

# La Lettre de

# Synerlis

## FORMATION CONTINUE

### Contrat de professionnalisation – Charges sociales

*Lettres circulaires*

Issue de la loi du 4 mai 2004 et en application depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004, le **contrat de professionnalisation** prévoit une **exonération des cotisations patronales de sécurité sociale** réservée aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus.

*La Direction de la Sécurité Sociale et l'AcoSS précisent les spécificités de ce contrat ainsi que le dispositif d'exonération qui lui est attaché.*

#### ➔ Bénéficiaires concernés

Son **objet** est de **permettre à des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ou à des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus d'acquérir une qualification** afin de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

#### ➔ Employeurs concernés

Il s'agit de l'ensemble des **employeurs établis ou domiciliés en France** (métropole et DOM) à l'exception de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Sont aussi visés **les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et entreprises d'armement maritime** (*des dispositions spécifiques sont prévues par le décret n° 2005-146 du 16 février 2005 pour le contrat de professionnalisation maritime*).

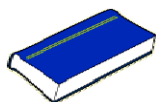
#### ➔ Nature du contrat

Il doit être établi **par écrit** sur la base d'un **contrat type Cerfa n° EJ 20** comprenant **cinq volets**.

Il est conclu pour une **durée déterminée** ou **indéterminée**. S'il est conclu pour une durée déterminée, il **peut être renouvelé une fois** si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée en raison d'un **échec aux épreuves d'évaluation de la formation**, d'un congé **maternité** ou **maladie**, d'un **accident du travail**, d'une **défaillance de l'organisme de formation**.

Il comporte obligatoirement une **action de professionnalisation** d'une **durée comprise entre 6 et 12 mois** (*qui peut être portée jusqu'à 24 mois pour certains publics, selon les accords de branche*).

L'employeur s'engage pendant la durée du CDD ou pendant la période de professionnalisation du CDI à **fournir aux titulaires du contrat un emploi en relation avec l'objectif de professionnalisation** et à leur **assurer une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle**.



# La Lettre de



## FORMATION CONTINUE

### Contrat de professionnalisation – Charges sociales (... suite...)

*Lettres circulaires*

**Le bénéficiaire s'engage à suivre cette formation.**

Le contrat comporte des **actions d'évaluation, d'accompagnement** ainsi que **des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation**, ou par un organisme de formation, ou par un établissement d'enseignement (*dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise*).

Ces actions ont lieu pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. Leur **durée est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels ou technologiques sont financées par les **Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)** sur la base d'un **forfait (en règle général 9,15 € de l'heure sauf dispositions différentes d'un accord de branche)**.

**Un tuteur peut être nommé** par l'employeur afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire du contrat.

#### ➔ **Enregistrement du contrat**

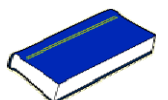
Il fait l'objet d'un **enregistrement auprès de la Direction départementale du travail de la formation professionnelle et de l'emploi (DDTEFP)** du lieu d'exécution du contrat.

Une fois conclu, l'employeur le transmet à l'OPCA au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat :

- ⇒ **volet 3** destiné à la **DDTEFP**,
- ⇒ **volet 4** destiné à la **DARES**,
- ⇒ et **volet 5** destiné à l'**OPCA**,
- ⇒ les **volets 1 et 2** sont conservés respectivement par l'**employeur** et par le **bénéficiaire**.

**L'OPCA émet un avis sur le contrat et décide de la prise en charge financière** des actions de formation.

Dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat, **il dépose le contrat** (volet 3 et 4), l'avis et la décision relative au financement **à la DDTEFP**.



# La Lettre de

# Synerlis

## FORMATION CONTINUE

### Contrat de professionnalisation – Charges sociales (... suite...)

*Lettres circulaires*

La DDTEFP vérifie que le contrat est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent dans le délai d'un mois à compter de la date de dépôt du contrat.

S'il est jugé **conforme**, le contrat est **enregistré**.

Une copie du contrat (*volet 3*) avec le numéro et la date de l'enregistrement est transmise à l'employeur, à l'OPCA (*enregistrement exprès*), au service de l'Inspection du travail des transports lorsque le contrat conclu est soumis au contrôle de ce service.

S'il n'est **pas conforme**, la DTTEFP **notifie** à l'employeur et à l'OPCA sa **décision motivée** de refus d'enregistrement par lettre recommandée avec accusé réception.

L'employeur qui souhaite contester cette décision de refus doit préalablement à tout recours contentieux former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

Le **silence gardé par la DTTEFP pendant plus d'un mois** à compter de la date du dépôt du contrat **vaut décision tacite d'enregistrement**. Dans ce cas, la DTTEFP adresse également à l'employeur et à l'OPCA une copie du contrat (*volet 3*) avec son numéro et sa date d'enregistrement (*enregistrement tacite*).

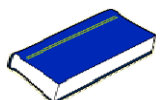
#### ➔ Rémunération

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou pendant la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée **une rémunération minimale fixée en pourcentage du SMIC qui varie selon leur âge et leur niveau de formation**.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ces pourcentages sont les suivants :

Age	De 16 à 20 ans révolus	De 21 à 25 ans révolus
<b>Qualification &lt; au BAC PRO ou son équivalent</b>	55 % du SMIC	70 % du SMIC
<b>Qualification &gt; ou égale au BAC PRO ou son équivalent</b>	65 % du SMIC	80 % du SMIC

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, **les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel**.



# La Lettre de



## FORMATION INITIALE

### Contrat de professionnalisation – Charges sociales (... suite...)

*Lettres circulaires*

#### ➔ L'exonération de charges sociales

Ne sont concernés que **les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.**

**Les personnes âgées de 26 à 44 ans n'ouvrent pas droit à l'exonération de cotisations.**

Le respect de **la condition d'âge s'apprécie à l'entrée dans le dispositif**, c'est-à-dire à la date d'effet du contrat.

Le changement d'âge pendant l'exécution du contrat à durée déterminée ou au cours de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est donc sans incidence sur le bénéfice du droit à exonération qui s'appliquera jusqu'au terme du contrat ou de l'action de professionnalisation

Pour bénéficier de l'exonération, **le contrat doit avoir été dûment enregistré** (*l'enregistrement peut être tacite ou exprès*).

Une fois le **contrat validé** par l'administration, **l'exonération est applicable de plein droit.**

Si la décision d'enregistrement intervient après la première échéance de versement des cotisations, l'exonération est appliquée à titre rétroactif aux cotisations patronales de sécurité sociale dues sur les rémunérations versées depuis l'entrée en vigueur du contrat.

**L'organisme de recouvrement n'est pas destinataire d'une copie du contrat enregistré préalablement à l'application de l'exonération.** Le contrôle du droit à exonération est donc effectué a posteriori par l'organisme de recouvrement, l'employeur doit alors être en mesure de produire une copie du contrat comportant le numéro et la date de l'enregistrement (*volet 3*) transmis par la DDTEFP.

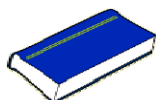
À défaut, l'organisme de recouvrement procède au recouvrement des cotisations indûment exonérées au titre du contrat.

L'exonération est **calculée chaque mois civil** pour chaque bénéficiaire y ouvrant droit.

**L'employeur calcule le montant d'exonération auquel il ouvre droit et le déclare sur le bordereau récapitulatif de cotisations.** Son montant est limité pour chaque salarié concerné au montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes aux rémunérations versées au cours du mois civil considéré.

Elle porte sur les **cotisations patronales** dues au titre des **assurances sociales**, des **accidents du travail** et **maladies professionnelles**, des **allocations familiales**. Elle n'inclut pas les cotisations supplémentaires accidents du travail.

Elle s'applique aux **cotisations** afférentes aux rémunérations versées **jusqu'au terme du contrat s'il est conclu pour une durée déterminée (renouvellement compris), ou jusqu'au terme de l'action de professionnalisation** si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.





# La Lettre de Synerlis

## FORMATION INITIALE

### Contrat de professionnalisation – Charges sociales (... suite...)

*Lettres circulaires*

**La rupture du contrat avant son terme** s'il est à durée déterminée ou la rupture avant son terme de l'action de professionnalisation comprise dans un contrat à durée indéterminée **doit être impérativement signalée par l'employeur à la DDTEFP, à l'OPCA et à l'organisme de recouvrement compétent dans les 30 jours qui suivent la rupture.** En ce cas, l'exonération s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations afférentes aux périodes d'emploi effectuées jusqu'à la rupture du contrat ou de la période de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Sont exonérées les **cotisations dues sur la fraction de la rémunération mensuelle brute** versée au bénéficiaire du contrat **qui n'excède pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois**, dans la limite de la durée légale calculée sur le mois ou de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Restent dues les cotisations patronales de sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération excédant cette limite, les cotisations salariales, le FNAL, le versement transport, la CSG, la CRDS et la contribution sociale autonomie

Le SMIC est pris en compte pour sa **valeur la plus élevée** en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

**Le nombre d'heures rémunérées pris en compte** pour le calcul de l'exonération **est le nombre d'heures de travail, y compris les heures de formation alternée**, auquel se rapporte la rémunération brute versée au cours du mois civil au bénéficiaire du contrat.

Ce nombre d'heures est pris en compte dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou dans la limite de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure à cette durée.

*Nous aborderons dans la Lettre de SYNERLIS n° 3 les particularités relatives aux modes d'exonérations ainsi que les modalités de remise en cause de celle-ci.*

*Lettre circulaire ACOSS n° 2005-132 du 15 septembre 2005  
Circulaire DSS n° 2005-285 du 20 juin 2005*

