



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.

NOUVEAU

Pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi, une aide peut être accordée, sous certaines conditions (notamment d'être à jour du paiement des cotisations), suite à l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Cette aide, dont le montant peut atteindre 2 000 € est versée par Pôle emploi.

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'Etat, 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, de retraite complémentaire, 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).

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

2) Cas particulier pour les groupements d'employeurs.

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

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.

Quelle rémunération ?

La rémunération de votre employé varie selon son âge et son niveau de formation³⁾.

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 départementale du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP), 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 unique d'embauche (DUE) 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 DECOMPTÉ DES COTISATIONS DUES									
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES	CODES TYPES DE PERSONNEL	PLAFOND PRETENDUS	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES	
					JAL/ALCAF/FNAL/CSG/CRDS	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 assujetti(s) au « FNAL supplémentaire déplafonné » au taux de 0,40 %, indiquez la totalité des salaires sur la ligne correspondante, *code type de personnel* : 236 ;
- si vous êtes assujetti(s) au versement transport, utilisez la ou les ligne(s) spécifique(s) « transport », *code type de personnel* : 900 ;
- si vous êtes assujetti(s) à la taxe de prévoyance de 8 %, *code type de personnel* : 108.

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-solidarite.gouv.fr

BON À SAVOIR...

Retrouvez toute l'information concernant les cotisations sociales liées à l'emploi selon les types de contrat de travail sur notre site Internet :

www.urssaf.fr

