

Entreprises

Publié le 19/11/2022

Contribution à la formation professionnelle (CFP)

La contribution à la formation professionnelle (CFP) **finance** les dispositifs d'accès à la **formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi**. Elle est collectée par l'Urssaf via la déclaration sociale nominative (DSN). Le taux de cette contribution dépend de l'effectif de l'entreprise et du secteur d'activité. En cas d'emploi de salariés en CDD, une contribution spécifique (CPF-CDD) doit être versée par l'employeur.

Quelles sont les entreprises concernées ?

La contribution légale minimale à la formation professionnelle concerne **toutes les entreprises** industrielles, commerciales, artisanales et agricoles quels que soient leur forme juridique, leur régime d'imposition, leur activité et leur effectif.

À noter

Le travailleur indépendant doit participer au financement de sa propre formation professionnelle continue. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre [fiche dédiée](#).

Des versements supplémentaires peuvent être prévus pour le financement de la formation. Ces versements peuvent avoir lieu **dans le cadre d'un accord professionnel national**. On parle de contribution conventionnelle à la formation. C'est par exemple le cas des entreprises de la branche de l'industrie des jeux et du jouet.

Les **contributions conventionnelles supplémentaires** de formation professionnelle sont versées aux opérateurs de compétences (OPCO).

L'entreprise peut également décider de faire des **versements volontaires supplémentaires** pour le financement de la formation.

Comment calculer l'effectif de l'entreprise ?

Pour déterminer le taux applicable, il faut calculer l'effectif de l'entreprise.

L'effectif à prendre en compte pour une année (N) correspond à l'effectif moyen annuel (EMA) « sécurité sociale » de l'année civile précédente (N-1).

Modes de décompte des salariés

Pour calculer l'**effectif global et l'effectif moyen**, il faut opérer un décompte.

Le calcul de l'**effectif moyen mensuel (EMM)** prend en compte tous les salariés ayant un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Le calcul de l'**effectif moyen annuel (EMA)** est établi au niveau de l'entreprise tous établissements confondus et est égal à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année N - 1 (effectif moyen annuel). Les personnes sont décomptées d'après le nombre de jours pendant lesquels elles ont été employées.

Certains salariés en CDI à temps plein sont comptabilisés pour 1 unité, d'autres salariés en CDD ou en contrat de travail intermittent sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Modes de décompte des salariés

Catégories	Modes de décompte
Salariés en CDI à temps plein, qu'ils soient présents ou absents pour maladie ou congé	Les salariés suivants sont comptés pour 1 unité chacun : Salariés ayant travaillé la totalité du mois (151,67 heures) Salariés en forfait jours, quelle que soit la durée de leur forfait Salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation par exemple)
Travailleurs à domicile	Les salariés ayant travaillé la totalité du mois (151,67 heures) sont comptés pour 1 unité chacun Salariés ayant travaillé la totalité du mois (151,67 heures) sont comptés pour 1 unité chacun
Salariés en CDD	Salariés ayant travaillé à temps partiel sont comptés au prorata de leur temps de travail Salariés qui remplacent un salarié absent ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen
Salariés intérimaires	Ils sont comptés à la fois dans l'entreprise de travail temporaire et dans l'entreprise utilisatrice Salariés ayant travaillé la totalité du mois (151,67 heures) sont comptés pour 1 unité chacun
Salariés intermittents	Salariés ayant travaillé à temps partiel sont comptés au prorata de leur temps de travail Salariés ayant travaillé la totalité du mois (151,67h) sont comptés pour 1 unité chacun
Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et présents depuis au moins 1 an, salariés d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)	Salariés ayant travaillé à temps partiel sont comptés au prorata de leur temps de travail Salariés qui remplacent un salarié absent ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen
Salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail	Chaque salarié est pris en compte au prorata de son temps de travail (somme totale des horaires inscrits dans le contrat de travail / durée légale ou conventionnelle du travail)
Exclusion du calcul des effectifs	
Les personnes suivantes ne sont pas prises en compte dans le calcul des effectifs :	
Salariés en CDD et travailleurs temporaires qui remplacent un salarié absent	
Apprentis, titulaires d'un contrat de professionnalisation	
Titulaires d'un contrat initiative-emploi ou d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide afférente	
Stagiaires (étudiants ou en formation professionnelle)	
Mandataires sociaux (gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués de SA, présidents et dirigeants de SAS)	
Cas particuliers	
Il existe des cas particuliers :	
Les VRP multcartes sont exclus de l'effectif global, mais sont compris dans l'effectif moyen.	
Les salariés embauchés dans le cadre du titre emploi service entreprise (<u>Tese</u>) et du chèque emploi associatif (<u>CEA</u>) sont exclus de l'effectif global, mais sont inclus dans l'effectif moyen.	
Les personnes handicapées employées par un centre d'aide par le travail (CAT) appartiennent à l'effectif de l'association gestionnaire du CAT.	
Les travailleurs intérimaires sont comptabilisés à la fois dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire et dans celui de l'entreprise utilisatrice. En revanche, ils ne sont pas comptabilisés dans l'entreprise de travail temporaire dans les 2 cas suivants :	
Remplacement d'un salarié absent	
Liés par un contrat de travail temporaire pendant une durée totale de 3 mois (au moins 455 heures) au cours de la dernière année civile	
Les salariés détachés ou mis à disposition d'une autre entreprise (<u>prêt de main-d'œuvre</u>) sont comptabilisés dans l'entreprise qui a conclu le contrat de travail	

Quel est le taux de la contribution à la formation professionnelle ?

Le taux de la contribution légale de formation professionnelle dépend du **nombre de salariés** de l'entreprise. Il existe également des taux spécifiques dans certains **secteurs d'activité**.

Le taux de la contribution légale de formation professionnelle varie selon l'effectif de l'entreprise.

Contribution légale

Le taux de la contribution légale à la formation professionnelle est de 0,55 % de la masse salariale brute.

La **masse salariale brute** correspond au montant annuel global des rémunérations imposables et de tous les avantages en nature versés aux salariés. Sont donc inclus : les salaires et les cotisations salariales, mais aussi les primes, les indemnités, les pourboires. Les rémunérations versées aux mandataires sociaux sont soumises à la CFP.

Les rémunérations versées aux apprentis sont **exonérées** de la CFP.

Contribution CPF-CDD

En plus de la contribution de 0,55 % , en cas d'emploi de salariés en CDD , une **contribution CPF-CDD** est due. Elle s'élève à 1 % de la masse salariale versée aux titulaires d'un CDD.

Les CDD suivants ne donnent pas lieu au versement de la contribution spécifique à la formation :

Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

Contrats conclus avec un travailleur saisonnier

Contribution légale

Le taux de la contribution légale à la formation professionnelle est de 1 % de la masse salariale brute.

La **masse salariale brute** correspond au montant annuel global des rémunérations imposables et de tous les avantages en nature versés aux salariés. Sont donc inclus : les salaires et les cotisations salariales, mais aussi les primes, les indemnités, les pourboires, etc. Les rémunérations versées aux mandataires sociaux sont soumises à la CFP.

Contribution CPF-CDD

En plus de la contribution de 0,55 % , en cas d'emploi de salariés en CDD , une **contribution CPF-CDD** est due. Elle s'élève à 1 % de la masse salariale versée aux titulaires d'un CDD.

Les CDD suivants ne donnent pas lieu au versement de la contribution spécifique à la formation :

Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

Contrats conclus avec un travailleur saisonnier

Le taux de la **contribution minimale** pour les entreprises de travail temporaire est fixé à 1 % de la masse salariale brute.

La masse salariale brute correspond au montant annuel global des rémunérations imposables et de tous les avantages en nature versés aux salariés. Sont donc inclus : les salaires et les cotisations salariales, mais aussi les primes, les indemnités, les pourboires, etc.

Les rémunérations versées aux mandataires sociaux sont soumises à la CFP.

Les entreprises de travail temporaire sont soumises également à une **contribution conventionnelle** fixée par un accord de branche dont le taux est au moins égal à 0,30 % du montant du salaire retenu pour le calcul des cotisations sociales.

Les employeurs du bâtiment et des travaux publics versent une **cotisation fixée par un accord professionnel**

En l'absence d'accord, le taux de contribution est le suivant :

0,30 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers du bâtiment

0,22 % pour les entreprises relevant du secteur des travaux publics

Les employeurs d'intermittents du spectacle ne sont pas redevables de la CFP et de la contribution CPF-CDD mais d'une **cotisation spécifique** prévue par un accord collectif.

Le taux de cette contribution ne peut pas être inférieure à 2 % des rémunérations versées aux intermittents pendant l'année en cours.

Que se passe-t-il en cas de franchissement des seuils d'effectif ?
--

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le **franchissement à la hausse** d'un seuil d'effectif est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Exemple

Une entreprise de 10 salariés est soumise à la contribution au taux de 0,55 % . Elle franchit le seuil de 11 salariés en 2023.

Elle sera soumise au taux de 1 % , applicable aux entreprises de 11 salariés et plus, en 2028 à la condition que son effectif reste supérieur ou égal à 11 salariés pendant 5 années consécutives.

Le **franchissement à la baisse** d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire courir un nouveau délai de 5 ans.

Ainsi, lorsque son effectif repasse sous le seuil de 11 salariés, l'entreprise dispose à **nouveau de 5 ans** avant d'être soumise au taux de 1 % qui s'applique aux entreprises de 11 salariés et plus

Exemple

Un employeur sous le seuil de 11 salariés au 1^{er} janvier 2021 (effectif calculé avec les données de l'année 2020) franchit ce seuil au 1^{er} janvier 2022 (données de l'année 2021).

Les conséquences de ce franchissement seront prises en compte à compter du **1^{er} janvier 2026** si les 2 conditions suivantes sont réunies :

Effectif atteint ou dépassé **pendant 5 années civiles consécutives**, c'est-à-dire pour les années 2022 à 2026
Effectif de l'année 2027 (calculé avec les données de l'année 2026) est également au moins égal à 11 salariés.

Comment déclarer la contribution à la formation professionnelle ?

La contribution légale de formation professionnelle est **déclarée mensuellement** (comme les cotisations de sécurité sociale) par l'employeur lors de la déclaration sociale nominative (DSN).

- Déclaration sociale nominative (DSN)

La masse salariale doit être déclarée via la déclaration sociale nominative (DSN) de la façon suivante :

Pour les entreprises de moins de 11 salariés : Code Type Personnel (CTP) 959.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus : Code Type Personnel (CTP) 971.

Pour les entreprises soumises à la CFP-CDD : Code Type Personnel (CTP) 987.

Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter au document mis à disposition par l'Urssaf.

À savoir

La prise en compte des rémunérations des mandataires sociaux devient obligatoire à compter de la période d'emploi de mai 2024. Elles doivent être déclarées via la DSN du 5 ou du 15 juin 2024.

Questions - Réponses

- Comment calculer les effectifs d'une entreprise ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Taxe d'apprentissage (TA) et contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
- Contribution à la formation professionnelle (CFP) des entrepreneurs individuels (y compris des micro-entrepreneurs)

Pour en savoir plus

- Contributions à la formation professionnelle (CPF et CPF-CDD)
Source : Urssaf
- Modalités déclaratives de la contribution à la formation professionnelle
Source : Net-entreprises.fr
- Modalités déclaratives de la CFP-CDD
Source : Net-entreprises.fr
- La formation professionnelle continue en France
Source : Centre pour le développement de l'information sur la formation (Centre Inffo)
- La contribution à la formation professionnelle
Source : Ministère chargé de l'économie
- Liste des opérateurs de compétences (OPCO)
Source : Ministère chargé du travail

Textes de référence

- Code du travail : articles L6331-1 à L6331-2
Obligation de financement des employeurs de moins de 11 salariés
- Code du travail : articles L6331-3 à L6331-5
Obligation de financement des employeurs de 11 salariés et plus
- Code de la sécurité sociale : article L130-1
Décompte et déclaration des effectifs
- Décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences
- Bofip-Impôts n°BOI-TPS-FPC sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (FPC)



VILLE DE
Châtillon

Hôtel de Ville

Horaires : Lundi, mardi, mercredi et vendredi : de 8h30 à 12h15 et de 13h30 à 18h

Jeudi : 13h30 à 19h — Samedi : de 8h30 à 13h30

Adresse : 1, place de la Libération, 92320 Châtillon

Tél. : 01 42 31 81 81