

Les « nouveaux » effectifs pris en compte en matière de formation professionnelle continue dans les GE

Vous avez été de nombreux GE à nous faire part ces derniers jours de récents échanges avec vos opérateurs de compétences (OPCO) concernant des changements intervenus quant aux modalités de prise de compte des effectifs en matière de formation professionnelle continue. Ces changements sont bien de nature à exclure les GE de plus de 50 salariés (permanents + mis à disposition) de la prise en charge de leurs actions de formation au titre du plan de développement des compétences.

Saisis de cette problématique, potentiellement lourde de conséquences pour certains d'entre vous, nous avons examiné la situation dans sa globalité pour en apprécier le bienfondé et la portée. **Notre analyse a été confirmée par le Ministère du Travail.** Décryptage.

1. Loi PACTE : les effets sur la détermination du taux de cotisation en matière de formation professionnelle continue

Les changements relatifs aux modalités de décompte des effectifs sont intervenus suite à l'entrée en vigueur de [la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019](#) relative à la croissance et la transformation des entreprises dite loi « PACTE » et notamment de son article 11.

Effectifs pris en compte dans un GE

La loi PACTE a introduit l'article [L. 6331-1A](#) dans le Code du travail lequel précise clairement que les effectifs du chapitre concernant la formation professionnelle sont calculés selon les règles issues de l'article [L. 130-1](#) du Code de la sécurité sociale.

Les effectifs évoqués au chapitre « Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (Articles L6331-1A à L6331-69) » du Code du travail **relèvent donc depuis la loi PACTE des règles de calcul issues du Code de la sécurité sociale.**

En conséquence, pour la détermination du taux de contribution (0.55 % ou 1 %) qui varie selon que l'entreprise compte plus ou moins de 11 salariés, l'effectif à retenir est l'effectif moyen exprimé en ETP calculé selon les règles du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire prenant en compte tous les salariés du GE, **salariés permanents et mis à disposition.**

Avant la loi PACTE, les effectifs étaient calculés selon les règles du Code du travail. Ainsi, pour les GE, il était fait application de l'article [L. 1253-8-1](#) du Code du travail, excluant du calcul les salariés mis à disposition.

De nombreux OPCO continuent, à tort, d'appliquer les règles de calcul des effectifs selon le Code du travail, ce qui a largement entretenu le flou, notamment pour les GE.

Entrée en vigueur – prise d'effet

La loi PACTE a produit ses effets dès le 1^{er} janvier 2020. Pour autant, de nombreux aménagements étaient prévus, notamment avec des règles transitoires.

Elle a par ailleurs introduit des règles d'atténuation sur les conséquences des franchissements de seuil (atténuation des « effets de seuils ») en prévoyant notamment un gel de 5 ans avant la prise d'effet des conséquences d'un changement de seuil.

BONUS - FOCUS PRATIQUE

Pour déterminer le taux de cotisation, la loi précise que le décompte des 5 ans commence dès l'année 2019. Les effectifs de l'année 2019 relevaient bien des modalités de calcul du Code du travail à cette date. L'entrée en vigueur de la loi PACTE n'a pas eu d'effet rétroactif sur ce point. Cela signifie donc que les GE **doivent ne retenir que les effectifs des permanents pour l'année 2019**. Toutefois, dès 2020, les GE doivent retenir l'effectif sécurité sociale, soit tous les salariés (permanents et mis à disposition).

Exemple pratique : un GE composé de moins de 11 salariés permanents (en ETP) en 2019 mais qui compte plus de 11 salariés (en ETP, effectif moyen sécurité sociale) en 2020 verra donc la première année de franchissement du seuil de 11 salarié prise en compte en 2020. Ce n'est qu'après 5 années consécutives à plus de 11 salariés (en ETP, effectif moyen sécurité sociale) que le taux des plus de 11 salariés lui sera appliqué, soit au 1^{er} janvier 2025.

2. Loi PACTE : les effets sur la prise en charge du plan de développement des compétences par les OPCO

Effectifs pris en compte dans un GE

Lorsque la structure atteint le seuil de 50 salariés, l'OPCO ne prend plus en charge le plan de développement des compétences. La question de l'effectif pris en compte mais aussi celle de la prise d'effet de la mesure sont capitales.

Les règles régissant les effectifs pris en compte pour le plan de développement des compétences vont suivre les mêmes règles que celles déterminant le taux de cotisation.

Il s'agit donc des effectifs exprimés en ETP, selon les dispositions du Code de la sécurité sociale incluant les salariés mis à disposition.

Entrée en vigueur – prise d'effet

Contrairement au taux de contribution, **il n'existe aucun gel des effets de seuil** concernant le plan de développement des compétences. Le changement est d'application immédiate.

Concrètement, dès lors que la structure atteint ou dépasse 50 salariés exprimés en ETP selon les règles de la sécurité sociale (soit les salariés permanents ET les salariés mis à disposition), dès l'année civile qui suit, l'OPCO ne prendra plus en charge le plan de développement des compétences.

3. L'analyse de la situation

La situation paraît tout à fait claire sur le plan juridique. Actuellement, avec l'application du gel de 5 ans, aucun GE n'a encore pu « subir » les effets d'un changement de taux de cotisation. **Mais attention, il faudra tout de même s'y préparer avec potentiellement des premiers changements au 1^{er} janvier 2024 mais en majorité au 1^{er} janvier 2025.**

Cependant, concernant le plan de développement des compétences, la mesure étant d'application immédiate, elle aurait déjà pu produire ses effets depuis le 1^{er} janvier 2020.

Alors pourquoi les OPCO ne communiquent que maintenant ?!

Après examen, aucune justification légale ne fonde cette temporalité. Notre conclusion est qu'il s'agit de la conséquence du passage de la formation professionnelle continue en DSN depuis le 1^{er} janvier 2022.

Jusqu'alors, la situation restait floue, les OPCO n'ayant ni réellement mesuré les changements en matière de GE ni anticipé les effets de la loi PACTE. Après une année de déclaration, les données ont pu être exploitées et les franchissements de seuil constatés avec les conséquences qu'ils impliquent.

De nombreuses problématiques se posent alors : Est-ce irrévocable ? Quid des prises en charge accordées alors que l'effectif de 50 était déjà atteint ? Y a-t-il des risques de redressement ? Quelles actions possibles ?

Face à cette situation combinée avec les conséquences de la sectorisation grandissante des OPCO par branches impliquant des refus et des baisses drastiques de prises en charge des formations pour les salariés mis à disposition par les GE, le CRGE a pris contact avec le Ministère du Travail pour discuter de ces problématiques, proposer des solutions et évoquer les alternatives. Nous vous tiendrons informés des suites de ces échanges.

Le service juridique du CRGE

juridique@crge.com