

# Contribution des employeurs privés à la formation professionnelle

## Présentation

Tous les employeurs du secteur privé doivent concourir au développement de la formation professionnelle et de l'alternance en finançant directement des actions de formation pour leurs salariés ([voir fiche E.1.0](#)) et par le versement :

- ↘ d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (cupfa) composée de la taxe d'apprentissage et d'une contribution à la formation professionnelle
- ↘ d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les employeurs de 250 salariés ou plus selon le nombre d'alternants accueillis
- ↘ d'une contribution dédiée au financement du CPF de leurs salariés en CDD.

Cette fiche présente **le volet formation professionnelle de la contribution unique**.  
Les contributions liées à l'apprentissage font l'objet d'une autre [fiche n° E 3.0](#).

Le versement de la contribution unique peut être **complété par une cotisation conventionnelle** déterminée par un accord paritaire de branche pour financer des actions visant le développement de la formation professionnelle continue.  
Les employeurs peuvent également décider de verser à leur OPCO **une cotisation volontaire** (voir plus bas).

## Employeurs concernés

**L'ensemble des employeurs privés et associatifs** est concerné par la contribution à la formation professionnelle, quel que soit leur effectif salarié. Cette fiche n'aborde pas les règles particulières applicables dans le secteur public (voir les fiches n°E 4.0 et suivantes).

En outre, certaines catégories sont soumises à des règles particulières non détaillées ici : employeurs du BTP et d'intermittents du spectacle, les entreprises de travail temporaire, les particuliers employeurs ainsi que pour eux-mêmes les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées, artisans, artistes-auteurs.

**Tous les salariés** peuvent bénéficier de formations au titre du [CPF](#) et/ou du [plan de développement des compétences](#) de leur employeur, selon leurs droits, la décision de l'entreprise et les règles de prise en charge des organismes dont ils relèvent (OPCO, CDC, Transitions Pro).

## Collecte et affectation de la contribution unique

La contribution Formation (et la taxe d'apprentissage) est collectée mensuellement, via la déclaration sociale nominative (DSN), par l'URSSAF ou la MSA. Ces derniers la reversent à France compétences qui la répartit pour financer :

- ↘ le compte personnel de formation (CPF) des salariés (versement à la CDC)
- ↘ le CPF Projet de transition professionnelle(versement à Transitions Pro)
- ↘ les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, le tutorat et le dispositif Pro-A (versement aux OPCO, aux Régions et à l'ASP gestionnaire de l'aide au permis de conduire des apprentis)
- ↘ le plan de développement des compétences des seules entreprises de moins de 50 salariés
- ↘ le CEP des actifs en emploi (versement aux opérateurs régionaux du CEP : réseau EVA en Nouvelle-Aquitaine)
- ↘ la formation des demandeurs d'emploi (versement à l'Etat).

Les entreprises de 11 salariés et plus n'ont pas la possibilité de s'exonérer de tout ou partie de cette cotisation en déduisant les dépenses qu'elles ont engagées elles-mêmes pour leurs salariés (les règles dites d'imputabilité ont été supprimées).

**Les prises en charge des OPCO au titre du plan de développement des compétences** (employeurs de moins de 50 salariés) ne peuvent concerner que des actions concourant au développement des compétences : actions de formation, bilan de compétences, VAE ([voir fiche n° E 1.0](#)).

## Taux et répartition de la contribution fiscale

Le taux de la contribution fiscale Formation des employeurs est calculé, au titre de l'année en cours, en pourcentage du revenu d'activité retenu par le calcul des cotisations sociales. Son montant diffère selon l'effectif (moyenne mensuelle sur l'année civile) :

- ↘ 0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés
- ↘ 1% pour les employeurs de 11 salariés et plus

Ne sont pas comptés dans le calcul des effectifs les apprentis, les bénéficiaires d'un CUI ou d'un contrat de pro, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs, une ETT ou une association intermédiaire.

Une contribution fiscale complémentaire égale à 1 % des rémunérations versées aux salariés en CDD est due pour financer les **CPF CDD**. Elle n'est pas due sur certains contrats : CAE, contrats de pro et d'apprentissage, CDD avec des saisonniers, des sportifs, des entraîneurs.

**Des règles de lissage** s'appliquent pour atténuer l'augmentation des charges des employeurs en cas de **franchissement du seuil de 11 salariés** au titre d'une année ou pour la 1ère fois.

Ces règles ne sont pas applicables lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé 11 salariés ou plus au cours de l'une des 3 années précédentes.

### Règles de lissage du taux de contribution unique

<b>3 premières années (dont l'année de franchissement du seuil)</b>	0,55 % du revenu d'activité
<b>4 ème année</b>	1 % d'un montant égal à 70 % du revenu d'activité
<b>5ème année</b>	1 % d'un montant égal à 90 % du revenu d'activité
<b>6 ème année (régime normal)</b>	1 % du revenu d'activité

*Art. L 6331-7 et R 6331-12 du code du travail*

Ces règles s'appliquent si l'employeur atteint ou dépasse ce seuil **pendant 5 années civiles consécutives**. Si sur la période, l'entreprise franchit à la baisse le seuil, elle n'est plus assujettie aux règles de lissage et une nouvelle période de 5 ans s'ouvre en cas de nouveau dépassement du seuil à la hausse. La cotisation 1 % CPF-CDD est inchangée.

### Répartition de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

(cupfa : contribution Formation + taxe d'apprentissage)

Elle est décidée annuellement par France compétences dans le cadre fixé réglementairement. Après versement à l'Etat d'une part destinée à la formation des demandeurs d'emploi (800 000 000 € en 2023), les fonds sont répartis par France compétences :

- ↘ 4 à 30 % versés aux OPCO pour les plans de développement des compétences des employeurs de moins de 50 salariés
- ↘ 55 à 83 % versés aux OPCO, aux Régions et à l'ASP pour l'alternance
- ↘ 5 à 35 % versés à la CDC pour le CPF
- ↘ 3 à 25 % versés aux associations Transitions Pro pour les Projets de transition professionnelle (CPF de transition)
- ↘ 0,5 à 6 % pour les opérateurs régionaux du CEP des actifs en emploi

Le solde est conservé par France compétences pour financer ses investissements et son fonctionnement.

## Calendrier de collecte de la contribution

Un nouveau calendrier de collecte se met en place progressivement, compte tenu du transfert de la collecte aux URSSAF et à la MSA :

### ↘ Contributions fiscales dues au titre de la masse salariale 2022 :

- **à partir de février 2022** : l'employeur déclarera et réglera **chaque mois** en DSN, ses contributions Formation et CPF-CDD ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage.

- **en avril 2023** : l'employeur de 250 salariés et plus déclarera en DSN et réglera la CSA éventuellement due au titre de 2022 ([voir fiche sur la taxe d'apprentissage](#)).

- **en mai 2023** : le solde de la taxe d'apprentissage due au titre de 2022, devra être déclaré et réglé annuellement.

## Contribution conventionnelle ou volontaire

En complément des cotisations fiscales, les OPCO peuvent percevoir des contributions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle. Il peut s'agir soit d'une contribution volontaire versée par l'employeur, soit d'une contribution conventionnelle instituée par un accord de branche.

**La contribution conventionnelle** est obligatoire pour les entreprises de la branche concernée, sous réserve d'un arrêté ministériel d'extension de l'accord.

Attention : il faut se reporter aux [accords de branche](#) pour connaître le taux et l'affectation de cette contribution, ou demander à l'OPCO. Ces accords peuvent prévoir des taux et objets différents selon la taille des entreprises. Cette cotisation est mutualisée par l'OPCO dès réception et gérée distinctement des autres contributions à la formation et à l'alternance.

Sa collecte est assurée par l'OPCO concerné. A compter de 2024, les branches pourront demander à l'URSSAF ou à la MSA d'assurer la collecte qui sera alors reversée à France compétences, puis aux OPCO destinataires.

**La contribution volontaire** peut abonder le financement par les OPCO d'une formation ou financer des activités de conseil, diagnostic ou de gestion par l'OPCO au regard du coût de la prestation, voire de l'effectif et du public visé. Elle est directement versée par l'employeur à son OPCO.

## Formation des non salariés

Des dispositifs de cotisations spécifiques obligatoires ont été institués pour les non salariés qui doivent verser une cotisation au FAF de non-salarié ou à l'OPCO dont ils dépendent.

NB : les auto-entrepreneurs cotisent au FAF correspondant à leur activité : FAFCEA/CRMA, FIF-PL ou Agefice.

### COTISATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Catégories	Assiette de cotisation	Taux de cotisation	Organismes collecteurs
Professions libérales	Montant annuel du plafond SS	0,25 % (0,34 % si concours du conjoint collaborateur ou associé)	FIF-PL (via l'Urssaf)
Professions médicales	Montant annuel du plafond SS	0,25 % (0,34 % si concours du conjoint collaborateur ou associé)	FAF PM (via l'Urssaf)
Chefs d'entreprise, commerçants, indépendants	Montant annuel du plafond SS	0,25 % (0,34 % si concours du conjoint collaborateur ou associé)	AGEFICE (via l'Urssaf)
Exploitants agricoles	Revenus professionnels ou assiette forfaitaire  Plafond annuel SS	0,30 % au minimum (dans la limite d'une somme comprise entre 0,17 % et 0,89 % du plafond SS)  0,17 % plafond SS pour les conjoints, membres de la famille et conjoints collaborateurs agricoles	VIVEA (via la MSA)
Pêche et cultures marines (<11 salariés)	Plafond annuel SS	0,15 %	Section Prof. Paritaire Pêche et Cultures Marines - C/O OCAPIAT (via l'Urssaf)
Artisans	Plafond annuel SS	0,29 %	CRMA et FAFCEA (via l'Urssaf)

### Textes de référence

Ref : Articles L 6331-1 et suivants et R 6331-1 et suivants du code du travail. Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021. Loi de finances pour 2022. Loi de financement de la sécurité sociale 2024.