

## Faut-il réformer les OPCA?

### Si oui, pourquoi et comment?

#### I. Regard critique sur les discours de suppression ou de réforme des OPCA

1. Dans le cadre de la préparation de la réforme de la formation professionnelle, si le rapport de l'Igas valorise le travail effectué par les Opca, plusieurs voix se sont élevées pour mettre en cause le rôle joué par ces organismes, et à travers eux le paritarisme. Le discours le plus radical est porté par les économistes Pierre Cahuc et André Zylberberg qui considèrent que « faute de changements radicaux, la formation professionnelle à la française continuera à dériver avec le risque de sombrer dans « un naufrage coûteux » (La Tribune 10 juin 2008). Ils considèrent que les Opca sont inefficaces et que de plus ils sont facteur de distorsion de concurrence sur le marché de la formation. L'obligation de « former ou payer » doit être abandonnée et remplacée par des prélèvements allant directement dans les caisses de l'État, puis reversées sous forme de subventions octroyées en proportion des dépenses de formation dont la qualité serait certifiée par des organismes indépendants. Dans ce scénario les Opca, FAF, Fongecif etc... disparaissent au profit d'une administration étatique, gestionnaire de subventions attribuées sur la base d'une certification délivrée par des opérateurs « indépendants ». L'ancrage de la formation professionnelle dans le droit des salariés à la négociation collective et la gestion paritaire (d'une garantie sociale) sont rayés d'un trait de plume alors qu'ils se développent au niveau européen (quinze pays connaissent des fonds paritaires de formation). La fonction « d'intermédiaire », qu'elle soit publique privée ou paritaire, entre la demande de qualification des salariés et des entreprises et les prestataires de service, est tout aussi sommairement condamnée.

Cette négation de la démocratie sociale pour un retour à l'étatisme interventionniste n'est d'ailleurs pas sans receler des contradictions : le fait pour l'État d'accorder des « subventions » aux entreprises méritantes n'est pas d'une grande orthodoxie au regard du droit de la concurrence.

2. Si aucune autre proposition connue ne se prononce pour une suppression radicale, **il ne manque pas d'appels à plus d'efficience, à l'abolition des corporatismes, au décloisonnement, à la mise en concurrence...** Le rapport Carle s'en fait le porte-parole. Chacune de ces critiques mérite examen mais elles ne sauraient constituer à elles seules un principe directeur pour une réforme, y compris le critère d'efficience, s'il se traduisait seulement par une augmentation du seuil de collecte décrété par Bercy. Car, et c'est bien là le fond du problème, l'Opca est autre chose qu'un simple « collecteur-répartiteur », en quelque sorte un supplétif du Fisc ; c'est cet « autre

chose » qu'il faut faire l'effort de redéfinir et tout particulièrement par les partenaires sociaux.

En effet, l'ANI (accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003 a transformé en profondeur l'approche de la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés, sans mettre en adéquation l'outil Opca avec ces nouvelles approches : salarié acteur, élargissement du spectre des prestations contribuant à la professionnalisation, DIF (droit individuel à la formation), parcours de formation, entretien professionnel...

**Les OPCA tels qu'existant aujourd'hui demeurent fondés sur le référentiel juridique issu de la loi quinquennale.** Celui-ci est aujourd'hui dépassé : ce ne sont pas les OPCA qu'il faut remettre en cause mais le cadre d'exercice de leur intervention. Il appartient aux partenaires sociaux de le redéfinir en cohérence avec l'ANI de 2003. C'est ensuite seulement que la question des seuils, c'est-à-dire de l'efficience pourra être posée.

## II. Genèse d'une institution mal identifiée

3. **Petit rappel historique** : la possibilité de créer par la négociation collective des FAF (Fonds d'assurance formation) date de 1968. Il faudra attendre l'accord de 1970 et la loi de 1971 mettant en place l'obligation fiscale pour que l'institution trouve le levier de son développement. L'État n'ayant pas subordonné l'agrément à la qualité de FAF mais à la seule gestion paritaire des fonds de la formation, il a encouragé la prolifération des structures paritaires à travers les Asfo (associations de formation patronales) puis les OMA (organismes mutualisateurs agréés) chargés du développement des contrats d'insertion en alternance après 1984. Il en est résulté une multiplication des organismes gestionnaires des fonds des entreprises (plus de 250 en 1993), entraînant une première réforme par le truchement de la loi quinquennale du 20 décembre 1993. Achevée en 1995, elle laisse place à un paysage dans lequel on retrouve une quarantaine d'Opca de branches au champ plus ou moins largement défini, deux Opca interprofessionnels Opcalia et Agefos-PME, avec des Opcalia régionaux qui ont toujours un agrément au titre du plan de formation), vingt-deux Fongecif et cinq Agecif. **Soit un peu moins de cent organismes si l'on prend en compte l'ensemble des agréments effectifs.** Ce rappel historique permet d'introduire la question de la nature des organismes paritaires collecteurs agréés.

4. **Rappelons tout d'abord que les « Opca » sont inconnus du droit.** La loi connaît les « OCPA », c'est-à-dire des organismes collecteurs paritaires agréés, qui, pour des raisons sans doute phonétiques, sont devenus des Opca (organismes paritaires collecteurs agréés). Ce glissement sémantique est riche d'enseignements si on examine de plus près les conditions de leur création. Celle-ci résulte de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 qui a donc eu pour effet de permettre aux anciennes associations patronales de formation (Asfo) de devenir des « collecteurs » de la contribution des entreprises, et de la mutualiser sans avoir à justifier d'une convention de formation avec l'entreprise. De prestataires de formation les Asfo

deviennent « collecteurs », à la condition d'adopter la « gestion paritaire » et d'établir une distinction, au moins juridique, entre la fonction de collecteur et celle de prestataire de formation. La gestion paritaire pouvait être réduite au paritarisme dit d'orientation, la gestion, dans ce cas, étant déléguée à une organisation patronale par voie de convention. L'essentiel était de « collecter » et de pouvoir affecter librement les ressources mutualisées au prix du paritarisme. À titre d'exemple, l'Opcaim, OCPA de la métallurgie a d'abord été pensé comme un collecteur avant d'être par nécessité « paritaire ». Sa gestion est déléguée aux Adefim.

#### **5. Jusqu'à la réforme de 2003-2004, on pouvait donc identifier trois catégories d'organismes :**

- Les FAF à gestion paritaire et, le plus souvent, avec une tradition de services importants développés auprès des entreprises ;
- Les Opca n'ayant pas statut de FAF mais d'association et déléguant leurs interventions auprès des entreprises à des structures patronales ;
- Les Fongecif et Agecif, structures régionales ou d'entreprises, spécifiquement chargées de la gestion du congé individuel de formation.

La réforme initiée par l'ANI du 5 décembre 2003 a eu un effet majeur sur l'activité des OPCA : en créant une contribution mutualisée autorisant la « fongibilité », à savoir la contribution de 0,5% qui permet de financer le DIF et la professionnalisation et partant des actions qui relevaient jusque-là des plans de formation, l'ANI a conduit nombre de grandes entreprises à se rapprocher des Opca pour bénéficier d'un service sur ce segment avec un niveau d'exigence souvent élevé, voire d'attentes nouvelles (externalisation de la gestion de la formation, accompagnement de projets, optimisation financière, etc.). Dès lors, plusieurs Opca agissant dans une stricte logique de « collecte-répartition » ont été amenés à développer leur gamme de services et à se positionner différemment vis-à-vis des entreprises sous le double effet des logiques nouvelles portées par la réforme et des demandes qu'elle a générées dans les entreprises. Ces évolutions expliquent le décalage constaté aujourd'hui entre l'action des Opca et le cadre juridique de référence qui délimite leur action. Elles nécessitent une refondation de ce cadre.

### **III. Critères pour la refondation des FAF, des Opca et des Fongecif**

**6. La distinction issue de l'histoire sociale entre FAF, Opca, Fongecif, Agecif, satisfait-elle aujourd'hui au critère de cohérence ? Rien n'est moins sûr.** Deux principes peuvent être mobilisés pour la refondation des organismes paritaires : l'assurance formation pour l'accompagnement des politiques de branche et de métiers et la solidarité pour l'accompagnement des mobilités professionnelles individuelles.

**7. L'ANI du 5 décembre 2003 est plus proche, dans son inspiration, du concept « d'assurance formation » - c'est-à-dire d'une garantie sociale conçue pour prévenir le risque d'inemployabilité -, que de celle de « collecteur - répartiteur » d'une contribution fiscale permettant d'assurer le financement des appareils de**

**formation des branches professionnelles.** La question de l'unification du régime juridique des FAF et des Opca, autour du concept de FAF et non d'Opca, se trouve indéniablement posée aujourd'hui. L'enjeu est le suivant : s'agit-il de mettre en place des organismes qui gèrent une assurance formation éventuellement appuyée sur une obligation fiscale mais qui ne s'y résume pas, ou bien s'agit-il d'avoir des gestionnaires d'une ressource défiscalisée dont ils surveillent l'affectation ? L'ANI du 5 décembre 2003 penche pour la première hypothèse, ce qui se traduit logiquement par la volonté d'envisager le passage à un régime conventionnel d'assurance formation prévu par les partenaires sociaux (voir la première chronique (L'AEF n°[dep=94482=dep]94482[/dep])).

**8. L'existence des Fongecif dédiés aux individus (salariés) reste-t-elle pertinente alors que l'ANI du 5 décembre 2003 a recentré l'essentiel des dispositifs autour du salarié acteur ?** La question doit également être posée en prenant en compte le fait que la « logique assurantielle » qui sous-tend une possible refonte des FAF et des Opca n'est pas nécessairement applicable aux Fongecif, lesquels pourraient être refondés en référence au « principe de solidarité », c'est-à-dire à la garantie de l'égalité d'accès à la formation quelle que soit la communauté professionnelle d'appartenance (diversité des champs conventionnels).

L'application du principe de solidarité aux Fongecif aurait pour effet quasi automatique, la suppression des Agecif ainsi que des Opacif résultant de la distinction « champ » et « hors champ ».

S'agissant des Agecif, rappelons qu'elles ont été créées dans les entreprises publiques ou parapubliques, dont le personnel bénéficie d'un statut protecteur le mettant à l'abri de la mobilité contrainte (externe). L'Agecif du Crédit Agricole (Agecif-Cama) est, quant à elle, issue des performances du lobbying agricole, sans autre fondement rationnel. Dans la logique « assurantielle », les entreprises publiques concernées (RATP, SNCF, EDF-GDF, Banque de France, Sécurité sociale, ont considéré qu'elles n'avaient pas à contribuer aux Fongecif puisque leurs salariés n'étaient pas exposés aux risques de la mobilité interprofessionnelle. Les ressources du CIF (congé individuel de formation) leur permettent de conduire (paritairement) des politiques de promotion professionnelles internes à l'entreprise.

À l'application du principe de solidarité à la réforme des Fongecif qui rend indéfendable l'existence des Agecif, il faut ajouter le fait que toutes les entreprises bénéficiaires d'une dérogation Agecif sont aujourd'hui ouvertes à la concurrence et que, par conséquent, la mobilité des salariés, même si elle est protégée par le statut, devient une réalité.

S'agissant des Opacif, c'est-à-dire des Opca ou FAF « hors champ » bénéficiaires d'un agrément au titre du CIF, l'application du principe de solidarité conduit nécessairement à transcender les champs conventionnels (« champ » et « hors champ ») et à ramener les Opacif dans le giron des Fongecif.

Si l'application du critère de solidarité et de mobilité interprofessionnelle des salariés était retenus, c'est aux Fongecif que reviendrait la fonction d'accompagnement et sécurisation des parcours professionnels des salariés ; et plus largement des individus, quel que soit leur statut. C'est d'ailleurs le seul lieu dans lequel une compétence d'accompagnement des projets et des parcours des salariés s'est développée.

Une dernière question resterait posée concernant les Fongecif, celui du niveau de l'agrément : le rapport de l'Igas consacré aux Opca a pointé l'inégalité d'accès à la formation suivant les régions et les collectes des Fongecif. Deux solutions sont ici envisageables : soit un mécanisme de péréquation destiné à compenser des inégalités constatées (par exemple, le niveau de qualification moyen par région), soit une collecte nationale avec répartition des fonds auprès des Fongecif sur le mode des dotations de décentralisation aux collectivités locales. En tout état de cause, le principe de solidarité et l'objectif d'égalité d'accès conduisent à ne pas enfermer les ressources financières dans les limites du territoire régional.

#### **IV. OPCA et négociation collective**

**9. Les OPCA sont créés par la négociation collective.** Ils s'inscrivent donc dans des espaces de négociation qui par ailleurs structurent et régulent les politiques et dispositifs de formation. **L'Opca n'est pas le lieu de la négociation, mais il la génère, l'outil et lui donne des modalités opérationnelles d'action.** La réforme des Opca doit veiller à ne pas couper le lien entre les Opca et la négociation. Pour ce faire, il convient non de dénigrer le paritarisme mais de le conforter ce qui ne peut aller sans hausser le niveau d'exigences à son endroit. Notamment, il convient de trancher définitivement la question de la légitimité sur l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle. Aujourd'hui quatre légitimités s'affrontent de manière plus ou moins explicite. Revendiquent en effet la maîtrise des financements : l'État au nom de leur nature fiscale, l'Opca qui en est juridiquement propriétaire, les entreprises qui cotisent et les salariés qui sont les bénéficiaires du système. La définition d'un régime conventionnel résoudrait la question du positionnement de l'État, ferait de l'Opca un outil de politique négociée et permettrait aux entreprises et aux salariés d'être les bénéficiaires conjoints de la négociation.

Tel est d'ailleurs le sens des réformes initiées par l'ANI du 5 décembre 2003. La mise en place du DIF instaure une logique de négociation dans le souci de l'efficacité de la formation. L'inscription de l'Opca dans des logiques de négociation devrait le conduire à favoriser les dispositifs négociés : DIF, plan de formation ayant recueilli l'avis conforme du CE, politiques de formation ayant fait l'objet d'un accord (à l'instar de ce qui existe pour la contribution à l'insertion des travailleurs handicapés, etc.

**Dans ce domaine, la question posée aux négociateurs est : comment inscrire les Opcas dans une dynamique d'accompagnement et d'impulsion de la négociation collective ?**

## **V. Prestations de service et concurrence**

10. Le droit européen reconnaît que des systèmes sociaux peuvent être instaurés en dehors du marché concurrentiel. Il en est ainsi pour la prévoyance, la négociation collective pouvant définir des régimes obligatoires qui n'ont pas à être mis en concurrence avec les assurances privées dès lors que ces régimes assurent une activité exclusivement sociale<sup>1</sup>. L'activité exclusivement sociale est caractérisée par les principes de solidarité et de détermination légale des cotisations. Le régime d'assurance-formation peut, à l'évidence, relever de ce régime spécifique.

**Attention donc de ne pas tomber dans un faux débat : il ne s'agit pas de savoir si les Opcas sont dans ou hors du champ de la concurrence par nature, mais plutôt de déterminer les prestations qui relèvent d'un régime exclusivement social, et qui sont donc en dehors du marché avec des principes de mutualisation, d'égalité d'accès, de prestations standard etc., et les prestations qui se situent sur le marché concurrentiel car ne relevant pas de l'objectif général d'égalité d'accès à la formation professionnelle ou de développement général de la qualification professionnelle (le droit à la qualification étant reconnu à tous).**

On pourrait ici considérer que le régime peut avoir vocation à être monopolistique sur certains types de prestation qui doivent bénéficier à tous (orientation professionnelle, information sur les dispositifs, gestion des dispositifs mutualisés, etc.) et que par contre il n'a pas vocation à satisfaire tous les besoins des entreprises. Son fonctionnement doit s'inscrire dans le cadre de la gestion d'un régime (prestations prédéfinies en fonction de niveaux de cotisations), les entreprises ayant ensuite le choix d'aller vers le conseil de leur choix pour d'autres types, gammes ou niveaux de prestations. Il s'agit moins de raisonner en exclusion qu'en articulation.

11. Est également posée la question du respect du droit de la concurrence au regard de la position des Opcas comme médiateurs entre l'offre et la demande de formation. De ce point de vue, la loi du 4 mai 2004 a pris en compte cette exigence que l'on retrouve dans l'article L. 6332-6 du Code du travail selon lequel l'Opcas est soumis à un principe de transparence dans son fonctionnement ainsi que d'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations assimilées. Si rien n'empêche un Opcas de faire des choix entre les prestataires de formation ou d'assujettir à conditions l'accès à ses financements, c'est sous la seule réserve que toute personne ou entité placée dans les mêmes conditions se voit appliquer les mêmes règles. Autrement dit, l'Opcas doit être en mesure de

---

<sup>1</sup> Formule utilisée par la CJCE dans les arrêts de principe rendus le 17 février 1993, Christian Poucet c/Assurance générales de France (AGF) et Caisse mutuelle régionale du Languedoc Roussillon (Camulrac) et Daniel Pistre c/Caisse autonome nationale de compensation de l'assurance vieillesse des artisans (Cancava), aff. jointes C-159/91 et C-160/91.



baser ses décisions sur des critères objectifs et matériellement vérifiables. À défaut, sa responsabilité peut être engagée (TGI Paris, 17 mars 2005 - aff. 04-10922).

## VI. Agrément par l'État ou par le CPNFP

**12. Tant que l'action des OPCA s'inscrit, au moins en partie, dans le cadre d'un régime fiscal, l'agrément par l'État est incontournable.** En l'absence de régime fiscal, ou en cas de restriction de son champ, il pourrait subsister comme contrôle des conditions de fonctionnement du système ou encadrement légal minimum, ce qui pourrait être justifié par la déductibilité fiscale et le non-assujettissement à cotisations sociales des contributions versées par les entreprises à un OPCA par exemple. Si l'on basculait en régime conventionnel, l'agrément serait donné par le CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) ce qui imposerait un champ interprofessionnel élargi (inclusion du hors-champ dans le CPNFP).

Dans les deux cas, se posera la question des critères d'agrément. Ils peuvent intervenir à trois niveaux :

- Le champ de collecte et le montant de la collecte (nombre de salariés couverts, montant de la collecte, nombre de conventions collectives concernées, etc.) ;
- Les modalités de gestion (composition du CA/conseil d'administration, obligations comptables, nomination d'un commissaire aux comptes, relations avec les prestataires de formation, possibilité de déléguer des activités, etc.) ;
- Les services rendus (prestations incontournables, nombre de salariés, couverture du territoire, qualification des personnels, pourcentage d'entreprises bénéficiaires par rapport aux entreprises adhérentes, etc.).

À ce jour, les critères quantitatifs et organiques ont été préférés aux critères qualitatifs et d'efficience. Dans ce domaine, mais comme quasiment dans tous les autres compte tenu du principe de négociation préalable à la loi, la balle est dans le camp des partenaires sociaux. Sauront-ils s'entendre sur des critères d'agrément mis en œuvre par le CPNFP, passage obligé d'un éventuel agrément ensuite par l'État qui serait ainsi obligé de s'aligner, a minima, sur ces critères, ou bien laisseront-ils les pouvoirs publics consacrer leur emprise sur le système en déterminant librement les conditions d'agrément des organismes paritaires ?

## Conclusion

**13. La réflexion stratégique sur la réforme des OPCA appartient au premier chef aux partenaires sociaux, dans le prolongement de la réforme engagée par l'ANI du 5 décembre 2003.** En effet les OPCA n'ont pas encore été repensés comme outil au service des nouvelles orientations issues de cet accord fondateur.

Si l'on applique les critères classiques de toute évaluation stratégique d'une politique ou d'un dispositif, en évitant de se laisser enfermer dans le seul débat sur l'efficience des ressources, il convient de **répondre aux questions suivantes** :

- L'existence des OPCA est-elle **pertinente** au regard des besoins exprimés par les entreprises et les salariés ?
- Leurs principes d'organisation et d'action sont-ils en **cohérence** avec leurs objectifs et leur environnement socio-économique ?
- Leurs règles de fonctionnement et de gestion sont elles **conformes** aux orientations fixées par les fondateurs ?
- L'**efficience** des moyens est-elle assurée ?

**Sur la pertinence :** Celle-ci n'est sérieusement contestée par personne, à l'exception des économistes cités plus haut. En effet, la fonction d'intermédiation entre la demande de qualification du marché du travail (entreprises et salariés) et les prestataires de formation et de conseil, est considérée, en particulier pour les PME/TPE, comme une nécessité incontournable, en raison de l'impossibilité pratique dans laquelle elles sont, d'assurer elles-mêmes cette fonction.

Les partenaires sociaux devraient se prononcer clairement sur la pertinence de l'existence des Opca pour dissiper, une fois pour toutes, les critiques récurrentes dont ils font l'objet.

**Sur la cohérence :** Elle s'apprécie notamment au regard de l'environnement socio-économique dans lequel les Opca s'inscrivent. À cet effet, l'inscription de la formation professionnelle dans le droit des salariés à la négociation collective mise en œuvre par la gestion paritaire d'une garantie sociale, exprime une totale cohérence du point de vue des salariés et de leurs organisations. De la même manière, la cohérence qui s'exprime à travers l'externalisation par les entreprises de fonctions qui ne sont pas considérées – à tort ou à raison – comme leur cœur de métier se traduit par l'existence à leur côté d'un prestataire de services auquel elles peuvent accorder leur confiance en raison de ses liens avec les organisations d'employeurs et de salariés.

La réforme à venir des Opca devra se préoccuper d'une plus grande mise en cohérence entre la demande de conseil et de services de proximité des entreprises, et celle d'accompagnement des parcours professionnels des salariés. Il en résultera nécessairement une redéfinition de leur objet social.

**Sur la conformité :** Il s'agit des règles qui régissent l'organisation et le fonctionnement des Opca. Ce référentiel, issue de la loi quinquennale de 1993, n'est plus en conformité avec les nouvelles orientations issues de l'ANI du 5 décembre 2003.

Les partenaires sociaux devront se prononcer sur le dépassement de la structuration historique des Opca (FAF, Opacif, Fongecif...).

**Sur l'efficience :** Ce critère, pour important qu'il soit, ne saurait être l'alpha et l'oméga de toute réforme. Il n'a de sens que s'il est mis en perspective avec les critères précédents. Ainsi, aborder la réforme par la seule fonction de collecteur des



Opca, en considérant que plus le volume de la collecte est élevé, plus grande sera l'efficacité, conduit à une impasse.

Alors que précisément l'avenir des Opca se trouve en dehors de son inféodation à la logique fiscale qui pérenniserait le modèle de collecteur répartiteur, au détriment d'une refondation du concept d'assurance formation déjà inscrite dans l'ANI du 5 décembre 2003, mais non encore traduite sur les plans juridique (institution de garantie sociale) et financier (contribution conventionnelle).

**Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems, le 18 juin 2008**



**ANNEXE : La distinction entre FAF et OCPA (les articles du code du travail cités se réfèrent à l'ancienne codification)**

	<b>FAF</b>	<b>OCPA</b>	<b>Commentaire</b>
<b>1. Origines</b>	1969-1971-1978	1993 « Loi quinquennale »	Les FAF ont été conçus comme une institution de garantie sociale à l'image de l'assurance chômage ou des retraites complémentaires. Les OCPA issus des Asfo patronales sont des « collecteurs » paritaires d'une partie de l'obligation légale des entreprises
<b>2. Fondements juridiques</b>	Article L.961-9 du Code du travail Articles R. 964-2 et suivants Articles R. 964-1-7 et suivants	Article L.961-12	Leurs fondements législatifs sont différents ainsi que leur qualification juridique. Leur création relève d'un accord collectif. Le régime juridique du FAF est différent de celui des OCPA, même si des règles communes leur sont applicables.
<b>3. Objet social</b>	Objet social large : « contribution au développement de la formation continue » Article L.961-9	Objet social plus réduit : collecteur des contributions légales des entreprises Articles L 961-12 ; L 951-1 al 4 2 ; L 952-1 al 3 1°; L 961-12	Le FAF est une « institution de garantie sociale » dont l'objet social large est laissé à l'appréciation des partenaires sociaux. L'OCPA a un objet social limitativement encadré par la loi.
<b>4. Personnalité juridique</b>	Personnalité juridique « sui generis » conféré par la loi (article L 961-8) et confirmée par la Cour de cassation du 20 novembre 1985 FAFIA/SCLMC N°8411700	La loi ne traite pas de la personnalité juridique des OCPA. Le support juridique du « collecteur paritaire agréé » est une association.	Le FAF est une « institution » à part entière.  L'OCPA remplit une fonction de collecte en s'appuyant sur un support juridique d'emprunt.

	<b>FAF</b>	<b>OCPA</b>	<b>Commentaire</b>
<b>5. Agrément</b>	<p>Article L.961-9 : Le Faf est agréé en sa qualité « d'institution » pour la totalité de son objet social (article L.961-9). Cet agrément emporte celui de collecter des contributions « légales » des entreprises.</p>	<p>Article L.961-12 : Les OCPA ne sont agréés que pour recevoir les contributions prévues aux articles L.951-1 et L.952-1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'agrément de l'OCPA relève de la catégorie de « l'agrément fiscal ». Il a une portée limitée par la loi à la fonction de « collecte ».</li> <li>- L'agrément du FAF « institution » englobe le droit des salariés à créer par la négociation collective une « garantie sociale » article L.131-1, mise en œuvre au sein d'une institution dédiée à cette fin (article L.961-9). L'agrément du FAF institution découle du droit des salariés à la négociation collective issu de l'article L.131-1. Il en reconnaît la mise en œuvre au sein d'une institution.</li> </ul>
<b>6. Principes de gestion : le paritarisme</b>	<p>Il s'agit d'un principe constitutif au Faf« institution ». Il n'est pas susceptible de délégation à une organisation patronale. Articles L.961-9 et R. 964-1-4.</p>	<p>Les OCPA sont paritaires : Articles L.961-12 et R. 964-1-4. Cependant, celui-ci souvent réduit au paritarisme dit « d'orientation » avec une large délégation de gestion aux organisations patronales (cf. Opcaim)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les OCPA issus des anciennes Asfo, le paritarisme est un passage obligé pour être autorisé à collecter des contributions de caractère fiscal.</li> <li>- Le paritarisme des FAF correspond à un choix politique fondateur.</li> </ul>

	<b>FAF</b>	<b>OCPA</b>	<b>Commentaire</b>
<b>7. Ressources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation légale des entreprises (0,5)</li> <li>- Fonds publics</li> <li>- Obligations conventionnelles accord collectif obligatoire ou non</li> <li>- Obligations conventionnelles complémentaires à l'obligation légale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IDEM</li> <li>- IDEM</li> <li>- IDEM</li> <li>- L'Opca n'est agréé que pour collecter les ressources légales (L.951 et s.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le FAF « institution de garantie sociale » est libre de recourir à des ressources conventionnelles dans le cadre du droit de la négociation collective (article L.131-1). Son agrément « global » inclut cette habilitation.</li> <li>- L'agrément « fiscal » de l'OCPA ne l'autorise pas à collecter et gérer des ressources autres que celles visées... expressément par son agrément.</li> </ul>
<b>8. Règles d'affectation et de gestion des ressources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour le 0,5 : Il est mutualisé. L'accord de branche (art. ou l'ANI PME définissent ses règles d'affectation qui s'imposent au Faf.</li> <li>- Le solde (le cas échéant) : il est mutualisé.</li> </ul>	<p>IDEM</p> <p>IDEM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les orientations des accords de branche ou de l'ANI à défaut s'imposent aux FAF et aux OCPA.</li> <li>- Le concept de mutualisation est mal défini. Il a été conçu en référence à la qualification fiscale de la ressource.</li> <li>- Il ne prend pas en compte la dimension conventionnelle que suppose l'autonomie de gestion des partenaires sociaux.</li> <li>- La « mutualisation légale » s'applique aux OCPA et aux FAF en leur qualité de « collecteur agréés ». En revanche, il y a place pour une mutualisation conventionnelle pour les Faf.</li> </ul>

	<b>FAF</b>	<b>OCPA</b>	<b>Commentaire</b>
<b>9. Qualification des ressources collectées</b>	<p>Les ressources correspondant à une obligation légale de l'entreprise sont des « contributions toutes nature » en sens fiscal de ce terme.</p> <p>Les ressources conventionnelles extra légales collectées par un Faf suivent un régime « sui generis » défini par le CA du Faf sur la base des accords collectifs applicables</p>	<p>IDEM</p> <p>Ressources non accessibles à un OCPA</p>	<p>Cette qualification fonde les règles de gestion et la sanction fiscale (versement au Trésor public)</p> <p>Seul le FAF en raison de son objet social et de son agrément peut collecter et gérer ce type de contribution. Celles-ci ne peuvent donner lieu à versement au Trésor (cf Cour de cassation).</p>

	<b>FAF</b>	<b>OCPA</b>	<b>Commentaire</b>
<b>10. Les contributions versées par les employeurs ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par les employeurs (article L.961-9, alinéa 4)</b>	Cette règle s'applique à toutes les ressources du FAF légales ou complémentaires.	Règles applicables aux ressources « légales » de l'OCPA.	L'article L.961-9 applicable aux FAF institue un régime juridique unique des contributions des entreprises versées aux FAF sans faire de distinction entre leur qualification « fiscale » ou conventionnelle. La réflexion engagée sur la transmutation de la « contribution légale » en contribution conventionnelle pourra utilement s'appuyer sur ce texte à condition que les OCPA (anciennes Asfo) se transforment en FAF « institution gestionnaire d'une garantie sociale ».
<b>11. Contrôle</b>	Soumis au contrôle des pouvoirs publics : L.991-1 du Code du travail.	IDEM : L.991-1 du Code du travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le contrôle porte sur l'obligation légale mais plus « largement » sur l'ensemble des moyens financiers techniques et pédagogiques (...) article L.991-1, alinéa 3.</li> <li>- Les mêmes s'appliquent règles aux FAF et aux OCPA</li> </ul>



	<b>FAF</b>	<b>OCPA</b>	<b>Commentaire</b>
<b>12. Sanctions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retrait d'agrément</li> <li>- Reversement au Trésor public</li> <li>- Sanctions pénales/ L.993.32</li> </ul>	IDEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les ressources conventionnelles « extralégales » des FAF, la sanction fiscale n'est pas applicable (Conseil d'État, 30 décembre 2002, CNMATS/FAFPL N°23-5933)</li> </ul>