

PARIS, le 15/09/2005

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES

DIRECTION DES SYSTEMES
D'INFORMATION DU RECOUVREMENT DISIR

DIRECTION FINANCIERE ET
INSTITUTIONNELLE DIFI

DIRECTION DES STATISTIQUES DES
ETUDES ET DE LA PREVISION

LETTRE CIRCULAIRE N° 2005-132

OBJET : Exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale attachée au contrat de professionnalisation.

TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n°2004-109 du 29 juin 2004

Lettre circulaire n°2004-172 du 27 décembre 2004

Le contrat de professionnalisation a remplacé depuis le 1er octobre 2004 le contrat de qualification jeune ou adulte, le contrat d'adaptation et le contrat d'orientation. Les jeunes âgés de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans ou plus embauchés sous contrat de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale. Une circulaire ministérielle du 20 juin 2005 apporte des précisions sur ce dispositif.

Les articles 13 et 34 de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social créent le contrat de professionnalisation qui se substitue à compter du 1^{er} octobre 2004 au contrat d'adaptation, au contrat de qualification jeune ou adulte, au contrat d'orientation. Ce contrat s'accompagne d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Les modalités d'application du contrat ont été précisées par les décrets n°2004-968 du 13 septembre 2004, n°2004-1093 du 15 octobre 2004, par les circulaires DGEFP n°2004/025 du 18 octobre 2004 et n°2004/033 du 13 décembre 2004.

La circulaire DSS/5B/n°2005-285 du 20 juin 2005 apporte des précisions sur le dispositif d'exonération attaché au contrat.

1. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1.1 CHAMP D'APPLICATION

- **Bénéficiaires concernés**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ou à des demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus d'acquérir une qualification afin de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

- **Employeurs concernés**

Peuvent conclure un contrat de professionnalisation les employeurs visés à l'article L.950-1 du code du travail redevables de la participation au développement de la formation continue, soit l'ensemble des employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Sont également visés les groupements d'employeurs visés à l'article L.127-1 du code du travail, 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).

1.2 NATURE DU CONTRAT

Le contrat doit être établi par écrit sur la base d'un contrat type CERFA n°EJ 20 comprenant 5 volets. Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat 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).

L'employeur s'engage pendant la durée du contrat à durée déterminée ou pendant la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée 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. 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 financés par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base d'un forfait.

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

1.3 ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation 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 ou, pour le contrat de professionnalisation maritime, auprès de la Direction Départementale des Affaires Maritimes (DDAM) dans le ressort de laquelle le navire est armé, dans les conditions suivantes :

- Une fois conclu, l'employeur transmet à l'OPCA le contrat de professionnalisation 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.

Le contrat de professionnalisation maritime est quant à lui transmis par l'OPCA à la DDAM dans les 30 jours qui suivent le début du contrat.

- La DDTEFP ou la DDAM 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. Lorsque le contrat est conclu avec un employeur soumis au contrôle de la DDAM, celle-ci transmet une copie du contrat de professionnalisation maritime enregistré à la DDTEFP ;
 - si le contrat n'est pas conforme, la DDTEFP ou la DDAM 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 (ou le Directeur régional des affaires maritimes) dans le délai de un mois à compter de la notification de la décision ;
 - le silence gardé par la DDTEFP ou la DDAM pendant plus d'un mois à compter de la date du dépôt du contrat vaut décision tacite d'enregistrement. Dans ce cas, la DDTEFP 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).

1.4 REMUNERATION

- **Bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation 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
Qualification inférieure au Bac Professionnel ou son équivalent	55% du SMIC	70% du SMIC
Qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel ou son équivalent	65% du SMIC	80% du SMIC

- **Bénéficiaires âgés de 26 ans et plus**

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.

- **Avantages en nature**

En droit du travail, lorsque le salarié bénéficie d'avantages en nature, l'employeur doit, pour obtenir le montant du salaire en espèces, déduire la valeur de ces avantages de la rémunération brute. Pour les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, ces avantages peuvent être déduits dans la limite de 75% (sauf si un taux moins élevé est prévu par des dispositions conventionnelles ou contractuelles) de la valeur des avantages en nature fournis au titre du mois civil considéré évaluée selon l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. Le montant des déductions ne peut pas non plus excéder chaque mois les trois quarts du salaire. Ces dispositions spécifiques au droit du travail sont sans incidence sur le calcul des cotisations de Sécurité sociale dont l'assiette demeure calculée selon les modalités de droit commun (cf. exemple figurant au §1.3 de la circulaire DGEFP du 18 octobre 2004).

1.5 PRISE EN COMPTE DANS L'EFFECTIF

Les titulaires de contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat à durée déterminée ou pendant la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, dans le calcul de l'effectif de l'entreprise dont il relève pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum, à l'exception de la législation relative à la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles (article L.981-8 du code du travail).

2. CONDITIONS POUR BENEFICIER DE L'EXONERATION

2.1 ETRE DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONERATION

- **Bénéficiaires concernés**

Ouvrent droit à l'exonération de cotisations 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 bénéficiaires de contrat de professionnalisation âgés 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 (cf. § 3.2).

- **Employeurs concernés**

Bénéficiaire de l'exonération l'ensemble des employeurs visés à l'article L.950-1 du code du travail redevables de la participation au développement de la formation continue mentionnés au § 1.1.

2.2 AVOIR UN CONTRAT ENREGISTRE

Pour bénéficier de l'exonération, le contrat doit avoir été dûment enregistré (l'enregistrement peut être tacite ou exprès) dans les conditions exposées au § 1.3.

Une fois le contrat validé par l'administration compétente, 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 ou la DDAM. A défaut, l'organisme de recouvrement procède au recouvrement des cotisations indûment exonérées au titre du contrat dans les conditions fixées au § 5.

3. APPLICATION DE L'EXONERATION

L'exonération attachée au contrat de professionnalisation 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.

3.1 COTISATIONS EXONEREES

Le contrat de professionnalisation ouvre droit à une exonération des 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 prévues à l'article L.242-7 du code de la Sécurité Sociale.

3.2 DUREE DE L'EXONERATION

L'exonération attachée au contrat de professionnalisation 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 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 ou la DDAM, 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 (cf. § 321).

3.3 CALCUL DE LA FRACTION EXONEREE

Sont exonérées les cotisations dues sur la fraction de la rémunération mensuelle brute au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale 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, la contribution sociale autonomie créée par la loi n°2004-626 du 19 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

- 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.

La détermination du nombre d'heures rémunérées au cours du mois présente des particularités dans les situations suivantes :

3.3.1 Fin de l'action de professionnalisation en cours de mois

Lorsque l'action de professionnalisation comprise dans un contrat à durée indéterminée prend fin en cours de mois, le montant de l'exonération est calculé en fonction du nombre d'heures rémunérées correspondant à l'exécution de l'action de professionnalisation, et non pas sur la totalité du nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées est déterminé comme suit (exemple 8 § 4 annexe de la circulaire ministérielle du 20 juin 2005) :

Soit un salarié âgé de 20 ans embauché sous contrat de professionnalisation à durée indéterminée qui perçoit une rémunération égale à 65% du SMIC. Il est employé 5 jours par semaine pour 35 heures hebdomadaires (durée collective de l'entreprise). L'action de professionnalisation dont il bénéficie prend fin le 20 juin 2005. A compter du 21 juin 2005, le salarié est rémunéré à hauteur du SMIC (7,61 €). Le taux des cotisations patronales de Sécurité sociale est estimé à 30,19% :

Heures travaillées correspondant à l'action de professionnalisation : 7 h / jour x 15 jours = 105 heures

Fraction de rémunération exonérée de cotisations : 7,61 euros x 105 heures = 799,05 euros

Montant des cotisations exonérées : 799,05 x 30,19% = 241,23 euros.

La circulaire ministérielle du 20 juin 2005 admet que dans cette situation le montant des cotisations exonérées au titre de l'action de professionnalisation puisse être déduit des cotisations patronales de Sécurité sociale afférentes à la totalité de la rémunération versée au cours du mois civil, et non pas seulement sur celles afférentes à la fraction de rémunération correspondant à la période d'exécution de l'action de professionnalisation.

3.3.2 Salariés non rémunérés en fonction du nombre d'heures de travail effectuées

Pour le calcul de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois doit être reconstitué lorsque le contrat est conclu avec un salarié qui n'est pas rémunéré en fonction du nombre d'heures de travail.

Le décret du 13 septembre 2004 opère un renvoi aux cas de reconstitution du nombre d'heures rémunérées visés à l'article D.241-8 du code de la Sécurité sociale relatif à la réduction Fillon (loi n°2003-47 du 17 janvier 2003). Pour les salariés suivants, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est reconstitué selon les modalités exposées par la circulaire DSS n°2003/82 du 12 juin 2003 :

- **Salariés sous convention de forfait annuel en heures et salariés sous convention de forfait annuel en jours**

Salariés en forfait jours sur l'année	Durée légale mensuelle x <u>nombre de jours travaillés prévu au forfait</u> 217 ou 218 jours *
Salariés en forfait heures sur l'année	<u>Nombre d'heures travaillées prévues au forfait x 52/12</u> 45,7

*Suite à la loi n°2004-626 du 30 juin 2004, le plafond de 217 jours a été porté à 218 jours. Contrairement à ce qui était indiqué dans la circulaire ACOSS n°2004-172 du 27 décembre 2004 relative au contrat de professionnalisation, la circulaire du 20 juin 2005 indique que le plafond de 218 jours s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2005 à l'exception :

- des cotisations dues sur les rémunérations versées jusqu'au 15 avril 2005 afférentes au mois de mars rattachées à ce mois par les employeurs de 9 salariés au plus (article R.243-6 1° du code de la Sécurité Sociale) ;
- des cotisations dues sur les rappels de salaire rattachés à une paie antérieure au 1^{er} avril 2005.

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au produit du nombre d'heures reconstitué selon les modalités ci-dessus exposées par le rapport : nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi / 30.

• **Autres salariés non rémunérés selon le nombre d'heures de travail effectué**

Sont visés notamment les salariés rémunérés au rendement, à la commission, les travailleurs à domicile, les voyageurs, représentants et placiers.... Pour déterminer le nombre d'heures rémunérées au cours du mois, il convient :

- de comparer la rémunération mensuelle perçue par le salarié à la rémunération de référence d'une activité à temps plein dans l'entreprise. Cette rémunération de référence est égale au produit de la durée collective mensuelle applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où est employé le salarié par le SMIC, ou pour les rémunérations versées du 1^{er} octobre 2004 au 30 juin 2005, au montant de la garantie mensuelle de rémunération prévue par l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 applicable dans l'établissement ;
- si la rémunération versée au cours du mois est au moins égale à la rémunération de référence d'une activité à temps plein de l'entreprise, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à la durée collective mensuelle applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où est employé le salarié.
- Si la rémunération versée au cours du mois au salarié est inférieure à la rémunération de référence d'une activité à temps plein de l'entreprise, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à :

$$\text{durée collective mensuelle de l'établissement} \times \frac{\text{rémunération mensuelle versée au salarié}}{\text{rémunération de référence d'une activité à temps plein dans l'entreprise}}$$

En outre, lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, il convient de :

- reconstituer la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait effectué son activité sur la totalité du mois civil (rémunération équivalent temps plein du salarié) selon les modalités exposées dans la circulaire DSS n°2003-282 du 12 juin 2003 (fiche n°2 § 3.5, d) ;
- déterminer le nombre d'heures rémunérées correspondant à la rémunération temps plein du salarié selon les modalités indiquées ci-dessus (en la comparant à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise) ;

- proratiser le nombre d'heures rémunérées ainsi obtenu et correspondant à l'activité temps plein du salarié sur le mois par le rapport : nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi / 30.

3.3.3 Salariés dont le contrat est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur

En cas de suspension du contrat de travail en cours de mois avec maintien de la rémunération par l'employeur, le nombre d'heures rémunérées pris en compte est égal au produit de la durée du travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur soumis à cotisations.

En pratique, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est obtenu en multipliant le nombre d'heures que le salarié aurait effectué sur le mois si le contrat avait continué à être exécuté par le rapport entre la rémunération du mois soumise à cotisations au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale (qui intègre la rémunération des périodes travaillées et la fraction du maintien de salaire) et la rémunération qui aurait été versée si le contrat n'avait pas été suspendu (cf. §3 annexe de la circulaire du 20 juin 2005 exemple 7).

Ce nombre d'heures rémunérées ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale mensuelle ou la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

3.3.4 Salariés relevant du régime spécial des marins

Pour les employeurs qui occupent des salariés relevant du régime spécial de Sécurité sociale des marins titulaires d'un contrat de professionnalisation, l'exonération s'applique :

- aux cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles recouvrées par l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM) dues sur le salaire forfaitaire d'assiette des contributions défini à l'article L.42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance ;
- aux cotisations d'allocations familiales dues à la Caisse Maritime d'Allocations Familiales (CMAF) dues sur la rémunération mensuelle brute définie à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale pour les marins du commerce et de la plaisance ou dues sur le salaire forfaitaire d'assiette défini à l'article L.42 précité pour les marins pêcheurs.

Les titulaires de contrat de professionnalisation relevant du régime spécial des marins et remplissant les conditions rappelées au § 2 ouvrent droit à une exonération des cotisations ci-dessus énumérées dues sur la fraction de rémunération qui n'excède pas le produit du nombre d'heures rémunérées par le SMIC. La limite d'exonération est appréciée distinctement pour chaque type de cotisation, sans report possible d'un éventuel surplus d'exonération de l'un à l'autre.

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois aux salariés relevant du régime spécial des marins doit être reconstitué pour le calcul de l'exonération ; il est pris en compte dans la limite de la durée légale calculée sur le mois ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

⇒ Cas général

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à :

durée légale mensuelle x $\frac{\text{nombre de jours de service accomplis sur le mois}}{30 \text{ jours}}$

⇒ Marins titulaires d'un contrat à temps partiel

Le nombre de jours de service accomplis au cours du mois est au préalable réduit dans la même proportion que celle applicable au salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial des marins tel que défini à l'article L.42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance.

⇒ Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute par l'employeur

Le nombre de jours de service accomplis au titre des périodes de suspension est égal au produit du nombre de jours de service que le marin aurait accomplis s'il avait continué à travailler par le pourcentage de rémunération demeuré à la charge de l'employeur soumis à cotisations. En pratique, ce pourcentage est déterminé en rapportant l'assiette des cotisations patronales dues au titre du mois civil considéré sur celle des cotisations patronales qui auraient été dues si le contrat de travail avait continué à être exécuté. En l'absence de maintien de salaire, le nombre de jours de services pris en compte est celui réellement effectué par le salarié au cours du mois.

4. PRINCIPE DE NON CUMUL

Le bénéfice de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation ne peut être cumulé au titre d'un même emploi et d'un même mois civil avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations, avec l'application de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Les taux réduits applicables aux journalistes professionnels, aux pigistes mentionnés par l'arrêté du 26 mars 1987, aux voyageurs représentants placiers à cartes multiples et aux membres des professions médicales mentionnés par l'arrêté du 3 février 1975 ne sont pas considérés comme des taux spécifiques et peuvent être cumulés avec l'exonération attachée au contrat de professionnalisation.

Par exception, pour les employeurs qui occupent des salariés relevant du régime spécial des marins, l'exonération attachée au contrat de professionnalisation peut être cumulée avec les exonérations suivantes :

- exonération totale ou partielle de contributions patronales d'assurance vieillesse prévue à l'article L.43 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance ;
- exonération de contributions patronales d'assurance maladie, maternité, invalidité et accidents du travail prévu à l'article 6 du décret-loi du 17 juin 1938 ;
- exonération de contributions patronales d'assurance vieillesse prévue à l'article 1 de la loi n°77-441 du 27 avril 1977.

De même, l'exonération attachée au contrat de professionnalisation peut être cumulée au titre d'un même salarié avec tout dispositif d'aide à l'emploi, qui n'exclut pas le cumul avec une exonération totale ou partielle de cotisations. A ce titre l'exonération attachée au contrat de professionnalisation peut être cumulée avec l'aide de l'Etat prévue par l'article D.981-11 du code du travail accordée aux groupements d'employeur qui organisent des parcours d'insertion et de qualification dans le cadre de contrat de professionnalisation.

5. REMISE EN CAUSE DE L'EXONERATION

• Retrait du bénéfice de l'exonération par le préfet de département

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat de professionnalisation (inspecteurs et contrôleurs mentionnés à l'article L.611-1 du code du travail, inspecteurs du travail des transports, inspecteurs et contrôleurs du travail maritime) ou les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle visés à l'article L.991-3 du code du travail constatent que l'employeur a méconnu les obligations mises à sa charge aux articles L.981-1 à L.981-8 du code du travail, ils en informent le DDTEFP (ou le cas échéant le DDAM) qui peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation.

La décision de retrait est notifiée à l'employeur qui en informe les représentants du personnel.

Elle est également communiquée à l'organisme de recouvrement compétent et à l'OPCA.

L'employeur doit alors verser les cotisations dont il a été indûment exonéré avant la notification de la décision de retrait au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date de notification de la décision.

En l'absence de versement spontané dans ce délai, l'organisme du recouvrement procède au recouvrement des cotisations indûment exonérées avec application des majorations de retard prévues à l'article R.243-18 du code de la Sécurité sociale (celles-ci sont dues uniquement si les cotisations n'ont pas été versées dans le délai ci-dessus mentionné).

• Autres cas de remise en cause

L'organisme du recouvrement est compétent pour procéder de sa propre initiative au recouvrement des cotisations indûment exonérées lorsque dans le cadre d'un contrôle, il constate que :

- l'exonération a été appliquée en l'absence d'enregistrement du contrat. Le contrôle du droit à exonération est effectué a posteriori par l'organisme du recouvrement. Si l'employeur n'est pas en mesure de produire une copie du contrat comportant le numéro et la date de l'enregistrement, l'organisme de recouvrement interroge la DDTEFP ou la DDAM. Le constat de non enregistrement confirmé par ces services conduit au recouvrement des cotisations indûment exonérées ;
- le salarié ou l'employeur n'entrait pas dans le champ d'application de l'exonération ;
- le calcul de l'exonération est inexact ;
- l'exonération a été appliquée au-delà du terme du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation prévue dans le contrat à durée indéterminée ;
- les règles de non cumul n'ont pas été respectées.

En revanche, la procédure d'enregistrement du contrat relève de la compétence exclusive du service compétent de l'Etat dans le département. En cas de doute sur le bien fondé de celui-ci, l'organisme du recouvrement en informe le service compétent.

De même, la vérification du respect des dispositions relatives à la législation du travail ou à la formation professionnelle ne relève pas de la compétence de l'organisme de recouvrement. Toutefois, si au cours d'un contrôle il constate que ces dispositions ne sont pas respectées, il en informe les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat (DDAM, DDTEFP ou service de l'Inspection du travail des transports). Cette autorité pourra décider de prononcer le retrait de l'exonération.

6. ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la circulaire ministérielle du 20 juin 2005 s'appliquent aux contrats de professionnalisation conclus depuis le 1^{er} octobre 2004.

7. SUPPRESSION DES CONTRATS DE QUALIFICATION, D'ADAPTATION ET D'ORIENTATION

• Dispositifs en vigueur jusqu'au 30 septembre 2004

Trois contrats de formation en alternance coexistaient :

➤ Le contrat de qualification jeune ou adulte

Ce contrat s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Il ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération qui n'excède pas le SMIC applicable pendant la durée du contrat. Ce contrat a ensuite été ouvert aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus (contrat de qualification adulte). Les contrats de qualification adulte conclus à compter du 1^{er} janvier 2002 ne bénéficient plus de l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (lettre circulaire n°2002-06 du 9 janvier 2002).

➤ Le contrat d'orientation

Ce contrat s'adresse aux jeunes de moins de 22 ans remplissant certaines conditions relatives à leur niveau d'études. Il ouvre droit à une exonération totale des cotisations patronales de Sécurité sociale dues sur la rémunération versée au titulaire du contrat d'orientation pendant la durée du contrat.

➤ Le contrat d'adaptation

Ce contrat s'adresse aux demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans. Il vise à dispenser une formation ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi. Il n'ouvre pas droit à une exonération de cotisations.

• Abrogation à compter du 1^{er} octobre 2004

A compter du 1^{er} octobre 2004, ces trois contrats sont abrogés et remplacés par le contrat de professionnalisation.

En principe, les contrats de qualification jeune ou adulte, les contrats d'orientation et les contrats d'adaptation pouvaient être conclus jusqu'au 30 septembre 2004.

Par dérogation, deux lettres ministérielles des 26 mars et 9 juin 2004 (diffusées par la lettre circulaire n°2004-109 du 29 juin 2004) ont admis que les contrats de qualification jeune, les contrats d'orientation et les contrats d'adaptation puissent être conclus jusqu'au 15 novembre 2004 inclus.

En application de l'article 34 de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, l'exonération de cotisations attachée aux contrats de qualification jeune et aux contrats d'orientation en cours d'exécution au 1^{er} octobre 2004 demeure applicable jusqu'au terme du contrat s'il est à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification s'il est à durée indéterminée. Il en est de même pour les contrats de qualification jeune et les contrats d'orientation conclus jusqu'au 15 novembre 2004 inclus.

8. MODALITES PRATIQUES

8.1 MODALITES D'APPLICATION DANS LE SNV2

Les codes types suivants ont été créés :

- CTP 456 : « Exo contrat de professionnalisation »
- CTP 457 : « Exo contrat de professionnalisation Alsace Moselle »
- CTP 458 : « Exo contrat de professionnalisation cas particuliers »
- CTP 459 : « CMAF contrat de professionnalisation ».

8.2 SUIVI STATISTIQUE ET FINANCIER

Suivi statistique

Le suivi statistique est assuré via le traitement statistique TV 62 et la base ORME par le biais des montants associés aux quatre codes types mis en place.

Suivi financier

Le suivi financier de la mesure est effectué à partir des informations Racine issues de l'agrégation des balances comptables des organismes remontées à l'Agence Centrale via SICOMOR.

DSS/SD5/5B
Suivi du dossier : Marie Pallier
☎ : 01.40.56.53.06
☎ : 5085-2005

Paris, le 1 JUL. 2005

**LE MINISTRE DE LA SANTE
ET DES SOLIDARITES**

A

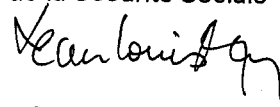
**MONSIEUR LE DIRECTEUR
DE L'ACOSS
DIRRES**

Objet : transmission de la circulaire relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat de professionnalisation

Je vous prie de trouver ci-jointe la circulaire N° DSS/5B/2005/285 du 20 juin 2005 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat de professionnalisation. Celle-ci sera disponible très prochainement sur le site www.securite-sociale.fr (Rubrique Actualités).

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir prendre toutes les mesures nécessaires à son application.

Pour le Ministre et par délégation
Pour le Directeur de la Sécurité Sociale
Le Sous-Directeur du Financement
de la Sécurité Sociale



Jean-Louis REY

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement
de la sécurité sociale
Bureau de la législation financière - 5B

Personne chargée du dossier :
Marie Pallier
tél. : 01 40 56 69 47
fax : 01 40 56 73 61
mél. : marie.pallier@sante.gouv.fr

Le ministre de la santé et des solidarités,

Le ministre délégué à la sécurité sociale,
aux personnes âgées, aux personnes handicapées
et à la famille,

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes
de sécurité sociale,

Monsieur le directeur de l'Etablissement national des
invalides de la marine,

Mesdames et Messieurs les préfets de Région,

(Directions régionales du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle)

Directions régionales des affaires sanitaires et sociales
(pour information)

Directions de la santé et du développement social de
Guadeloupe, Guyane et Martinique (pour information)

Mesdames et Messieurs les préfets de Département

(Directions départementales du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle)

CIRCULAIRE N° DSS/5B/2005/285 du 20 juin 2005 relative à l'exonération de cotisations patronales de
sécurité sociale associée au contrat de professionnalisation

Date d'application : 1^{er} octobre 2004

NOR :

Grille de classement :

La présente circulaire est disponible sur le site www.securite-sociale.fr (Rubrique Actualités).

Résumé : Créé par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation se substitue aux trois contrats en alternance que sont les contrats d'orientation, de qualification et d'adaptation. Il peut être conclu, à compter du 1^{er} octobre 2004, par l'ensemble des employeurs redevables de la participation due au titre de la formation continue.

Lorsque le titulaire du contrat est un jeune âgé de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, le contrat de professionnalisation ouvre droit au bénéfice d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC.

Mots-clés : exonération de cotisations patronales de sécurité sociale – contrat de professionnalisation – action de professionnalisation – cumul – régimes spéciaux de sécurité sociale – marins.

Textes de référence : Articles L. 242-1 et D. 241-8 du code de la sécurité sociale ;

Articles L. 141-2, L. 212-15-3, L. 981-6, R. 981-2, R. 981-4, R. 981-5, D. 981-3 et D. 981-4 du code du travail ;

Articles L. 41 à L. 43 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance ;

Article 25-1 du code du travail maritime ;

Article 13 de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Article 2 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Décret-loi du 17 juin 1938 modifié relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins ;

Article 2 du décret n°2004-1093 du 15 octobre 2004 relatif aux contrats de professionnalisation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;

Article 1^{er} du décret n°2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation ;

Décret n°2005-88 du 4 février 2005 modifiant le décret n°2003-487 du 11 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi et modifiant le code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) ;

Décret n°2005-146 du 16 février 2005 relatif aux conditions d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime ;

Circulaire DSS/5B N°2003/282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;

Circulaire DGEFP N°2004/025 du 18 octobre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ;

Circulaire N° DSS/5B/2004/522 du 2 novembre 2004 portant application à certains régimes spéciaux de sécurité sociale du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;

Circulaire DGEFP n°2004/033 du 13 décembre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation complétant la circulaire n°2004/025 du 18 octobre 2004 : questions/réponses ;

Circulaire N°DSS/5B/2005/139 du 15 mars 2005 relative aux nouvelles modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue aux articles L. 241-13 et L. 711-13 du code de la sécurité sociale ;

Lettre ministérielle du 26 mars 2004 relative à la prolongation du délai de conclusion des contrats de qualification jeune ;

Lettre ministérielle du 9 juin 2004 relative à la prolongation du délai de conclusion des contrats d'orientation et d'adaptation.

Textes modifiés :

Articles L. 981-1 à L. 981-8, R. 981-1 à R. 981-5, D. 981-1 à D. 981-14 du code du travail

Textes abrogés :

Articles L. 981-9 à L. 981-12, R. 981-6 à R. 981-11, D. 981-15 à D. 981-22 du code du travail

Circulaire DE/DFP n°92/23 du 1^{er} juin 1992 relative aux contrats d'insertion en alternance

Circulaire DFP n°96/7 du 29 mars 1996 relative à la détermination du public éligible au contrat de qualification

Circulaire DGEFP n°98/20 du 2 juin 1998 relative aux contrats d'orientation

Circulaire DGEFP n°2002/25 du 30 avril 2002 relative au contrat de qualification adulte

Annexe : Exemples de calcul

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a substitué aux trois contrats en alternance existants – contrat de qualification, d'orientation et d'adaptation – un contrat unique, le contrat de professionnalisation.

Associant périodes de formation et mise en situation de travail, ce nouveau contrat a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi.

Ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, il peut être conclu par tous les employeurs soumis à l'obligation de participer au financement de la formation continue. Il prend la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation, également d'une durée minimale de 6 mois, se situe en début de contrat.

Lorsque le titulaire du contrat est âgé de moins de 26 ans ou lorsqu'il est un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, le contrat de professionnalisation ouvre droit au bénéfice d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite du produit du SMIC et du nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Cette exonération est applicable pendant toute la durée du contrat si celui-ci est à durée déterminée et pendant la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

L'exonération est subordonnée à l'enregistrement du contrat par les services compétents de l'Etat dans le département.

SOMMAIRE

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONÉRATION	5
A. Cotisations sociales auxquelles est applicable l'exonération	5
B. Employeurs éligibles à l'exonération	5
C. Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'exonération.....	5
II. MODALITÉS D'ACCÈS À L'EXONÉRATION	5
A. Transmission du contrat à l'OPCA.....	5
B. Examen du contrat par l'OPCA.....	5
C. Examen et enregistrement du contrat par la DDTEFP	6
1. Le contrat est jugé conforme	6
2. Le contrat n'est pas jugé conforme.....	6
D. Conditions de mise en œuvre de l'exonération	6
III. DURÉE DE L'EXONÉRATION	7
A. Principe général	7
B. Situation des rappels de salaire au regard de l'exonération	7
IV. REMISE EN CAUSE DU DROIT À EXONÉRATION.....	8
A. Retrait du bénéfice de l'exonération par le préfet de département.....	8
B. Autres cas de figure	8
V. MODE DE CALCUL DE L'EXONÉRATION	9
A. Montant de l'exonération.....	9
1. La rémunération mensuelle brute prise en compte	9
2. Le salaire minimum de croissance pris en compte.....	9
3. Le nombre d'heures rémunérées pris en compte.....	9
B. Modalités de calcul de l'exonération pour les salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées	10
C. Modalités de calcul de l'exonération pour les salariés relevant du régime spécial de sécurité sociale des marins.....	10
1. Cotisations auxquelles l'exonération est applicable	10
2. Rémunération mensuelle brute prise en compte	10
a) Calcul de l'exonération applicable aux contributions à la charge de l'employeur et dues à l'Etablissement national des invalides de la marine	11
b) Calcul de l'exonération applicable aux cotisations dues à la Caisse maritime d'allocations familiales	11
3. Détermination du nombre d'heures rémunérées	11
a) Cas général.....	11
b) Cas particuliers	11
4. Détermination du montant de l'exonération	11
VI. CUMUL DE L'EXONÉRATION	12
A. Cumul avec d'autres mesures d'exonération de cotisations	12
B. Cumul avec d'autres dispositifs	12
1. Taux spécifiques, assiettes et montants forfaitaires de cotisations.....	12
2. Aides à l'emploi.....	12
VII. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	12
ANNEXE : EXEMPLES DE CALCUL	14
A. Salariés relevant du régime général.....	14
1. Cas général.....	14
2. Salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées	15
3. Salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de la rémunération	15
4. Salarié dont l'action de professionnalisation prend fin en cours de mois.....	16
B. Salarié relevant du régime spécial des marins	16
1. Cas général.....	16
2. Salarié dont l'action de professionnalisation prend fin en cours de mois.....	17
3. Cas de suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération	17

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONERATION

A. Cotisations sociales auxquelles est applicable l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles dues pour l'emploi d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation.

Elle n'inclut pas les cotisations supplémentaires prévues à l'article L. 242-7 du code de la sécurité sociale, mises à la charge de l'employeur compte tenu des risques exceptionnels d'accidents du travail ou de maladies professionnelles présentés par l'exploitation. Ces cotisations supplémentaires sont distinguées de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles.

B. Employeurs éligibles à l'exonération

Peuvent bénéficier de l'exonération afférente au contrat de professionnalisation les employeurs redevables de la participation au développement de la formation continue mentionnée à l'article L. 950-1 du code du travail, c'est à dire l'ensemble des employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et départements d'outre-mer), à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

C. Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'exonération

Ouvrent droit au bénéfice de l'exonération les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation, dès lors qu'elles remplissent l'une ou l'autre des deux conditions suivantes :

- être âgé de moins de 26 ans ;
- être un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus.

Le respect de cette condition d'âge est apprécié à l'entrée du dispositif, c'est à dire à la date d'effet du contrat.

Lorsque le titulaire du contrat ne remplit aucune de ces deux conditions, il n'ouvre pas droit à l'exonération prévue à l'article L. 981-6 du code du travail. L'employeur peut toutefois bénéficier au titre de ce salarié d'autres mesures d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, comme la réduction générale prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, dès lors qu'il remplit les conditions nécessaires au bénéfice de la mesure concernée.

II. MODALITES D'ACCES A L'EXONERATION

A. Transmission du contrat à l'OPCA

Une fois le contrat rempli et signé, l'employeur adresse les volets 3 (*destiné à la DDTEFP*), 4 (*destiné à la DARES*) et 5 (*destiné à l'OPCA*) du document CERFA n°EJ 20 à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de l'alternance (OPCA) compétent, au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

B. Examen du contrat par l'OPCA

La mission exercée par l'OPCA est double.

D'une part, il émet un avis sur la conformité du contrat au regard des accords conventionnels, notamment en ce qui concerne la durée du contrat et de la formation.

D'autre part, il décide de la prise en charge financière des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat.

Ces deux volets sont indépendants l'un de l'autre et un avis de conformité ne préjuge pas de la prise en charge des dépenses de formation prévues dans le cadre du contrat.

Dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat, l'OPCA adresse le contrat (volets 3 et 4 du CERFA n°EJ 20), l'avis et la décision relative au financement de la formation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation maritime, l'OPCA transmet ces documents à la direction départementale des affaires maritimes (DDAM) dans le ressort de laquelle le navire est armé, et ce dans les 30 jours qui suivent le début du contrat. Il en adresse également une copie à la DDTEFP.

Ce délai court dès lors que :

- les rubriques du CERFA n°EJ 20 sont entièrement renseignées ;
- la convention de formation, le cas échéant le document prévu à l'article R. 981-1 du code du travail, y est joint(e).

Lorsque l'OPCA constate que le dossier adressé par l'employeur est incomplet, il lui demande de produire les informations manquantes dans un délai qu'il fixe.

C. Examen et enregistrement du contrat par la DDTEFP

La DDTEFP examine la conformité du contrat au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent.

Cette mission est assurée par la Direction départementale des affaires maritimes (DDAM) lorsque l'employeur signataire du contrat de professionnalisation est soumis à son contrôle.

1. Le contrat est jugé conforme

Dans ce cas, la DDTEFP (le cas échéant la DDAM) enregistre le contrat et adresse une copie du volet n°3 du CERFA n°EJ 20 indiquant le n° et la date d'enregistrement du contrat à l'employeur et à l'OPCA (cas d'enregistrement exprès).

A défaut de notification par la DDTEFP de sa décision à l'employeur et à l'OPCA dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat par la DDTEFP, le contrat est considéré comme enregistré (cas d'enregistrement de droit). La DDTEFP en informe l'employeur et l'OPCA en leur adressant, comme en cas d'enregistrement exprès, une copie du volet n°3 du CERFA indiquant le n° et la date d'enregistrement du contrat.

Lorsque le contrat est conclu par un employeur soumis au contrôle du service de l'inspection du travail des transports, la DDTEFP transmet une copie du contrat enregistré à ce service afin que celui-ci puisse exercer les missions de contrôle relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat est conclu par un employeur soumis au contrôle de la DDAM, celle-ci adresse une copie du contrat enregistré à la DDTEFP.

2. Le contrat n'est pas jugé conforme

Dans ce cas, la DDTEFP (le cas échéant la DDAM) notifie sa décision motivée à l'employeur et à l'OPCA dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle elle a reçu le contrat.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), le cas échéant devant le Directeur régional des affaires maritimes (DRAM), et ce dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

D. Conditions de mise en œuvre de l'exonération

Une fois le contrat validé par les services compétents, l'exonération est applicable de plein droit.

S'il ouvre droit au titre du salarié considéré à une autre mesure d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale, l'employeur n'a pas la possibilité d'opter entre cette mesure et l'exonération prévue à l'article L. 981-6 du code du travail : cette dernière s'applique jusqu'au terme du contrat s'il est à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée (cf III.).

Si la décision d'enregistrement intervient après la 1^{ère} échéance de versement des cotisations et contributions sociales dues au titre du contrat, l'exonération est appliquée à titre rétroactif à l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes aux rémunérations versées depuis l'entrée en vigueur de celui-ci.

Le contrôle du droit au bénéfice de l'exonération est effectué a posteriori par l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent.

Si l'employeur ne peut produire les documents attestant de l'enregistrement du contrat (copie du CERFA indiquant le n° et la date de son enregistrement, transmis par la DDTEFP ou le cas échéant, par la DDAM), l'organisme de recouvrement interroge ce service.

Le constat de non enregistrement du contrat, confirmé par la DDTEFP ou le cas échéant, par la DDAM, conduit au recouvrement des cotisations indûment exonérées (cf **IV. B.** ci-dessous).

III. DUREE DE L'EXONERATION

A. Principe général

L'exonération est applicable aux cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des rémunérations afférentes aux périodes d'emploi effectuées :

- jusqu'au terme du contrat de professionnalisation, renouvellement compris, lorsque celui-ci est à durée déterminée ;
- jusqu'au terme de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Le changement d'âge du salarié pendant l'exécution du contrat ou de l'action de professionnalisation n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'exonération accordée à l'employeur, qui reste acquis pendant toute la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Exemple : un salarié atteint l'âge de 26 ans au cours de l'exécution du contrat de professionnalisation (contrat à durée déterminée). L'exonération reste applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations afférentes aux périodes d'emploi effectuées jusqu'au terme du contrat.

Lorsque le contrat de professionnalisation ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, est rompu avant son terme, l'employeur signale cette rupture dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- à la DDTEFP ou, le cas échéant, à la DDAM ;
- à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent ;
- à l'OPCA.

Le bénéfice de l'exonération reste acquis au titre des rémunérations afférentes aux périodes d'emploi effectuées jusqu'à la rupture du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, lorsque l'action de professionnalisation est rompue au cours d'un mois civil, l'exonération applicable au titre du mois considéré est calculée selon les modalités prévues au **V. A. 3.** ci-dessous.

B. Situation des rappels de salaire au regard de l'exonération

En application de l'article R. 242-2 du code de la sécurité sociale, les rappels de salaire sont, lorsqu'ils sont versés en même temps qu'une paie, ajoutés à celle-ci et, lorsqu'ils sont versés dans l'intervalle de deux paies, ajoutés à la paie suivante, sans qu'il soit tenu compte de la période de travail à laquelle ils se rapportent.

Par exception à ce principe, les rappels de salaire versés en exécution d'une décision de justice sont rattachés à la période d'emploi à laquelle ils se rapportent, indépendamment de leur date de versement.

L'application combinée de ces dispositions et de celles relatives à l'entrée en vigueur de l'exonération permet de définir la règle suivante : les rappels de salaire ouvrent droit au bénéfice de l'exonération dès lors que la paie à laquelle ils sont rattachés porte sur une période d'emploi accomplie avant le terme du contrat s'il est à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

IV. REMISE EN CAUSE DU DROIT A EXONERATION

A. Retrait du bénéfice de l'exonération par le préfet de département

Sont chargés du contrôle de l'exécution du contrat les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article L. 611-1 du code du travail ou selon le cas, les inspecteurs du travail des transports ou les inspecteurs et contrôleurs du travail maritime.

Lorsque ces services ou, le cas échéant, les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle mentionnés à l'article L. 991-3 du code du travail, constatent que l'employeur a méconnu les obligations à sa charge au titre du contrat de professionnalisation, ils en informent le DDTEFP ou, le cas échéant, le DDAM. Au vu du constat établi, celui-ci peut prononcer, par décision motivée, le retrait de l'exonération associée au contrat de professionnalisation.

Cette décision est notifiée à l'employeur. Une copie de la notification est transmise :

- à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent ;
- à l'OPCA ;
- à l'inspection du travail des transports lorsque le constat de non respect par l'employeur de ses obligations a été établi par l'un de ces services.

L'employeur doit informer de cette décision le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Il est tenu de verser l'intégralité des cotisations dont il a été exonéré au titre du contrat, au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date de notification de la décision. Les majorations de retard prévues à l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale ne sont dues qu'en cas de non respect de ce délai par l'employeur.

En l'absence de reversement spontané, l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent procède au recouvrement des cotisations indûment exonérées.

B. Autres cas de figure

L'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales est compétent pour procéder, de sa propre initiative, au recouvrement des cotisations indûment exonérées notamment dans les cas suivants :

- application de l'exonération en l'absence d'enregistrement du contrat de professionnalisation par les services compétents (DDTEFP ou DDAM) ;
- application de l'exonération alors que le salarié ou/et l'employeur n'entrent pas dans le champ d'application défini au **I B. et C.** ;
- inexactitude du calcul de l'exonération ;
- application de l'exonération au-delà de la période d'exécution du contrat ou de l'action de professionnalisation ;
- cumul interdit entre le bénéfice de l'exonération et celui d'une autre mesure d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale, de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations (cf **VI** ci-dessous).

En revanche, l'enregistrement du contrat relève de la compétence exclusive du service compétent de l'Etat dans le département (DDTEFP ou DDAM). Si l'organisme de recouvrement a des doutes sur le fondement de l'enregistrement, il en informe le service compétent.

De même, s'il vient à constater, à l'occasion d'un contrôle, le non respect de dispositions relatives à la législation du travail ou à la formation professionnelle, il en informe les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat (DDTEFP, DDAM ou service de l'inspection du travail des transports). S'il s'avère que l'employeur a méconnu les obligations à sa charge au titre du contrat considéré, le DDTEFP (ou, le cas échéant, le DDAM) pourra alors prononcer le retrait de l'exonération associée au contrat de professionnalisation.

V. MODE DE CALCUL DE L'EXONERATION

A. Montant de l'exonération

L'exonération est calculée chaque mois civil pour chaque salarié.

Son montant est égal au montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à la fraction de la rémunération mensuelle brute n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance et du nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré, dans la limite de la durée légale, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement.

Il est limité, pour chaque salarié concerné, au montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes aux gains et rémunérations versés à ce dernier au cours du mois civil considéré.

1. La rémunération mensuelle brute prise en compte

La rémunération mensuelle brute prise en compte est constituée des gains et rémunérations servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, versés au salarié au cours du mois civil. Pour les salariés relevant du régime général, la rémunération mensuelle brute prise en compte est celle définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

2. Le salaire minimum de croissance pris en compte

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

Ainsi, lors du relèvement du SMIC au 1^{er} juillet, la valeur applicable pour la rémunération d'une période d'emploi effectuée en partie en juin et en partie en juillet est celle versée en juillet. En revanche, en cas de versement en juillet de la rémunération du mois de juin, la valeur du SMIC prise en compte est celle en vigueur au cours du mois de juin.

Lorsque la rémunération minimale applicable au salarié est inférieure au SMIC (cas des salariés de moins de 26 ans, conformément aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail), le montant de l'exonération dont bénéficie l'employeur demeure déterminé en multipliant la valeur du SMIC horaire par le nombre d'heures rémunérées, dans les limites exposées au 3. ci-dessous (cf exemple 1 en annexe). L'exonération peut ainsi couvrir des éléments de rémunération versés en sus de la rémunération mensuelle habituelle (cf exemple 2 en annexe) ou en contrepartie d'heures supplémentaires (cf exemple 3 en annexe).

En tout état de cause, le montant de l'exonération ne peut excéder celui des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes aux gains et rémunérations versés à ce dernier au cours du mois civil considéré.

3. Le nombre d'heures rémunérées pris en compte

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 versée au cours du mois civil considéré.

Ce nombre d'heures intègre les heures payées au taux normal et, le cas échéant, les heures qui comportent une majoration.

Il ne peut excéder la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, lorsque l'action de professionnalisation prend fin en cours de mois, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération au titre du mois civil considéré est celui correspondant à l'exécution de l'action de professionnalisation, et non au total du nombre d'heures rémunérées au cours du mois. En revanche, il est admis, afin de faciliter la gestion de la paye, que le montant maximal de l'exonération, égal à celui des cotisations afférentes au produit du SMIC et du nombre d'heures rémunérées, est comparé aux cotisations dues sur la totalité de la rémunération versée au cours du mois considéré (cf exemple 8).

L'exonération ainsi calculée ne peut être cumulée, au cours de ce mois, avec une autre mesure d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. En conséquence, si l'employeur ouvre droit à l'un de ces dispositifs (comme la réduction générale de cotisations prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale), il ne pourra l'appliquer qu'au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'action de professionnalisation prend fin, sans option possible, au

titre du mois précédent, entre l'exonération prévue à l'article L. 981-6 du code du travail et l'autre mesure à laquelle il ouvre droit.

B. Modalités de calcul de l'exonération pour les salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées

Le nombre d'heures rémunérées est déterminé conformément aux dispositions prévues par la circulaire DSS/5B N°2003/282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (fiche n°2, 3).

L'instauration d'une journée supplémentaire de travail non rémunéré, prévue par l'article L. 212-16 du code du travail, créé par l'article 2 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, introduit néanmoins un changement dans le mode de calcul du nombre d'heures rémunérées pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en jours.

En application du 1. de l'article D. 241-8 du code de la sécurité sociale, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de la réduction est égal, pour ces salariés, au produit de la durée légale calculée sur le mois et du rapport entre le nombre de jours travaillés prévu par leur forfait et le plafond maximal de 217 jours prévu par l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Suite à l'instauration d'une journée supplémentaire de travail non rémunéré, ce plafond a été porté à 218 jours. Tirant les conséquences de cette modification, le décret n°2005-88 du 4 février 2005¹ a adapté le mode de calcul du nombre d'heures rémunérées pour les salariés sous forfait annuel en jours et modifié en conséquence l'article D. 241-8 du code de la sécurité sociale. Ce nombre d'heures est désormais égal au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois (soit 151,67 heures) et du rapport entre le nombre de jours travaillés prévu par le forfait et 218 jours (cf exemple 5 en annexe).

Ces nouvelles modalités de calcul sont applicables aux cotisations afférentes aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} avril 2005.

Seules deux exceptions existent à ce principe :

- d'une part, les rémunérations versées jusqu'au 15 avril 2005 et afférentes au mois de mars, lorsqu'elles sont rattachées à ce mois par les employeurs de 9 salariés au plus ;
- et d'autre part, les rappels de salaires rattachés à une paye antérieure au 1^{er} avril 2005.

Dans ces deux cas de figure, les règles applicables sont identiques à celles exposées dans la circulaire N°DSS/5B/2005/139 du 15 mars 2005 précitée (II. A. 2. a) et b)).

C. Modalités de calcul de l'exonération pour les salariés relevant du régime spécial de sécurité sociale des marins

1. Cotisations auxquelles l'exonération est applicable

L'exonération est applicable :

- aux contributions dues par l'employeur à l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles ;
- aux cotisations dues par l'employeur au titre des allocations familiales, à la Caisse maritime d'allocations familiales (CMAF).

2. Rémunération mensuelle brute prise en compte

La rémunération mensuelle brute prise en compte varie selon la nature des cotisations exonérées.

¹ modifiant le décret n°2003-487 du 11 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi et modifiant le code de la sécurité sociale

a) *Calcul de l'exonération applicable aux contributions à la charge de l'employeur et dues à l'Etablissement national des invalides de la marine*

La rémunération mensuelle brute prise en considération est le salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité sociale des marins défini à l'article L. 42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance.

b) *Calcul de l'exonération applicable aux cotisations dues à la Caisse maritime d'allocations familiales*

Pour les marins du commerce et de la plaisance, la rémunération mensuelle brute prise en compte est constituée des gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés au salarié au cours d'un mois civil.

Pour les marins pêcheurs, elle est égale au salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité sociale des marins défini à l'article L. 42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance.

3. Détermination du nombre d'heures rémunérées

Le nombre d'heures rémunérées est déterminé de la même façon que pour le calcul de la réduction générale de cotisations prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale (cf circulaire n° DSS/5B/2004/522 du 2 novembre 2004 portant application à certains régimes spéciaux de sécurité sociale du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, II. D. 3.).

a) *Cas général*

Le nombre d'heures rémunérées est égal au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois et du rapport entre le nombre de jours de services effectués au cours du mois civil et le chiffre 30.

Soient H = le nombre d'heures rémunérées au cours du mois
N = le nombre de jours de services effectués sur le mois

$$H = \frac{151,67 \times N}{30}$$

(cf exemple 9 en annexe)

b) *Cas particuliers*

Dans le cas de salariés travaillant à temps partiel, le nombre de jours de services effectués au cours du mois est exprimé en nombre de jours à temps complet. Pour cela, il est réduit dans la même proportion que le salaire forfaitaire.

Exemple : un salarié à mi-temps effectue 30 jours de services au cours du mois.
Nombre de jours de services effectués sur le mois = 50% x 30 = 15 jours

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur, le nombre de jours de services pris en compte au titre de la période de suspension est égal au produit du nombre de jours que le salarié aurait accomplis si le contrat avait continué à être exécuté par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.

En pratique, ce pourcentage est déterminé en rapportant l'assiette des cotisations patronales dues au titre du mois civil considéré et celle des cotisations patronales qui auraient été dues si le contrat de travail avait continué à être exécuté (cf exemple 11 en annexe).

En l'absence de maintien de salaire par l'employeur, le nombre de jours de services pris en compte est celui réellement effectué par le salarié au cours du mois.

4. Détermination du montant de l'exonération

La limite de l'exonération est appréciée distinctement pour chaque type de cotisation, sans report possible d'un éventuel surplus d'exonération de l'un à l'autre. Il correspond, comme pour les salariés des autres régimes de sécurité sociale, à celui des cotisations afférentes au produit du SMIC et du nombre d'heures rémunérées au cours du mois, déterminé conformément aux dispositions exposées au 3. ci-dessus.

Ce nombre d'heures est limité à la durée légale mensuelle, ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle applicable.

VI. CUMUL DE L'EXONERATION

A. Cumul avec d'autres mesures d'exonération de cotisations

L'exonération ne peut être cumulée, au titre du même emploi et d'un même mois civil, avec une autre exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

La seule exception à ce principe concerne certains dispositifs d'exonération spécifiques aux employeurs de salariés affiliés au régime spécial des marins. L'exonération associée au contrat de professionnalisation est en effet cumulable avec :

- l'exonération totale ou partielle de contributions patronales d'assurance vieillesse prévue à l'article L. 43 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance ;
- l'exonération de contributions patronales d'assurance maladie, maternité, invalidité et accidents du travail prévue à l'article 6 du décret-loi du 17 juin 1938 modifié relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins ;
- l'exonération de contributions patronales d'assurance vieillesse prévue à l'article 1 de la loi n°77-441 du 27 avril 1977 portant dérogation, en ce qui concerne certains marins des DOM et du TOM de Polynésie française, à diverses dispositions du codes des pensions de retraite des marins et du décret-loi du 17/06/1938.

B. Cumul avec d'autres dispositifs

1. Taux spécifiques, assiettes et montants forfaitaires de cotisations

Le bénéfice de l'exonération ne peut être cumulé avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations (exemple : taux réduits fixés pour les artistes du spectacle par l'arrêté du 24 janvier 1975). Dans le cas d'un salarié dont l'emploi peut ouvrir droit à l'application de tels dispositifs, mais au titre duquel l'employeur calcule les cotisations dans les conditions de droit commun de l'assiette réelle (taux et assiette), l'exonération est applicable.

Les taux réduits de cotisations applicables aux journalistes professionnels, aux pigistes et assimilés mentionnés par l'arrêté du 26 mars 1987, ainsi qu'aux voyageurs représentants placiers à cartes multiples et aux membres des professions médicales mentionnés par l'arrêté du 3 février 1975 modifié ne sont pas considérés comme des taux spécifiques de cotisations. En conséquence, ils ne font pas obstacle à l'application de l'exonération liée au contrat de professionnalisation.

2. Aides à l'emploi

Le bénéfice de l'exonération associée au contrat de professionnalisation peut être cumulé avec celui d'une aide à l'emploi, sauf si ce dispositif exclut le cumul avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale.

Le bénéfice de l'exonération peut ainsi être cumulé avec celui de l'aide de l'Etat accordée aux groupements d'employeurs pour financer l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrat de professionnalisation, prévue par l'article D. 981-11 du code du travail.

VII. ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente circulaire sont applicables aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} octobre 2004.

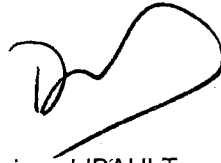
Les exonérations dont bénéficient les employeurs de salariés sous contrat de qualification âgés de 16 à 25 ans – dits contrat de qualification « jeune » - ou sous contrat d'orientation en cours au 1^{er} octobre 2004 demeurent applicables jusqu'au terme desdits contrats lorsqu'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification s'ils sont à durée indéterminée.

Il en est de même pour les contrats de qualification « jeune » et pour les contrats d'orientation conclus du 1^{er} octobre au 15 novembre 2004 inclus, conformément aux précisions apportées par les lettres ministérielles du 26 mars et du 9 juin 2004.

Pour toute difficulté d'application de la présente circulaire, je vous remercie de bien vouloir contacter le Bureau de la législation financière à la Direction de la sécurité sociale (tel : 01.40.56.69.47 ; fax : 01.40.56.73.61).

Pour le ministre et par délégation,

Le Directeur de la sécurité sociale,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'D' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Dominique LIBAULT

ANNEXE : EXEMPLES DE CALCUL

A. Salariés relevant du régime général

1. Cas général

Exemple 1 : un salarié de 23 ans est rémunéré à hauteur de 70% du SMIC. Il travaille 35 heures par semaine, durée de travail applicable dans l'établissement.

Le taux des cotisations patronales de sécurité sociale est estimé à 30,19% (soit un taux accident du travail et maladie professionnelle égal à 2,19%).

Valeur du SMIC horaire au 01/07/2004 : 7,61 €

Montant de la rémunération mensuelle brute versée :

$$70\% \times 7,61 \text{ €} \times 151,67 = 807,95 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :

$$807,95 \text{ €} \times 30,19\% = 243,92 \text{ €}$$

En l'espèce, la rémunération du salarié étant inférieure au SMIC et le nombre d'heures rémunérées au cours du mois n'excédant pas la durée légale mensuelle du travail, l'exonération porte sur l'intégralité des cotisations patronales de sécurité sociale dues.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

$$243,92 \text{ €} - 243,92 \text{ €} = 0$$

Exemple 2 : même exemple que précédemment. Le salarié perçoit au cours du mois une prime de 400 €.

Montant de la rémunération mensuelle brute versée :

$$807,95 \text{ €} + 400 \text{ €} = 1207,95 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :

$$1207,95 \text{ €} \times 30,19\% = 364,68 \text{ €}$$

Montant maximal de l'exonération :

$$7,61 \text{ €} \times 151,67 \times 30,19\% = 348,46 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

$$364,68 \text{ €} - 348,46 \text{ €} = 16,22 \text{ €}$$

En l'espèce, le surplus d'exonération, lié au fait que le salarié est rémunéré en deçà du SMIC, couvre une partie des cotisations dues au titre de la prime versée.

Exemple 3 : même cas que dans l'exemple 1. Le salarié effectue au cours du mois 5 heures supplémentaires, donnant lieu à une majoration de 25% de la rémunération.

Montant de la rémunération mensuelle brute versée :

$$807,95 \text{ €} + 125\% \times 5 \times 70\% \times 7,61 \text{ €} = 841,24 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :

$$841,24 \text{ €} \times 30,19\% = 253,97 \text{ €}$$

Comme dans le cas précédent, le montant maximal de l'exonération est égal à :

$$7,61 \text{ €} \times 151,67 \times 30,19\% = 348,46 \text{ €}$$

Ce montant étant supérieur à celui des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre du mois considéré, l'exonération est totale.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

$$253,97 \text{ €} - 253,97 \text{ €} = 0 \text{ €}$$

2. Salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées

Exemple 4 : un salarié est sous le régime d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année de 1800 heures. Il est rémunéré à hauteur de 2000 € par mois.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :
 $2000 \text{ €} \times 30,19\% = 603,80 \text{ €}$

Nombre d'heures rémunérées :
 $(1800 / 45,7) \times 52/12 = 170,68$

Ce nombre d'heures est écrêté au niveau de la durée légale mensuelle, soit 151,67 heures par mois.

Montant de l'exonération :
 $7,61 \text{ €} \times 151,67 \times 30,19\% = 348,46 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :
 $603,80 \text{ €} - 348,46 \text{ €} = 255,34 \text{ €}$

Exemple 5 : un salarié est sous forfait annuel de 215 jours. Il perçoit une rémunération mensuelle brute de 1500 €.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :
 $1500 \text{ €} \times 30,19\% = 452,85 \text{ €}$

Nombre d'heures rémunérées :
 $151,67 \times 215 / 218 = 149,58$

Montant de l'exonération :
 $7,61 \text{ €} \times 149,58 \times 30,19\% = 343,65 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :
 $452,85 \text{ €} - 343,65 \text{ €} = 109,20 \text{ €}$

Exemple 6 : un pigiste perçoit une rémunération mensuelle brute de 1100 €. La rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise est égale à la garantie mensuelle de rémunération dans l'entreprise, soit 1183,40 € (GMR2).

Compte tenu de la réduction de taux dont bénéficient les journalistes pigistes, le taux global des cotisations de sécurité sociale est porté à 26,71%.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :
 $1100 \text{ €} \times 26,71\% = 293,81 \text{ €}$

En l'espèce, la rémunération mensuelle brute du salarié est inférieure à la rémunération de référence d'une activité à temps plein, égale à la GMR2. Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est donc calculé de la manière suivante :
 $151,67 \times 1100 \text{ €} / 1183,40 \text{ €} = 140,98$

Montant de l'exonération :
 $7,61 \text{ €} \times 140,98 \times 26,71\% = 286,56 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :
 $293,81 \text{ €} - 286,56 \text{ €} = 7,25 \text{ €}$

3. Salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de la rémunération

Exemple 7 : un salarié rémunéré à hauteur de 1500 € par mois travaille 35 heures par semaine. Il est absent pendant 8 jours ouvrés au cours d'un mois comptant 22 jours ouvrés et perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) à l'issue d'un délai de carence de 3 jours. Il bénéficie du maintien total de sa rémunération mensuelle brute.

Montant des IJSS versées au titre de la période de suspension :
 $1500 \text{ €} \times (3 / 90) \times 50\% \times 5 = 125 \text{ €}$

Rémunération versée par l'employeur au titre de la période d'activité :
 $1500 \text{ €} \times 14 / 22 = 954,55 \text{ €}$

Maintien de salaire demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation :
 $1500 \text{ €} - (954,55 \text{ €} + 125 \text{ €}) = 420,45 \text{ €}$

Rémunération du mois soumise à cotisation :
 $420,45 \text{ €} + 954,55 \text{ €} = 1375 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :
 $30,19\% \times 1375 \text{ €} = 415,11 \text{ €}$

Nombre d'heures rémunérées au cours du mois :
 $151,67 \times 1375 \text{ €} / 1500 \text{ €} = 139,03$

Montant de l'exonération :
 $30,19\% \times 7,61 \text{ €} \times 139,03 = 319,42 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :
 $415,11 \text{ €} - 319,42 \text{ €} = 95,69 \text{ €}$

4. Salarié dont l'action de professionnalisation prend fin en cours de mois

Exemple 8 : un salarié de 20 ans, titulaire d'un CDI, perçoit une rémunération égale à 65% du SMIC, employé sur la base de 151,67 heures et 5 jours par semaine. L'action de professionnalisation dont il bénéficie prend fin le 21/06/2005. Au delà de cette date, le salarié est rémunéré à hauteur du SMIC.

Nombre de jours travaillés au cours du mois correspondant à l'action de professionnalisation : 15 sur 22.
Nombre d'heures de travail correspondant : $15 \times 7 = 105$ heures sur 154.

Rémunération versée au titre du mois considéré et correspondant à l'action de professionnalisation :
 $7,61 \text{ €} \times 65\% \times 105 = 519,38 \text{ €}$

Rémunération versée au titre du mois considéré et correspondant au reste du mois :
 $7,61 \text{ €} \times 49 = 372,89 \text{ €}$

Rémunération du mois soumise à cotisation :
 $519,38 \text{ €} + 372,89 \text{ €} = 892,27 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :
 $30,19\% \times 892,27 \text{ €} = 269,38 \text{ €}$

Montant maximal de l'exonération :
 $30,19\% \times 7,61 \text{ €} \times 105 = 241,23 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :
 $269,38 \text{ €} - 241,23 \text{ €} = 28,15 \text{ €}$

B. Salarié relevant du régime spécial des marins

1. Cas général

Exemple 9 : un marin du commerce de 24 ans, classé en 1^{ère} catégorie, embarqué sur un navire de plus de 50 tonnes, perçoit un salaire de 1200 € par mois. Il a effectué 30 jours de services au cours du mois.

Salaire forfaitaire équivalent à 1 jour de services : 30,62 €.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale avant exonération :

- cotisations dues à l'ENIM

$30 \times 30,62 \text{ €} \times 35,65\% = 327,48 \text{ €}$

- cotisations dues à la CMAF :

$1200 \text{ €} \times 5,4\% = 64,80 \text{ €}$

Nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération :
 $151,67 \times 30 / 30 = 151,67$

Montant maximal de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $7,61 \text{ €} \times 151,67 \times 35,65 \% = 411,48 \text{ €}$
- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $7,61 \text{ €} \times 151,67 \times 5,4 \% = 62,33 \text{ €}$

Le montant maximal de l'exonération s'apprécie distinctement pour chaque type de cotisation, sans report possible d'un surplus d'exonération de l'un à l'autre.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

- cotisations dues à l'ENIM : 0 €
- cotisations dues à la CMAF :
 $64,80 \text{ €} - 62,33 \text{ €} = 2,47 \text{ €}$

2. Salarié dont l'action de professionnalisation prend fin en cours de mois

Exemple 10 : un marin pêcheur de 47 ans, classé en 5^{ème} catégorie, embarqué sur un navire armé à la pêche côtière de 20 tonneaux, perçoit un salaire de 1700 € par mois. Il est titulaire d'un CDI, dont l'action de professionnalisation prend fin en cours de mois : sur 30 jours de services, seuls 20 correspondent à l'action de professionnalisation.

Salaire forfaitaire équivalent à 1 jour de services : 53,62 €.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale avant exonération :

- cotisations dues à l'ENIM
 $30 \times 53,62 \text{ €} \times 17,30 \% = 278,29 \text{ €}$
- cotisations dues à la CMAF :
 $30 \times 53,62 \text{ €} \times 5,4 \% = 86,86 \text{ €}$

Nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération :
 $151,67 \times 20 / 30 = 101,11$

Montant maximal de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $7,61 \text{ €} \times 101,11 \times 17,30 \% = 133,11 \text{ €}$
- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $7,61 \text{ €} \times 101,11 \times 5,4 \% = 41,55 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

- cotisations dues à l'ENIM :
 $278,29 \text{ €} - 133,11 \text{ €} = 145,18 \text{ €}$
- cotisations dues à la CMAF :
 $86,86 \text{ €} - 41,55 \text{ €} = 45,31 \text{ €}$

3. Cas de suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération

Exemple 11 : un marin du commerce de 48 ans, classé en 6^{ème} catégorie, embarqué sur un navire de plus de 50 tonneaux, perçoit une rémunération mensuelle de 1800 €. Il effectue en temps normal 30 jours de services par mois. Il est en arrêt maladie pendant 40 jours : 30 le 1^{er} mois, et 10 le suivant. Il bénéficie au cours du 1^{er} mois du maintien intégral de sa rémunération mensuelle brute par l'employeur. Au cours du second mois, il perçoit les indemnités compensatrices de salaire (ICS), versées par la Caisse générale de prévoyance de l'ENIM, ainsi que des indemnités complémentaires versées par un organisme de prévoyance, financées à 60% par l'employeur et égales à la différence entre sa rémunération mensuelle brute habituelle et le montant des ICS.

a) Calcul de la réduction au titre du 1^{er} mois civil

Rémunération versée au titre de la période d'activité : 0 €
Maintien de salaire versé par l'employeur : 1800 €
Salaire forfaitaire équivalent à un jour de services : 55,48 €

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale avant exonération :

- cotisations dues à l'ENIM
 $30 \times 55,48 \text{ €} \times 19,30 \% = 321,23 \text{ €}$
- cotisations dues à la CMAF :
 $1800 \text{ €} \times 5,4 \% = 97,20 \text{ €}$

Nombre de jours de services pris en compte pour le calcul de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $30 \times (30 \times 55,48 \text{ €}) / (30 \times 55,48 \text{ €}) = 30$
- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $30 \times 1800 \text{ €} / 1800 \text{ €} = 30$

Nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $151,67 \times 30 / 30 = 151,67$
- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $151,67 \times 30 / 30 = 151,67$

Montant maximal de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $7,61 \text{ €} \times 151,67 \times 19,30 \% = 222,76 \text{ €}$
- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $7,61 \text{ €} \times 151,67 \times 5,4 \% = 62,33 \text{ €}$

De même que précédemment, le montant maximal de l'exonération est apprécié type de cotisation par type de cotisation.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

- cotisations dues à l'ENIM :
 $321,23 \text{ €} - 222,76 \text{ €} = 98,47 \text{ €}$
- cotisations dues à la CMAF :
 $97,20 \text{ €} - 62,33 \text{ €} = 34,87 \text{ €}$

b) Calcul de la réduction au titre du second mois civil

Rémunération versée par l'employeur au titre de la période d'activité :

$$1800 \text{ €} \times 20 / 30 = 1200 \text{ €}$$

Indemnités compensatrices de salaire (égales à 50% du salaire forfaitaire d'assiette calculé au pro rata de la période d'absence) :

$$(10 \times 55,48 \text{ €}) \times 50\% = 277,40 \text{ €}$$

Indemnités complémentaires versées par un organisme de prévoyance :

$$1800 \text{ €} - (1200 \text{ €} + 277,40 \text{ €}) = 322,60 \text{ €}$$

Part des indemnités complémentaires à la charge de l'employeur :

$$60\% \times 322,60 \text{ €} = 193,56 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale avant exonération :

- cotisations dues à l'ENIM
 $20 \times 55,48 \text{ €} \times 35,65 \% = 395,57 \text{ €}$
- cotisations dues à la CMAF :
 $(1200 \text{ €} + 193,56 \text{ €}) \times 5,4 \% = 75,25 \text{ €}$

Nombre de jours de services pris en compte pour le calcul de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $30 \times (20 \times 55,48 \text{ €}) / (30 \times 55,48 \text{ €}) = 20$
- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $30 \times (1200 \text{ €} + 193,56 \text{ €}) / 1800 \text{ €} = 23,23$

Nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $151,67 \times 20 / 30 = 101,11$

- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $151,67 \times 23,23 / 30 = 117,44$

Montant maximal de l'exonération :

- exonération imputable sur les cotisations dues à l'ENIM
 $7,61 \text{ €} \times 101,11 \times 35,65 \% = 274,31 \text{ €}$

- exonération imputable sur les cotisations dues à la CMAF
 $7,61 \text{ €} \times 117,44 \times 5,4 \% = 48,26 \text{ €}$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

- cotisations dues à l'ENIM :
 $395,57 \text{ €} - 274,31 \text{ €} = 121,26 \text{ €}$

- cotisations dues à la CMAF :
 $75,25 \text{ €} - 48,26 \text{ €} = 26,99 \text{ €}$