

La participation-formation continue



© 2013 Les Echos Publishing

Calcul de la taxe

Les modalités de calcul de la participation-formation continue sont fonctions de l'effectif de l'entreprise.

La participation-formation continue est une taxe assise sur les salaires versés par l'entreprise. Sa base de calcul correspond donc à celle des cotisations de Sécurité sociale. Et quelle que soit la date de clôture de l'exercice social, l'assiette imposable correspond toujours aux salaires versés au cours de l'année civile au titre de laquelle la taxe est due.

Le taux de la taxe dont sont redevables les employeurs diffère selon l'importance de l'effectif. Ce dernier étant déterminé selon les règles générales fixées par le Code du travail à l'exclusion de certains salariés (apprentis, intérimaires, titulaires d'un contrat initiative-emploi...).

Le taux de la taxe est ainsi de :

- 0,55 % pour les employeurs de moins de 10 salariés ;
- 1,05 % pour les employeurs de 10 à moins de 20 salariés ;
- 1,60 % pour les employeurs d'au moins 20 salariés.

À savoir : un taux d'imposition plus élevé peut être prévu par la convention collective dont relève l'entreprise.

Il convient également de noter que les entreprises de travail temporaire sont soumises à des taux plus élevés lorsqu'elles emploient plus de 10 et moins de 20 salariés (1,35 %) et au moins 20 salariés (2 %).

Le franchissement des seuils d'effectif

Les employeurs franchissant les seuils d'effectifs de 10 ou 20 salariés sont soumis l'année du franchissement et les années suivantes à des règles d'imposition temporaires.

Des règles dérogatoires existent en cas de franchissement de l'un des seuils d'effectif (10 ou 20 salariés) en cours d'année.

Franchissement du seuil de 10 salariés

En principe, lorsqu'un employeur dépasse le seuil de 10 salariés au cours d'une année, il continue d'être soumis au titre de l'année et des 2 années suivantes au taux applicable aux entreprises de moins de 10 salariés, c'est-à-dire au taux de 0,55 %.

Puis, les 2 années suivantes, il est soumis respectivement à un taux réduit de 0,75 % et de 0,95 %.

À compter de la cinquième année suivant celle du franchissement du seuil, il est soumis au taux applicable aux employeurs de 10 à moins de 20 salariés, à savoir 1,05 %.

Précision : les employeurs ayant dépassé le seuil de 10 salariés en 2008, 2009 et 2010 sont soumis à un régime dérogatoire plus favorable qui leur permet de bénéficier, au-delà des 2 années suivant celle du dépassement du seuil, d'un taux réduit de 0,70 % la troisième année suivant celle du dépassement du seuil, 0,85 % la quatrième année suivant celle du dépassement et 0,95 % la cinquième année suivant celle du dépassement.

Franchissement du seuil de 20 salariés

En principe, les entreprises ayant dépassé le seuil de 20 salariés au cours d'une année bénéficient l'année du franchissement du seuil et l'année suivante d'un taux réduit d'imposition à la participation-formation continue, respectivement de 1,20 % et 1,40 %. Puis, à compter de la deuxième année suivant celle du dépassement du seuil, le taux normal de 1,60 % s'applique.

Précision : en cas d'atteinte ou de dépassement du seuil de 20 salariés au cours des années 2008 à 2012, les entreprises sont soumises à un régime dérogatoire plus favorable. Ainsi, elles demeurent soumises au taux applicable aux employeurs de 10 à moins de 20 salariés, soit 1,05 %, l'année de franchissement du seuil et les 2 années suivantes. Puis elles bénéficient au titre des années suivantes d'un taux réduit de respectivement 1,15 %, 1,30 % et 1,45 %. De ce fait, elles ne sont effectivement soumises au taux de 1,60 % qu'à compter de la sixième année suivant celle du franchissement du seuil.

Versement de la taxe

Le paiement de la taxe a lieu par le biais de versements auprès d'organismes collecteurs et, dans certains cas,

également par l'engagement de dépenses de formation au profit des salariés de l'entreprise.

Selon la taille de l'entreprise, la contribution de l'employeur à la participation-formation continue ne s'effectue pas de la même manière. Toutefois, pour tous les employeurs, la libération de la participation s'effectue, totalement ou en partie selon les cas, par des versements obligatoires auprès d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Ces versements sont destinés :

- au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (Dif) ;
- au financement des plans de formation ou des congés individuel de formation.

Ils doivent être réalisés avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la taxe est due (par exemple avant le 1^{er} mars 2014 pour la participation-formation continue 2013).

Et attention : à défaut, ou en cas d'insuffisance de versement à ces organismes, l'entreprise doit acquitter au service des impôts une majoration de participation correspondant à l'insuffisance constatée. En pratique, l'entreprise est donc redevable du double du montant de la participation qu'elle aurait due si elle avait respecté ses obligations de versement.

Employeurs de moins de 10 salariés

La taxe est en principe acquittée sous forme de deux versements réalisés auprès d'un OPCA désigné par accord de branche ou, à défaut, d'un OPCA interprofessionnel. Le premier versement est au moins égal à 0,15 % de l'assiette imposable et est destiné à financer les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le Dif. Le second versement,

quant à lui, correspond au solde de la taxe, soit à 0,40 % de l'assiette imposable, et sert à financer les plans de formation.

À noter : contrairement aux employeurs d'au moins 10 salariés, ces entreprises ne peuvent pas se libérer de leur obligation de participation en finançant directement des actions de formation pour leurs salariés.

Employeurs de 10 à moins de 20 salariés

Pour ces entreprises, un seul versement auprès d'un OPCA est obligatoire. Versement correspondant à 0,15 % des rémunérations. Ce versement étant affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du Dif.

Pour le surplus, à savoir 0,90 % des rémunérations, l'employeur doit financer au profit de ses salariés des actions relevant du champ de la formation professionnelle continue.

Certaines autres dépenses peuvent toutefois le libérer de cette dernière obligation. Il s'agit notamment :

- des versements à des OPCA au titre du plan de formation (financement de fonds d'assurance-formation) ;
- des dépenses supportées par les employeurs au titre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience ou au titre du Dif ou de la professionnalisation, en plus de leurs contributions obligatoires à ce titre ;
- de la part de la contribution pour frais de chambre de commerce et d'industrie affectée à la formation professionnelle continue (dont le pourcentage est indiqué sur le site <http://formation-emploi.cci.fr>). Cette contribution

étant constituée de deux taxes, l'une additionnelle à la cotisation foncière des entreprises (CFE) et l'autre additionnelle à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

À savoir : les employeurs qui effectuent des dépenses de formation d'un montant supérieur à leur obligation légale peuvent reporter l'excédent de versement sur les 3 années suivantes.

Employeurs d'au moins 20 salariés

Ces entreprises doivent procéder à deux versements obligatoires auprès d'un OPCA.

L'un, correspondant à 0,50 % des rémunérations, est destiné au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du Dif.

L'autre, de 0,20 % des rémunérations, est destiné au financement des congés individuels de formation, de bilan de compétence et pour validation des acquis de l'expérience.

Le solde de la contribution, soit 0,90 % des rémunérations, doit être affecté au financement de la formation professionnelle continue des salariés de l'entreprise dans les mêmes conditions que pour les employeurs de 10 à moins de 20 salariés. Les autres dépenses libératoires susvisées sont également retenues à ce titre.

Versement spécifique aux CDD

Les employeurs de salariés en contrat à durée déterminée sont redevables d'une contribution supplémentaire.

Lorsque l'entreprise emploie au cours de l'année des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), elle est en principe

redevable d'une contribution supplémentaire spécifique destinée au financement des congés de formation des intéressés. Contribution correspondant à 1 % des rémunérations (servant de base aux cotisations de Sécurité sociale) versées à ces salariés au cours de l'année considérée.

Précision : cette contribution n'est pas due notamment pour certains types de contrats (apprentissage, professionnalisation, accompagnement dans l'emploi) et lorsque le CDD a été suivi d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Cette contribution est recouvrée selon les mêmes modalités et les mêmes sanctions que les versements obligatoires aux OPCA.

Obligations déclaratives

L'étendue des obligations déclaratives en matière de participation-formation continue varie selon l'importance de l'effectif salarié.

Comme pour le taux et les modalités de calcul et de versement de la contribution, les obligations déclaratives des entreprises diffèrent selon le nombre de salariés qu'elles emploient.

Les employeurs de moins de 10 salariés

Ces employeurs n'ont pas à souscrire de déclaration spécifique de participation-formation continue. Ils doivent simplement indiquer sur leur déclaration annuelle des salaires (imprimé DADS) la base imposable à cette taxe.

Toutefois, en cas de retard ou d'insuffisance de versement obligatoire auprès d'un OPCA, l'entreprise est tenue, au plus tard le 30 avril qui suit l'année de paiement des salaires,

d'effectuer un versement de régularisation, au moyen d'un bordereau n° 2485, correspondant au double de l'insuffisance de versement.

Employeurs d'au moins 10 salariés

Ces entreprises doivent en principe déposer chaque année, au plus tard le deuxième jour ouvré suivant le 1^{er} mai, une déclaration spécifique n° 2483. Celle-ci doit notamment indiquer le montant de la participation dont les entreprises étaient tenues l'année précédente et les dépenses qu'elle a réalisées afin de s'en acquitter.

Elles doivent l'accompagner d'un versement en cas d'insuffisance de participation.

© 2013 Les Echos Publishing