

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

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 :

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) <i>Calcul de l'exonération applicable aux contributions à la charge de l'employeur et dues à l'Etablissement national des invalides de la marine</i>	10
b) <i>Calcul de l'exonération applicable aux cotisations dues à la Caisse maritime d'allocations familiales</i>	11
3. Détermination du nombre d'heures rémunérées	11
a) <i>Cas général</i>	11
b) <i>Cas particuliers</i>	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

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 2005 susmentionné 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.

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 le ministre et par délégation,
Le Directeur de la sécurité sociale,

Dominique LIBAULT