



## QUESTIONS REPONSES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DES OPCA

## Sommaire

<b><u>1 – Nouveaux agréments des OPCA</u></b>	Pge 7
<b>Question 1.1 : Quelle procédure doit-on suivre pour demander le nouvel agrément d'un OPCA ?</b>	<b>Pge 7</b>
<b>Question 1.2 : Peut-on envisager des dérogations au seuil de 100 millions d'euros nécessaire pour obtenir un nouvel agrément ?</b>	Pge 7
<b>Question 1.3 : Pour le calcul du seuil de 100M€, les contributions des congés individuels de formation sont-elles à prendre en compte pour les organismes ne relevant pas du champ des accords interprofessionnels ?</b>	Pge 8
<b>Question 1.4 : Jusqu'à quelle échéance un accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé peut-il être conclu ?</b>	Pge 8
<b>Question 1.5 : quelle procédure s'applique aux accords fondateurs des OPCA ? Ces accords doivent-ils être étendus ?</b>	Pge 9
<b>Question 1.6 : A quel moment l'OPCA doit-il mettre en œuvre la nouvelle section 10 à moins de 50 salariés ?</b>	Pge 9
<b>Question 1.7 : un accord constitutif peut-il porter sur le regroupement opéré entre un organisme relevant du champ des accords interprofessionnel et un organisme situé hors du champ de ces accords?</b>	Pge 10
<b>Question 1-8 : Lorsqu'un secteur professionnel situé hors du champ des accords interprofessionnels s'associe avec un secteur professionnel relevant du champ des accords interprofessionnels pour désigner un OPCA, qu'advient-il de l'agrément au titre du CIF ?</b>	Pge 10
<b>Question 1-9 : Dans quelles conditions peuvent se regrouper des organismes ne relevant pas du même régime de TVA ?</b>	Pge 10
<b>Question 1-10 : Sous quelle forme peut s'exercer l'accueil de branches professionnelles au sein d'un organisme paritaire ?</b>	Pge 11
<b>Question 1-11 : Comment se met en œuvre la délégation de gestion au sein d'un OPCA ?</b>	Pge 12
<b>Question 1-12 : Comment s'effectue la répartition du patrimoine des anciens OPCA aux termes des regroupements opérés?</b>	Pge 13

<b>Question 1-13 : En cas de regroupement entre deux organismes, la procédure de dévolution prévue pour les biens d'un OPCA à l'autre s'applique-t-elle aux contrats de travail ?</b>	Pge 13
<b>Question 1-14 : De quelle manière les OPCA nouvellement agréés au 1<sup>er</sup> janvier 2012 seront en mesure de financer les formations avant la perception au 1<sup>er</sup> mars 2012 des contributions des employeurs.</b>	Pge 13
<b>Question 1-15 : Comment va se dérouler la collecte 2012 assise sur la masse salariale 2011 de la contribution des employeurs.</b>	Pge 14
<b>Question 1-16 : Un OPCA qui demandera le renouvellement de son agrément devra-t-il procéder aux opérations de dévolution de son patrimoine.</b>	Pge 14
<b><u>2- L'élargissement des missions des OPCA en matière de conseils aux entreprises</u></b>	Pge 14
<b>Question n° 2-1 : Le droit à la concurrence est-il applicable aux missions des OPCA ?</b>	Pge 14
<b>Question n° 2-2 : Quelles règles doit respecter l'organisme qui externalise certaines de ses missions (diagnostic, prestations GPEC....) ?</b>	Pge 15
<b>Question n° 2.3 : Quelles missions peuvent-elles être réalisées directement par l'organisme ?</b>	Pge 16
<b>Question n° 2.4 : L'OPCA peut-il vendre les prestations de service?</b>	Pge 16
<b>Question n° 2.5 : L'OPCA peut-il proposer à l'entreprise plusieurs formes d'adhésion, moyennant un tarif à la carte, selon le niveau de prestations de service proposées ?</b>	Pge 17
<b><u>3- L'élargissement des missions des OPCA en matière de qualité de l'offre de formation</u></b>	Pge 17
<b>Question n° 3.1 : En matière d'achat de formation, sous quelles conditions l'OPCA relève t-il du droit de la concurrence ?</b>	Pge 17
<b>Question 3.2 : Un OPCA peut-il mettre en place une procédure de labellisation ?</b>	Pge 17
<b>Question 3.3 : comment mettre en œuvre les dispositions du 2° de l'article R. 6332-23 du code du travail concernant l'obligation de publier la liste des organismes de formation bénéficiaires des fonds de l'organisme collecteur ainsi que le montant pour chacun des organismes ?</b>	Pge 18

<b><u>4- Gestion des ressources des OPCA</u></b>	Pge 18
<b>Question 4.1 : Concrètement, comment doit fonctionner la nouvelle section plus de 10 à moins de 50 salariés du plan de formation?</b>	Pge 18
<b>Question n° 4-2 : Comment s'opère la mutualisation des versements des employeurs de 10 salariés à moins de 50 salariés ?</b>	Pge 19
<b>Question 4-3 : Quel est le régime juridique applicable aux contributions de nature conventionnelle ?</b>	Pge 19
<b>Question 4.4 : La création d'une obligation conventionnelle ayant pour objet le financement de dispositifs de formation professionnelle non prévus par le code du travail est elle autorisée ?</b>	Pge 20
<b>Question 4-5 : Comment considérer les ressources de nature conventionnelle dans l'appréciation du seuil réglementaire de 100 millions d'euros ?</b>	Pge 21
<b>Question 4-6 : En est-il de même s'agissant des contributions destinées à être reversées au FPSPP ?</b>	Pge 21
<b>Question n° 4-7: La loi conserve une distinction entre fonds d'assurance et de formation et OPCA tout en leur donnant un objet social identique. Existe-t-il une différence de nature entre un fonds d'assurance formation et un organisme paritaire collecteur agréé?</b>	Pge 22
<b><u>5 - Mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la comptabilité des OPCA</u></b>	Pge 22
<b>Question 5.1 : Les OPCA doivent-ils anticiper la mise en œuvre d'une comptabilité analytique ?</b>	Pge 22
<b>Question 5.2 : Qu'entend-on par répartition des dépenses relatives aux frais d'information et de gestion et aux frais de missions au prorata des collectes de chaque agrément ?</b>	Pge 23
<b>Question 5.3: La réglementation prévoit-elle des dispositions particulières pour les DOM ?</b>	Pge 23
<b>Question : 5.4 : Un OPCA peut-il également collecter la taxe d'apprentissage ?</b>	Pge 23
<b><u>6 - Nouvelles modalités de mise en œuvre des frais d'information et de gestion et des frais de mission</u></b>	Pge 24
<b>Question 6.1 : Pourquoi le décret prévoit-il des frais de mission ? Relèvent-ils de la convention d'objectifs et de moyens ?</b>	Pge 24

<b>Question n° 6.2 : Comment est fixée la part variable ?</b>	Pge 24
<b>Question n°6-3 : Pourquoi les coûts de diagnostic sont intégrés dans les frais de mission des OPCA ? Ces prestations peuvent –elles être réalisées directement par l’OPCA ?</b>	Pge 24
<b>Question n° 6-4 : Comment distinguer les frais d’information générale, compris dans les frais de gestion et d’information, des frais d’information-conseil prévus dans les frais de mission des OPCA ?</b>	Pge25
<b>Question n°6-5: Y a –t-il un taux de part variable spécifique aux organismes agréés au titre du congé individuel de formation ?</b>	Pge 25
<b>Question n° 6-6 : Quel est le niveau des frais d’information et de gestion et des frais de mission ?</b>	Pge 26
<b>Question n° 6-7 : Quel sera la contenu des conventions d’objectifs et de moyens ?</b>	Pge 26
<b>Question n° 6-8 : Quel régime de plafonnement de frais d’information et de gestion est applicable avant la mise en œuvre des contrats d’objectifs et de moyens ?</b>	Pge 26
<b>Question n° 6-9 : que se passe t-il si l’OPCA ne respecte pas les niveaux de frais prévus dans la convention d’objectifs et de moyens ?</b>	Pge 26
<b><u>7- Gestion paritaire des OPCA</u></b>	Pge 27
<b>Question n°7.1 : Paritarisme et délégation de gestion à une organisation patronale : quel est le minimum paritaire exigée et les options laissées par les pouvoirs publics aux partenaires sociaux ?</b>	Pge 27
<b>Question n°7-2 : Quelles sont les règles que doit prendre en compte l’accord constitutif de l’OPCA nouvellement créé, notamment dans le cadre de son organisation et de son fonctionnement ? Quelles sont les compétences respectives du Conseil d’administration de l’OPCA, des sections professionnelles prévues à l’article R. 6332-16 du code du travail et des délégataires de gestion prévus à l’article R. 6332-17?</b>	Pge 27
<b>Question n°7-3 : Les règles relatives à l’incompatibilité entre un mandat d’administrateur d’une structure paritaire et des responsabilités dans le domaine de la formation s’applique-t-elle au périmètre strict du Conseil d’Administration d’un OPCA ou concerne-t-elle également les structures délégataires non paritaires ?</b>	Pge 30
<b>Question n°7-4 : Dans quel cas, le rapport spécial du commissaire aux comptes doit-il mentionner le cumul de fonction d’administrateurs ou de salarié.</b>	Pge 30
<b>Question n°7-5 : Quelles sont les instances de l’OPCA pour lesquelles une autorisation d’absence des salariés est</b>	Pge 30

<b>de droit ?</b>	
<b><u>8- Portabilité du DIF et rôle des OPCA</u></b>	Pge 31
<b>Question 8-1 : Comment se met en œuvre la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-17 du code du travail en cas de licenciement du salarié non consécutif à une faute lourde ?</b>	Pge 31
<b>Question 8-2 : Sous quelle forme se déroule la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-17 du code du travail en cas de démission ?</b>	Pge 31
<b>Question 8-3 : Comment se met en œuvre la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-18 du code du travail pour un demandeur d'emploi.</b>	Pge 31
<b>Question 8-4 : Sous quelle forme est mobilisé le droit individuel à la formation lorsque son bénéficiaire relève d'une convention de reclassement personnalisée ou d'un contrat de transition professionnelle</b>	Pge 32
<b>Question 8-5 : Comment se déroule la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-18 du code du travail pour un salarié qui fait sa demande auprès d'un nouvel employeur ?</b>	Pge 32
<b><u>9- application de dispositions relevant de l'ANI du 7 octobre 2009 et non prévues par la loi</u></b>	Pge 34
<b>Question 9.1 - Comment l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 7 octobre 2009 peut-il être mis en œuvre par les OPCA ?</b>	Pge 34

Question	Réponse
<b>1 - Nouveaux agréments des OPCA</b>	
<p><b>Question 1.1 : Quelle procédure doit-on suivre pour demander le nouvel agrément d'un OPCA ?</b></p>	<p>La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 a prévu que la validité des agréments en cours expirait au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au plus tard dans le cadre du regroupement des organismes.</p> <p>Quatre critères étaient jusqu'à la réforme pris en compte pour agréer un organisme (capacité financière, organisation territoriale, aptitude à assurer les missions compte tenu des moyens et services de proximité). Le législateur a ajouté deux autres critères que constituent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le mode de gestion paritaire</li> <li>- et l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques prévue à l'article L. 6332-1-2.</li> </ul> <p>Il a en outre précisé le critère relatif à l'organisation en mentionnant la cohérence du champ d'intervention géographique et professionnelle.</p> <p>Afin de permettre aux partenaires sociaux de mieux appréhender les critères pris en compte par l'administration pour agréer l'organisme nouvellement constitué, et notamment les critères introduits par la loi, la composition du dossier de demande d'agrément va faire l'objet d'un arrêté publié au cours du mois de mai 2011.</p> <p>Un dossier type téléchargeable sur le site <a href="http://www.emploi.gouv.fr">www.emploi.gouv.fr</a> sera transmis à tout organisme paritaire collecteur sollicitant le nouvel agrément pour lui permettre d'établir sa demande.</p> <p>Ce document précisera l'ensemble des éléments permettant à l'Etat de fonder son jugement quant à l'appréciation des différents critères prévus par les dispositions législatives.</p> <p>Tous les organismes nouvellement constitués sont concernés par cette procédure.</p>
<p><b>Question 1.2 : Peut-on envisager des dérogations au seuil de 100 millions d'euros nécessaire pour obtenir un nouvel agrément ?</b></p>	<p>Les nouvelles dispositions réglementaires introduites par le décret n°2010-1116 du 22 septembre 2010 relatives aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue prévoient, pour les organismes agréés au titre du plan de formation et de la professionnalisation, un seuil minimal de collecte de 100M€.</p> <p>En outre, la nouvelle réglementation a supprimé toute possibilité de dérogation sur ce point, témoignant ainsi de la volonté du législateur de voir le nombre d'organismes professionnels diminuer fortement,</p>

	<p>comme indiqué en amont de la réforme.</p> <p>Cet accroissement significatif du seuil minimal de collecte répond notamment à la volonté du législateur de développer, auprès des très petites et moyennes entreprises, un service de proximité efficace, processus facilité par les mutualisations de certaines opérations au sein des organismes concernés.</p> <p>Ces dispositions visent à améliorer l'accès à la formation des salariés de ces entreprises, présentant les plus grands besoins d'appui pour accéder à la formation.</p> <p>Il appartient donc aux organisations syndicales et professionnelles de bien intégrer ce point pour être en capacité de déposer un dossier d'agrément auprès de l'administration avant la date limite du 1<sup>er</sup> septembre 2011.</p> <p>Il n'y a donc aucune dérogation possible au seuil minimal de collecte, fixé à l'article R.6332-9 du code du travail à 100 millions d'euros, et à la date limite de dépôt du dossier de demande d'agrément auprès de la DGEFP, fixée par la réglementation au 1<sup>er</sup> septembre 2011.</p>
<p><b>Question 1.3 : Pour le calcul du seuil de 100M€, les contributions des congés individuels de formation sont-elles à prendre en compte pour les organismes ne relevant pas du champ des accords interprofessionnels ?</b></p>	<p>Si la loi laisse aux organismes ne relevant pas du champ des accords interprofessionnels la possibilité de gérer la contribution des congés individuels de formation, elle n'a pas entendu intégrer les fonds ainsi collectés dans le calcul du seuil minimum de 100millions d'euros.</p> <p>Ainsi, conformément aux dispositions de l'article R6332-9 du code du travail, ce seuil s'apprécie à partir du montant estimé des collectes annuelles réalisées au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation.</p> <p>Ce seuil exclut donc, en application de la réglementation, les contributions éventuellement reçues par l'organisme au titre du congé individuel de formation.</p>
<p><b>Question 1.4 : Jusqu'à quelle échéance un accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé peut-il être conclu ?</b></p>	<p>Le décret du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA (art. 48) précise que les dossiers de demande d'agrément doivent être déposés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2011 pour pouvoir collecter les contributions exigibles avant le 1<sup>e</sup> mars 2012.</p> <p>L'examen du dossier de demande d'agrément, au sein duquel devra être justifiée la 1<sup>ère</sup> condition relative à la capacité à collecter plus de 100 millions d'euros, se fera donc sur la base de prévisions étayées.</p> <p>Une demande non fondée sur des prévisions réalistes d'atteinte du seuil réglementaire ne pourra pas faire l'objet d'un agrément.</p>

	<p>Il appartient donc aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord de s'assurer du bien-fondé du respect du seuil règlementaire de collecte avant de conclure l'accord constitutif de l'organisme et de déposer le dossier de demande d'agrément résultant de la signature de l'accord.</p> <p>Par ailleurs, il convient de rappeler que l'article R. 6332-13 du code du travail prévoit que l'agrément d'un OPCA est retiré lorsque, pendant deux années consécutives, le seuil minimum de collecte n'est pas atteint.</p>
<p><b>Question 1.5 : quelle procédure s'applique aux accords fondateurs des OPCA ?</b></p> <p><b>Ces accords doivent-ils être étendus ?</b></p>	<p>L'article L. 6332-1 du code du travail prévoit que l'agrément des organismes collecteurs paritaires est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et ce conformément aux conditions de validité des accords collectifs de travail fixées aux articles L. 2231-1 et suivants, ainsi qu'aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail.</p> <p>L'accord constitutif d'un OPCA ou d'un FAF crée l'organisme. Cependant, pour pouvoir remplir les missions prévues par la loi, cet organisme doit être agréé par les pouvoirs publics. Cet agrément l'autorise à remplir les missions encadrées par la loi, sur la base de certaines conditions (cf. question 1-1).</p> <p>L'organisme est ainsi soumis à la procédure d'agrément prévue à la sous-section 1 du chapitre 2 du titre 3 du livre 3 de la partie 6 du code du travail. L'agrément constitue donc l'acte juridique donnant aux OPCA l'autorisation de collecter et de gérer les contributions des entreprises.</p> <p>Au sens strict, les accords fondateurs des OPCA doivent faire l'objet d'une procédure d'agrément et non pas d'extension.</p> <p>En effet, à la différence de l'agrément, l'extension est l'acte administratif qui rend obligatoire un accord pour tous les employeurs et salariés compris à l'intérieur de son champ d'application professionnel et territorial.</p> <p>Ainsi, si les accords fondateurs des FAF et des OPCA prévoient également des modalités financières créant une obligation à la charge des employeurs relevant du champ d'application de l'accord, il reviendra aux organisations signataires de solliciter la procédure d'extension de cet accord pour créer une obligation, pour tous les employeurs relevant de ce champ professionnel, de verser auprès de l'OPCA les contributions décidées par voie conventionnelle.</p>
<p><b>Question 1.6 : A quel moment l'OPCA doit-il mettre en œuvre la nouvelle section 10 à moins de 50 salariés ?</b></p>	<p>Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les agréments relatifs au plan de formation des employeurs seront délivrés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de la section moins de dix salariés,</li> <li>- de celle de plus de dix et moins de cinquante salariés</li> </ul>

	<p>- et de celle de plus de cinquante salariés.</p> <p>Il appartiendra donc aux OPCA de prévoir la création de cette nouvelle section lors du dépôt de leur demande d'agrément.</p> <p>Par ailleurs, la mise en œuvre des sections plus de dix et moins de cinquante salariés et plus de cinquante salariés fera l'objet d'un développement particulier dans le plan comptable rénové des OPCA et du FPSPP suite aux échanges du groupe de travail organisé sous la présidence de l'autorité des normes comptables.</p> <p>Sous réserve de l'adoption définitive de l'arrêté de modification de ce plan comptable, les deux sections seront mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et procéderont à la répartition des contributions versées par les employeurs avant le 1<sup>er</sup> mars 2012 et assis sur les salaires perçus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011.</p>
<p><b>Question 1.7 : un accord constitutif peut-il porter sur le regroupement opéré entre un organisme relevant du champ des accords interprofessionnel et un organisme situé hors du champ de ces accords?</b></p>	<p>Un tel rapprochement peut être envisagé (sous réserve du respect des dispositions générales de droit commun) des lors que la condition de la cohérence professionnelle entre les secteurs professionnels considérés est remplie.</p> <p>L'intérêt de tels regroupements est de permettre en effet aux entreprises relevant des secteurs professionnels concernés de disposer d'un seul OPCA afin de mettre en œuvre des politiques de formation désormais communes.</p>
<p><b>Question 1-8 : Lorsqu'un secteur professionnel situé hors du champ des accords interprofessionnels s'associe avec un secteur professionnel relevant du champ des accords interprofessionnels pour désigner un OPCA, qu'advient-il de l'agrément au titre du CIF ?</b></p>	<p>Lorsque ces deux secteurs se regroupent pour créer un OPCA de branche, un agrément distinct au titre du CIF auparavant accordé à l'ancien OPCA du « hors champ » pourra être donné à la nouvelle structure pour ce secteur professionnel « hors champ ».</p> <p>En revanche, si un secteur professionnel situé hors du champ des accords interprofessionnels désigne un OPCA interprofessionnel, les contributions des employeurs relevant de ce secteur et dues au titre du congé individuel de formation devront désormais être versées aux OPACIF interprofessionnels.</p>
<p><b>Question 1-9 : Dans quelles conditions peuvent se regrouper des organismes ne relevant pas du même régime de TVA ?</b></p>	<p>La Direction de la législation fiscale a été saisie par la DGEFP sur les conséquences fiscales, notamment en matière de TVA, des regroupements des OPCA qui, en l'état actuel de la législation, peuvent être soumis à un régime de TVA différent (assujettis ou exonérés).</p>

	<p>La DGEFP recherche avec la DLF une solution permettant de faciliter ces opérations conformément au souhait du législateur afin d'assurer une meilleure cohérence professionnelle et ce, dans le respect de l'esprit des textes régissant ladite taxe. Ce point, ainsi que d'autres concernant la fiscalité applicable aux droits de mutations entre OPCA, dans la perspective des rapprochements envisagés, font actuellement l'objet d'échanges avec le ministère concerné.</p> <p>D'ores et déjà, il ressort de nos premiers échanges avec la DLF que, dans l'hypothèse où un OPCA non assujéti à la TVA s'associerait avec un OPCA assujéti à la TVA, le régime des fonds collectés avant l'opération de fusion et non utilisés à cette date ne sera pas remis en cause (aucune régularisation à opérer).</p> <p>Des précisions devraient être communiquées sur ce point très prochainement.</p>
<p><b>Question 1-10 : Sous quelle forme peut s'exercer l'accueil de branches professionnelles au sein d'un organisme paritaire ?</b></p>	<p>La suppression des agréments des OPCA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 doit conduire les organisations syndicales et professionnelles à conclure un nouvel accord, préalable indispensable à l'agrément des nouveaux OPCA, conformément aux dispositions de l'article 43 de la loi du 24 novembre 2009. Ces accords pourront prévoir que les secteurs professionnels concernés créeront un nouvel organisme paritaire, rejoindront un organisme paritaire collecteur relevant d'un champ professionnel ou enfin rejoindront un des deux organismes interprofessionnels.</p> <p>En effet, il peut être admis à ce stade que des organismes interprofessionnels puissent accueillir des branches professionnelles. Ces organismes sont donc compétents pour collecter les contributions des employeurs qui ne relèvent pas d'un accord de branche spécifique. Ils disposent également de la faculté de gérer les contributions d'employeurs qui relèvent des branches professionnelles et qui, aux termes d'accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, ont désigné l'un des deux OPCA interprofessionnels.</p> <p>Ces organisations syndicales peuvent également décider de rejoindre un OPCA de branche spécifique pour constituer un champ professionnel cohérent.</p> <p>Toutefois, la manière dont s'opère la gouvernance de ces entités au sein de ces OPCA doit être précisée en regard des dispositions législatives et réglementaires.</p> <p>Il convient de rappeler que les dispositions de l'article R6332-16 du code du travail disposent notamment que l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ainsi que les conditions de sa gestion. Sous réserve des dispositions des articles L.6332-3, L6332-3.1 et L6332-4, l'acte de constitution peut prévoir à cet effet l'existence de sections professionnelles. Les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par</p>

	<p>l'organisme collecteur paritaire sont toutefois mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et, au plus tard avant le 31 octobre de chaque année.</p> <p>Par conséquent, l'OPCA dispose de la capacité à créer des sections professionnelles qui déterminent, sous la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCA, les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit d'entreprises des branches professionnelles concernées au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation des employeurs de plus de cinquante salariés.</p> <p>A contrario, les contributions perçues au titre du plan de formation des employeurs de moins de cinquante salariés (section comptable des contributions des employeurs de moins de dix salariés et des employeurs de dix à moins de cinquante salariés) ne peuvent pas être gérées au sein d'une section professionnelle puisque ces fonds sont mutualisés dès réception par application des dispositions des articles L6332-3 et L6332-3-1. Il appartient donc au CA de l'OPCA, et à lui seul, de décider des orientations et des priorités de la politique conduite en faveur de ces entreprises sans que ces prérogatives puissent être amoindries, ces dispositions étant d'ordre public.</p> <p>En revanche, la section professionnelle peut faire toutes propositions qu'elle jugera utile, concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de cinquante salariés au conseil d'administration de l'OPCA.</p> <p>Ces sections professionnelles n'ont pas la personnalité morale.</p>
<p><b>Question 1-11 : Comment se met en œuvre la délégation de gestion au sein d'un OPCA ?</b></p>	<p>Les dispositions réglementaires prévoient dans l'article R.6332-17 que les organismes collecteurs paritaires peuvent conclure avec une ou plusieurs personnes morales relevant des organisations d'employeurs signataires de l'accord fixant le champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme collecteur (...) des conventions dont l'objet est de permettre de mettre en œuvre sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration paritaire tout ou partie des décisions des organismes.</p> <p>Il ressort donc de ces dispositions que les décisions de gestion de l'OPCA ne peuvent être prises que sous la responsabilité de son conseil d'administration. Le mandat de gestion confié à un délégataire ne saurait donc s'exercer de manière autonome.</p> <p>C'est ainsi que le dernier alinéa de l'article R6332-17 du code du travail dispose que ces personnes morales (...) transmettent chaque année au conseil d'administration de l'OPCA avec lequel elles ont conclu une telle convention, un rapport retraçant, selon les modalités définies par ce conseil, l'exécution des missions qui leur ont été confiées. (...)</p> <p>Le président du conseil d'administration de l'OPCA endosse donc la responsabilité des décisions de gestion prises dans ce cadre et celle-ci ne saurait être déléguée sous quelque forme que ce soit.</p>

	Seule cette délégation, sous cette forme et dans ces conditions est autorisée par la réglementation.
<b>Question 1-12 : Comment s'effectue la répartition du patrimoine des anciens OPCA aux termes des regroupements opérés?</b>	<p>Selon les dispositions de l'article R6332-20 du code du travail, les biens des organismes collecteurs paritaires agréés qui cessent leur activité sont dévolus à des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration.</p> <p>Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.</p> <p>Aussi, le transfert du patrimoine d'un OPCA qui serait amené à disparaître ne peut être effectué que si son conseil d'administration a effectivement désigné un autre OPCA comme bénéficiaire de cette dévolution. Si cette désignation n'a pas été effectuée, ce patrimoine est transféré au Trésor Public.</p> <p>Il convient toutefois de relever que cette désignation est subordonnée à une double condition:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un accord des pouvoirs publics,</li> <li>- l'agrément effectif de l'OPCA désigné.</li> </ul>
<b>Question 1-13 : En cas de regroupement entre deux organismes, la procédure de dévolution prévue pour les biens d'un OPCA à l'autre s'applique-t-elle aux contrats de travail ?</b>	<p>La question des effets du regroupement de plusieurs organismes sur les effectifs revêt deux aspects :</p> <p>1) Sur le plan juridique :</p> <p>En vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.</p> <p>2) Sur le plan pratique, l'expérience passée de la restructuration de l'appareil de collecte a permis d'ajuster progressivement les effectifs aux besoins :</p> <p>En effet, lors du dernier regroupement de l'appareil de collecte, réalisé en 1995-1996, plus important que celui qui se profile (passage de 350 à 100 structures à l'époque contre une réduction prévisible de 98 à 50 structures à l'horizon 2012), l'AGEFAL avait créé une bourse de l'emploi.</p> <p>Par ailleurs, le non remplacement des départs en retraite a permis de réduire les sureffectifs.</p> <p>La convention d'objectifs et de moyens devra permettre d'appréhender la nature et le volume des sureffectifs éventuels et de parvenir à des solutions adaptées à la problématique sur le plan financier et sur la durée de la COM.</p>
<b>Question 1-14 : De quelle manière les OPCA</b>	Afin de pouvoir être opérationnel au 1 <sup>er</sup> janvier 2012, les OPCA doivent également pouvoir disposer des

<p><b>nouvellement agréés au 1<sup>er</sup> janvier 2012 seront en mesure de financer les formations avant la perception au 1<sup>er</sup> mars 2012 des contributions des employeurs.</b></p>	<p>ressources des anciens OPCA. A cet effet, il appartiendra aux organisations syndicales et professionnelles de prévoir une dévolution partielle qui fixera le montant des ressources et des engagements des anciennes structures qui seront transférés au nouvel OPCA afin d'éviter toute rupture de prise en charge entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars 2012.</p> <p>La dévolution définitive interviendra dans un second temps à l'issue de la publication des comptes des anciennes structures, de leur certification par le commissaire aux comptes et de leur adoption par l'ancien conseil d'administration.</p>
<p><b>Question 1-15 : Comment va se dérouler la collecte 2012 assise sur la masse salariale 2011 de la contribution des employeurs.</b></p>	<p>Les entreprises relevant d'un accord de branche applicable au 1er janvier 2012 devront effectuer le versement des contributions assises sur la masse salariale 2011 auprès de l'OPCA désignés par l'accord de branche à la condition que cet OPCA ait bénéficié d'un agrément à compter du 1er janvier 2012.</p> <p>Il convient dès lors que cet accord ait été étendu pour que toutes les entreprises relevant du secteur puissent effectuer le versement auprès de l'OPCA désigné.</p> <p>A défaut, ces entreprises ne seront pas liées par un accord de branche et donc leurs contributions devront être perçues par les deux organismes collecteurs interprofessionnels agréés au 1er janvier 2012 et qui devront être désignées par chacune de ces entreprises.</p>
<p><b>Question 1-16 : Un OPCA qui demandera le renouvellement de son agrément devra-t-il procéder aux opérations de dévolution de son patrimoine.</b></p>	<p>Comme l'indique l'article R6332-20 du code du travail, les biens des organismes collecteurs paritaires agréés qui cessent leur activité sont dévolus à des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration. Dans la mesure où les OPCA demanderaient le renouvellement de leur agrément dans le même périmètre géographique ou professionnel que l'agrément qui leur été accordé, il sera inutile, pour ce qui les concernent, de procéder dès lors aux opérations de dévolution prévues par les dispositions précédentes.</p>

## 2- L'élargissement des missions des OPCA en matière de conseils aux entreprises

<p><b>Question n° 2-1 : Le droit à la concurrence est-il applicable aux missions des OPCA ?</b></p>	<p>Si l'article L6332-1-1 attribue aux OPCA trois missions spécifiques, il apparaît toutefois que leur mise en œuvre doit conduire les responsables des organismes à faire preuve de la plus grande attention en regard des règles encadrant le droit de la concurrence.</p> <p>En effet, s'il est établi que les missions de collecte des contributions, de gestion administrative et financière des dossiers de formation pris en charge ne relèvent pas de la catégorie des activités de nature économique et que leur mise en œuvre ne saurait entraîner d'atteinte à la libre concurrence, il n'en va pas de même pour les nouvelles activités confiées par la loi aux OPCA.</p>
---	---

	<p>En effet, il ressort notamment que les activités de service et de conseil déployées par les OPCA en faveur des entreprises en matière de formation professionnelle reçoivent la qualification d'activités économiques et comme telles sont soumises à des règles particulières précisées ci-après.</p>
<p><b>Question n° 2-2 : Quelles règles doit respecter l'organisme qui externalise certaines de ses missions (diagnostic, prestations GPEC....) ?</b></p>	<p>Les OPCA, sont, en leur qualité de pouvoirs adjudicateurs, soumis à des obligations particulières en matière d'achat de prestation de formation professionnelle et de conseil aux entreprises.</p> <p>Par ailleurs, les OPCA sont dotés de la personnalité juridique.</p> <p>Enfin, leur activité consistant à financer la formation professionnelle a une finalité sociale et conduit à considérer qu'ils ont pour objet de satisfaire des besoins d'intérêt général autres qu'industriel et commercial.</p> <p>Compte tenu de ces trois conditions, ils entrent dans le champ d'application de l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.</p> <p>Ils sont donc, à ce titre, soumis aux obligations de publicité et de mise en concurrence conformément aux dispositions du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 pris pour l'application de l'ordonnance précitée.</p> <p>Plus précisément, après avoir estimé le coût du marché à passer selon les règles définies à l'article 11 du décret précité et défini ses besoins, l'organisme procède à une publicité permettant la présentation de plusieurs offres concurrentes lorsque le coût estimé est supérieur à 193 000 € HT (montant modifié par le décret 2009-1702 du 30 décembre 2009).</p> <p>Ces procédures peuvent être ouvertes ou restreintes, selon qu'elles sont ouvertes à tout opérateur ou qu'un certain nombre de candidats sont invités à participer après avoir été sélectionnés selon des critères objectifs et non discriminatoires. Elles doivent prendre l'une des formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appel d'offre,</li> <li>- Dialogue compétitif,</li> <li>- Procédures négociées,</li> <li>- Procédures de concours.</li> </ul> <p>L'article 10 du décret précité précise qu'au dessous du seuil de 193.000€ HT, les marchés sont passés selon des modalités librement définies par le pouvoir adjudicateur. (références : ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005 et décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005)</p>

<p><b>Question n° 2.3 : Quelles missions peuvent-elles être réalisées directement par l'organisme ?</b></p>	<p>Comme déjà mentionné précédemment, au sens du droit communautaire, les activités de service et de conseil concernant la formation professionnelle en faveur des entreprises doivent être qualifiées d'activité économique.</p> <p>Pour éviter toute entrave aux règles de la concurrence, qui serait constitutive d'une violation des règles du marché intérieur, les OPCA doivent externaliser ces activités. Cette externalisation prend la forme de marchés, passés en application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 et de son décret d'application n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 (cf. question n° 2-2).</p> <p>En revanche, comme indiqué dans la question 2.1, les activités de collecte et de gestion administrative des dossiers de formation ne ressortent pas de ces dispositions et peuvent être réalisées directement par les OPCA sans porter atteinte au droit de la concurrence.</p>
<p><b>Question n° 2.4 : L'OPCA peut-il vendre les prestations de service?</b></p>	<p>Un OPCA est un organisme agréé par l'Etat en vertu de l'article L. 6332-1 du code du travail et habilité à percevoir les contributions légales et conventionnelles des entreprises prévues en matière de développement de la formation professionnelle au chapitre 1<sup>er</sup> du titre III du livre 3<sup>ème</sup>. Selon l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les OPCA ont pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;</li> <li>- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;</li> <li>- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</li> </ul> <p>Il ne ressort pas des missions énoncées ci-dessus que les OPCA ont une compétence pour vendre des prestations de service.</p> <p>En outre, les ressources des OPCA sont limitativement définies à l'article R. 6332-21, la réglementation ne prévoyant aucune dérogation aux ressources susceptibles d'être reçues par l'organisme. Les ressources sont constituées par les contributions des employeurs et le cas échéant des concours financiers apportés par les collectivités publiques. Ainsi, tous produits issus de la commercialisation de services, quelle qu'en soit la nature ou la forme, se trouvent exclus des ressources que peut recevoir un OPCA.</p> <p>C'est pourquoi, la lecture combinée de ces dispositions permet de conclure qu'un OPCA ne peut en aucun cas vendre des prestations de service et augmenter ainsi ses ressources.</p>

<p><b>Question n° 2.5 : L'OPCA peut-il proposer à l'entreprise plusieurs formes d'adhésion, moyennant un tarif à la carte, selon le niveau de prestations de service proposées ?</b></p>	<p>En aucun cas, une contrepartie financière liée à la prestation d'un service par l'OPCA ne peut être demandée à l'entreprise.</p> <p>En effet, les services susceptibles d'être proposés aux entreprises par l'OPCA pour la mise en œuvre de la politique de formation des branches le composant sont financés par les seuls frais d'information, de gestion et de mission et donc sur une partie des contributions perçues.</p> <p>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, leur niveau sera discuté et arrêté avec l'Etat dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens. Ces frais ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un complément, quel qu'en soit la nature ou la forme, les dispositions prévoyant la convention d'objectif et de moyens étant d'ordre public.</p> <p>Dans une telle hypothèse, il ne s'agirait plus dès lors d'une contribution au titre de la formation professionnelle continue de la part de l'entreprise mais d'un revenu issu d'une activité à but lucratif, celui-ci étant exclu par les dispositions d'ordre public citées précédemment.</p>
--	---

### **3- L'élargissement des missions des OPCA en matière de qualité de l'offre de formation :**

<p><b>Question n° 3.1 : En matière d'achat de formation, sous quelles conditions l'OPCA relève-t-il du droit de la concurrence ?</b></p>	<p>Comme indiqué dans la réponse à la question n°2-2, les OPCA sont soumis, pour l'ensemble de leurs achats, à des règles particulières définies par l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 et son décret d'application n° 2005-1742 du 30 décembre 2005.</p> <p>Ils doivent ainsi respecter les obligations de publicité et de mise en concurrence prévues par ces textes, pour tout achat de formation professionnelle. Les OPCA ne sont pas soumis à de telles obligations dans le cadre de leurs missions traditionnelles de collecte des contributions et de gestion administrative et financières des dossiers de formation pris en charge.</p>
<p><b>Question 3.2 : Un OPCA peut-il mettre en place une procédure de labellisation ?</b></p>	<p>Aux termes des dispositions de l'article R6332-23 du code du travail, les organismes collecteurs paritaires agréés doivent déterminer leurs priorités de financement.</p> <p>Dans ce cadre, ces organismes ont la possibilité de mettre en place une procédure pouvant s'apparenter à une forme de « labellisation » sous certaines conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tout d'abord, cette labellisation ne peut porter que sur des actions de formation relatives à un domaine précisément identifié et non sur l'activité générale d'un organisme de formation.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette condition implique la publication d'un cahier des charges précis relatif à l'action de formation qu'il s'agit de labelliser. Les conditions de publicité doivent permettre à tout organisme de se positionner. Les règles de sélection des actions labellisées doivent naturellement être transparentes.</li> </ul> <p>Dans la mesure où ces conditions sont respectées, rien n'interdit de mettre en œuvre une prise en charge préférentielle des actions ainsi sélectionnées, sous réserve que l'ensemble de ces éléments aient été validés par le conseil d'administration de l'OPCA.</p>
<p><b>Question 3.3 : comment mettre en œuvre les dispositions du 2° de l'article R. 6332-23 du code du travail concernant l'obligation de publier la liste des organismes de formation bénéficiaires des fonds de l'organisme collecteur ainsi que le montant pour chacun des organismes ?</b></p>	<p>La disposition introduite par le 2° de l'article R6332-23 du code du travail vise à renforcer le principe de transparence et notamment à permettre la diffusion d'une information détaillée concernant les rapports qu'entretiennent les OPCA avec les opérateurs de formation.</p> <p>Afin de permettre à cette mesure une application effective, la liste des organismes de formation publiée sur le site devra mentionner chaque année les cinquante plus importants bénéficiaires des fonds de l'OPCA perçus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédant la publication de la liste.</p>

<h4>4- Gestion des ressources des OPCA :</h4>	
<p><b>Question 4.1 : Concrètement, comment doit fonctionner la nouvelle section plus de 10 à moins de 50 salariés du plan de formation?</b></p>	<p>L'article L.6332-3-1 du code du travail crée une nouvelle section pour gérer la contribution du plan de formation des employeurs de plus de dix et de moins de cinquante salariés.</p> <p>Cette disposition, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, après la délivrance des nouveaux agréments des OPCA, vise à répondre au souci du législateur d'encourager le développement de la formation professionnelle dans les très petites et moyennes entreprises.</p> <p>Comme le prévoit ce même article, le fonctionnement de cette section sera similaire à celui de la section applicable aux contributions des entreprises de moins de 10 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les contributions sont mutualisées dès réception,</li> <li>- gestion au sein d'une section comptable particulière</li> <li>- pas de gestion par sections professionnelles.</li> </ul> <p>De plus, cette nouvelle section pourra prendre en charge des actions de formation à destination des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, permettant ainsi aux plus grandes entreprises de financer les actions des salariés des plus petites.</p>

<p><b>Question n° 4-2: Comment s'opère la mutualisation des versements des employeurs de 10 salariés à moins de 50 salariés ?</b></p>	<p>Les articles L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6331-55 prévoient la fixation d'une obligation minimum de financement de la formation professionnelle. Un employeur peut donc décider de verser volontairement des sommes allant au-delà de son obligation légale à un OPCA en application du principe de faveur.</p> <p>Cependant, il n'y a pas de distinction à opérer entre les versements selon qu'ils se situeraient au dessus ou au niveau de l'obligation légale. La mutualisation dès réception, applicable aux sections des contributions des entreprises de moins de 10 salariés et à celles de 10 à moins de 50 salariés, a ainsi vocation à s'appliquer à toutes les contributions, qu'elles soient perçues en application d'une disposition législative ou résultant d'un accord conventionnel.</p> <p>S'agissant des entreprises de plus de 50 salariés, les versements sont également mutualisés. Toutefois, dans l'hypothèse où des sections professionnelles seraient créées au sein de l'OPCA conformément aux dispositions du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article R.6332-16, cette mutualisation pourrait s'effectuer au sein de chaque section professionnelle.</p> <p>Toutefois, selon les nouvelles dispositions du décret précité, l'ensemble des fonds perçus au sein de toutes les sections professionnelles doivent être mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et, au plus tard, avant le 31 octobre de chaque année, conformément à la dernière phrase du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article précité. Cette date limite a en effet été avancée de deux mois par le décret du 22 septembre 2010 pour accroître les effets de la mutualisation.</p> <p>En d'autres termes, désormais, avant le 31 octobre de chaque année, la spécificité de gestion par section professionnelle disparaît au profit d'une gestion de toutes les contributions au sein de l'OPCA.</p>
<p><b>Question 4-3: Quel est le régime juridique applicable aux contributions de nature conventionnelle ?</b></p>	<p>En matière de formation professionnelle, la loi a prévu que les entreprises doivent consacrer un pourcentage minimum de leur masse salariale à la réalisation de dépenses de formation. Cette obligation varie selon l'affectation de ces dépenses : plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation.</p> <p>A ce titre, les partenaires sociaux peuvent prévoir des contributions conventionnelles dans la mesure où celles-ci sont conformes au cadre légal et réglementaire et financent bien les dispositifs contenus dans celui-ci.</p> <p>C'est ainsi que toute extension d'accord collectif s'apprécie en regard des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et que toute disposition, pour être étendue, n'est possible qu'in melius, c'est-à-</p>

	<p>dire dans un sens plus favorable au salarié.</p> <p>A titre d'exemple, l'extension de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle signé le 5 octobre 2009 par les partenaires sociaux ne peut être prononcé qu'après la publication des dispositions législatives (loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie) et réglementaires (décret n°2010-155 du 19 février 2010 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ou décret n°2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle).</p> <p>Dans la mesure où des accords collectifs prévoient la création de ressources conventionnelles destinées à assurer le développement de la formation professionnelle, les stipulations de cet accord ne pourront être étendues et donc opposables aux employeurs du champ considéré que si elles sont conformes aux dispositions légales et réglementaires. Elles sont dans ce cas de même nature que celles relevant de l'obligation légale.</p> <p>Par ailleurs, l'employeur impute la totalité des versements effectués auprès d'un OPCA dans sa déclaration 2483 et ceux-ci ont pour lui un caractère libératoire de son obligation de participation. De plus, un accord collectif ne peut obliger une entreprise à verser l'ensemble de sa contribution au titre du plan de formation à un seul OPCA, ce dernier ne peut être en capacité d'identifier des versements obligatoires qui iraient au-delà du taux légal.</p> <p>C'est la raison pour laquelle les états statistiques et financiers des OPCA ne font pas de différence de nature entre les fonds dits conventionnels et les autres. Le calcul des disponibilités excédentaires des OPCA s'apprécie ainsi globalement.</p> <p>Par conséquent, il apparaît que les ressources conventionnelles ne peuvent financer des dispositifs ne s'inscrivant pas dans le cadre des dispositions d'ordre public.</p>
<p><b>Question 4.4 : La création d'une obligation conventionnelle ayant pour objet le financement de dispositifs de formation professionnelle non prévus par le code du travail est elle autorisée ?</b></p>	<p>Un accord ou une convention prévoyant la création d'une contribution, au titre du développement de la formation professionnelle continue, pour un objet différent de ceux prévus par la législation applicable, ne peut être étendu et donc rendu opposables aux employeurs de son champ.</p> <p>En effet, dans un tel cas, l'obligation conventionnelle nouvellement créée, de nature différente de la contribution prévue par le code du travail, constitue une imposition de toute nature créée par voie d'accord collectif.</p> <p>Or, l'article 34 de la constitution prévoit qu'une telle disposition relève du champ législatif.</p> <p>Dans ce cas, les partenaires sociaux ne peuvent aller au-delà de leur compétence en créant une contribution sociale sur les salaires.</p> <p>Ainsi, cette proposition ne peut être envisagée, aucune disposition législative n'autorisant expressément la création d'une ou de plusieurs contributions conventionnelles permettant de remplir l'obligation fixée à</p>

	<p>l'article L. 6331-1 en sus des articles créant l'obligation légale. En effet, il ne peut être entendu par contribution conventionnelle que la fixation d'un taux supérieur au minimum légal et donc de stipulations <i>in melius</i>, en vertu du principe de faveur prévu à l'article L. 2252-1, destiné au financement des dispositifs prévus par le code du travail.</p> <p>A cet égard, il faut rappeler que la possibilité de mettre en œuvre une contribution conventionnelle créée par les partenaires sociaux pour le financement de la formation des intermittents du spectacle ou celle relative au financement du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics sont prévues par des dispositions législatives, respectivement aux articles L. 6331-55 et L. 6331-35 du code du travail.</p>
<p><b>Question 4-5 : Comment considérer les ressources de nature conventionnelle dans l'appréciation du seuil réglementaire de 100 millions d'euros ?</b></p>	<p>Le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 a modifié l'article R6332-9 du code du travail dispose désormais que « l'agrément des organismes collecteurs paritaires au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation n'est accordé que lorsque le montant estimé des collectes annuelles réalisées au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation est supérieur à cent millions d'euros. »</p> <p>Le décret précité a par ailleurs supprimé la possibilité de déroger à ces dispositions, prévue jusqu'alors à l'article R. 6332-10 du code du travail.</p> <p>Dans le prolongement des développements précédents, il apparaît que le seuil de collecte de 100M€ s'apprécie en tenant compte de l'ensemble des contributions reçues, quelle qu'en soit la nature et donc sans que soit exigé d'opérer de distinction entre les ressources relevant de l'obligation légale et celles de nature conventionnelles issus d'accords collectifs étendus destinées à assurer le développement de la formation professionnelle.</p> <p>En conséquence, ces sommes ainsi collectées rentrent dans le décompte du seuil réglementaire, quelle que soit la nature des contributions perçues, légale ou conventionnelle.</p>
<p><b>Question 4-6 : En est-il de même s'agissant des contributions destinées à être reversées au FPSPP ?</b></p>	<p>De la même manière, ces contributions ont bien fait l'objet d'une opération de collecte par l'OPCA. En tant que tel, l'ensemble des contributions reçues, quelle qu'en soit la destination, a bien vocation à rentrer dans le calcul des contributions permettant de vérifier l'atteinte du seuil réglementaire de 100 millions d'euros.</p>

<p><b>Question n° 4-7: La loi conserve une distinction entre fonds d'assurance et de formation et OPCA tout en leur donnant un objet social identique. Existe-t-il une différence de nature entre un fonds d'assurance formation et un organisme paritaire collecteur agréé?</b></p>	<p>Aux termes des dispositions législatives et réglementaires, il apparaît que les fonds d'assurances formation font partie des organismes collecteurs paritaires agréés. Les travaux préparatoires de la loi n°2009-1437 précisent d'ailleurs qu'il faut considérer que les fonds d'assurance-formation et les OPCA ont le même objet, les mêmes missions et le même mode de fonctionnement. C'est pourquoi les dispositions relatives aux fonds d'assurance-formation sont intégrées, au sein du code de travail, dans un chapitre général intitulé « organismes collecteurs agréés » et se situent dans le prolongement d'une section relative aux « dispositions générales » applicables aux organismes collecteurs.</p> <p>S'il est vrai qu'historiquement, les fonds d'assurances formation ont notamment été créés autour d'un principe de gestion paritaire, les dispositions actuelles du code du travail et réaffirmées par la loi du 22 novembre 2009 précisent que cette spécificité constitue désormais un principe général.</p> <p>En effet, le 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.6332-1 prévoit que l'agrément est notamment accordé aux organismes collecteurs paritaires en fonction de leur mode de gestion paritaire.</p> <p>Ce point est par ailleurs confirmé par la loi qui confie aux FAF et aux OPCA les mêmes missions prévues aux articles L.6332-1-1 et L.6332-7 du code du travail.</p> <p>Le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue a par ailleurs dissipé toute ambiguïté entre FAF et OPCA puisqu'il est désormais question d'organismes paritaires collecteurs agréés au titre du plan de formation.</p> <p>Aussi, il ne saurait exister de différences de nature avec les nouvelles structures issues des regroupements opérés sur la période 1993-1994 dès lors que la gestion paritaire devenait un principe de droit commun.</p>
--	--

## 5 - Mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la comptabilité des OPCA

<p><b>Question 5.1 : Les OPCA doivent-ils anticiper la mise en œuvre d'une comptabilité analytique ?</b></p>	<p>L'article R6332-8 du code du travail précise notamment que l'agrément des OPCA est subordonné à la mise en œuvre d'une comptabilité analytique. Par ailleurs, les conventions d'objectifs et de moyens qui seront signés entre chaque OPCA et l'Etat devront détailler les différentes composantes des frais de gestion, d'information et de mission des OPCA. Ceux-ci seront donc tenus de justifier la répartition de leurs frais indirects selon une clé de répartition.</p> <p>L'Autorité des normes comptables a confirmé dans le cadre des actuels travaux de rénovation du plan comptable des OPCA qu'elle n'avait pas compétence pour encadrer la comptabilité analytique de ces</p>
--	---

	<p>organismes. Toutefois, sous réserve de la publication de l'arrêté portant modification de ce plan, il est prévu que les OPCA renseignent dans l'annexe du bilan et du compte de résultat les comptes mouvementés et les règles d'affectation utilisées pour déterminer les frais de gestion, d'information et de mission.</p> <p>Les OPCA seront ainsi en capacité de justifier des clés de répartition utilisées pour répartir les différentes charges de gestion d'information ou de mission par activité.</p>
<p><b>Question 5.2 : Qu'entend-on par répartition des dépenses relatives aux frais d'information et de gestion et aux frais de missions au prorata des collectes de chaque agrément ?</b></p>	<p>L'article R. 6332-7 prévoit que les dépenses relatives d'information et de gestion et aux frais de missions s'effectue au prorata des collectes au titre de chaque contribution résultant de l'agrément. Cela impose donc la participation de chacun des agréments aux frais d'information et de gestion et aux frais de missions. Ces frais ne pourront donc peser sur un seul agrément. La participation se fera donc en fonction du montant de la collecte de chacun des agréments (plan -10, plan 10 à -50, plan +50 et professionnalisation, CIF CDI et CIF CDD), l'objectif étant d'éviter que les charges de gestion de l'OPCA ne soient prises en charge que par un seul agrément comme cela pouvait être le cas précédemment. Cela étant, au cours de l'élaboration de la convention d'objectifs et de moyens, une dérogation pourra être accordée en fonction d'éléments justificatifs probants fournis par l'organisme préalablement aux discussions dans ce cadre. (art. R. 6332-7)</p>
<p><b>Question 5.3: La réglementation prévoit-elle des dispositions particulières pour les DOM ?</b></p>	<p>La réglementation applicable aux DOM n'a pas été modifiée : la collecte au titre de la professionnalisation s'effectue au plan local par un organisme agréé sur le champ interprofessionnel hormis pour les OPCA relevant du hors champ et certains secteurs limitativement listés (agriculture, bâtiment et travaux publics). En conséquence, hormis ces dispositions spécifiques qui existaient déjà, aucune spécificité pour les DOM n'est prévue.</p>
<p><b>Question : 5.4 : Un OPCA peut-il également collecter la taxe d'apprentissage ?</b></p>	<p>Les modalités d'habilitation des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage sont prévues aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 du code du travail. Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un OPCA de demander un agrément à ce titre ou de signer une convention-cadre de coopération avec l'autorité administrative les habilitant à collecter les versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage des entreprises. Cependant, cette activité doit faire l'objet d'une section comptable spécifique totalement étanche des autres dispositifs gérés par l'OPCA et respectant les règles spécifiques de fonctionnement liées à l'agrément de ces organismes. Il ne saurait donc exister aucune opération financière entre cette section comptable et celles que l'OPCA met en œuvre pour répondre à ses obligations de droit commun.</p>

## 6 - Nouvelles modalités de mise en œuvre des frais d'information et de gestion et des frais de mission

**Question 6.1 : Pourquoi le décret prévoit-il des frais de mission ? Relèvent-ils de la convention d'objectifs et de moyens ?**

Le Conseil d'Etat a distingué parmi les frais, ceux nécessaires au fonctionnement de l'organisme, des frais constitutifs d'une offre de services déployée par l'organisme pour mettre en œuvre la politique définie par les partenaires sociaux en matière de formation professionnelle.

Ainsi, si les frais permettant le fonctionnement de l'OPCA sont constitués de la part fixe et de la part variable, l'addition de leur montant ne peut en aucun cas excéder le plafond global dont le niveau est fixé pour tous les OPCA par un arrêté du Ministre de la formation professionnelle. Le niveau de la part variable est fixé dans la convention d'objectifs et de moyens, conclue entre l'organisme et l'Etat.

Par ailleurs, les frais constitutifs de l'offre de service, au nombre de cinq types de frais, sont déterminés également dans la convention d'objectifs et de moyens.

Pour trois d'entre eux (frais d'observatoires, d'études et recherche et coûts de diagnostic), leur niveau ne doit pas excéder un plafond prévu par arrêté du Ministre de la formation professionnelle.

**Question n° 6.2 : Comment est fixée la part variable ?**

La part variable applicable aux OPCA, aux termes de l'article R. 6332-37-1, correspond à un taux, compris entre un minimum et un maximum, exprimé en pourcentage du rapport entre les décaissements des charges de formation et la collecte comptabilisée.

L'arrêté relatif au frais d'information et de gestion prévoit que l'assiette s'appuie sur la collecte comptabilisée, ce qui revient à appliquer le pourcentage convenu dans la convention d'objectifs et de moyens au montant des charges de formation de l'OPCA.

**Question n°6-3 : Pourquoi les coûts de diagnostic sont intégrés dans les frais de mission des OPCA ? Ces prestations peuvent-elles être réalisées directement par l'OPCA ?**

Contrairement au bilan de compétence, par exemple, le diagnostic ne constitue pas une action de formation, mais une prestation de conseil visant à permettre l'expression du besoin de formation de la part de l'entreprise.

Le Conseil d'Etat a par ailleurs considéré que ce type de frais ne constituait pas non plus une dépense d'information ou de gestion mais intégrait l'offre de services déployée par l'OPCA pour permettre l'expression des besoins de formation, particulièrement par les très petites et moyennes entreprises.

Ces prestations relevant à l'évidence du champ concurrentiel, il appartiendra à l'OPCA de les mettre en œuvre conformément aux procédures rappelées dans la réponse à la question n° 2.1

<p><b>Question n° 6-4 : Comment distinguer les frais d'information générale, compris dans les frais de gestion et d'information, des frais d'information-conseil prévus dans les frais de mission des OPCA ?</b></p>	<p>Ces deux frais visent à renseigner les employeurs sur les possibilités qui sont les leurs quant aux besoins de formation dans l'entreprise, qu'il s'agisse d'identifier ses besoins, de les accompagner ou de les satisfaire par la réalisation d'un plan de formation.</p> <p>Le caractère collectif ou non de l'information doit ainsi permettre de savoir sur quel type de frais imputer la dépense réalisée à ce titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une information générale, réalisée à destination de l'ensemble des adhérents de l'OPCA ou d'un groupe d'adhérents, relève des frais d'information générale ;</li> <li>- en revanche, une information individualisée, plus proche d'une prestation de conseil, sera imputée au titre des frais d'information -conseil.</li> </ul> <p>Dans les deux cas, le niveau de ces frais est déterminé par la convention d'objectifs et de moyens.</p> <p>En revanche, les règles relatives à la concurrence s'appliquent différemment selon que l'OPCA finance l'une ou l'autre de ces prestations. En effet, une prestation individualisée rentre dans le champ concurrentiel car elle peut être réalisée par d'autres organismes existants, alors que l'information collective peut être considérée comme une prestation relevant des missions d'intérêt général confiées à l'OPCA.</p>
<p><b>Question n°6-5: Y a –t-il un taux de part variable spécifique aux organismes agréés au titre du congé individuel de formation ?</b></p>	<p>Les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation n'ont pas de frais de mission, leurs frais se limitant aux frais d'information et de gestion.</p> <p>Cela étant, ils sont soumis aux dispositions relatives aux frais d'information et de gestion pour les dépenses prévues à l'article R. 6332-37.</p> <p>En tant que tel, les frais d'information et de gestion des OPACIFS sont soumis à un plafond global comprenant une part fixe et une part variable comme l'ensemble des OPCA.</p> <p>La part variable des OPACIFS comprend notamment les frais relatifs à l'accompagnement des salariés dans le choix de leur orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de leur projet. Le niveau fixé dans la convention d'objectifs et de moyens, comme pour les OPCA, sera compris entre un minimum et un maximum fixé par arrêté.</p> <p>En tout état de cause, le plafond de la part variable permettra aux OPACIF d'assurer les missions qui leur sont confiées et notamment l'accompagnement des salariés. La question de la cible et de la nature des prestations mises en œuvre dans ce cadre sera également importante pour garantir la pleine efficacité de l'action définie par les partenaires sociaux.</p>

<p><b>Question n° 6-6 : Quel est le niveau des frais d'information et de gestion et des frais de mission ?</b></p>	<p>La réglementation prévoit que l'ensemble des dépenses d'information, de gestion et de mission sont déterminés dans la convention d'objectifs et de moyens.</p> <p>Par ailleurs, l'article R. 6332-36 II (3°, 4° et 5°) prévoit que certains frais de mission sont déterminés dans la limite de plafonds fixés par arrêté du Ministre chargé de la formation professionnelle.</p> <p>L'arrêté fixant les différents plafonds relatifs aux frais d'information, de gestion et de missions a vocation à s'appliquer au nouveau système de frais matérialisé dans les conventions d'objectifs et de moyens à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.</p> <p>Ces taux doivent tenir compte du périmètre de chacun des frais concernés et donc des résultats des groupes de travail relatifs aux COM et au plan comptable (1<sup>er</sup> trimestre 2011) permettant notamment de clarifier la typologie des frais concernés et leur définition.</p>
<p><b>Question n° 6-7 : Quel sera la contenu des conventions d'objectifs et de moyens ?</b></p>	<p>Conformément au souhait des partenaires sociaux, la DGEFP a conduit une réflexion avec les représentants des partenaires sociaux et certains organismes paritaires collecteurs agréés sur le contenu des conventions d'objectifs et de moyens.</p> <p>Ces réunions ont abouti à une trame des futures conventions d'objectifs et de moyens.</p> <p>Le contenu de la convention doit ainsi permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'identifier clairement les spécificités des adhérents de l'OPCA, leur problématique en matière de formation, les priorités définies par les accords ou conventions de branche ou à défaut, par les administrateurs,</li> <li>- de déterminer des objectifs en adéquation avec les priorités identifiées,</li> <li>- de fixer le niveau des frais en adéquation avec les services proposés par l'OPCA pour permettre l'expression du besoin de formation, notamment des très petites et moyennes entreprises.</li> </ul> <p>Il importe donc que la convention d'objectifs et de moyens soit précise et permette d'appréhender ces éléments sur la base de données objectivées et communes à tous les OPCA.</p> <p>Ces travaux sont menés concomitamment avec ceux concernant l'élaboration du nouveau plan comptable afin de favoriser la cohérence des données.</p>
<p><b>Question n° 6-8 : Quel régime de plafonnement de frais d'information et de gestion est applicable avant la mise en œuvre des contrats d'objectifs et de moyens ?</b></p>	<p>Jusqu'à la signature des conventions d'objectifs et de moyens, les actuelles dispositions réglementaires relatives au plafonnement des frais d'information et de gestion continuent à s'appliquer pour l'ensemble des OPCA.</p>
<p><b>Question n° 6-9 : que se passe t-il si l'OPCA ne respecte pas les niveaux de frais prévus dans</b></p>	<p>Conformément aux dispositions de l'article R6332-37-6 du code du travail, en cas de dépassement des plafonds définis à l'article R.6332-37-1, le ministre chargé de la formation professionnelle adresse à</p>

<b>la convention d 'objectifs et de moyens ?</b>	l'organisme collecteur paritaire agréé signataire de la convention une mise en demeure motivée de présenter dans un délai d'un mois, ses observations écrites ou orales justifiant le montant du dépassement constaté. A défaut de justifications utiles dans le délai imparti, l'OPCA procède à un versement au Trésor public correspondant au montant du dépassement constaté.
--	--

<b>7- Gestion paritaire des OPCA</b>	
<p><b>Question n°7.1 : Paritarisme et délégation de gestion à une organisation patronale : quel est le minimum paritaire exigée et les options laissées par les pouvoirs publics aux partenaires sociaux ?</b></p>	<p>L'article R.6332-17 du code du travail qui a été examiné par la section sociale du conseil d'Etat laisse la possibilité aux OPCA de conclure avec une ou plusieurs personnes morales relevant des organisations d'employeurs (...) des conventions dont l'objet est de mettre en œuvre, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, tout ou partie des décisions de gestion des organismes.</p> <p>Afin de renforcer la transparence de la gestion et d'éviter de déresponsabiliser les instances délibérantes, ces dispositions font obligation à l'organisation patronale délégataire de rendre compte de l'exécution de sa mission chaque année au conseil d'administration.</p> <p>De plus les nouvelles dispositions du décret font obligation à ces délégataires de transmettre le rapport de gestion au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du FPSPP.</p> <p>Le décret du 22 septembre 2010 précise en outre que le délégataire doit également communiquer les frais de gestion, d'information et de mission afférents à l'exercice de sa mission.</p>
<p><b>Question n°7-2 : Quelles sont les règles que doit prendre en compte l'accord constitutif de l'OPCA nouvellement créé, notamment dans le cadre de son organisation et de son fonctionnement ?</b></p> <p><b>Quelles sont les compétences respectives du Conseil d'administration de l'OPCA, des sections professionnelles prévues à l'article R. 6332-16 du code du travail et des délégataires de gestion prévus à l'article R. 6332-17?</b></p>	<p>Un OPCA comprend plusieurs instances dont l'objet, les règles de fonctionnement sont encadrées. Ainsi, un OPCA comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le Conseil d'administration :</b></li> </ul> <p>Le Conseil d'administration de l'OPCA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure. En effet, l'OPCA est une personne morale dont la responsabilité de la gestion relève du Conseil d'administration. Il ne peut exister qu'un seul Conseil d'administration au sein d'un OPCA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Une ou plusieurs sections professionnelles :</b></li> </ul> <p>Les sections professionnelles ont pour vocation de permettre la mise en place d'une politique de branche</p>

spécifique en matière de priorités et de conditions de prises en charge au sein d'un OPCA.  
Elles sont intégrées dans l'organisation de l'OPCA et prévues par l'accord de création.  
L'article R. 6332-16 du code du travail prévoit ainsi qu'il peut être créé des sections professionnelles au sein de l'OPCA.

En aucun cas, celles-ci ne peuvent constituer une entité juridique autonome ayant un pouvoir de décision excédant leurs prérogatives et ainsi se substituer au Conseil d'administration de l'OPCA. Ces dernières ne peuvent ainsi pas prendre de décisions relevant du conseil d'administration (orientations politiques, décisions de gestion relatives au fonctionnement et à l'organisation de l'OPCA).

Elles peuvent en revanche déterminer les priorités et les conditions de prise en charge des actions de formation dans le cadre de l'utilisation :

- des fonds collectés au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus et ce, jusqu'au 31 octobre de chaque année,
- des fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les entreprises relèvant de leur secteur d'activité ;

Il convient de rappeler que les contributions perçues au titre du plan de formation des employeurs de moins de cinquante salariés ne peuvent être gérées au sein d'une section professionnelle puisque ces fonds sont mutualisés dès réception en application des dispositions des articles L6332-3 et L6332-3-1.

En revanche, la section professionnelle peut faire toutes propositions qu'elle jugera utile, concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de cinquante salariés au conseil d'administration de l'OPCA.

L'extension d'un accord de branche sera ainsi examiné en fonction de cette disposition d'ordre public ; les prérogatives du conseil d'administration devant être assurées en l'espèce. Par ailleurs, une section professionnelle ne peut se substituer au Conseil d'administration de l'OPCA et ses décisions ne peuvent avoir pour objet de contourner les dispositions d'ordre public ci dessus rappelées.

- **La délégation de gestion :**

L'OPCA peut confier à un ou plusieurs délégués la mise en œuvre, sous la responsabilité et le contrôle du Conseil d'administration de l'OPCA, de tout ou partie de ses décisions de gestion (article R6332-17).

Toutefois, ces délégations ne sauraient remettre en cause l'unité, la cohérence et la mutualisation des services rendus par l'OPCA à l'ensemble des entreprises adhérentes (gestion de la collecte, gestion administrative, information générale, frais de mission, offres de services...).

En outre, cette délégation ne peut en aucun cas se substituer au Conseil d'administration de l'OPCA pour

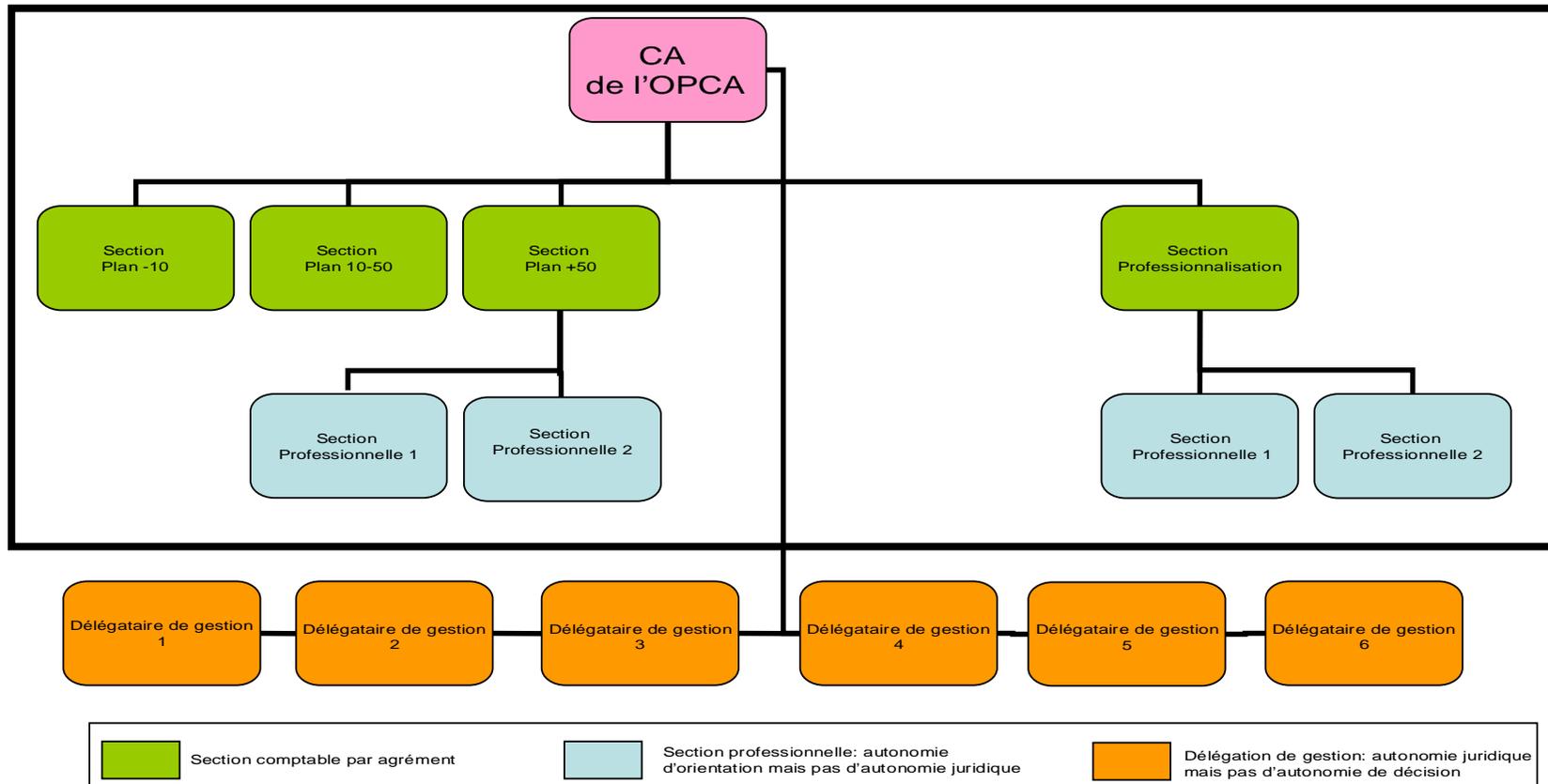
l'ensemble des questions relevant de décisions de gestion et doit rendre compte à celui-ci de l'exécution des missions qui lui ont été confiées. Cette délégation de gestion doit faire l'objet d'une convention entre délégataire et délégant prévoyant l'étendue des missions déléguées.

En particulier, une section professionnelle ne peut être délégataire de gestion du Conseil d'administration de l'OPCA et, inversement, un délégataire de gestion ne peut se voir confier les prérogatives reconnues à une section professionnelle.

Dans le cadre des regroupements des OPCA, la DGEFP portera une attention particulière au respect de ces règles notamment lors de l'examen de la demande d'agrément

Le modèle d'organisation d'un OPCA est décrit dans le schéma annexé ci-après.

### Modèle d'organisation d'un OPCA



<p><b>Question n°7-3 : Les règles relatives à l'incompatibilité entre un mandat d'administrateur d'une structure paritaire et des responsabilités dans le domaine de la formation s'applique-t-elle au périmètre strict du Conseil d'Administration d'un OPCA ou concerne-t-elle également les structures délégataires non paritaires ?</b></p>	<p>Les règles d'incompatibilité fixées par les dispositions de l'article L6332-2-1 du code du travail visent également les organismes délégataires : lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier.</p>
<p><b>Question n°7-4 : Dans quel cas, le rapport spécial du commissaire aux comptes doit-il mentionner le cumul de fonction d'administrateurs ou de salarié.</b></p>	<p>Selon les dispositions de l'article L6332-2-1, une personne qui exerce les fonctions de salarié et d'administrateur dans un établissement de formation ne peut exercer une fonction de salarié ou d'administrateur au sein d'un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier.</p> <p>Par ailleurs, le cumul des fonctions d'administrateur dans un OPCA et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit est porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.</p> <p>Or il apparaît que les dispositions de l'article R6332-19 du code du travail continuent toujours de faire référence à l'obligation de porter à la connaissance des instances paritaires de l'OPCA et celle du commissaire aux comptes le cumul des fonctions d'administrateur ou de salarié d'un établissement de formation.</p> <p>Selon le principe de la hiérarchie des normes, il convient donc de considérer que cette obligation d'information ne concerne que les établissements de crédit.</p> <p>Ce point fera prochainement l'objet d'une modification réglementaire.</p>
<p><b>Question n°7-5 : Quelles sont les instances de l'OPCA pour lesquelles une autorisation d'absence des salariés est de droit ?</b></p>	<p>L'article 2 de l'arrêté du 20 mai 1980 prévoit que l'autorisation d'absence est accordée en vue de permettre aux salariés de participer aux réunions des groupes ou sous-groupes spécialisés des commissions, conseil ou comités à l'article précédent du même arrêté parmi lesquels figurent les conseils de gestion des fonds d'assurance-formation. Cependant ce même texte prévoit que ces groupes ou sous-groupes doivent être prévus par des dispositions d'ordre réglementaire.</p> <p>S'agissant des fonds d'assurance-formation l'arrêté précité vise uniquement le conseil de gestion du FAF stricto sensu mais pas les commissions instituées en son sein.</p> <p>Cependant, des commissions paritaires peuvent être prévues par accord collectif qui peut également envisager les modalités de fonctionnement de celles-ci notamment en termes d'autorisation d'absence des salariés concernés, de financement et de prise en charge de la rémunération pendant l'absence de celui-ci.</p>

## 8- Portabilité du DIF et rôle des OPCA

<p><b>Question 8-1 : Comment se met en œuvre la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-17 du code du travail en cas de licenciement du salarié non consécutif à une faute lourde ?</b></p>	<p>En cas de demande du salarié pendant la période de préavis ou pendant la période correspondant à celui-ci en cas de privation ou de dispense de préavis, l'employeur doit au salarié la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L 6332-14, soit 9,15 € par heure de formation.</p> <p>Les dépenses afférentes à la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L.6323-17 peuvent faire l'objet d'une imputation sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue. Elles peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue. Lorsque la formation n'a pas débuté pendant l'exercice du préavis, les droits acquis au titre de la portabilité du droit individuel à la formation doivent figurer dans le certificat de travail et ces droits sont transférés dans le cadre de la portabilité prévue par l'article L.6323-18.</p>
<p><b>Question 8-2 : Sous quelle forme se déroule la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-17 du code du travail en cas de démission ?</b></p>	<p>En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.</p> <p>S'il y a accord, les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation. L'ensemble de ces dépenses est imputable sur la participation au financement de la formation professionnelle continue. Elles peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.</p> <p>En revanche, les heures de formation effectuées après la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à rémunération ni au versement de l'allocation de formation.</p>
<p><b>Question 8-3 : Comment se met en œuvre la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-18 du code du travail pour un demandeur d'emploi.</b></p>	<p>Les cas de rupture du contrat de travail donnant lieu à application des dispositions de l'article L 6323-18 relatives à la portabilité du droit individuel à la formation peuvent être le licenciement, la démission si celle-ci donne lieu malgré tout à ouverture du droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la rupture conventionnelle du contrat de travail, l'échéance à terme du contrat de travail à durée déterminée.</p> <p>Les sommes dues au demandeur d'emploi correspondent au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L 6323-17 (portabilité du droit</p>

	<p>individuel à la formation en cas de licenciement du salarié), multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L 6332-14 (9,15 € de l'heure).</p> <p>La mobilisation des sommes dues se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé au sein de Pôle Emploi ou de la structure qui tient le même rôle. Dès lors, deux cas de figure peuvent se présenter :</p> <p>-1 L'avis est favorable et la demande s'inscrit dans le cadre des formations organisées par Pôle Emploi. Ce dernier prend alors en charge la formation du demandeur d'emploi et appelle les sommes dues au titre de la portabilité du droit auprès de l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits et qui doit figurer dans le certificat de travail remis au salarié.</p> <p>-2 L'avis est défavorable ou favorable, mais la demande ne s'inscrit pas dans le cadre des formations organisées par Pôle Emploi. Ce dernier invite alors le demandeur d'emploi à s'adresser directement à l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits et qui doit figurer dans le certificat de travail remis au salarié afin que ce dernier finance tout ou partie de l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation envisagée.</p> <p>Il convient de relever qu'en tout état de cause, l'organisme collecteur paritaire est redevable des sommes correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées. Ces sommes sont à verser, selon le cas, soit à Pôle Emploi lorsque ce dernier organise la formation du demandeur d'emploi, soit directement l'intéressé lorsque Pôle Emploi ne prend pas en charge la formation.</p> <p>Les sommes versées par l'organisme collecteur sont en principe imputées au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.</p>
<p><b>Question 8-4 : Sous quelle forme est mobilisé le droit individuel à la formation lorsque son bénéficiaire relève d'une convention de reclassement personnalisée ou d'un contrat de transition professionnelle</b></p>	<p>Selon les dispositions de l'article L 1233-66 du code du travail, il apparaît que les actions de la convention de reclassement personnalisé sont notamment financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation. Par ailleurs, il résulte de l'article 9 de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle que l'employeur verse à Pôle Emploi le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du droit individuel à la formation,</p> <p>Il apparaît donc que l'entrée d'un salarié dans un dispositif de convention de reclassement personnalisé ou de contrat de transition professionnelle a bien pour effet de « consommer » les droits acquis au titre du droit individuel à la formation et, en conséquence de « solder » ces droits. Dans ce cadre, les mécanismes de la portabilité du droit individuel à la formation prévus par l'article L 6323-18 du code du travail n'ont plus vocation à s'appliquer.</p>

	<p>Il convient de considérer que le produit du nombre d'heures acquises au titre de droit individuel à la formation et non utilisées par le montant de l'allocation de formation (50 % du salaire horaire net de référence) a pour seul objet de fournir une traduction monétaire des droits acquis pour la prise en charge de coûts pédagogiques engagés dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisé ou d'un contrat de transition professionnelle. Il n'y a pas lieu au cas d'espèce de distinguer coût pédagogique d'une part et rémunération d'autre part.</p> <p>Lorsqu'un salarié a adhéré à une convention de reclassement personnalisé ou à un contrat de transition professionnelle, l'employeur ne devrait plus dès lors faire état d'un reliquat d'heures au titre du droit individuel à la formation dans le certificat de travail.</p>
<p><b>Question 8-5 : Comment se déroule la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-18 du code du travail pour un salarié qui fait sa demande auprès d'un nouvel employeur ?</b></p>	<p>Dans ce cadre, les cas de rupture du contrat de travail donnant lieu à application des dispositions de l'article L 6323-18 relatives à la portabilité du droit individuel à la formation peuvent être le licenciement, la démission si celle-ci donne lieu malgré tout à ouverture du droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la rupture conventionnelle du contrat de travail, l'échéance à terme du contrat de travail à durée déterminée.</p> <p>Les sommes résultant de la portabilité du droit individuel à la formation correspondent au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées dans le cas défini à l'article L 6323-17 (portabilité du droit individuel à la formation en cas de licenciement du salarié) ou dans le cadre de la portabilité du droit de l'article L 6323-18 pour un demandeur d'emploi, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L 6332-14 (9,15 € de l'heure).</p> <p>Dans la mesure où les sommes dues au titre de la portabilité du droit individuel à la formation prévue aux articles L.6323-17 et L.6323-18 pour un demandeur d'emploi n'ont pas encore été utilisées, elles sont mobilisables dans le cadre de la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L.6323-18 pour le salarié chez le nouvel employeur. En revanche, si la formation envisagée au titre de la portabilité du droit individuel à la formation du demandeur d'emploi prévue par les articles L.6323-17 et L.6323-18 a été suivie, la somme correspondante aux heures ainsi suivies n'est plus mobilisable dans le cadre de la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'article L 6323-18 pour le salarié chez son nouvel employeur.</p> <p>Sur ces bases, il appartiendra aux gestionnaires du dispositif (Pôle emploi et OPCA) de prévoir les modalités de suivi administratif et financier de manière notamment à assurer la « traçabilité » des droits mobilisables au titre de la portabilité du droit individuel à la formation.</p> <p>La demande du salarié de mobilisation des sommes résultant de la portabilité du droit individuel à la formation auprès du nouvel employeur peut s'exercer au cours des deux années suivant son embauche et deux cas de figure peuvent se présenter :</p>

	<p>-1 La demande fait l'objet d'un accord du nouvel employeur et il appartient alors à ce dernier de s'adresser à son organisme collecteur pour la prise en charge de la formation à hauteur des sommes dues au titre de la portabilité. L'organisme collecteur est redevable de cette somme, mais si le coût de la formation excède les sommes dues au titre de la portabilité et que l'OPCA ne souhaite pas aller au-delà de cette somme, le coût excédentaire est à la charge de l'employeur dans la mesure où il a donné son accord pour la formation.</p> <p>-2 La demande ne fait pas l'objet d'un accord du nouvel employeur et il appartient alors au salarié de s'adresser à l'organisme collecteur de son employeur pour la prise en charge de la formation à hauteur des sommes dues au titre de la portabilité du droit. Dans cette hypothèse, l'organisme collecteur instruit la demande de prise en charge de la formation dans le cadre des priorités définies par accord de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Si, dans le cadre de ces priorités, la prise en charge est acceptée mais que le coût de la formation excède les sommes dues au titre de la portabilité, le coût excédentaire est à la charge du salarié. La formation se déroule hors temps de travail et, dans ce cas, l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.</p> <p>Les sommes versées par l'organisme collecteur sont en principe imputées au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.</p>
--	--

## 9- application de dispositions relevant de l'ANI du 7 octobre 2009 et non prévues par la loi

<p><b>Question 9.1 - Comment l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 7 octobre 2009 peut-il être mis en œuvre par les OPCA ?</b></p>	<p>L'accord national interprofessionnel du 7 octobre 2009 prévoit dans son article 115 que « <i>les actions mises en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, après avis de la CPNE, font l'objet d'une convention entre l'OPCA concerné et Pôle emploi. Cette convention précise notamment les publics éligibles, les objectifs et modalités de formation et de financement. Pour l'identification des besoins il sera tenu compte des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ou dans le cadre des</i></p>
---	---

	<p><i>missions d'observation. »</i></p> <p>Cette disposition ne fait pas référence à un dispositif particulier pour sa mise en œuvre. Toutefois, selon l'ANI, la préparation opérationnelle à l'emploi peut être mise en œuvre de <i>façon individuelle ou collective</i>. L'article 114 décrivant <i>uniquement</i> la mise en œuvre <i>opérationnelle individuelle</i>, il y avait lieu de considérer que l'article 115 était relatif à la mise en œuvre collective de ce dispositif. Aux termes de ce raisonnement, l'Etat a considéré qu'il convenait de formuler une réserve compte tenu des dispositions de l'article L.6326-1 du code du travail.</p> <p>Toutefois, dans l'hypothèse où l'article 115 ne prévoit pas de recourir à la POE, cette disposition a donc vocation à se dérouler dans le cadre des dispositifs réglementaires de droit commun.</p> <p>Plus précisément, le financement de ce dispositif se fera en application des dispositions de l'article R.6332-60 qui permettent aux organismes collecteur paritaire agréés au titre du plan de formation d'affecter leurs ressources au financement d'actions définies au 1<sup>er</sup> de l'article R.6332-50 du code du travail et à destination des personnes à la recherche d'un emploi salarié. En conséquence, les actions prévues par les conventions signées entre Pôle emploi et l'OPCA ne pourront être financées que dans le cadre des fonds mutualisés du plan de formation de l'organisme.</p>
--	---

Vous avez une question à poser, merci de l'adresser par mail à :

[marie.morel@emploi.gouv.fr](mailto:marie.morel@emploi.gouv.fr)  
[franck.fauchon@emploi.fr](mailto:franck.fauchon@emploi.fr)

ou par courrier à : DGEFP – A l'attention de Marie MOREL, Sous-directrice des politiques de formation et du contrôle  
7, square Max Hymans 75015 Paris

Des mises à jour du présent document seront réalisées en tant que de besoin.