

GUIDE À L'USAGE DES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE FRANCILIENS

DIRECCTE D'ILE-DE-FRANCE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

SOMMAIRE

Le département du contrôle de la formation professionnelle et ses missions	04
Les Chiffres en 2015	05
1. Le champ de la formation professionnelle continue	06
2. La déclaration d'activité	09
3. Le règlement intérieur et la représentation des stagiaires	12
4. La convention de formation professionnelle	13
5. Le contrat de formation professionnelle à titre individuel	14
6. Le contrat de sous-traitance	15
7. Les obligations vis-à-vis des stagiaires	16
8. La formation ouverte ou/à distance (FOAD)	17
9. La qualité de la formation	18
10. Le bilan pédagogique et financier	20
11. La procédure d'exonération de TVA	21
12. Les obligations comptables	22
12 bis. Le plan de comptable adapté	23
13. La publicité	26
14. La convention collective des organismes de formation	27
15. Le contrôle de la formation professionnelle	28

La formation professionnelle continue est régie par la sixième partie du Code du travail. Le législateur, par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a profondément modifié le cadre dans lequel employeurs et prestataires de formation exercent leurs activités.

Cette loi a notamment dévolu à la formation professionnelle un rôle central dans le dialogue social, tant au niveau des branches qu'au sein de l'entreprise et au niveau individuel par l'instauration d'un entretien professionnel obligatoire entre le salarié et l'employeur. Elle introduit également de nouvelles dispositions favorisant les formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes par la création du Compte personnel de formation et donne un cadre juridique plus précis aux formations à distance.

Enfin, avec l'introduction de la notion de qualité de la formation, elle crée des obligations nouvelles pour les prestataires de formation, portant principalement sur les moyens qu'ils mettent en œuvre et l'adaptation de la formation délivrée au niveau des stagiaires. Des listes d'organismes de formation répondant aux critères de qualité créés par les organismes financeurs et des certifications pour les prestataires de formations sont mises en place pour attester de cette qualité.

Les prestataires de formation sont, dans leur grande majorité, de très petites entreprises ou des associations qui n'ont pas encore eu connaissance de ces nouvelles obligations.

Ce guide juridique présente les grands principes de la législation et de la réglementation désormais applicables, ainsi que les missions du service de la Direccte chargé de son application. Sa vocation est donc d'apporter à tout organisme de formation le bon niveau d'information sur les obligations qui régissent la profession et ainsi lui permettre de l'exercer de manière sécurisée.

Corinne Cherubini,

Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France.

Guide actualisé au premier janvier 2017 intégrant les modifications consécutives aux lois n° 2014-288 du 5 mars 2014, n° 2015-992 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016, ainsi que du décret n° 2015-790 du 30 juin 2015. Les articles du Code du Travail cités dans ce guide sont consultables en ligne sur le site Légifrance :

www.legifrance.gouv.fr

Le département du contrôle de la formation professionnelle fait partie de la Direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France. La Direccte est une administration déconcentrée de l'Etat, placée sous l'autorité du Préfet de région (sauf pour l'inspection du travail). Elle relève du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du Dialogue social, ainsi que du Ministère de l'Economie et des Finances.

Les principales missions de la Direccte :

- Soutenir les entreprises dans leur compétitivité et leur développement et accompagner les mutations économiques.
- Piloter régionalement les politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage.
- Assurer l'application du droit du travail.
- Veiller aux conditions d'hygiène et de sécurité des salariés.
- Promouvoir la qualité de vie au travail et le dialogue social.
- Veiller au respect des règles de concurrence et à la loyauté des relations commerciales.
- Piloter, au niveau régional, les politiques et actions de protection des consommateurs et assurer le contrôle des instruments de mesure.

C'est au sein du Pôle «entreprises, emploi, économie» de la Direccte, que le Département du contrôle de la formation professionnelle exerce trois missions principales en Ile-de-France :

L'information

Il renseigne un large public sur la réglementation en matière de formation professionnelle : notion d'action de formation, champ de la formation professionnelle, déclaration d'activité des organismes de formation...

La gestion

Il instruit les déclarations d'activité des prestataires de formation professionnelle (environ 3 200 par an en Ile-de-France), les demandes d'exonération de TVA, les bilans pédagogiques et financiers annuels (environ 19 000 par an).

Le contrôle administratif et financier

L'État exerce un contrôle administratif et financier, via le Département du contrôle de la formation professionnelle :

- sur les dépenses exposées par les employeurs en matière de formation professionnelle et les actions de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'État, les collectivités territoriales, les Organismes paritaires collecteurs agréés par l'État (OPCA), Pôle emploi... ;
- sur les activités en matière de formation professionnelle conduites par les organismes de formation et leurs sous-traitants, les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue, les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage et les organismes qui en bénéficient, les centres de formation des apprentis ;
- sur les activités d'accueil, d'information et d'évaluation relevant du champ de la formation et financées par l'État ;
- sur l'utilisation du concours financier du Fonds social européen ;
- sur les activités des centres de formation d'apprentis et la contribution des employeurs à l'apprentissage.

L'Ile-de-France compte 12 millions d'habitants dont 6,1 millions d'emplois salariés et non-salariés.

Les organismes de formation

Ils sont environ 22 200 prestataires et ont réalisé un chiffre d'affaires de 6,6 milliards d'euros en Ile-de-France, soit 40 % du chiffre d'affaires généré par les organismes de formation, France entière.

Les stagiaires

8,5 millions de stagiaires ont été formés :

- 6,6 millions de salariés ;
- 0,4 million de demandeurs d'emploi ;
- 1,12 million, autres.

Ce qui représente 600 millions d'heures/stagiaires en Ile-de-France, soit plus de 40% du total France entière.

Les employeurs

Quelques 36 000 employeurs de plus de 10 salariés contribuent au financement de la formation professionnelle. Le taux légal de participation est en 2015 de 1 % de la masse salariale. En réalité, le taux moyen est de 3,45 %.

Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Remarque : les stagiaires ayant participé à plusieurs formations dans l'année sont comptés plusieurs fois.

1. LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle tout au long de la vie comporte une formation initiale, notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures qui constituent la formation professionnelle continue des adultes et des jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Article L.6111-1 du Code du Travail.

Qu'est-ce qu'une action de formation professionnelle ?

Les actions de formation professionnelle sont juridiquement caractérisées par la combinaison de trois dispositions :

- les objectifs généraux de la formation, article L. 6311-1 du Code du Travail ;
- la typologie des actions, article L. 6313-1 du Code du Travail ;
- ses modalités de déroulement, article L. 6353-1 du Code du Travail et D. 6321-1 du Code du Travail.

Il doit donc y avoir concordance entre les objectifs que poursuit l'action et la finalité que le législateur a assignée à la formation professionnelle continue, une intégration dans la typologie des actions de formation posée à l'article L. 6313-1 du Code du Travail et des modalités de réalisation conformes aux dispositions de l'article L. 6353-1 du Code du Travail.

Quelle est sa finalité ?

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Article L. 6311-1 du Code du Travail.

L'objet de la formation professionnelle est donc :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion des travailleurs. Cet objectif est souvent poursuivi par les politiques publiques d'aide à la première embauche ou au retour à l'emploi de personnes privées d'emploi ;
- de permettre le maintien dans l'emploi. Il s'agit d'actions préventives conduites par les employeurs pour assurer à leurs salariés un niveau de qualification suffisant pour s'adapter rapidement aux mutations technologiques et aux changements dans les organisations et les conditions de travail. Ces actions constituent une catégorie à part entière prévue au 4° de l'article L. 6313-1 du Code du Travail ;
- de favoriser le développement des compétences des travailleurs et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale des salariés. Cet objectif correspond à la catégorie d'actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances prévue au 6° de l'article L. 6313-1 du Code du Travail ;
- de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels. Il s'agit d'un objectif introduit par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, dans la perspective d'accompagnement de l'ensemble des transitions professionnelles.

Quelle est la typologie des actions de formation ?

L'article L. 6313-1 du Code du Travail énumère les types d'actions soumis à l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion professionnelle ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes, prévues à l'article L. 1333-11 du Code de la santé publique ;
- les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;

- les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entrent également dans ce champ la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles. (Article L. 335-6 du Code de l'Éducation)

La catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences regroupe deux familles d'actions de formation dont les intitulés sont repris à l'article L. 2323-36 du Code du Travail, à savoir :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Ces actions s'inscrivent dans l'exécution du plan de formation des entreprises.

Article L. 6321-1 du Code du Travail.

Quelles sont les modalités de réalisation des actions de formation ?

Le premier alinéa de l'article L. 6353-1 du Code du Travail dispose que « les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 doivent être réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats ».

Chacune de ces notions est importante.

L'objectif

L'objectif d'une action de formation professionnelle correspond au but précis qu'elle se propose d'atteindre et vise à une évolution des savoirs et savoir-faire des bénéficiaires de l'action à partir de leurs connaissances, compétences, qualifications et besoins.

De ce fait, les actions se limitant à l'acquisition de « savoir-être », qui ne permettent pas l'acquisition de compétences identifiables et mesurables, sont rarement admises au titre des actions imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue ; il en est de même des actions d'information et de sensibilisation.

Le programme

Le programme doit être en cohérence avec les objectifs déterminés et être préalablement établi. Il doit prendre la forme d'un document écrit qui retrace les différentes étapes intermédiaires à parcourir par le stagiaire pour atteindre l'objectif visé ainsi que le déroulement des phases d'apprentissage. Il peut s'agir d'acquisition de connaissances théoriques, de leur mise en pratique, de gestes techniques et professionnels, etc.

L'appréciation de ce programme se fait en tenant compte des circonstances dans lesquelles il s'exécute et notamment de son adaptation au public ou à certaines situations individuelles. Ce programme précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ainsi que les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats. Il fait partie des documents que le dispensateur de formation doit remettre au stagiaire, en application des dispositions de l'article L. 6353-8 du Code du Travail.

Les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Ces moyens sont les éléments matériels de la formation prévus et mentionnés dans la description de l'action de formation. Ils comportent notamment des supports pédagogiques et techniques sans lesquels l'action serait vidée de son sens et de son efficacité : salles de formation, équipements divers, documentation, outils pédagogiques...

Pour ce qui est de l'encadrement, il s'agit de personnes disposant de compétences techniques professionnelles, pratiques ou théoriques, en rapport avec le domaine de connaissances concerné et ayant, pour les formateurs, la capacité de transmettre leurs connaissances. En application de l'article L. 6352-1 du Code du Travail, les organismes de formation doivent produire les éléments permettant d'apprécier la correspondance des titres et qualités des formateurs aux prestations réalisées.

Les moyens pédagogiques se différencient des méthodes pédagogiques ou didactiques dont le choix est laissé au formateur ou au responsable de la formation.

Les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats

Le suivi de l'exécution de l'action et l'appréciation des résultats relèvent de la responsabilité du dispensateur de formation en lien avec le commanditaire de l'action. Ce suivi et cette évaluation peuvent être organisés à l'aide de documents tels que rapports, mémoires, comptes rendus, listes d'émargement des stagiaires, etc.

Les dispensateurs de formation sont tenus, en application de l'article L. 6362-5 du Code du Travail, de justifier de la réalité des actions qu'ils dispensent. Il est communément admis, pour les stages en présentiel, que les feuilles de présence signées des stagiaires et du ou des formateurs, par demi-journée de formation, sont des pièces essentielles pour justifier de la réalité d'une action.

L'appréciation des résultats doit pouvoir se faire à travers la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation qui permette de mesurer l'efficacité de l'action au regard des objectifs globaux assignés. L'évaluation des résultats peut donc prendre différentes formes : l'évaluation des acquis du stagiaire à l'issue de la formation, l'évaluation par le stagiaire de l'atteinte des objectifs, de la qualité de la formation et des intervenants.

L'évaluation des acquis des stagiaires peut se concrétiser par des tests réguliers de contrôle des connaissances, des examens professionnels, des fiches d'évaluation ou des entretiens avec un jury professionnel.

Quelles sont les structures assujetties à la déclaration d'activité ?

Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du Code du Travail dépose auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus respectivement en application des articles L. 6353-2 du Code du Travail et L. 6353-3 du Code du Travail.

Est concernée, toute personne physique ou morale, de droit privé ou de droit public, enregistrée en qualité de prestataire de formation ou de prestataire sous-traitant : société, association, établissement public, travailleur indépendant, auto entrepreneur, collectivité territoriale...

Ne sont pas concernés par la déclaration d'activité :

- les services de santé au travail ;
- les structures qui entendent dispenser de la formation interne à leurs propres salariés ;
- les organismes de formation dont le siège social est situé sur le territoire d'un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et intervenant à titre occasionnel en France.

Article L. 6351-1 du Code du Travail.

Les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation pénale, en raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs ou à l'honneur, ne peuvent exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation.

Article L. 6352-2 du Code du Travail.

À quel moment faut-il souscrire la déclaration d'activité ?

La déclaration doit être effectuée au plus tard dans les trois mois suivant la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle.

Article R. 6351-1 du Code du Travail.

À qui est-elle adressée ?

La déclaration d'activité est effectuée auprès du Service Régional de contrôle de la Direccte du lieu du siège social, du principal établissement ou du lieu où la direction effective de l'organisme de formation est assurée.

Article R. 6351-2 du Code du Travail.

Les organismes de formation dont le siège social est situé à l'étranger effectuent la déclaration auprès de la Direccte du lieu du domicile du représentant légal de l'entreprise en France.

Quelle est la procédure de déclaration ?

- L'imprimé de déclaration, et sa notice explicative, sont disponibles sur le site internet de la Direccte :

www.idf.direccte.gouv.fr

- Il est accompagné des pièces mentionnées à l'article R 6351-5 du code du travail permettant l'identification du prestataire de formation, de ses dirigeants, des titres et qualités des formateurs ainsi que de la première convention ou premier contrat de formation conclu, des programmes de formation et des tarifs pratiqués.
- Pour les organismes de formation s'enregistrant en Ile-de-France, est à retourner au Département du contrôle de la formation professionnelle de la Direccte Ile-de-France situé : 19-21, rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers.

La déclaration d'activité est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- 1° une copie du justificatif d'attribution du numéro SIREN ;
- 2° le bulletin n° 3 du casier judiciaire du dirigeant pour les personnes morales ou celui du déclarant pour les personnes physiques ;
- 3° une copie de la première convention de formation professionnelle prévue à l'article L. 6351-1 du Code du Travail ou, à défaut, du bon de commande ou de la facture établis pour la réalisation de la prestation de formation, conformément à l'article L. 6353-2, ou, s'il y a lieu, du premier contrat de formation professionnelle prévu à l'article L. 6353-3 du Code du Travail ;
- 4° pour les organismes qui présentent à l'appui de leur déclaration une convention de bilan de compétences pour un salarié, un justificatif d'inscription sur la liste mentionnée à l'article L. 6322-48 du Code du Travail ;
- 5° une copie du programme de la formation, prévu à l'article L. 6353-1 du Code du Travail, ainsi que la liste des personnes qui interviennent dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée conformément à l'article L. 6352-1 du Code du Travail et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

L'administration peut demander, pour l'appréciation de la conformité de la déclaration d'activité aux dispositions de l'article L. 6353-1 du Code du Travail, des justificatifs relatifs à la première prestation de formation réalisée, au public bénéficiaire ou à la nature de cette prestation.

Elle peut aussi demander, pour l'appréciation de la conformité de cette déclaration aux dispositions de l'article L. 6352-1, un justificatif relatif aux titres et qualités des personnes qui interviennent dans la réalisation de la prestation et à la relation entre ces titres et qualités et la prestation.

La demande de justificatifs complémentaires prévue aux deux alinéas précédents est adressée à l'organisme dans le délai de dix jours à compter de la réception des pièces mentionnées aux alinéas 1° à 5° du présent article. L'organisme de formation dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande pour fournir les justificatifs.
Article R. 6351-5 du Code du Travail.

Le numéro d'activité délivré ne peut être assimilé à un agrément. Il devra figurer sur les conventions ou contrats de formation professionnelle, à l'exception de la première convention, sous la forme suivante : « Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro N... auprès du préfet de la région Île-de-France. »
Article R. 6351-6 du Code du Travail.

Dans quels cas la déclaration doit-elle être rectifiée ?

En cas de modification d'un ou plusieurs éléments de la déclaration initiale ou en cas de cessation d'activité, le prestataire de formation doit déposer une déclaration rectificative dans un délai de trente jours.

Articles L. 6351-5 et R. 6351-8 du Code du Travail.

L'organisme de formation doit donc obligatoirement informer l'administration :

- de ses changements de statut juridique ;
- de ses déménagements et de ses divers changements de coordonnées ;
- des changements de dirigeants ;
- de sa cessation d'activité.

Les déclarations rectificatives sont à faire parvenir au Département du contrôle de la formation professionnelle de la Direccte.

La demande d'enregistrement peut-elle être rejetée ?

Le Département du contrôle de la formation professionnelle peut refuser l'enregistrement dans les cas suivants :

- les prestations prévues ne correspondent pas à l'une des actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 du Code du Travail;
- les dispositions relatives à la réalisation des actions de formation ne sont pas respectées ;
- le dossier est incomplet, l'une des pièces justificatives n'est pas produite.

Article L. 6351-3 du Code du Travail.

La décision de refus d'enregistrement est motivée par l'administration. Elle ne peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qu'après recours préalable devant le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dans les deux mois de la notification de la décision.

Quels sont les cas de retrait de la déclaration d'activité ?

Le préfet de région peut décider l'annulation de l'enregistrement de la déclaration si :

- les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du Code du Travail;
- les dispositions relatives à la réalisation des actions de formation ne sont pas respectées ;
- après mise en demeure du prestataire de se mettre en conformité avec les textes applicables dans un délai fixé par décret, (30 jours) l'une des dispositions relatives au fonctionnement des organismes de formation n'est pas respectée.

Article L. 6351-4 du Code du Travail.

La déclaration devient caduque lorsque :

- les bilans pédagogiques et financiers ne font apparaître aucune activité de formation ;
- lorsque ces bilans n'ont pas été adressés à l'autorité administrative.

Article L. 6351-6 du Code du Travail.

Où trouver la liste des organismes de formation ?

Votre organisme de formation y figurera dès l'attribution de votre numéro de déclaration d'activité.

Cette liste est publiée sur le site :

<http://www.data.gouv.fr/fr/datasets/liste-publique-des-organismes-de-formation-l-6351-7-1-du-code-du-travail/>

Les sanctions

Toute infraction aux dispositions relatives à la déclaration d'activité est passible de sanctions pénales :

- amende de 4 500 € ;

Articles L. 6355-1 à L. 6355-7 du Code du Travail.

- à titre complémentaire, interdiction temporaire ou définitive d'exercer l'activité de dirigeant d'un organisme de formation.

Article L. 6355-23 du Code du Travail.

3. LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET LA REPRÉSENTATION DES STAGIAIRES

Tous les organismes de formation doivent établir un règlement intérieur distinct de celui applicable aux salariés de l'organisme.

Article L. 6352-3 du Code du Travail.

Il s'impose à l'ensemble des stagiaires accueillis, même lorsque l'action de formation se déroule dans des locaux extérieurs mis à disposition.

Article R. 6352-2 du Code du Travail.

Il doit être élaboré dans les trois mois suivant le début de l'activité de formation de l'organisme.

Article R. 6352-1 du Code du Travail.

Quel est le contenu du règlement intérieur ?

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'organisme de formation détermine :

- 1° les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;
- 2° les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que leurs droits en cas de sanction ;
- 3° les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation d'une durée totale supérieure à 500 heures.

Attention : le règlement intérieur à destination des stagiaires est un document obligatoire et doit comporter ces mentions même dans le cas où l'organisme ne réalise pas de formation d'une durée de plus de 500 heures.

Article L. 6352-4 du Code du Travail.

Comment les stagiaires sont-ils représentés ?

Toute action de formation à caractère collectif et dont la durée totale dépasse 500 heures doit donner lieu simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant à laquelle tous les stagiaires sont électeurs et éligibles.

L'élection, au scrutin uninominal à deux tours, doit être organisée pendant les heures de formation, au plus tôt vingt heures après le début du stage et au plus tard quarante heures après.

Article R. 6352-10 du Code du Travail.

Les délégués, élus pour la durée de leur stage, peuvent présenter des réclamations, individuelles ou collectives, relatives au déroulement des stages ou aux conditions de vie des stagiaires, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

Article R. 6352-14 du Code du Travail.

Les sanctions

Toute infraction aux dispositions relatives au règlement intérieur est passible de sanctions pénales :

- amende de 4 500 € ;

Articles L. 6355-8, L. 6355-9 du Code du Travail.

- à titre complémentaire, interdiction temporaire ou définitive d'exercer l'activité de dirigeant d'un organisme de formation.

Article L. 6355-23 du Code du Travail.

4. LA CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La convention de formation est conclue entre l'organisme de formation et une personne morale, de droit public ou de droit privé : entreprise, association, collectivité publique.

- Elle définit, entre les contractants, les caractéristiques de la formation, les modalités d'exécution et de règlement.
- Pour la personne morale, elle lui permet de justifier ses dépenses de formation au titre de son obligation de contribuer à la formation professionnelle de ses salariés.

Quelles sont les mentions obligatoires ?

La convention de formation professionnelle, ou à défaut le bon de commande ou la facture, doit obligatoirement préciser :

- le numéro de déclaration d'activité de l'organisme de formation ;
- la raison sociale des cocontractants ;
- l'intitulé, la nature, la durée et les dates de la formation ;
- les effectifs concernés ;
- le lieu de la formation ;
- les modalités de déroulement et de sanction de la formation ;
- le prix et les modalités de paiement ;
- les contributions financières éventuelles de personnes publiques ;
- les modalités de règlement des litiges.

Elle décrit une action de formation, ou plusieurs, selon le nombre de prestations demandées par l'entreprise : une seule convention par « client ». Le programme doit y être joint.

Chaque cocontractant en conserve un exemplaire, daté et signé.

Quelle est sa durée de vie ?

Elle est annuelle lorsqu'elle concerne des actions réalisées et facturées dans l'année civile.

Elle est pluriannuelle lorsque les actions de formation ou le financement s'étalent sur plusieurs années, trois au maximum.

Qu'est-ce qu'une convention tripartite ?

Certaines entreprises chargent l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont elles sont adhérentes de financer directement la formation. Une convention tripartite doit alors être signée entre l'organisme de formation, l'OPCA et l'entreprise, chacun s'engageant à respecter ses obligations :

- fourniture d'une prestation de formation identifiée ;
- participation du salarié à la formation aux dates prévues ;
- paiement de la prestation réalisée.

Cette convention tripartite contient les mêmes mentions obligatoires que la convention de formation professionnelle.

Ce peut être aussi un « contrat de délégation de paiement », conclu entre l'OPCA et l'organisme de formation, qui complète la convention de formation professionnelle signée par ailleurs entre l'entreprise et l'organisme de formation. Chaque cocontractant en conserve un exemplaire, daté et signé.

Les sanctions

- En cas d'inexécution, totale ou partielle, d'une prestation de formation du fait de l'organisme prestataire, celui-ci rembourse au cocontractant les sommes indûment perçues.

Article L. 6354-1 du Code du Travail.

- En cas d'inexécution, totale ou partielle, de la convention du fait d'un cocontractant, la convention peut prévoir le versement d'une somme au titre de renoncement, dédit ou dédommagement. Cette pénalité n'est pas imputable sur l'obligation de participation de l'employeur à la formation professionnelle, ni remboursable par l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

5. LE CONTRAT DE FORMATION PROFESSIONNELLE À TITRE INDIVIDUEL

Une personne physique peut entreprendre une formation à titre individuel et à ses frais. Un contrat de formation professionnelle est alors conclu entre l'organisme de formation et une personne physique ; il est nominatif.

Article L. 6353-3 du Code du Travail.

Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, ou lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, et a pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, un décret pris en Conseil d'État fixe les caractéristiques des actions de formation pour lesquelles la convention est conclue entre les parties : l'acheteur de formation, le dispensateur de formation et la personne physique qui bénéficie de la formation.

Article R. 6353-2 du Code du Travail.

Quelles sont les mentions obligatoires ?

Le contrat de formation professionnelle doit obligatoirement préciser :

- le numéro de déclaration d'activité de l'organisme de formation ;
- la raison sociale de l'organisme et l'identité du stagiaire ;
- la nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation ;
- les personnes concernées ;
- le niveau de connaissances requis pour suivre la formation et obtenir la qualification préparée ;
- les conditions et modalités de la formation ;
- les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ;
- les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;
- les diplômes, titres ou références des formateurs ;
- les modalités de paiement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Article L. 6353-4 du Code du Travail.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat, daté et signé avant l'inscription définitive du stagiaire et avant tout règlement des frais.

Quel est le délai de rétractation ?

A compter de la signature du contrat, le stagiaire dispose d'un délai de dix jours pour se rétracter, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ce délai est porté à quatorze jours dès lors que le contrat est conclu à distance, à la suite d'un démarchage téléphonique ou hors établissement.

Article L. 6353-5 du Code du Travail.

Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant expiration de ce délai.

Article L. 6353-6 du Code du Travail.

Quelles sont les modalités de paiement ?

A l'expiration du délai de rétractation, il ne peut être demandé au stagiaire le paiement de plus de 30 % du prix convenu. Le solde est échelonné au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

Article L. 6353-6 du Code du Travail.

Le contrat peut-il être rompu par le stagiaire ?

Le stagiaire peut rompre le contrat en cas de force majeure dûment reconnue. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont payées, à due proportion de leur valeur prévue au contrat.

Article L. 6353-7 du Code du Travail.

Les sanctions

- Toute infraction aux articles L. 6353-3 à L. 6353-7 du Code du Travail est punie d'une amende de 4 500 €.
- Cette amende peut être assortie d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Articles L. 6355-18 à L. 6355-23 du Code du Travail.

6. LE CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE

Lorsqu'un organisme de formation ne peut pas assurer tout ou partie d'une formation, il peut conclure un contrat de sous-traitance avec un autre prestataire de formation. Ce contrat porte sur une formation clairement déterminée, dans son contenu comme dans sa durée.

Chaque partie au contrat en conserve un exemplaire, daté et signé. Le donneur d'ordre garde la responsabilité contractuelle de la formation dispensée par le sous-traitant. Le sous-traitant établit une facture et se fait payer, après réalisation de la prestation, sous la forme d'honoraires.

Il a désormais obligation de demander un numéro de déclaration d'activité. Il est immatriculé au registre du commerce et des sociétés avec un numéro SIRET.

Un prestataire de service indépendant

Le sous-traitant reste soumis au contrôle du Département du contrôle de la formation professionnelle de la Direccte comme toute personne, physique ou morale, dispensant des actions de formation professionnelle continue. Il doit avoir sa propre activité et sa propre clientèle, de manière conséquente et régulière.

Si l'ensemble de l'activité du prestataire dépend exclusivement d'un seul organisme de formation donneur d'ordre, il s'agit dans ce cas d'une fausse sous-traitance, passible de l'infraction de travail dissimulé par dissimulation de salarié.

L'intervention devrait alors être rémunérée sous forme de salaire. La relation de travail pourrait être requalifiée par le juge compétent en relation de subordination entre un employeur et son salarié.

Sanctions pour délit de travail dissimulé

La requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail se traduit par un redressement des charges sociales (Urssaf) et fiscales éludées par le donneur d'ordre. La fausse sous-traitance est constitutive du délit de travail dissimulé, le donneur d'ordre est alors passible d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et de 45 000 € d'amende.

Articles L. 8221-1 et L. 8224-1 du Code du Travail.

La loi du 5 mars 2014 et le décret d'application du 20 août 2014 précisent les moyens d'encadrement des FOAD et les modalités selon lesquelles la personne qui suit une formation de ce type peut recourir à une assistance.

Quelles sont les caractéristiques de la FOAD ?

- Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance
- Elle peut s'effectuer en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement

Article L. 6353-1 du Code du Travail.

Quelles sont les mentions obligatoires à intégrer dans la convention de formation ?

Au même titre que toutes les autres conventions de formation, doivent figurer les mentions relatives :

- aux opérations de formation exécutées par le centre de formation (intitulé, périodes, horaires, durées, lieux et prix unitaire global...);
- à la nature, la quantité et au prix des prestations de services ou de biens qui leur sont étroitement liés (logement, nourriture des stagiaires, fournitures de supports pédagogiques...) et qui sont fournis par l'offreur de la formation.

En sus doivent figurer les mentions relatives :

- aux séquences d'apprentissage à distance notamment les objectifs poursuivis et la nature des travaux incombant aux stagiaires (les périodes de réalisation de ces travaux et leurs durées estimées) ;
- aux prestataires (moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre directement ou par sous-traitance, le suivi et l'évaluation des travaux accomplis par les stagiaires et le prix des différentes prestations).

L'organisme de formation doit mettre en place un système de suivi de l'action afin de lever toute incertitude liée à la réalité et à la durée de la formation suivie par les stagiaires.

7. LES OBLIGATIONS VIS-À-VIS DU STAGIAIRE

L'organisme de formation doit communiquer au stagiaire certains documents et lui délivrer une attestation de stage.

Quelles informations communiquer au stagiaire avant son inscription définitive ?

Tout organisme de formation public ou privé est tenu de remettre au stagiaire les documents suivants :

- le programme et les objectifs de la formation ;
- la liste des formateurs avec mention de leurs titres ou qualités ;
- les horaires ;
- les modalités d'évaluation de la formation ;
- les coordonnées de la personne chargée, par l'entité commanditaire de la formation, des relations avec les stagiaires ;
- le règlement intérieur applicable.

Article L. 6353-8 du Code du Travail.

Dans le cas d'un contrat conclu par une personne physique, à titre individuel et à ses frais, l'organisme de formation doit en outre remettre au stagiaire, avant son inscription définitive et tout règlement de frais :

- les tarifs de l'action de formation et les modalités de règlement ;
- les conditions financières en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Article L. 6353-3 du Code du Travail.

Quelles informations lui fournir à l'issue de sa formation ?

L'organisme de formation doit délivrer au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Article L. 6353-1 alinéa 2 du Code du Travail.

Quelles informations peuvent être demandées au stagiaire ?

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation.

Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Article L. 6353-9 du Code du Travail.

Les sanctions

Toute infraction aux dispositions relatives à l'information des stagiaires est passible de sanctions pénales :

- amende de 4 500 € ;

Articles L. 6355-8, L. 6355-9 du Code du Travail.

- à titre complémentaire, interdiction temporaire ou définitive d'exercer l'activité de dirigeant d'un organisme de formation.

Article L. 6355-23 du Code du Travail.

8. LA FORMATION OUVERTE ET/OU À DISTANCE (FOAD)

Les modalités d'assistance pédagogique constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation et doivent être clairement définies par la convention.

Que doit préciser le programme d'une formation à distance?

La FOAD se distingue des formations présentielles ; le programme doit donc préciser :

- la nature des travaux qui sont demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et l'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogiques et techniques, mis à disposition du stagiaire.

Ces moyens comprennent notamment :

- les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Article D. 6353-3 du Code du Travail.

Comment établir la notion d'assiduité pour justifier de la réalisation de l'action ?

La loi du 5 mars 2014 et le décret d'application du 20 août 2014 précisent les justificatifs à prendre en compte pour établir l'assiduité d'une personne lors d'une formation à distance.

En effet, dans le cadre d'une action de formation dite classique, les feuilles d'émargement signées par les stagiaires vont attester de la présence des stagiaires. Dans le cadre d'une FOAD, on ne peut pas mesurer ce présentiel via des feuilles d'émargement pour justifier de l'exécution.

Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de FOAD il faut prendre en compte :

- les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés ;
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou terminent la formation ;
- la liste de personnes qui interviennent de manière régulière ou occasionnelle dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités (article R. 6351-5), du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

Article D. 6353-4 du Code du Travail.

Comment contrôle-t-on la réalité et de la conformité d'une FOAD ?

Les modalités d'assistance pédagogique et d'encadrement constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation. Il en est de même des moyens mis en œuvre pour évaluer et valider les formations. Ainsi la simple cession ou mise à disposition de supports à finalité pédagogique ne constituent pas une action de formation professionnelle mais s'analyse comme une livraison de prestation de services ou de biens ; tel est le cas des opérations dont le seul objet est la fourniture à un tiers de matériel (ordinateur) ou bien de cours en ligne sans accompagnement humain, technique et pédagogique.

La loi du 5 mars 2014 a introduit la notion de qualité de la formation. (Quels sont les critères de qualité fixés par le décret du 30 juin 2015 ?)

Le décret du 30 juin 2015 définit sept critères :

- L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires ;

A ces six critères, s'ajoute explicitement le respect des dispositions des articles L. 6352-3 à L. 6352-5 du Code du Travail, L. 6353-1, L. 6353-8 et L. 6353-9 du Code du travail (c'est-à-dire le règlement intérieur / la réalisation des actions de formation – programme, objectif, moyens, attestation de fin de formation / les informations des stagiaires – titres et qualités des formateurs, questions préalables, conditions tarifaires).

Ces critères sont cumulatifs et seront examinés par les financeurs (OPCA, OPACIF, Etat, Région, Pôle Emploi et Agefiph) préalablement à tout financement d'actions de formation professionnelle continue.

A qui s'appliquent ces critères de qualité ?

Ces critères s'appliquent à tous les organismes de formation quelles que soient leur taille ou leurs modalités d'intervention. Cela inclut tant les organismes qui exécutent directement la formation que les organismes qui interviennent en sous-traitance.

A l'inverse, les employeurs ne se voient pas imposer ces critères de qualité lorsqu'ils réalisent des formations en interne ou lorsqu'ils prennent en charge le coût de la formation sans demander de financements publics. Il leur est toutefois recommandé de prendre en compte ces critères.

Quelles sont les actions de formation concernées ?

Les financeurs des formations professionnelles continues (OPCA, OPACIF, Etat, Régions, Pôle Emploi et Agefiph) devront au préalable s'assurer que le prestataire de formation concerné dispense une formation de qualité.

Article L. 6316-1 du Code du Travail.

Sont visées par ce contrôle de la qualité de la formation toutes les actions de formation décrites à l'article L. 6313-1 du Code du travail qui définit le champ de la formation professionnelle continue.

Il n'est fait pas de distinction selon que l'action de formation soit financée par des contributions obligatoires ou non. Aussi, toutes les actions de formation professionnelle continue devront répondre aux critères de qualité prévus par le Code du travail, quelle que soit l'origine du financement.

Article R. 6316-1 du Code du Travail.

Comment sont appréciés les critères de qualité ?

Les organismes de formation qui remplissent ces sept critères seront référencés dans un catalogue élaboré par les OPCA et tenu à disposition du public à compter du 1er janvier 2017.

Il existe deux procédés pour un organisme de formation pour être inscrit sur le catalogue des OPCA comme étant respectueux des critères de qualité de la formation professionnelle continue :

- soit être détenteur d'un label ou d'une certification de qualité, soit via les procédures d'évaluation internes mises en place par les OPCA.

S'agissant des certifications et labels, la liste les énumérant est établie par le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles). L'obtention d'un label ou d'une certification emporte une présomption simple de respect des critères qualité. Cette présomption simple peut être remise en cause par un OPCA en cas de non-respect des critères qualité. La condition de détention d'une certification ou d'un label ne concerne que les organismes de formation et non les formateurs pris individuellement.

S'agissant des procédures d'évaluation internes des OPCA, chaque OPCA définit sa procédure et ses démarches d'évaluation. Cette évaluation peut être co-construite entre plusieurs financeurs. Les OPCA pourront demander aux organismes de formation qui ne disposeront pas d'une certification ou d'un label de fournir des éléments pour l'évaluation de leur capacité à réaliser une action de formation professionnelle de qualité. Au vu des éléments fournis, l'organisme financeur pourra refuser la prise en charge ou le paiement d'une action (même en cas d'accord de prise en charge préalable) et pourra signaler les faits au service régional de contrôle compétent.

Est-il tenu compte du prix de la formation dans le cadre du contrôle qualité ?

Les organismes financeurs ont désormais l'obligation de veiller à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

Ainsi, les prix des formations seront librement déterminés par les organismes de formation. Néanmoins, les financeurs auront la possibilité de demander des éléments d'information concernant les tarifs pratiqués par l'organisme de formation. S'il existe une différence de tarifs injustifiée par rapport au prix moyen du marché, les financeurs pourront refuser la prise en charge de la formation et/ou fixer des plafonds de prise en charge en fonction du niveau de financement estimé adéquat.

Article R. 6316-4 du Code du Travail.

10. LE BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER

Tout organisme de formation réalisant des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue doit fournir, avant le 30 avril de chaque année, un bilan pédagogique et financier.

Articles L. 6352-11, R. 6352-23 du Code du Travail.

Ce bilan porte sur le dernier exercice comptable clos de l'organisme de formation.

Que doit-il contenir ?

Le bilan pédagogique et financier indique :

- 1° les activités de formation conduites au cours de l'exercice comptable ;
- 2° le nombre de stagiaires accueillis ;
- 3° le nombre d'heures-stagiaires et d'heures de formation correspondant, en fonction de la nature, du niveau, des domaines et de la durée des formations dispensées au titre de la formation professionnelle continue ;
- 4° la répartition des fonds reçus selon leur nature et le montant des factures émises par le prestataire ;
- 5° les données comptables relatives aux prestations de formation professionnelle continue ;
- 6° les produits financiers tirés du placement des fonds reçus.

Articles L. 6352-11 et R. 6352-22 du Code du Travail.

Les organismes n'ayant eu aucune activité de formation durant l'année retournent le bilan pédagogique et financier avec la mention « Néant ».

Quelle est la procédure à suivre ?

Les organismes de formation procèdent à la déclaration en ligne via le site internet www.declarationof.travail.gouv.fr

Il est possible de transmettre le bilan pédagogique par courrier uniquement en cas de dysfonctionnement de la télé-déclaration.

Quels sont les documents à joindre au bilan ?

Les organismes dont l'activité unique est la formation et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 15 244 € hors taxes doivent joindre au bilan pédagogique et financier, un bilan comptable, un compte de résultat ainsi que l'annexe du dernier exercice clos.

Article L. 6352-11 du Code du Travail.

Les organismes à activités multiples, quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires, doivent joindre un compte de résultat spécifique à l'activité de formation.

En Ile-de-France, les organismes de formation sont dispensés de cet envoi et doivent simplement tenir les documents à disposition en cas de contrôle.

Quel est le lien entre déclaration d'activité et bilan pédagogique et financier ?

La déclaration d'activité devient caduque :

- lorsque le bilan pédagogique et financier ne fait apparaître aucune activité de formation ;
- lorsque le bilan n'a pas été adressé à l'autorité administrative.

Article L. 6351-6 du Code du Travail.

Dans ce cas, les organismes ne peuvent plus organiser d'actions de formation professionnelle, sauf à introduire une nouvelle demande.

Les sanctions

Toute infraction aux dispositions relatives au bilan pédagogique et financier peut donner lieu à l'application de sanctions pénales :

- amende de 4 500 € ;

Article L. 6355-15 du Code du Travail.

- à titre complémentaire, interdiction temporaire ou définitive d'exercer l'activité de dirigeant d'un organisme de formation.

Article L. 6355-23 du Code du Travail.

11. LA PROCÉDURE D'EXONÉRATION DE LA TVA

Sont assujetties à la TVA toutes les prestations de formation réalisées dans le cadre de la formation professionnelle continue dès lors qu'elles sont dispensées par des organismes de droit privé.

Articles 286 A et 293 B du Code Général des Impôts

Dans quel cas l'exonération de la TVA est-elle possible ?

Les organismes de formation de droit privé ayant déclaré leur activité peuvent choisir d'être exonérés de la TVA pour les opérations réalisées dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 293 B du Code Général des Impôts

La demande d'exonération est possible à tout moment.

Quelle est la procédure à suivre ?

Un formulaire d'attestation (formulaire N° 3511, CERFA N° 10219) doit être retiré auprès du centre des impôts dont dépend l'organisme ou auprès du Département du contrôle de la formation professionnelle de la Direccte.

Ce formulaire peut également être téléchargé sur le site : www.impots.gouv.fr

Le formulaire est ensuite à adresser, par lettre recommandée avec accusé de réception, au Département du contrôle de la formation professionnelle de la Direccte.

Le Département du contrôle de la formation professionnelle vérifie que l'organisme de formation est bien à jour de ses obligations en matière de déclaration d'activité, de dépôt du bilan pédagogique et financier et qu'il exerce bien une activité relevant du champ de la formation professionnelle continue.

Le service dispose d'un délai de trois mois pour accorder ou refuser l'attestation. A défaut de réponse dans ce délai, l'attestation est réputée accordée. Un exemplaire de l'attestation est ensuite transmis par le Département du contrôle de la formation professionnelle aux services fiscaux ainsi qu'à l'organisme de formation demandeur.

Quelle est la date d'effet de l'attestation ?

La délivrance de l'attestation entraîne l'exonération de TVA au jour de la réception par le Département du contrôle de la formation professionnelle de la demande d'attestation.

Quelle est la portée de l'exonération ?

L'exonération ne concerne que les activités entrant dans le champ de la formation professionnelle continue ainsi que les prestations de service ou livraisons de biens qui leur sont étroitement liées : fourniture de documents pédagogiques aux stagiaires, hébergement, repas.

La facturation se fera sans mention de taxe, que le client soit ou non assujetti à la TVA. Lorsque l'organisme est exonéré de TVA au titre de son activité de formation, il précisera sur sa facture qu'il est exonéré de TVA en application de l'article 261-4-4° du Code Général des Impôts.

Toute autre opération éventuellement réalisée par un organisme de formation titulaire de l'attestation est imposable dans les conditions habituelles.

Dans quel cas l'attestation peut-elle être retirée ?

Une fois la procédure d'exonération aboutie, l'organisme de formation ne peut plus y renoncer.

Le retrait de l'attestation est prononcé par l'administration en cas de caducité ou d'annulation de la déclaration d'activité.

12. LES OBLIGATIONS COMPTABLES

Les dispensateurs de formation de droit privé sont tenus d'établir chaque année :

- un bilan ;
- un compte de résultat ;
- une annexe.

Article L. 6352-6 du Code du Travail.

Ces comptes annuels sont établis selon les principes et méthodes définis au Code du Commerce.

Article D. 6352-16 du Code du Travail.

Les organismes à activités multiples doivent, quel que soit leur statut, suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité qu'ils exercent au titre de la formation professionnelle continue.

Articles L. 6352-7 et D. 6352-18 du Code du Travail.

Cette obligation s'impose également aux dispensateurs de droit public qui doivent tenir un compte séparé de leur activité en matière de formation professionnelle continue.

Article L. 6352-10 du Code du Travail.

Qu'est-ce que le plan comptable adapté ?

Le plan comptable général a été adapté aux organismes de formation de droit privé par arrêté du 2 août 1995.

Article D. 6352-17 du Code du Travail.

Il s'applique à tous les organismes de droit privé, quel que soit leur statut juridique, dès lors que le chiffre d'affaires hors taxes annuel dépasse 15 245 € et quel que soit le chiffre d'affaires hors taxe annuel de l'activité formation dans le cas d'organismes à activités multiples.

Ces adaptations du plan comptable se traduisent par certains comptes spécifiques à la formation, des annexes obligatoires supplémentaires et des lignes spécifiques dans les documents de synthèse.

Dans quels cas un commissaire aux comptes doit-il être désigné ?

Les dispensateurs de formation, personnes morales de droit privé, sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes chargé de vérifier la régularité et la sincérité des comptes lorsqu'ils dépassent, à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice, deux des trois critères suivants :

- trois salariés, décomptés selon les dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du Travail ;
- 153 000 € (H.T.) de chiffre d'affaires. En cas d'activités multiples, c'est le chiffre d'affaires total qui est pris en compte ;
- 230 000 € pour le total du bilan.

Article R. 6352-19 du Code du Travail.

L'obligation de désigner un commissaire aux comptes tombe dès lors que l'organisme ne dépasse plus les seuils ci-dessus, pour au moins deux des trois critères, pendant deux années consécutives.

Article R. 6352-20 du Code du Travail.

Quel est son rôle ?

Le commissaire aux comptes est chargé de vérifier et de certifier :

- la régularité des comptes, c'est-à-dire leur conformité aux lois et règlements applicables à la comptabilité ;
- la sincérité des comptes, à savoir la clarté des comptes qui doivent être établis de bonne foi.

Il peut aussi avoir un rôle de conseil auprès du chef d'entreprise ou de ses représentants.

Cette fonction est incompatible avec tous les actes ou activités de nature à porter atteinte à son indépendance vis-à-vis de la société contrôlée. A ce titre, l'expert-comptable, ne peut vérifier les comptes de sa société cliente, même s'il a par ailleurs la qualité de commissaire aux comptes.

En effet, l'expert-comptable a pour mission de réviser, d'apprécier et d'organiser la comptabilité de l'entreprise ainsi que d'attester les comptes sociaux. Pour rechercher un expert-comptable : www.experts-comptables.fr/Annuaire

Les sanctions

Toute infraction aux dispositions relatives au suivi comptable peut donner lieu à l'application de sanctions pénales :

- amende de 4 500 € ; Articles L. 6355-10 à L. 6355-14 du Code du Travail.
- à titre complémentaire, interdiction temporaire ou définitive d'exercer l'activité de dirigeant d'un organisme de formation.

Article L 6355-23 du Code du Travail.

Annexe I - Modèles de tableaux à intégrer dans l'annexe comptable

TABLEAU 1

Ressources de l'organisme

Origine des fonds	Montant (année N)		Montant (année N-1)	
	en K€	en %	en K€	en %
Ressources provenant des entreprises et administrations pour leurs salariés et des particuliers				
Entreprises				
Etat, Collectivités locales, étab.pub				
Entreprises : via FONGECIF, OMA, FAF				
Particuliers				
Sous total I				
Ressources provenant des pouvoirs publics				
Instances européennes				
Etat				
Régions				
Autres collectivités territoriales				
Sous total II				
Autres organismes de formation				
Autres ressources				
Sous total III				
Total des ressources				

TABLEAU 2

Décomposition des actions de formation par finalité

Finalité des actions	Volumes financiers			
	Montant (année N)		Montant (année N-1)	
	en K€	en %	en K€	en %
Diplômantes (1)				
Perfectionnement professionnel et qualifiant (2)				
Insertion sociale				
Total				

(1) Diplômes nationaux, titres homologués

(2) Certificats de branches, certificats d'entreprise, attestations

TABLEAU 3

Convention de ressources publiques affectées

Convention	Montant initial	Suivi d'exécution		
		Solde au début de l'exercice	Utilisation en cours d'exercice	Solde en fin d'exercice

Annexe II - Créations et modifications d'intitulés des comptes

I. - Organismes de formation ayant la forme d'association

La nomenclature présentée ci-dessous est conforme à l'avis rendu par le C.N.C. le 17 juillet 1985.

- 102** «Fonds associatif sans droit de reprise».
- 103** «Fonds associatif avec droit de reprise».
- 1068** «Réserve générale pour fonds de roulement».
- 41** «Clients, usagers et comptes rattachés».

II. - Ensemble des organismes de formation

- 205** «Logiciels à vocation pédagogique».
- 2805** « Amortissements des logiciels à vocation pédagogique ».
- 2156** «Matériel pédagogique».
- 28156** «Amortissement du matériel pédagogique».
- 323** «Autres approvisionnements pédagogiques».
- 3923** « Provision pour dépréciation des autres approvisionnements pédagogiques».
- 373** «Matériel pédagogique».
- 3973** « Provision pour dépréciation du matériel pédagogique».
- 4011** «Fournisseurs de formation».
- 443** «Fonds reçus sur conventions de formation (ressources publiques affectées) et non encore utilisés».
- 6022** «Achats stockés de matière d'œuvre de formation».
- 604** «Achats de prestations de formation».
- 604** «Achats en cotraitance».
- 604** «Achats en sous-traitance»(1).
- 607** «Achats stockés de matériel pédagogique».
- 611** «Achats en sous-traitance(2).
- 6132** «Locations immobilières liées à la formation».
- 6135** « Locations de matériel pédagogique lié à la formation».
- 6226** «Honoraires de formation».
- 6226** «Autres honoraires».
- 6411** «Salaires des formateurs».
- 6411** «Salaires versés aux formateurs permanents».
- 6411** «Salaires versés aux autres formateurs».
- 6411** «Autres salaires».
- 706** «Prestations de formation».
- 706** «Conventions de formation (ressources publiques affectées)».
- 706** «Autres conventions de formation».
- 706** «Prestations de formation en cotraitance».
- 706** «Prestations de formation en sous-traitance».
- 706** «Autres».
- 706** «Autres prestations de service».
- 74** «Subventions d'exploitation, taxe d'apprentissage».
- 74** «Taxe d'apprentissage».

(1) Incorporés directement aux ouvrages et travaux, conformément au plan comptable général.

(2) Autres que sous-traitance incorporée directement aux ouvrages et travaux, et inscrite au compte 604, conformément au plan comptable général.

Nota : les points de la codification ci-dessous correspondent à une subdivision du compte de niveau supérieur.

Annexe III - Créations de lignes dans le bilan et le compte de résultat

I - Bilan

A l'actif

La ligne «Autres» de la rubrique «Créances» est à subdiviser en :

- « Produits à recevoir sur conventions de formation (ressources publiques affectées) » ;
- « Divers ».

Au passif

La ligne « Dettes fournisseurs et comptes rattachés » est à subdiviser en :

- « Dettes fournisseurs de formation » ;
- « Autres dettes fournisseurs et comptes rattachés ».

La ligne « Dettes fiscales et sociales » est à subdiviser en :

- « Charges à payer sur conventions de formation (ressources publiques affectées) » ;
- « Divers ».

Par ailleurs, il convient de créer une ligne « Fonds reçus sur conventions de formation (ressources publiques affectées) et non encore utilisés », au-dessus de la ligne créée « Charges à payer sur conventions de formation (ressources publiques affectées) ».

II - Compte de résultat

En charges

- « Achats de prestations de formation en cotraitance » ;
- « Achats de prestations de formation en sous-traitance ».

Ces lignes sont à créer au-dessus de la ligne «Autres achats et charges externes».

En produits

La ligne «Production vendue» est à subdiviser en :

- Prestations de formation :
 - * « Conventions de formation (ressources publiques affectées) » ;
 - * « Prestations de formation en cotraitance » ;
 - * « Prestations de formation en sous-traitance » ;
 - * « Autres » ;
 - * « Autre production vendue (biens et services) ».

Lorsque la perception de la taxe d'apprentissage n'a pour contrepartie que le financement de la formation d'apprentis ou la couverture des dépenses de fonctionnement d'un centre de formation des apprentis, la ligne « Subventions d'exploitation » est à subdiviser en :

- « Taxe d'apprentissage » ;
- « Autres subventions d'exploitation ».

Outre le respect des dispositions générales du Code de la Consommation applicables en matière de publicité, les organismes de formation sont également soumis à la réglementation imposée par le Code du Travail.

Lorsque la publicité réalisée par un organisme de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : « Enregistré sous le numéro ... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. »

Article L. 6352-12 du Code du Travail.

La publicité réalisée par un organisme de formation ne doit pas faire état du caractère imputable des dépenses afférentes aux actions dont elle assure la promotion sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle prévue par l'article L. 6331-1.

La publicité ne doit comporter aucune mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.

A titre d'exemple, les mentions telles que « cette formation peut être prise en charge dans le cadre du « Compte personnel de formation (CPF) » sont interdites.

De même, les organismes ne peuvent utiliser des logos de nature à induire en erreur tels que la Marianne ou des logos de collectivités territoriales.

La notion de publicité recouvre, notamment, les encarts publicitaires dans la presse, les plaquettes, les sites Internet, leur référencement sur les moteurs de recherche, les spots TV et radio, cartes de visites, mailings, papiers à en-tête et affiches.

Article L. 6352-13 du Code du Travail.

Les sanctions

Outre les sanctions prévues par le Code de la consommation, toute infraction aux dispositions relatives à la publicité peut donner lieu à l'application de sanctions pénales :

- amende de 4 500 € et emprisonnement d'un an ;

Articles L. 6355-16, L. 6355-17 du Code du Travail.

- à titre complémentaire, interdiction temporaire ou définitive d'exercer l'activité de dirigeant d'un organisme de formation.

Article L. 6355-23 du Code du Travail.

Par ailleurs, une publicité non-conforme aux dispositions précitées entraîne le rejet des dépenses publicitaires de l'organisme de formation.

14. LA CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES DE FORMATION

La convention collective des organismes de formation privés a été conclue le 10 juin 1988, puis étendue par arrêté ministériel du 16 mars 1989 à l'ensemble de la profession.

Elle a fait l'objet de différents avenants et d'un accord sur le régime de prévoyance en date du 3 juillet 1992.

Quel est son champ d'application ? (article 1 de la Convention collective)

« La convention, applicable sur l'ensemble du territoire national, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation.

Sont concernés les organismes assurant, à titre principal, l'activité de formation :

- de personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;
- de personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle. Ces organismes peuvent relever de l'un des codes APE suivants : 8202, 8203, 9218, 9221, 9723.

Sont exclus de son champ d'application :

- les associations de formation créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel ;
- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise ;
- les centres de formation d'apprentis. »

Comment accéder la convention collective (CCN n°3249) ?

La convention collective peut être consultée sur le site de Légifrance : www.legifrance.gouv.fr

15. LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les agents de contrôle du Département du contrôle de la formation professionnelle de la Direccte d'Ile-de-France, sont habilités à vérifier que les obligations des organismes de formation professionnelle sont respectées, sous peine de sanctions.

Quels sont le rôle de l'État et l'objet du contrôle ?

L'État exerce un contrôle administratif et financier :

- sur les activités en matière de formation professionnelle continue conduites par les OPCA, les organismes de formation et leurs sous-traitants, les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et ceux qui interviennent dans le déroulement de la Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- sur les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'État concourt par voie de convention.

Article L. 6361-2 du Code du Travail.

Ce contrôle des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques mises en œuvre.

Article L. 6361-3 du Code du Travail.

Qui contrôle la formation professionnelle continue ?

Les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa de l'article L. 6361-5 du Code du Travail sont habilités à rechercher et constater par procès-verbal les infractions prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-24 du Code du Travail et L. 6363-2 du Code du Travail.

Article R. 6363-1 du Code du Travail.

Les contrôles sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle. Les agents de contrôle peuvent se faire assister par des agents de l'État.

Ils sont assermentés et tenus au secret professionnel.

Article L. 6361-5 du Code du Travail.

Quelles sont les pièces justificatives à fournir lors d'un contrôle ?

Les organismes de formation doivent être en mesure de présenter l'ensemble des documents et pièces justificatives de leur activité de formation professionnelle.

Articles L. 6362-5 et L. 6362-6 du Code du Travail.

Et notamment :

- les livres comptables et pièces annexes ;
- les contrats de travail et les doubles des bulletins de paie des formateurs ;
- la comptabilité distincte de l'activité de formation en cas d'activités multiples ;
- le rapport du commissaire aux comptes le cas échéant ;
- le règlement intérieur applicable aux stagiaires ;
- les conventions et contrats de formation professionnelle ;
- les contrats de sous-traitance ;
- les éléments de suivi administratif des conventions et contrats, et ce, pour chaque action de formation : programmes, fiches d'émargement des stagiaires, attestations, factures, bons de commande...

Quelle est la procédure lors d'un contrôle ?

Les organismes de formation peuvent recevoir un avis avant contrôle, mais cet avis est facultatif. Les investigations sur place s'achèvent dès réception d'un avis de fin de contrôle.

- Les contrôles peuvent porter sur tout ou partie de l'activité, des actions ou des dépenses de l'organisme de formation, être opérés sur place ou sur pièces, être annoncés ou inopinés.
- Les résultats du contrôle, constats et sanctions envisagés, sont notifiés aux intéressés dans un délai de trois mois

à compter de la réception de l'avis de fin de contrôle.

- Une procédure contradictoire doit être respectée durant laquelle l'organisme de formation pourra produire toute pièce justificative qu'il jugera utile. Il peut demander à être entendu par le DCFP (département de contrôle de la formation professionnelle).
 - Les constats définitifs font l'objet d'une décision signée par le préfet d'Île-de-France.
 - S'il y a décision de rejet de dépenses par l'autorité administrative, elle en informe chacune des instances concernées.
 - Lorsque l'intéressé conteste la décision administrative, il saisit obligatoirement d'une réclamation l'autorité qui a pris la décision avant tout recours pour excès de pouvoir.
 - Le rejet total ou partiel de la réclamation fait l'objet d'une décision motivée, notifiée à l'intéressé.
- Les délais et voies de recours sont précisées à l'organisme de formation à chaque stade de la procédure.

1. Les sanctions administratives et financières

Lorsque les agents de contrôle constatent que des dépenses ne sont pas rattachables, ne sont pas conformes, réelles ou fondées par rapport à une activité de formation professionnelle, ou lorsque l'organisme de formation ne peut justifier de l'origine ou de la nature des produits, celui-ci peut être tenu de reverser au Trésor public la totalité de ces sommes rejetées.

Articles L. 6362-1 à L. 6362-7 du Code du Travail.

• L'accès aux documents

L'administration fiscale, les organismes de sécurité sociale, les organismes collecteurs paritaires agréés, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, Pôle emploi, les collectivités territoriales, les employeurs, les organismes de formation et les administrations qui financent des actions de formation communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 du Code du Travail les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Article L. 6362-1 du Code du Travail.

• Les justifications de l'activité de formation

Les employeurs, les organismes de formation, les organismes qui interviennent dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience et les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 du Code du Travail les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées à l'article L. 6331-9 du Code du Travail.

A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et ne libèrent pas l'employeur de l'obligation qui lui incombe en application de l'article L. 6331-9 du Code du Travail.

Article L. 6362-2 du Code du Travail.

• Le remboursement des sommes non justifiées au cocontractant

Lorsque le défaut de justification est le fait de l'organisme de formation, de l'organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou de l'organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, celui-ci rembourse à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.

Article L. 6362-3 du Code du Travail.

• Les obligations des employeurs en matière de formation professionnelle

Les employeurs justifient de la réalité des actions de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'État, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue.

A défaut, ces actions sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement auprès de l'organisme ou de la collectivité qui les a financées.

Article L. 6362-4 du Code du Travail.

- **Le contrôle de la cohérence des fonds et des dépenses de formation professionnelle**

Les organismes mentionnés à l'article L. 6361-2 du Code du Travail sont tenus, à l'égard des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 du Code du Travail :

- 1° de présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et des fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue ;
- 2° de justifier le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que la conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales régissant ces activités. A défaut de remplir ces conditions, les organismes font, pour les dépenses considérées, l'objet de la décision de rejet prévue à l'article L. 6362-10 du Code du Travail.

Article L. 6362-5 du Code du Travail.

- **La réalité des actions de formation professionnelle**

Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du Code du Travail présentent tous documents et pièces établissant la réalité de ces actions. A défaut, celles-ci sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement au cocontractant des sommes perçues conformément à l'article L. 6354-1 du Code du Travail.

Article L. 6362-6 du Code du Travail.

Lorsqu'un organisme de formation a fait passer pour de la formation professionnelle continue une action qui en réalité n'en est pas une, l'action sera réputée inexécutée. Il devra rembourser son cocontractant (l'action sera réputée inexécutée).

Article L. 6362-2 du Code du Travail.

- **La solidarité financière**

Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 versent au Trésor public, solidairement avec leurs dirigeants de fait ou de droit, une somme égale au montant des dépenses ayant fait l'objet d'une décision de rejet en application de l'article L. 6362-10.

Article L. 6362-7 du Code du Travail.

2. Les sanctions pénales

Les organismes de formation professionnelle continue sont soumis à un certain nombre d'obligations : déclaration d'activité, titres et qualités des personnels, information des stagiaires, règlement intérieur, conventions et contrats de formation, bilan pédagogique et financier, obligations comptables...Le manquement à chacune de ces obligations est passible d'une amende de 4 500 €.

Articles L. 6355-1 à L. 6355-22 du Code du Travail.

- **La déclaration d'activité**

L'absence du dépôt auprès de l'autorité administrative (le DCFP) d'une déclaration d'activité, d'une déclaration rectificative en cas de modifications, d'une déclaration de cessation d'activité.

- **L'annulation de la déclaration d'activité**

La déclaration d'activité peut être annulée par le préfet de région :

- lorsque les formations réalisées n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle continue, article L. 6313-1 du Code du Travail ;
- lorsque les dispositions des articles L. 6353-1 et suivants du Code du travail ne sont pas respectées (conventions et contrats de formation) ;
- lorsque l'une des règles de fonctionnement de l'organisme de formation n'est pas respectée (règlement intérieur, bilan pédagogique et financier, comptabilité...), et après mise en demeure de se mettre en conformité, article L. 6351-4.

- **Les titres et qualités des personnels**

- Le fait de ne pas justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.
- Avoir fait l'objet d'une condamnation pénale.

- **L'information des stagiaires**

- Le fait de ne pas conclure un contrat avec la personne physique qui entreprend une formation à titre individuel et à ses frais, avec les prescriptions exigées.
- Le fait d'exiger du stagiaire, avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 6353-5, le paiement des sommes convenues. Cette somme ne peut être supérieure à 30 % du prix convenu.
- Le fait de demander au stagiaire empêché de suivre la formation, en cas de force majeure dûment reconnue, le paiement de prestations, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6353-7.
- Le fait de ne pas remettre au stagiaire, avant son inscription définitive, le programme et les objectifs de la formation, les titres ou qualités des formateurs, les modalités d'évaluation de la formation,
- et avant tout règlement de frais : les tarifs et modalités de règlement, les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Article L. 6353-8 du Code du Travail.

- **Le règlement intérieur**

- Le fait de ne pas établir un règlement intérieur, applicable aux stagiaires, avec les prescriptions exigées.

- **Le bilan pédagogique et financier annuel**

- Le fait de ne pas adresser à l'autorité administrative le document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant le bilan pédagogique et financier de son activité, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos.

- **Les obligations comptables annuelles**

- Le fait de ne pas avoir établi un bilan, un compte de résultat et une annexe.
- Le fait de ne pas suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue.
- Le fait de ne pas désigner un commissaire aux comptes, le cas échéant.
- Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, constitué en groupement d'intérêt économique, de ne pas confier le contrôle des comptes à un commissaire aux comptes.

- **La publicité**

- Le fait de réaliser une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.

- **Peines complémentaires**

La condamnation aux peines prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-22 peut être assortie, à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Toute infraction à cette interdiction est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 15 000 euros.

En cas de récidive, la juridiction peut, pour l'application des peines prévues aux articles L. 6355-16 et L. 6355-17 ainsi qu'au deuxième alinéa du présent article, ordonner l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux.

Article L. 6355-23 du Code du Travail.

POUR PLUS D'INFORMATION

Site de la Direccte

idf.directe.gouv.fr

Site du ministère du travail

travail-emploi-sante.gouv.fr

Plateforme ouverte des données publiques françaises

data.gouv.fr

Site de Légifrance

Legifrance.gouv.fr

Site du compte personnel de formation CPF

moncompteformation.gouv.fr

POUR CONTACTER LE DÉPARTEMENT DU CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DCFP) À LA DIRECCTE D'ILE-DE-FRANCE

Par téléphone :

Pour toute information juridique relative à la formation professionnelle

Tous les jours de 10 h à 12 h30

Téléphone : 01 70 96 16 84

Par courriel :

dr-idf.controle-fp@Direccte.gouv.fr