

Contribuer à la formation professionnelle continue

- ➔ Les taux de cotisation
- ➔ La détermination de l'effectif
- ➔ La détermination de la masse salariale brute
- ➔ Le calendrier des trois appels à cotisation

B

Contribuer à la formation professionnelle continue

Depuis le 1^{er} janvier 2008, tous les employeurs de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ont l'obligation de contribuer à hauteur de 1,60% de leur masse salariale brute au titre du Plan de formation (avenant n°2 à l'accord de branche n° 2005-01 du 7 janvier 2005, ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension le 7 décembre 2006).

À cette contribution de 1,60% pour le Plan de formation s'ajoutent :

- ➔ les versements légaux auxquels sont assujetties les entreprises pour financer la professionnalisation et le congé individuel de formation. Leurs taux varient en fonction de la taille de l'entreprise (voir tableau ci-dessous) ;
- ➔ le versement légal de 1% assis sur la masse salariale brute des contrats à durée déterminée.

Les contributions au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation CDI et CDD sont obligatoirement versées en totalité à Unifaf.

La contribution « Plan de Formation » est obligatoirement versée à Unifaf pour un montant au minimum de 65% de l'obligation conventionnelle (1,04% de la masse salariale brute).

Important : le taux de cotisation est un élément déterminant pour l'attribution d'aide complémentaire sur le Fonds d'intervention.

1 Les taux de cotisation

Vous avez un effectif de moins de 20 salariés

Plan de formation • Le taux minimal de versement à Unifaf est de 1,04%.	1,60 %
Professionnalisation • À verser obligatoirement en totalité à Unifaf.	0,15 %
Congé individuel de formation CDI	Non assujetti
Congé individuel de formation CDD • À verser obligatoirement en totalité à Unifaf.	1 %

Vous avez un effectif de 20 salariés et plus

Plan de formation • Le taux minimal de versement à Unifaf est de 1,04%.	1,60 %
Professionnalisation • À verser obligatoirement en totalité à Unifaf.	0,50 %
Congé individuel de formation CDI • À verser obligatoirement en totalité à Unifaf.	0,20 %
Congé individuel de formation CDD • À verser obligatoirement en totalité à Unifaf.	1 %

Vous avez franchi ou vous franchirez le seuil de 20 salariés en 2008, 2009 et 2010

- ➔ Dans ce cas, votre association reste soumise en 2010 aux mêmes obligations que les associations de moins de 20 salariés.

Plan de formation • Le taux minimal de versement à Unifaf est de 1,04%.	1,60 %
Professionnalisation • À verser obligatoirement en totalité à Unifaf.	0,15 %
Congé individuel de formation CDI	Non assujetti
Congé individuel de formation CDD • À verser obligatoirement en totalité à Unifaf.	1 %

2 La détermination de l'effectif

L'effectif s'apprécie au niveau de l'association et non pas par établissement. Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Pour le calcul mensuel, il est désormais tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois. Contrats à exclure pour apprécier l'effectif : contrats de professionnalisation, d'apprentissage, initiative emploi, emploi solidarité, emploi consolidé, contrat d'avenir, d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et d'insertion RMA (CIRMA).

3 La détermination de la masse salariale brute

L'assiette de la participation est constituée par le montant des rémunérations brutes versées pendant l'année de référence par l'entreprise pour l'ensemble de ses établissements et figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (imprimé D.A.D.S.1). Par « rémunération brute », il faut entendre le montant de la rémunération avant la déduction des cotisations salariales de sécurité sociale et de chômage et des autres retenues (CSG, retraite complémentaire...). Les cotisations patronales n'entrent pas dans l'assiette de participation à la formation professionnelle continue.

Pour l'essentiel, les modalités de calcul sont celles applicables aux cotisations de sécurité sociale.

Sont donc notamment inclus dans la masse salariale :

- les rémunérations versées aux titulaires de contrats à durée indéterminée et de contrats à durée déterminée (heures supplémentaires, heures complémentaires, indemnités de congés payés, heures de formation rémunérées) ;
- les rémunérations versées aux titulaires :
 - de contrats de professionnalisation
 - de contrats d'apprentissage
 - de contrats initiative-emploi
 - de contrats jeunes
 - de contrats d'insertion dans la vie sociale ;
 - de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ;
 - de contrats nouvelle embauche (CNE)
 - de contrats d'avenir ;
 - de contrats RMA (CIRMA) ;
- les rémunérations versées aux salariés permanents ou non des associations intermédiaires, des entreprises et structures d'insertion par l'économique ;
- les avantages en nature ;
 - les primes liées à la fonction (prime d'assiduité, de vacances, de 13^e mois...)
 - les primes liées à des circonstances familiales (naissance, mariage...)
 - les indemnités de départ volontaire à la retraite ;
 - les indemnités compensatrices de préavis ;
 - la contribution patronale et celle du CE relatives à l'acquisition de chèques vacances au bénéfice de certains salariés ;
- les sommes versées aux stagiaires (stage obligatoire ou non) au-delà de 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée.

Sont donc notamment exclus de la masse salariale :

- les rémunérations versées aux titulaires de contrats emploi-solidarité et aux bénéficiaires de contrats emplois consolidés ;
- l'allocation-formation ;
- les sommes ayant le caractère de dommages-intérêts (indemnités de licenciement ou indemnités consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle...)
- la part contributive légale des employeurs à l'acquisition des titres-restaurants pour les salariés ;
- les indemnités forfaitaires pour le remboursement des frais professionnels, dans la limite des plafonds définis par l'ACOSS ;
- les indemnités de mise à la retraite par l'employeur ;
- la prime légale de transport (région parisienne) ;
- la fraction du salaire des apprentis exonérée des charges sociales ;
- les honoraires qui n'ont pas le caractère d'un salaire au sens fiscal ;
- les sommes versées aux stagiaires en entreprise (faisant l'objet d'une convention dans la limite de 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré).

4 Le calendrier des 3 appels à cotisation

Les modalités de versement

➔ Les adhérents d'Unifaf reçoivent deux demandes d'acompte de cotisation « Plan de formation » au cours de l'année, payables au 15 mai et au 15 octobre. Chaque acompte est calculé sur la base de 35% de la cotisation Plan de l'année précédente. Un bordereau annuel permet de régulariser – en tenant compte des versements antérieurs – le montant de la participation annuelle de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Une date limite

➔ Le versement relatif à l'année de référence doit s'effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Ainsi le versement au titre de 2010 doit intervenir avant le 1^{er} mars 2011.

Un reçu libératoire

➔ Un reçu libératoire est délivré par Unifaf à chaque adhérent, mentionnant les sommes effectivement versées au titre de l'année de référence. L'original du reçu doit être conservé par l'entreprise au moins dix ans ; il ne doit pas être joint à la déclaration n° 2483 (dix salariés et plus) retraçant l'activité annuelle de formation de l'entreprise et remise à la recette des impôts (date limite de dépôt le 30 avril de chaque année).

