

Contrat de professionnalisation

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le contrat de professionnalisation. Ce contrat a pour objet de compléter une formation initiale ou d'obtenir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il peut dans certains cas s'accompagner d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dont la nature varie en fonction de la date de conclusion du contrat et de la qualité de l'employeur.

Qui peut en bénéficier ?

Employeurs concernés

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher dans le cadre de ce contrat. Sont également concernées les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigants dans les conditions fixées par le décret n°2005-146 du 16 février 2005.

Salariés concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale. Il est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Durée et nature du contrat

L'action de professionnalisation issue de ce contrat peut être réalisée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD). Dans ces deux hypothèses l'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et doit être déposé à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP).

Rémunération

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ce salaire ne peut être inférieur à : - 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, - 65 % pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, - 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, - 80 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Quelles exonérations ?

Qui est concerné ?

Cas général

L'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales attachée aux contrats de professionnalisation est modifiée par l'article 128 de loi de Finances pour 2008 pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2008. L'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales à laquelle ouvraient droit les contrats conclus avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus est supprimée pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2008. Toutefois, les contrats de professionnalisation conclus avant le 1er janvier 2008 avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus continuent d'ouvrir droit pour la durée restant à courir à une exonération de cotisations patronales dont la nature varie selon la date de conclusion du contrat et la qualité de l'employeur. Les contrats de professionnalisation conclus depuis le 1er janvier 2008 avec les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus sont exonérés de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Les contrats de professionnalisation conclus avant le 1er janvier 2008 avec des demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus continuent d'ouvrir droit pour la durée restant à courir à une exonération de cotisations patronales dont la nature varie selon la date de conclusion du contrat et la qualité de l'employeur.

Cas particulier : les groupements d'employeurs

Les embauches en contrat de professionnalisation, réalisées par les groupements d'employeurs, ouvrent droit à certaines exonérations patronales dépendant de la date de conclusion du contrat. Il y a lieu de distinguer suivant la date de conclusion du contrat :

- Contrats conclus avant le 1er janvier 2008

Pour les actions de professionnalisation conduites par les groupements d'employeurs dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, l'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, quelle que soit la date de conclusion du contrat. Il n'y a pas lieu d'opérer la distinction selon que le contrat a été conclu avant le 1er janvier 2007 ou entre le 1er janvier et le 31 décembre 2007.

- Contrats conclus à compter du 1er janvier 2008

Les contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales et à l'exonération spécifique de la cotisation patronale accidents du travail/ maladies professionnelles sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées. Les embauches ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Depuis le Décret n°2009-612 du 2 juin 2009, l'aide de l'Etat prévue aux articles D.6325-23 et D.6325-24 du Code du travail attribuée chaque année, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs est cumulable avec l'exonération prévue à l'article L.6325-17. Ce groupement d'employeurs doit répondre aux critères précités, à savoir :

- agir dans le cadre du contrat de professionnalisation
- réaliser un accompagnement personnalisé dans l'emploi, dans le cadre de l'insertion ou de la qualification
- le public visé doit être :
 - soit des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi
 - soit des demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

Le Décret prévoit également que le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération prévue pour les groupements d'employeurs visés à l'article L. 6325-17 du Code du travail est égal en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération mensuelle brute du salarié au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation. L'exonération de la cotisation patronale AT/MP concerne tous les contrats conclus depuis le 1er janvier 2008 par les groupements d'employeurs éligibles. Pour faire le point sur les exonérations applicables au contrat de professionnalisation, nous vous invitons à consulter le tableau suivant :

Régularisations

Bien que ce décret d'application de l'article 128 de la Loi de Finances pour 2008 ait été publié au JO du 4 juin 2009, le Ministère a confirmé que l'exonération de la cotisation AT-MP concerne l'ensemble des contrats de professionnalisation conclus depuis le 1er janvier 2008 par les groupements d'employeurs visés à l'article L. 1253-1 du code du travail bénéficiaire de l'aide de l'Etat susmentionnée. Pour appliquer l'exonération de la cotisation accident du travail, les groupements d'employeurs bénéficiaires de l'aide de l'Etat doivent utiliser les codes types de personnel (CTP) suivants sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations :

- CTP 008 «contrat de professionnalisation exo AT»,
- CTP 009 «contrat de professionnalisation exo AT» Alsace Moselle.

Pour régulariser les périodes échues depuis le 1er janvier 2008, il convient d'adresser à l'Urssaf :

- un tableau récapitulatif 2008 rectificatif mentionnant les codes types mentionnés ci-dessus,
- et des bordereaux de cotisations rectificatifs des périodes déjà appelées au titre de 2009. Au titre de 2009, une régularisation peut également être envisagée lors de la fourniture du tableau récapitulatif 2009 exigible au 31 janvier 2010.

Les cotisations trop versées seront, sous réserve que le compte cotisant soit à jour, soit remboursées, soit déduites des cotisations de l'exigibilité suivante.

Montant de l'exonération

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale de travail calculée sur le mois, ou sur la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Comment déterminer le nombre d'heures rémunérées ?

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié

Le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectué s'il avait continué son contrat et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations. Le nombre d'heures ainsi déterminé ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail calculée sur le mois ou la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction du nombre d'heures de travail rémunérées

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est obtenu par l'une des formules suivantes :

Salariés en forfait / jours sur l'année	151,67 h x nombre de jours travaillés prévu au forfait
	218 jours
Salariés en forfait / heures sur l'année	Nombre d'heures travaillées prévu au forfait x 52/12
	45,7

Dans ces deux cas, en cas de période d'emploi ne couvrant qu'une partie du mois civil (embauche/départ), le nombre d'heures reconstitué est réduit par :

nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi
30 jours

Autre cas

Pour les autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heure de travail (salariés rémunérés à la tâche, au rendement, etc.), et les salariés relevant du régime spécial des marins, des modalités particulières s'appliquent. L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat quand il s'agit d'un CDD, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation quand il s'agit d'un CDI.

Les cas de remise en cause de l'exonération

L'exonération attachée au contrat de professionnalisation peut être remise en cause dans deux circonstances :

- Suite à une décision de retrait du bénéfice de l'exonération :

Le Directeur départemental du travail de l'Emploi et de la formation professionnelle a compétence, par décision motivée, de prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation lorsque les services dont il a la charge constatent une méconnaissance par l'employeur des obligations qui lui incombent. Il notifie sa décision à l'employeur, à l'Urssaf ainsi qu'à l'OPCA. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de reverser les cotisations dont il a été exonéré à tort au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations suivant la date de la notification.

- En revanche, il n'est pas tenu de reverser les cotisations qui ont été exonérées en cas de rupture avant terme du CDD ou de l'action de professionnalisation prévue dans le cadre du CDI :

L'employeur a l'obligation d'en informer l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP), l'OPCA, et l'Urssaf dans les 30 jours qui suivent cette rupture. 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 CDI.

Principe de non cumul

Le bénéfice de l'exonération prévue dans le cadre du contrat de professionnalisation conclu avec des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales prévue au titre des heures supplémentaires à l'article L.241-18 du code de la Sécurité sociale) ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. En revanche, l'exonération de la cotisation patronale accident du travail - maladie professionnelle dont est susceptible de bénéficier le contrat de professionnalisation conclu par les groupements d'employeurs avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus peut être cumulée avec la réduction Fillon. Les employeurs embauchant des personnes sous contrat de professionnalisation qui n'ouvrent pas droit à l'exonération attachée à ce contrat peuvent appliquer la réduction générale de cotisation dite Fillon si l'employeur cotise au régime d'assurance chômage au titre de leur emploi. Pour télécharger le formulaire et en savoir plus sur le contrat de professionnalisation, nous vous invitons à consulter le site du ministère du travail :

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-professionnalisation-992.html>