

[Exonérations &
aides à l'emploi]



Le contrat de **professionnalisation**

conclu à compter du 1^{er} janvier 2008

Le contrat de professionnalisation permet à son titulaire d'acquérir une qualification par une formation en alternance et de favoriser son insertion professionnelle. L'employeur peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Qui peut en bénéficier ?

Vous êtes :

- assujetti(s) à l'obligation légale de contribution au financement de la formation professionnelle continue ;
- ou une entreprise de travail temporaire ;
- ou une entreprise d'armement maritime ;
- ou un groupement d'employeurs.

Ne sont pas concernés :

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.

Votre salarié est :

- âgé de 16 à moins de 26 ans et complète une formation initiale ;
- demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus, et a besoin d'une action de professionnalisation destinée à favoriser son insertion professionnelle ou son retour à l'emploi ;
- bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Quels avantages ?

Pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, vous bénéficiez d'une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale, au titre des assurances sociales ⁽¹⁾ et des allocations familiales, dues sur la fraction de la rémunération qui n'excède pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale du travail, calculée sur le mois, ou conventionnelle si elle est inférieure.

Cette exonération s'applique pendant toute la durée du contrat, s'il est à durée déterminée (CDD), ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation s'il est à durée indéterminée (CDI).

Restent dus :

- les cotisations salariales de Sécurité sociale, la CSG et la CRDS ;
- la cotisation patronale d'accidents du travail sur la totalité de la rémunération ⁽²⁾ ;
- les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la partie de la rémunération non exonérée ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- la ou les contributions au Fonds national d'aide au logement (Fnal) ;
- le cas échéant le versement transport, la taxe de 8 % sur les contributions patronales au régime de prévoyance, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail ;
- les cotisations patronales et salariales d'assurance chômage et d'AGS ;
- les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire et d'AGFF (non recouvrées par l'Urssaf).

Vous ne comptabilisez pas ce salarié dans l'effectif de l'entreprise pour la détermination de la périodicité du paiement des cotisations, l'assujettissement au versement transport et à la contribution supplémentaire au Fnal et ce, jusqu'au terme du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI).

Vos frais d'évaluation, d'accompagnement, de formation et de tutorat peuvent être pris en charge.

¹⁾ Maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse.

²⁾ Cas particulier pour les groupements d'employeurs.

BON À SAVOIR...

Pour un même salarié, les avantages liés au contrat de professionnalisation ne peuvent être cumulés avec :

- une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales à l'exception des allègements « heures supplémentaires » ;
- une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations ;
- les taux spécifiques pour les artistes du spectacle.

La réduction des cotisations patronales dite réduction « loi Fillon » n'est applicable que pour les salariés ne bénéficiant pas de l'exonération liée au contrat de professionnalisation.

NOUVEAU : Aides financières pour les contrats en alternance en cas d'embauche supplémentaire en contrat de professionnalisation. Du 1^{er} mars au 31 décembre 2011, les employeurs peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'avantages supplémentaires, accordés par Pôle emploi, pour toute embauche sous forme de contrat de professionnalisation pour :

- salariés de moins de 26 ans : une aide de 1000 à 1800 € qui s'échelonne sur 12 mois en fonction du niveau de rémunération.
- salariés de moins de 45 ans : une aide exceptionnelle de 2000 €.

Pour en savoir plus, contactez Pôle emploi : 3995 (0,15 €TTC/min, coût d'appel depuis un poste fixe).

Quelle rémunération ?

La rémunération de votre employé varie selon son âge et son niveau de formation ⁽³⁾.

Pour le salarié âgé de moins de 26 ans, la rémunération minimale est égale à :

Niveau de qualification	Non titulaire d'une qualification au moins égale au bac professionnel ou son équivalent	Titulaire d'une qualification au moins égale au bac professionnel ou son équivalent
Age du salarié		
moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
entre 21 et 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au montant du Smic ni à 85 % de la rémunération minimum prévue par la convention ou l'accord de branche.

³⁾ Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Quelles formalités ?

Vous signez, le cas échéant, un document annexé au contrat précisant les objectifs, le programme et l'organisation de la formation avec un organisme de formation ou un établissement d'enseignement.

Vous établissez un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée à l'aide d'un modèle type (Cerfa n°12434*01).

Ce contrat prévoit obligatoirement une action de professionnalisation dont la durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois (jusqu'à 24 mois pour certains publics).

Vous adressez une copie du contrat de travail à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au plus tard dans les 5 jours suivant l'embauche. L'OPCA transmet la copie du contrat à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), pour enregistrement, au plus tard dans le mois qui suit sa réception, accompagnée de sa décision concernant le financement de la formation.

Vous pouvez nommer un tuteur chargé d'accueillir et d'aider le salarié au sein de l'entreprise.

Vous effectuez une Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf dans les 8 jours qui précèdent la prise de fonction du salarié.

BON À SAVOIR...

Les groupements d'employeurs bénéficient d'un dispositif spécifique d'exonération de la cotisation accidents du travail, cumulable avec la réduction des cotisations patronales dite « réduction Fillon ».

Pour en savoir plus, contactez votre Urssaf.

Comment remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations ?

Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008 pour des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus (hors groupement d'employeurs)

Pour la partie du salaire exonérée

Ne pas oublier d'indiquer le nombre de salariés concernés par l'exonération.

Maladie (0,75 %), *Solidarité* (0,30 %) + Vieillesse (0,10 %) + accidents du travail
Vieillesse (6,65 %) + *FNAL* (0,10 %)

■ À la charge de votre salarié

■ À votre charge

T = sur la totalité de la rémunération

P = sur la rémunération limitée au plafond

CADRE 1		NOMBRE DE SALAIRES (A REMPLIR DANS LES CASES)				PERIODE D'EMPLOI		DATE VERS. DES SALAIRES	
- AVANT PERCU LES SALAIRES DECLARES CI-DESSOUS - INSCRIT AU DERNIER JOUR DE LA PERIODE									
CADRE 2 DECOMPTE DES COTISATIONS DUES									
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES	CODES TYPES DE PERSONNEL	PLAFOND PRETENDUS	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES	
					PLAFOND FNAL COTISEES	A.T.	TOTAL		
CONTRAT PROFESSIONNALISATION		963	T		1,15	A.T.	1,15		
CONTRAT PROFESSIONNALISATION		963	P		6,75		6,75		

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale maladie supplémentaire de 1,60 % est due. Dans ce cas, remplacez le code type de personnel 963 par 965, et 456 par 457.

Pour la partie du salaire non exonérée

Vous intégrez ces sommes aux salaires non exonérés, en utilisant les codes type de personnel de droit commun : « Cas général », code type de personnel : 100 ou 101 pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Dans tous les cas

- CSG / CRDS au taux de 8 %, code type de personnel : 260 ;
- si vous êtes assujéti au Fnal supplémentaire (code type de personnel : 236), indiquez :
 - la part des salaires dépassant le plafond sur la ligne « Fnal totalité » au taux de 0,50 % ;
 - les salaires limités au plafond sur la ligne « Fnal plafond » au taux de 0,40 % ;
- si vous êtes assujéti(s) au versement transport, utilisez la ou les ligne(s) spécifique(s) « transport », code type de personnel : 900 ;
- si vous êtes assujéti(s) à la taxe de prévoyance de 8 %, code type de personnel : 108.
- si vous êtes assujéti à l'assurance chômage, utilisez les lignes « contributions chômage », code type de personnel : 772 (au taux de 6,40%) et « cotisations AGS », code type de personnel : 937 (au taux de 0,30 %). Dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Plus d'information ?

Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.

Pour toute question relative au droit du travail, et à la formation : **www.travail-emploi-sante.gouv.fr**

IMPORTANT

L'employeur ne respectant pas ses engagements et obligations se voit, d'une part, retirer le bénéfice de l'exonération au titre de ses salariés et, d'autre part, demander le paiement des cotisations exonérées à tort.

BON À SAVOIR...

Retrouvez toute l'information relative aux exonérations de cotisations de Sécurité sociale sur notre site Internet :

www.urssaf.fr

The logo of Urssaf, consisting of a stylized white graphic above the letters 'U R S S A F' in a white, sans-serif font, all set against a blue square background.