 0,6 %, puis 0,4 %, puis 0,2 %).

40

Ainsi, le taux global de la participation des entreprises franchissant le seuil de 10 salariés (sauf en cas de franchissement en 2008, 2009 et 2010) évolue comme suit :

50

Généralité des entreprises :

Année N de franchissement du seuil	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4	Année N+5 et suivantes
0,55	0,55	0,55	0,75	0,95	1,05

60

Entreprises de travail temporaire :

Année N de franchissement du seuil	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4	Année N+5 et suivantes
0,55	0,55	0,55	0,85	1,15	1,35

70

Le taux global se décompose comme suit :

80

Généralité des entreprises

Détail des participations	Année N de franchissement du seuil	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4	Année N+5 et suivantes
Congé individuel de formation	0	0	0	0	0	0

Professionalisation et droit individuel à la formation	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Plan de formation	0,4	0,4	0,4	0,6	0,8	0,9

90**Entreprises de travail temporaire**

Détail des participations	Année N de franchissement du seuil	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4	Année N+5 et suivantes
Congé individuel de formation	0	0	0	0	0	0
Professionalisation et droit individuel à la formation	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Plan de formation	0,4	0,4	0,4	0,7	1	1,2

100

L'allègement de la participation prévue en faveur des entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés n'est pas applicable :

- aux employeurs qui atteignent ou dépassent ce seuil dès la première année d'activité ;
- aux employeurs qui reprennent ou absorbent une entreprise qui employait déjà 10 salariés ou plus au cours de l'une des trois années précédentes ([article L6331-17 du code du travail](#)).

C. Employeurs occupant au moins 20 salariés

1. Taux de droit commun

110

Conformément aux dispositions de l'[article L6331-9 du code du travail](#), les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours au moins égal à :

- 1,6 % pour la généralité des entreprises
- 2 % pour les entreprises de travail temporaire.

Remarque : Les employeurs occupant des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que ceux employant des intermittents du spectacle doivent opérer des versements spécifiques (cf. II et III). Des dispositifs spécifiques sont également prévus notamment pour les particuliers employeurs, les employeurs du secteur du bâtiment et des travaux

publics et les employeurs du secteur de la pêche maritime et des cultures marine (se reporter à la section 4 du chapitre 1er du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail).

2. Allègements applicables en cas de franchissement du seuil de 20 salariés

a. Dispositif pérenne

120

Conformément aux dispositions des articles [L6331-16 du code du travail](#) et [R6331-11 du code du travail](#), les entreprises qui franchissent pour la première fois le seuil de 20 salariés bénéficient d'une réduction de la participation l'année du franchissement du seuil et l'année suivante.

Le taux global de la participation est réduit de 0,4 % la première année et de 0,2 % l'année suivante et respectivement de 0,5 % puis 0,3 % pour les entreprises de travail temporaire.

Le taux du versement à effectuer au titre du congé individuel de formation est réduit de 0,1 % l'année du franchissement du seuil et de 0,05 % l'année suivante et respectivement de 0,2 % et 0,15 % pour les entreprises de travail temporaire.

Le taux du versement à effectuer au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation est réduit de 0,3 % l'année du franchissement du seuil et de 0,15 % l'année suivante.

Ainsi, les taux applicables aux entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés sont les suivants :

130

Généralité des entreprises

participation	Année N de franchissement du seuil	Année N+1	Année N+2 et suivantes
Taux global	1,2	1,4	1,6
Congé individuel de formation	0,1	0,15	0,2
Professionnalisation et droit individuel à la formation	0,2	0,35	0,5
Plan de formation	0,9	0,9	0,9

140

Entreprises de travail temporaire

participation	Année N de franchissement du seuil	Année N+1	Année N+2 et suivantes
Taux global	1,5	1,7	2

Congé individuel de formation	0,1	0,15	0,3
Professionalisation et droit individuel à la formation	0,2	0,35	0,5
Plan de formation	1,2	1,2	1,2

150

L'allègement de la participation prévue en faveur des entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés n'est pas applicable aux employeurs qui reprennent ou absorbent une entreprise qui employait 10 salariés ou plus au cours de l'une des trois années précédentes ([article L6331-17 du code du travail](#)).

b. Dispositif temporaire d'allègement applicable aux entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés en 2008, 2009, 2010, ou 2011 ou 2012

160

L'[article 48 de la loi 2008-776 du 4 août 2008](#), modifié en dernier lieu par l'article 76 de la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011, et le [décret 2009-816 du 1er juillet 2009](#) prévoient un allègement de la participation pour les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 20 salariés en 2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012.

L'année du franchissement du seuil et les deux années suivantes, ces entreprises restent soumises aux obligations applicables aux entreprises employant de 10 à 19 salariés.

Les trois années suivantes, le taux de la participation au titre du congé individuel de formation est réduit respectivement de 0,15 %, 0,1 % et 0,05 % et le taux de la participation au titre de la professionalisation et du droit individuel à la formation est réduit respectivement de 0,3 %, 0,2 % et 0,1 %.

Pour les entreprises de travail temporaire, le taux de la participation au titre du congé individuel de formation est réduit respectivement de 0,2 %, 0,15% et 0,1% et le taux de la participation au titre de la professionalisation et du droit individuel à la formation est réduit respectivement de 0,3 %, 0,2 % et 0,1 %.

Ainsi, les taux applicables aux entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 20 salariés en 2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012 sont les suivants :

170**Généralité des entreprises**

participation	Année de franchissement du seuil (2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012) et les deux années suivantes	4ème année	5ème année	6ème année	7ème année et suivantes
---------------	--	------------	------------	------------	-------------------------

Taux global	1,05	1,15	1,3	1,45	1,6
Congé individuel de formation	0	0,05	0,1	0,15	0,2
Professionalisation et droit individuel à la formation	0,15	0,2	0,3	0,4	0,5
Plan de formation et autres dépenses	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9

180**Entreprises de travail temporaire**

participation	Année de franchissement du seuil (2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012) et les deux années suivantes	4ème année	5ème année	6ème année	7ème année et suivantes
Taux global	1,35	1,5	1,65	1,8	2
Congé individuel de formation	0	0,1	0,15	0,2	0,3
Professionalisation et droit individuel à la formation	0,15	0,2	0,3	0,4	0,5
Plan de formation et autres dépenses	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2

190

Les entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés en 2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012 alors qu'elles bénéficient de l'allègement prévu en faveur des entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés bénéficient du dispositif temporaire prévu en cas de franchissement du seuil de 20 salariés à compter de l'année où elles atteignent ou dépassent le seuil de 20 salariés.

Il en va de même pour les entreprises qui atteignent ou dépassent la même année le seuil de 10 puis de 20 salariés.

II. Participation due par les employeurs de salariés sous contrat à durée déterminée

200

En sus de la participation due par l'ensemble des entreprises et quel que soit leur effectif, les employeurs occupant des salariés sous contrat à durée déterminée doivent effectuer un versement

spécifique destiné au financement des congés individuels de formation ([article 6322-37 du code du travail](#)).

Ce versement est égal à 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours.

Il doit être effectué auprès d'un organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle il est dû.

Le versement n'est pas dû lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée ([article L6322-39 du code du travail](#)).

210

Les employeurs sont tenus de mentionner dans la déclaration déposée au titre de leur obligation en matière de formation professionnelle (déclaration n° 2483) le montant des salaires versés aux titulaires de ces contrats, le montant de la contribution due ainsi que celui des versements effectués auprès de l'organisme collecteur.

220

En l'absence de tels versements ou en cas de versements insuffisants, l'employeur doit s'acquitter auprès du service des impôts d'un versement égal à la différence entre le montant de son obligation majorée de l'insuffisance constatée et le montant des versements effectués auprès de l'organisme collecteur.

230

Remarque : L'[article L. 222-4 du code du sport](#) exonère de cette participation les rémunérations versées dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus, en application de l'[article L. 1242-2 du code du travail](#), dans le secteur d'activité du sport professionnel.

Cette exonération concerne les rémunérations versées à raison d'emplois occupés sous contrat à durée déterminée pour lesquels il est effectivement d'usage constant dans le secteur d'activité du sport professionnel de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée.

Il s'agit principalement des contrats conclus par les clubs avec des joueurs et entraîneurs professionnels, mais pas ceux qui, le cas échéant, sont conclus avec des sportifs amateurs.

III. Participation due par les employeurs occupant un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle

240

Les entreprises employant un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle doivent effectuer auprès de l'organisme collecteur de la profession un versement spécifique, égal à 2,15 % des rémunérations payées à ces salariés ([articles L. 6331-55 et L6331-56 du code du travail](#)).

Les salariés intermittents ne sont pas décomptés dans l'effectif au regard de la participation générale. De même, les salaires qui leur sont versés ne sont pas à inclure dans la base de la participation générale.

IV. Dépenses libératoires

250

Les employeurs se libèrent de leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, selon les cas, en effectuant des versements auprès d'organismes collecteurs agréés ou en effectuant directement certaines dépenses.

A défaut d'avoir effectué les versements aux organismes collecteurs ou d'avoir payé les dépenses éligibles, dans les délais requis, les employeurs doivent acquitter un versement auprès du Trésor public.

A. Employeurs de moins de 10 salariés

260

Conformément aux dispositions de l'[article R6331-2 du code du travail](#), les employeurs occupant moins de dix salariés satisfont à leur obligation de participation à la formation professionnelle continue en effectuant deux versements :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement de 0,40 % à un organisme collecteur paritaire agréé à ce titre par l'État pour financer les plans de formation.

Les deux versements doivent être effectués, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, à un seul et même organisme paritaire collecteur agréé désigné par accord de branche ou, à défaut, à un organisme collecteur interprofessionnel ([article L6331-3 du code du travail](#)).

Remarque : Une fraction de ces versements doit être imputée par l'organisme collecteur au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui représente, suivant les années, entre 5 % et 13 % du montant de cette participation ([article L.6332-19 du code du travail](#)).

B. Employeurs de 10 à 19 salariés

270

Les employeurs occupant de 10 à 19 salariés remplissent leur obligation de participation, d'une part, en effectuant un versement obligatoire, d'autre part, en consacrant certaines sommes à des actions de formation.

Par ailleurs, les employeurs sont tenus d'effectuer un versement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui s'impute sur le montant de la formation professionnelle continue sur les participations dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation et qui représente, suivant les années, entre 5 % et 13 % du montant de cette participation ([article L.6332-19 du code du travail](#)).

Le montant du versement à ce fonds est automatiquement prélevé par l'organisme collecteur paritaire agréé sur les sommes versées par l'employeur auprès de lui.

280

D'une part, sous réserve des allègements prévus en faveur des entreprises franchissant le seuil de 10 salariés, les employeurs doivent effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation. Ce versement doit être effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle il est dû.

290

D'autre part, sous réserve des allègements prévus en faveur des entreprises franchissant le seuil de 10 salariés, les employeurs doivent consacrer une somme au moins égale à 0,90 % (1,2 % pour les entreprises de travail temporaire) des rémunérations de l'année de référence au financement d'actions de formation continue des salariés (articles [L6331-14](#) et [R6631-9](#) du code du travail). Seules sont libératoires à ce titre certaines dépenses de formation, engagées directement par les entreprises ou par l'intermédiaire d'organismes collecteurs auxquels elles effectuent des versements.

Les différentes dépenses libératoires sont déterminées par les articles [L6331-19](#) et suivants du code du travail.

Le contrôle du caractère libératoire des dépenses déclarées par les employeurs relève des services du ministère chargé du travail.

C. Employeurs de 20 salariés et plus

300

Les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent effectuer deux versements obligatoires à des organismes collecteurs agréés pour une partie de leur obligation de participation et, pour le solde, doivent financer des dépenses de formation, directement ou par l'intermédiaire d'organismes collecteurs.

1. Versements obligatoires

310

Sous réserve des allègements prévus pour lisser les effets du franchissement du seuil de 20 salariés, les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement égal à 0,20 % de la masse salariale de l'année de référence à un organisme collecteur agréé au titre du financement des congés individuels de formation, des bilan de compétence et pour validation des acquis de l'expérience.

Ces deux versements doivent être effectués à l'organisme collecteur agréé avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle ils sont dus.

En outre, les employeurs doivent effectuer un versement minimal au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui s'impute sur le montant de la formation professionnelle continue sur les participations dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation et qui représente, et qui représente, suivant les années, entre 5 % et 13 % du montant de cette participation (article L6332-19 du code du travail).

Le montant du versement à ce fonds est automatiquement prélevé par l'organisme collecteur paritaire agréé sur les sommes versées par l'employeur auprès de lui.

2. Autres dépenses de formation

320

Pour le solde, soit 0,90 % en dehors de allègements prévus en cas de franchissement du seuil de 20 salariés, les entreprises doivent financer certaines actions de formation, soit directement soit par l'intermédiaire d'organismes collecteurs.

Les différentes dépenses libératoires sont déterminées par les articles [L6331-19](#) et suivants du code du travail.

Le contrôle du caractère libératoire des dépenses déclarées par les employeurs relève des services chargés de la formation professionnelle.