

FORMALITÉS SPÉCIFIQUES À CERTAINS CONTRATS

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

TEXTES

Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 – JO du 3 décembre 2008.

OBJET

Le contrat unique d'insertion est le nouveau cadre légal pour les deux contrats suivants :

- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand ;
- contrat initiative-emploi (CIE) pour les employeurs du secteur marchand.

Le contrat unique d'insertion prend la forme :

- pour les employeurs du secteur non marchand, du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ;
- pour les employeurs du secteur marchand, du Contrat Initiative-Emploi.

Le contrat initiative-emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent être mentionnées dans la convention.

SALARIES BENEFICIAIRES

Peuvent bénéficier d'un CUI, les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi (sous condition d'inscription à Pôle emploi).

Chaque année, le préfet de région définit par arrêté les catégories de personnes éligibles au CUI, en fonction des orientations fixées par le service public de l'emploi régional (SPER).

EMPLOYEUR

Sont concernés tous les employeurs du secteur privé, tenus de garantir leurs salariés contre le risque de privation d'emploi, soit :

- les établissements industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte et entreprises nationales ;
- les employeurs de pêche maritime ne relevant pas du champ de l'assurance chômage ;
- les chambres des métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture, pour leurs salariés non statutaires ;
- les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres.

Sont notamment exclus :

- l'État et ses établissements publics administratifs ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- les particuliers employeurs.

L'établissement ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les **6** mois précédant la date d'effet de ce contrat. La date à considérer, pour le licenciement économique, est la date de rupture du contrat de travail, c'est-à-dire le dernier jour de travail effectué.

Article L. 5134-68 du Code du travail

La convention ne peut être conclue lorsque l'embauche résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Si l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par l'État.

Enfin, sont exclues du dispositif, les entreprises qui ne sont pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales.

CONVENTION TRIPARTITE

Le contrat unique d'insertion est constitué par un contrat de travail adossé à une convention. La convention individuelle est conclue entre l'employeur, le salarié et un organisme tiers (Pôle emploi, Président du conseil général ou autre selon les cas).

Article L. 5134-19-1 du Code du travail

CONTENU DE LA CONVENTION

La convention doit préciser notamment :

- le nom et l'adresse du bénéficiaire ;
- l'âge, le niveau de formation et la situation du bénéficiaire au regard de l'emploi, de l'indemnisation du chômage et du RSA au moment de l'embauche ;
- l'identité et la qualité de l'entreprise ;
- les caractéristiques de l'emploi proposé ;
- la nature du contrat de travail et la durée du contrat de travail ;
- la durée hebdomadaire du travail ;
- le montant de la rémunération correspondante ;
- le montant de l'aide de l'État ;
- les modalités de contrôle de l'application de la convention ;
- les pièces justificatives à produire pour bénéficier de l'aide de l'État selon l'échéancier de versement prévu ;
- les pièces justificatives à produire en cas de rupture anticipée du contrat de travail ;
- une déclaration sur l'honneur de l'employeur attestant du non-cumul avec une autre aide à l'emploi pour la même embauche.

Lorsque l'État prend en charge l'aide à la formation, sont précisés dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement :

- la durée et les modalités de la formation ;

- la période pendant laquelle cette formation est effectuée ;
- le nom et la qualification professionnelle de la personne chargée, au sein de l'entreprise, de suivre le déroulement de la formation ;
- la nature de la sanction de la formation dispensée ;
- le montant et les modalités de la prise en charge par l'État.

Lorsque l'État prend en charge l'aide au tutorat, sont précisés dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement :

- le nom et la qualification professionnelle de la personne désignée comme tuteur ;
- les modalités du tutorat.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche du salarié. Copie en est faite au salarié par l'employeur. L'employeur doit signaler à la DIRECCTE et à Pôle emploi toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

RETRAIT-DENONCIATION DE LA CONVENTION

Pôle emploi est en mesure de prononcer une décision de retrait de la convention lorsqu'elle constate l'absence d'une condition de validité du CIE.

Elle dispose, pour ce faire, d'un délai de **4** mois à compter de la signature de la convention. La convention disparaît alors rétroactivement. Elle est donc réputée n'avoir jamais existé. La dénonciation de la convention emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue à la convention.

Au-delà de ce délai de **4** mois, le retrait n'est plus possible. Pôle emploi peut toutefois dénoncer la convention. La différence avec le retrait est importante pour deux raisons :

- la dénonciation n'a pas d'effet rétroactif ;
- les aides acquises doivent être versées normalement à l'employeur.

Circulaire DGEFP 2002-23 du 16 avril 2002

INSTRUCTION DES DEMANDES DE CONVENTION

Les conventions sont conclues par les services de Pôle emploi de la zone où est implanté l'établissement. Pôle emploi, chargé de l'instruction de la convention, s'assure que le bénéficiaire est éligible au CIE.

Lorsque les conditions posées par la réglementation sont remplies, les services de Pôle emploi concluent la convention.

Le silence gardé pendant **2** mois par Pôle emploi, à compter de la demande de convention, équivaut à une décision de refus.

Ces services transmettent, dès signature, un volet de la convention à la DIRECCTE accompagné de la copie du contrat de travail.

ROLE DE LA DIRECCTE

La DIRECCTE s'assure du respect de certaines conditions :

- l'absence de licenciement économique dans les **6** mois précédant l'embauche ;
- l'embauche sous CIE ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous CDI.

S'il apparaît que ces conditions ne sont pas respectées, la DIRECCTE en informe Pôle emploi afin que la convention soit déclarée nulle. Il en résulte un reversement de l'ensemble des aides perçues.

Pôle emploi informe l'URSSAF de la date de résiliation de la convention, date à compter de laquelle les cotisations sociales exonérées deviennent exigibles si le contrat de travail se poursuit.

PROLONGATION DE LA CONVENTION

La convention ne peut être prolongée ou renouvelée au bénéfice d'un même salarié et d'un même employeur.

RESILIATION DE LA CONVENTION

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée, ou avant la fin du **24^e** mois s'il est à durée indéterminée, la convention est résiliée de plein droit.

La convention peut être dénoncée avec les mêmes conséquences en cas de non-respect par l'employeur des dispositions qu'elle prévoit.

L'employeur est tenu, dans ce cas, de reverser à l'État l'intégralité des aides déjà perçues sauf cas de rupture admis par l'article 15 du décret n° 2002-400 du 25 mars 2002.

Toutefois, lorsque la rupture a lieu durant la période supplémentaire de versement de l'aide (**3 ans** : personnes âgées de plus de **50 ans** remplissant certaines conditions), le montant du reversement est limité au montant des aides perçues durant une période de **24** mois.

NATURE DU CONTRAT ET REMUNERATION

Le CUI peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD). Dans ce dernier cas, la durée du contrat doit être au moins égale à **6** mois ou **3** mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Contenu du contrat

Le CUI doit comprendre des actions d'accompagnement professionnel.

Articles L. 5134-20 et L. 5134-65 du Code du travail

Durée maximale

La durée de la convention ne peut pas excéder le terme du contrat de travail. Elle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de **24** mois, sauf dérogations particulières.

Ces dérogations peuvent concerner un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, ou permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Article L. 5134-67-1 du Code du travail

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en cas de suspension du contrat de travail, la convention de CIE ne doit pas être prolongée.

Circulaire DGEFP n° 99-14 du 8 mars 1999

Cadres en forfait jour

L'entreprise peut embaucher sous CIE un cadre avec lequel est conclue une convention de forfait annuel en jours.

Note de l'ANPE du 17 mai 2004

Contrat à durée déterminée

Le CIE peut-être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée. Toutefois, dans ce cas :

- l'indemnité de fin de contrat n'est pas due ;
- les dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ne sont pas applicables.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, les contrats de travail annexés aux conventions de CIE doivent faire expressément référence au dispositif du CIE. Ils doivent être établis par écrit et comporter, en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, la définition précise de leur motif.

À défaut, ils sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

Cass. soc. 19 avril 2000 - AGS de Paris et a. c/ Thil et a

Cass. soc. 26 février 2002 - AGS de Paris et a. c/ Bécaud et a

Motif

Le CIE ne peut être valablement motivé que par référence aux dispositions de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

Cet article permet la conclusion d'un contrat à durée déterminée :

- lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de "personnes sans emploi" ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et sous certaines conditions à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Le motif de remplacement d'un salarié, qui fait référence aux dispositions de l'article L. 1242-2 du Code du travail, ne peut justifier le recours à un CIE.

Cass. soc. 26 février 2002 - AGS de Paris et a. c/ Bécaud et a

Le CIE ne peut revêtir la forme d'un contrat de travail temporaire. Il doit être passé par écrit et fait l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE.

RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le CIE à durée déterminée peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour but de permettre au salarié d'occuper un autre emploi, en CDI ou en CDD pour une durée au moins égale à **6** mois, ou de suivre une formation conduisant à une qualification professionnelle reconnue.

À la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD pour une durée au moins égale à **6** mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail d'un CIE ne peut être inférieure à **20** heures par semaine sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée.

Lorsque le contrat est établi sur une base mensuelle ou annuelle, le minimum défini précédemment est converti en fonction de cette durée.

MODIFICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

L'employeur doit signaler à Pôle emploi toute modification de la durée du contrat de travail en cours de convention en fournissant une copie de l'avenant au contrat de travail. Le montant de l'aide est alors ajusté par Pôle emploi en fonction de la nouvelle durée du travail, sans excéder toutefois le montant maximal de l'aide versée pour un emploi à temps plein.

REMUNERATION

Le salarié en CIE perçoit au moins le SMIC, sauf disposition plus avantageuse.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé (contrat à durée déterminée) ou avant la fin du **24^e** mois pour un contrat à durée indéterminée, la convention est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de reverser :

- l'aide forfaitaire ;
- l'aide au tutorat ;
- l'aide à la formation ;
- le montant des cotisations sociales patronales dont l'employeur a été exonéré durant le CIE.

Exceptions

Ces aides ne font pas l'objet d'un reversement en cas de :

- faute grave du salarié ;
- rupture au titre de la période d'essai ;
- démission du salarié ;
- force majeure ;

- licenciement pour inaptitude médicale (uniquement en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée) ;
- rupture négociée d'un CDD sous réserve que cet accord résulte d'une manifestation non équivoque de la volonté commune des deux parties.

L'employeur perçoit les sommes correspondant au nombre de mois complet travaillé par le salarié et conserve le bénéfice des exonérations de cotisations afférentes aux salaires versés au titulaire du CIE.

Toutefois, lorsque la rupture a lieu durant la période supplémentaire de versement de l'aide (**3 ans** : personnes âgées de plus de **50 ans** remplissant certaines conditions), le montant du reversement est limité au montant des aides perçues durant une période de **24** mois.

ATTESTATION D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'employeur doit délivrer une attestation d'expérience professionnelle au salarié au plus tard un mois avant la fin de son contrat ou à sa demande.

Articles L. 5134-28-1 et L. 5134-70-2 nouveaux du Code du travail

Le contre unique d'insertion est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/paie/contratuniqueinsertion-cerfa.pdf

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

GENERALITES

Textes

- Loi n° 2004-391 du 14 mai 2004 relative à la formation professionnelle - JO du 5 mai 2004, p. 7983 ;
- Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007.

Date d'application

Les contrats de professionnalisation pourront être conclus à compter du 1^{er} octobre 2004.

Objet

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les contrats et périodes de professionnalisation associent une expérience professionnelle et des enseignements dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

Champ d'application

Salariés

Le contrat est ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de **26** ans et plus, aux bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation adulte handicapé), aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les personnes âgées de plus de **26** ans doivent être demandeurs d'emploi et donc inscrites à Pôle emploi : leur numéro IDE doit être renseigné sur le Cerfa. Toutefois, il est admis que les personnes sortant d'un contrat aidé soient recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à Pôle emploi.

Entreprises visées

Toutes les entreprises assujetties à l'obligation légale de contribution au financement de la formation professionnelle peuvent conclure un contrat de professionnalisation. Il s'agit :

- des employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition ;
- les employeurs d'armement maritime ;
- les CAF.

Sont exclus :

- l'État et les collectivités locales ainsi que leurs établissements publics à caractère administratif mais non leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial ;
- les organisations consulaires ;
- les établissements publics à caractère culturel, à caractère culturel et technique, à caractère scientifique et technologique ou encore à caractère sanitaire et social, les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, ainsi que les autorités administratives indépendantes.

NATURE DU CONTRAT

Le contrat peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans ce dernier cas, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, visant les contrats mis en place dans le cadre de la politique de l'emploi et pour la durée de l'action de professionnalisation.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel.

Circulaire du 13 décembre 2004

Activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation. Elle détermine :

- l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 ;
- les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

Article L 6325-4-1 du Code du travail

TEMPS PARTIEL

La conclusion d'un contrat de professionnalisation à temps partiel est possible, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée dans le cadre du contrat. Cette activité à temps partiel doit en outre permettre le respect des conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (de **15 % à 25 %** de la durée totale du contrat avec un minimum de **150 heures**).

Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007

SUCCESSION DE CONTRATS

Avec le même employeur

- après un CDD de droit commun : il est possible de conclure un contrat de professionnalisation en CDD après un premier CDD dans la même entreprise dès lors que la préparation de la qualification professionnelle visée dans le contrat de professionnalisation permet d'acquérir la compétence pour occuper un autre poste de travail ;

Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007

- après un contrat d'apprentissage : après une première qualification acquise en apprentissage, il est possible de la compléter par le biais d'un contrat de professionnalisation ;
- après un contrat dit « aidé » : les mêmes parties peuvent conclure un contrat de professionnalisation après avoir signé un contrat aidé dès lors que le contrat de professionnalisation permet l'obtention d'une qualification nécessaire à l'occupation d'un autre poste de travail.

Après un contrat de professionnalisation en CDD, il est possible de conclure avec le même employeur :

- un CDD de droit commun. Les règles relatives à la succession de CDD définies à l'article L. 1244-3 ne s'appliquent pas aux contrats conclus conformément aux dispositions de l'article L. 1242-3 du Code du travail. Un employeur peut donc embaucher en CDD un salarié dont le contrat de professionnalisation se termine ;

Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007

- un contrat d'apprentissage. Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à constituer une étape dans un parcours de formation initiale : son objectif est d'acquérir une qualification ou de compléter une formation initiale en vue d'occuper un poste déterminé dans une entreprise. L'appréciation de l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation est donc laissée aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cas particuliers : succession de contrats de professionnalisation

Un salarié ayant obtenu une qualification lors d'un premier contrat de professionnalisation peut conclure un second contrat de professionnalisation avec un nouvel employeur pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification dans une autre discipline, s'il considère que ce second contrat est nécessaire à son insertion professionnelle.

Contrats de professionnalisation successifs en CDD

Un contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé une fois et pour une durée au plus égale à la durée initiale, dans le seul cas où la qualification visée n'a pu être obtenue. Le salarié ayant passé avec succès les épreuves de validation de sa formation peut être recruté au niveau de qualification obtenu. Pour la préparation d'un niveau de qualification complémentaire ou supérieur, il relève en tant que salarié des dispositifs de formation professionnelle continue de l'entreprise, par exemple de la période de professionnalisation.

Contrat de professionnalisation en CDI après un premier contrat de professionnalisation en CDD

L'acquisition d'une compétence à exercer certains métiers spécifiques ne peut être obtenue qu'après deux étapes successives, la première visant un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification. Dans ces conditions, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée peut être conclu après l'obtention d'une première qualification en contrat de professionnalisation à durée déterminée, si l'employeur et le salarié conviennent de préparer une seconde qualification prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

AVENANT ET RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Avenants

Un avenant doit être obligatoirement conclu en cas de modification d'un élément du contrat de professionnalisation (durée du contrat, nombre d'heures de formation) : par exemple en cas de changement de raison sociale de l'entreprise. L'avenant est transmis à l'OPCA puis déposé pour enregistrement à la DIRECCTE dans les conditions définies à l'article D. 6325-1 et suivants du Code du travail.

Renouvellement du contrat

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour les raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ou certification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident de travail ;
- défaillance de l'organisme de formation ;
- maladie professionnelle ;
- ou lorsque le salarié, après avoir obtenu sa qualification, souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Article L. 6325-7 du Code du travail

Dans le cas de renouvellement d'un contrat de professionnalisation avec le même employeur, conformément à l'article L. 6325-7 du Code du travail, un nouveau contrat doit être conclu.

Période d'essai

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. À défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation, qui comporte des périodes de travail en entreprise et un enseignement théorique, se situe au début du contrat. La durée minimale de l'action est comprise entre **6** et **12** mois.

Cette durée minimale s'applique également lorsque le contrat est à durée déterminée. La durée minimale peut être allongée jusqu'à **24 mois**, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Formalités

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre, dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, par un organisme de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

L'entreprise est considérée comme disposant d'un service de formation interne lorsqu'elle possède des locaux identifiés pour délivrer les formations. Elle dispose également de moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.

Durée

Les actions de formation sont d'une durée minimale comprise entre **15 %**, sans être inférieure à **150 heures**, et **25 %** de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Un accord de branche, ou à défaut un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, peut porter au-delà de **25 %** la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

Prise en charge des actions de formation

En l'absence de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche, la prise en charge des actions de formation se fait sur la base de **9,15 €** par heure. Les dépenses exposées par l'employeur au-delà de ce montant forfaitaire sont imputables sur sa participation au financement de la formation professionnelle continue.

Article D. 6332-89 du Code du travail

Tuteur

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation de l'entreprise. Les dépenses exposées pour chaque salarié bénéficiant d'une action de formation en qualité de tuteur peuvent être prises en charge dans la limite de **15 €** par heure de formation et pour 40 heures au maximum.

Statut du bénéficiaire

Les titulaires de ces contrats de travail bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Exemple

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale de travail.

EXCLUSION DE L'FFECTIF

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée, les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

REMUNERATION

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de **26** ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du SMIC. Le montant des salaires est le suivant :

- **55 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans. 65 % du SMIC pour ceux titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;**
- **70 % pour les salariés âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans. 80 % pour les salariés titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.**

Le bac technologique ou les diplômes d'enseignement supérieur ouvrent droit à la majoration de salaire de **10 %**.

Circulaire du 13 décembre 2004

Les salariés âgés d'au moins **26** ans percevront pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne pourra être inférieure ni au SMIC ni à **85 %** de la rémunération conventionnelle minimale.

AIDE

Les employeurs qui concluent un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, dont la durée du travail est au moins égale à la moitié de la durée du travail applicable dans l'établissement, bénéficient également d'une aide de l'état. Son montant est fixé à **200 €** par mois pour un contrat à temps plein.

☞ *Pour le bénéfice de l'aide au titre des contrats de professionnalisation, il doit s'agir :*

- *de jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus dont le niveau de formation est celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;*
- *de jeunes de 16 à 25 ans révolus qui résident en zone urbaine sensible ;*
- *de jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale.*

EXONERATION DES COTISATIONS

Un régime d'exonération est prévu pour l'emploi d'une partie des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

Conditions

Contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2008

L'exonération porte sur :

- les cotisations sociales versées au titre des assurances sociales et des allocations familiales à la charge des employeurs ;

Restent dues :

- les cotisations d'accident du travail et de maladies professionnelles (sauf pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2007) ;
- les cotisations patronales de Sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération qui excède le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale mensuelle ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure ;
- la CSG/CRDS ;
- le FNAL, le versement transport, la contribution de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée mensuelle légale (**151,67** heures) ou, si elle est inférieure, conventionnelle de travail, soit sur la base de la durée légale du travail : $151,67 \times 9,53 = 1\ 445,42$ €.

- l'exonération est applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de **45** ans et plus. Sont exclus du champ de l'exonération les bénéficiaires de contrat de professionnalisation âgés de **26** à **44** ans.

Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008

Les contrats de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale, pour les rémunérations versées aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

Les contrats de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations de Sécurité sociale à la charge de l'employeur.

- le nombre d'heures rémunérées tient compte des heures rémunérées dans la limite de la durée légale (**151,67** heures) ou de la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale, par exemple : **148** heures.

Reconstitution d'un nombre d'heures rémunérées au cours du mois

Salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail rémunéré

Salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en heure sur l'année et salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année

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

Salariés en forfait jours sur l'année	$151,67 \text{ h X nombre de jours travaillés prévus au forfait}$
	218
Salariés en forfait heures sur l'année	$\text{Nombre d'heures travaillées prévues au forfait X } 52/12$
	45,7 ^(*)

^(*) Selon le Ministère, il s'agit d'un nombre de semaines théorique qui reste fixé à 45,7 indépendamment de la loi relative à la solidarité.

Dans ces deux cas, lorsque la période d'emploi 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 exposées ci-dessus par le rapport :

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

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

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 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 :

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

En outre, lorsque la période d'emploi 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 équivalente temps plein du salarié) ;
- 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 jours

Salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute par l'employeur (absence rémunérée)

Dans ce cas, 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.

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.

Salariés relevant du régime spécial de Sécurité sociale des marins

Pour les employeurs entrant dans le champ d'application du contrat de professionnalisation qui occupent des salariés relevant du régime spécial de Sécurité sociale des marins, l'exonération attachée au contrat de professionnalisation s'applique :

- aux cotisations d'assurance-maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles recouvrées par l'Établissement National des Invalides de la Marine (ENIM) ;
- aux cotisations d'allocations familiales dues à la Caisse Maritime d'Allocation familiales (CMAF).

Le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 prévoit que 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 attachée au contrat de professionnalisation.

Cas général

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

Durée légale mensuelle X <u>nombre de jours de services accomplis sur le mois</u> 30 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.

Durée de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues :

- jusqu'à la fin du contrat (CDD) ;
- jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (CDI).

CUMUL

Le cumul du bénéfice de l'exonération avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations est interdit.

En revanche, l'exonération peut être cumulée avec tout dispositif d'aide qui n'exclut pas le cumul avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Remise en cause de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation

Le bénéfice de l'exonération peut être retiré lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations mises à sa charge dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Ainsi, le décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 prévoit que l'exonération attachée au contrat de professionnalisation est remise en cause dans deux cas :

- décision de retrait du bénéfice de l'exonération.

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat de professionnalisation ou les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle visés à l'article L. 6361-5 du Code du travail constatent que l'employeur a méconnu les obligations mises à sa charge aux articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail, la DIRECCTE 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.

- rupture avant terme du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation intégrée dans le contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture avant son terme soit du contrat à durée déterminée, soit de l'action de professionnalisation comprise dans un contrat à durée indéterminée, l'employeur doit signaler cette rupture à la DIRECCTE, à l'OPCA et à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent dans les **30** jours qui suivent la rupture.

En ce cas, l'employeur ne doit pas reverser les cotisations exonérées.

Lettre circulaire n° 2004-172 du 27 décembre 2004

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification bénéficient d'une aide de l'État.

Les parcours visés s'adressent :

- aux jeunes de **16** à **26** ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi de **45** ans et plus.

AIDE A L'EMBAUCHE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 décembre 2010 de jeunes âgés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation.

L'âge du jeune est apprécié au jour de la signature du contrat.

Conditions

L'aide est accordée pour les embauches réalisées au moyen du contrat de professionnalisation dont la durée effective est supérieure à un mois.

La transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvre également droit à cette aide. Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail sur le poste pourvu par le recrutement.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide instituée par le présent décret, l'entreprise ne peut avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié postérieurement au 24 avril 2009.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de **1 000 €**. Ce montant est porté à **2 000 €** si le jeune embauché est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI, conformément à la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La moitié de l'aide est accordée à l'issue du deuxième mois d'exécution du contrat de professionnalisation. Le solde de l'aide est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

Organisme gestionnaire

L'aide est gérée par Pôle emploi, avec lequel l'État conclut une convention. Le bénéfice de l'aide est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

FORMALITES

La demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois après l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

La demande doit être adressée à Pôle emploi au plus tard le 30 avril 2011 pour donner lieu à paiement.

Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle emploi avant le 31 août 2011 pour donner lieu à paiement.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides. Le bénéficiaire de l'aide doit tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Aide à l'embauche d'un senior

Conditions

L'entreprise peut percevoir une aide pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de **45** ans et plus, en contrat de professionnalisation.

La date de début d'exécution du contrat doit être postérieure au 1^{er} mars 2011. L'âge du bénéficiaire est apprécié à la date de début du contrat.

L'aide est subordonnée aux conditions suivantes :

- l'employeur ne doit pas avoir procédé dans les **6** mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des **6** mois précédant la date du début du contrat.

Montant et paiement

L'aide, d'un montant de **2 000** €, est versée en deux fois :

- le premier versement (**1 000** €) est dû à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat de professionnalisation, ou pour les embauches antérieures au 17 mai 2011 (date de publication du décret), à l'issue du troisième mois suivant cette date ;
- le solde (**1 000** €) est dû à l'issue du dixième mois d'exécution du contrat.

Si le contrat de professionnalisation est arrivé à échéance ou a été interrompu avant l'une de ces échéances, l'aide n'est pas due pour la période considérée.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé proportionnellement au temps de travail.

L'aide n'est versée que si l'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage.

L'aide est cumulable avec :

- l'exonération spécifique de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, sur la fraction de rémunération n'excédant pas le SMIC ;
- l'aide forfaitaire susceptible d'être servie par Pôle emploi au titre de l'embauche sous contrat de professionnalisation d'un chômeur âgé de **26** ans et plus.

Demande

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une demande dans les trois mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation ou, pour les embauches antérieures au 17 mai 2011 (date de publication du décret), dans les trois mois suivant cette date, soit d'ici au 17 août 2011.

La demande doit comprendre une copie du contrat de professionnalisation accompagnée, le cas échéant, de la décision de prise en charge financière de l'OPCA ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme

L'aide est gérée par Pôle emploi. L'employeur doit faire parvenir à Pôle emploi dans les **3** mois suivant chacune des échéances une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours.

Dépôt du contrat de professionnalisation

L'employeur doit transmettre le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation.

Cet organisme transmet ensuite le contrat à l'administration (DIRECCTE) pour enregistrement.

TABLEAU DE SYNTHESE - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Textes	Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 Décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 Décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 Lettre circulaire ACOSS n° 2004-172 du 27 décembre 2004 Loi de finances pour 2007 n° 2006-1666 du 21 décembre 2006
Date d'application	1 ^{er} octobre 2004
Objet	Contrat de formation en alternance (remplace les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification)
Salariés bénéficiaires	Jeunes de 16 à moins de 26 ans Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
Entreprises visées	Toutes les entreprises
Nature du contrat	CDI ou CDD Le CDD ou la période de professionnalisation a une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale peut être allongée de 24 mois dans certains cas. Le CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour un des motifs suivants : . Échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie . Maladie, maternité, accident du travail . Défaillance de l'organisme de formation . Pour les CDD l'indemnité de précarité n'est pas due
Formalités	Contrat établi par écrit et déposé à la DIRECCTE
Formation	Durée minimum obligatoire : comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation public ou privé ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même
Tutorat	Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et garder dans l'entreprise le bénéficiaire du contrat
Effectif	Exclusion pendant la période du CDD ou pendant la période de Professionnalisation (CDI)
Rémunération	Âge inférieur à 21 ans : 55 % du SMIC ou 65 % pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à un bac professionnel Âge supérieur ou égal à 21 ans et inférieur à 26 ans : 70 % du SMIC ou 80 % pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à un bac professionnel Âge supérieur ou égal à 26 ans : salaire supérieur ou égal au SMIC et à 85 % du salaire conventionnel minimum
Exonération	Contrats conclus avant le 01/01/08 : jeunes de moins de 26 ans et demandeurs d'emploi de 45 ans et plus : exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite du SMIC X le nombre d'heures rémunérées (soit 1 445,42 € au 01/01/2014) à l'exclusion de la cotisation accident du travail et maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1 ^{er} janvier 2007 Salariés de 26 ans à 44 ans : aucune exonération Contrats conclus à compter du 01/01/08 : exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale à l'exclusion des cotisations accident du travail pour les contrats conclus avec un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. L'exonération s'applique jusqu'à la fin du CDD ou jusqu'à la fin de la période de professionnalisation

SPECIMEN



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Contrat régi par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du Code du travail



Type de contrat (voir notice-cadre A) **EJ 20**

L'EMPLOYEUR	
Nom et prénom ou dénomination	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat ou de l'entreprise de travail temporaire	Nombre de salariés
Caisse de retraite complémentaire	Téléphone
Organisme de prévoyance (le cas échéant)	Télécopie
Convention collective appliquée (titre exact)	Courriel
	Code NAF (voir notice, Cadre B)
	Code IDCC (voir notice, Cadre C)

LE SALARIÉ	
Nom et prénom	Sexe (M = 1, F = 2)
Adresse	Nationalité
IDE	Date de naissance
Intitulé de la dernière certification professionnelle obtenue (voir notice, Cadre F)	Niveau de formation actuel (voir notice, Cadre E)
Intitulé du dernier emploi occupé :	Diplôme le plus élevé obtenu (voir notice, Cadre G)
	Situation avant contrat (voir notice, Cadre H)
Si le salarié était inscrit à l'ANPE, indiquer depuis combien de mois	Travailleur handicapé (oui = 1, non = 2)

LE TUTEUR	
Nom, prénom	Pour le contrat de professionnalisation du travail temporaire : Nom, prénom du tuteur de l'entreprise utilisatrice :
Emploi occupé :	Emploi occupé :

LE CONTRAT	
Nature du contrat (CDI = 1, CDD = 2, travail temporaire = 3)	Durée hebdomadaire de travail (y compris le temps de formation) h/sem.
Date de début du contrat	Durée de la période d'essai mois
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI	Classification dans la convention collective : - Niveau : - Coefficient hiérarchique :
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques. heures	Salaire brut mensuel à l'embauche (voir notice, Cadre I) €
Dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques heures	Pour les intérimaires, indiquer le salaire horaire au démarrage de la formation. Pour les périodes de mission voir notice, cadre I.
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis)	Type de qualification (voir notice, cadre J)
Intitulé précis de la qualification préparée :	Spécialité de formation (voir notice, cadre K)
Période de l'examen ou des épreuves (le cas échéant) mois années	SIRET du principal organisme de formation
Nombre d'organismes de formation intervenant	
Lieu du déroulement de la formation principale :	

L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquies une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat (art. L. 981-3 du Code du travail).

Signature du salarié ou de son représentant légal _____ Signature de l'employeur _____ Fait à _____
Le _____

CADRE RÉSERVÉ À L'OPCA	
Nom et adresse de l'OPCA auquel est transmis la demande :	Conforme aux accords conventionnels relatifs au contrat de professionnalisation (oui = 1, non = 2)
Numéro de SIRET de l'OPCA :	Si oui, participation financière de l'OPCA (oui = 1, non = 2)
Numéro du contrat (interne à l'OPCA) :	

CADRE RÉSERVÉ À LA DDTEFP	
Date de dépôt du contrat	Le contrat ouvre droit à l'exonération de charges (oui = 1, non = 2)
Date de l'enregistrement exprès ou de droit (J + 30)	Numéro d'enregistrement

SPECIMEN



**FORMULAIRE RELATIF AU VERSEMENT
DES AIDES À L'APPRENTISSAGE**
Indemnité compensatrice forfaitaire
(Article L. 118-7 du Code du travail)



TOUTES LES INFORMATIONS DEMANDÉES DOIVENT ÊTRE RENSEIGNÉES

À remplir par l'administration	• Contrat d'apprentissage conclu entre et (nom de l'apprenti) : M <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle <input type="checkbox"/> (nom et prénom) : _____ _____ date de naissance : _____ pour une durée de _____ mois à compter du _____ (date de début du contrat)	Employeur (nom ou dénomination) : _____ _____ Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : _____ _____ Code postal : _____
	• Type de contrat _____ (cadre A du contrat)	
	• Ce contrat ouvre droit, sous réserve des dispositions réglementaires applicables : - à un versement de 915 € au titre de soutien à l'embauche : OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> - à un versement au titre du soutien à l'effort de formation (montant de base, hors majorations liées à la durée de la formation et aux suppléments D.O.M.) : 1 ^{re} année du cycle de formation (1) : <input type="checkbox"/> 1 525 € <input type="checkbox"/> 1 830 € 2 ^e année du cycle de formation (1) : <input type="checkbox"/> 1 525 € <input type="checkbox"/> 1 830 € 3 ^e année du cycle de formation (1) : <input type="checkbox"/> 1 525 € <input type="checkbox"/> 1 830 €	
	(1) Compléter ou rayer la ligne ou la fraction de ligne s'il y a lieu.	
		Service d'enregistrement DOTEFP <input type="checkbox"/> SOTEPSA <input type="checkbox"/> TRANSP <input type="checkbox"/> Date, cachet et signature _____ _____ _____
		Date d'enregistrement _____
		Numéro d'enregistrement _____

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'accès aux documents administratifs, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites sur ce formulaire par les personnes physiques. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de la direction départementale du Travail et de l'Emploi.

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

OBLIGATION D'EMPLOI DE 6 % DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIES

Les entreprises occupant au moins **20** salariés sont tenues d'employer des travailleurs handicapés, à temps plein ou à temps partiel, dans la proportion de **6 %** de l'effectif total des salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Article L. 5212-2 du Code du travail

Les entreprises qui atteignent le seuil des **20** salariés en cours d'année disposent d'un délai de **3** ans pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi. Pour être plus incitatif à l'emploi direct de personnes handicapées, le dispositif est réformé par une loi du 11 février 2005.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - JO du 12 février

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est également applicable aux contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service passés par les entreprises de plus de **20** salariés concernées. Afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre des mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ces mesures ne constituent pas une discrimination au regard de la définition donnée par la loi du 27 mai 2008. À l'inverse, le refus de prendre ces mesures en faveur des personnes handicapées caractérise une discrimination.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 - JO du 28 mai

Articles L. 5213-6 et L. 1133-3 du Code du travail

☞ *Attention : La volonté politique de prendre en compte des problématiques liées au handicap s'est accentuée et généralisée : une loi du 28 juillet 2011 prévoit notamment le renforcement de la coopération entre le Département, la Région et l'État, par le biais de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (financiers et techniques) et de plans régionaux d'insertion professionnelle déclinés au niveau local par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), déjà depuis 2009. Cette loi fixe aussi une nouvelle condition liée à la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées. Ces contrats doivent être d'un montant supérieur à une somme plancher fixée par décret. Des conventions pluriannuelles d'objectifs (2005-2008 et 2008-2010) sont également signées entre l'État, Pôle emploi et CAP emploi (réseau national d'organismes de placement spécialisés) qui visent à faire progresser le taux d'emploi des personnes handicapées. En 2010, plus de 114 000 personnes handicapées ont été placées dans l'emploi par Pôle emploi et les Cap emploi. L'État mène aussi, avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), des actions de mobilisation auprès des entreprises afin d'accroître le taux d'emploi des travailleurs handicapés et a initié en 2010 une démarche évaluative des actions engagées dans ce cadre. L'allocation pour adultes handicapés (AAH) a été revalorisée de 25 % entre 2009 et 2012. Une loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a également modifié les articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.*

Enfin, le Premier ministre a adressé aux ministres, le 4 septembre 2012, une circulaire interministérielle relative à la prise en compte du handicap dans tous les projets de loi.

Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 – JO du 30 juillet

Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 - JO du 24 mars

Circulaire interministérielle du 4 septembre 2012 relative à la prise en compte du handicap dans les projets de loi – JO du 5 septembre 2012

Calcul de l'effectif de l'entreprise

Sont intégralement pris en compte dans cet effectif :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée ;
- les travailleurs à domicile.

Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence, au cours des **12** mois précédents :

- les salariés en contrats à durée déterminée ;
- les salariés sous contrat de travail intermittent ;
- les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

Sont par contre exclus du décompte de l'effectif de l'entreprise :

- les salariés sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, ou mis à disposition par une entreprise extérieure, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les apprentis ;
- les titulaires de contrats unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE), contrat d'avenir, contrat de professionnalisation.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise.

Articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail

Déclaration annuelle obligatoire

La DOETH est un imprimé administratif en double exemplaire que l'employeur adresse à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ou son unité territoriale compétente dans le département avant le 15 février de chaque année.

Article R. 5212-1 du Code du travail

☞ Depuis le 1^{er} janvier 2000, la partie D1 de l'imprimé est supprimée et intégrée dans la DADS. Elle permettait d'établir si l'entreprise était ou non assujettie à l'obligation d'emploi de personnes handicapées : déclaration de l'effectif de l'établissement, comptabilisation des personnes handicapées.

La déclaration (DOETH), sur laquelle l'employeur justifie s'être acquitté de son obligation d'emploi reste, quant à elle, obligatoire : liste des salariés bénéficiaires et état d'avancement du programme d'embauche ou de réinsertion professionnelle, versement d'une contribution à l'AGEFIPH, liste des contrats passés avec des ateliers protégés.

Les pièces justificatives des éléments inscrits doivent être jointes à la déclaration : copie des contrats conclus, titres de règlement à l'AGEFIPH, ... L'employeur conserve un volet de la déclaration et la transmet, pour information, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article R. 5212-4 du Code du travail

SANCTIONS

L'absence de déclaration, le fait de ne pas remplir son obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou de ne pas répondre aux demandes de pièces justificatives faites par l'administration, peuvent être sanctionnés par une pénalité. Son recouvrement est assuré par le Trésorier Payeur Général.

Depuis le **1^{er} janvier 2006**, la pénalité est égale au montant de la contribution AGEFIPH dont sont redevables les entreprises qui, pendant une durée supérieure à **3** ans, n'ont occupé aucun travailleur handicapé, n'ont passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé ou n'appliquent aucun accord en faveur des travailleurs handicapés, majoré de **25 %**, soit **1 875 €**.

Cette mesure, entrée en vigueur au **1^{er} janvier 2006**, prend effet au **1^{er} janvier 2009**.

Le délai de **3** ans, dont dispose l'entreprise pour se conformer à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mentionné à l'article L. 5212-4 du Code du travail, et le délai de **3** ans au terme duquel l'entreprise est pénalisée si elle n'a pas employé de travailleur handicapé alors qu'elle le devait, prévu à l'article L. 5212-10 du Code du travail, ne sont pas cumulables. Autrement dit, l'entreprise ne dispose pas de 6 ans pour remplir son obligation d'emploi de travailleur handicapé.

Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006

Les établissements qui occupent au moins vingt salariés au moment de leur création ou en raison de l'accroissement de leurs effectifs disposent donc, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans.

Article L. 5212-4 du Code du travail modifié par la Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 - JO du 24 mars

Les entreprises ne peuvent plus concourir aux marchés publics si, au cours de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, elles n'ont pas souscrit la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés ou si elles n'ont pas versé la contribution AGEFIPH dont elles sont redevables. Les candidatures, au concours des marchés publics, ne sont désormais éligibles que si l'entreprise a respecté ses obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - JO du 12 février

ALTERNATIVES A L'EMBAUCHE DE SALARIES HANDICAPES

Au lieu d'embaucher effectivement des travailleurs handicapés, les entreprises peuvent :

- sous-traiter certains travaux au secteur protégé, dans la limite de **3 %** de l'effectif total des salariés ;
- conclure un accord collectif de groupe, de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des handicapés (plan d'embauche en milieu ordinaire, plan d'insertion ou de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement) ;
- verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) :

La passation par l'entreprise de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services ne donne lieu à l'exonération partielle de l'obligation d'emploi, dans la limite de **50 %**, que si ces contrats ont été conclus :

- soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile agréés ;
- soit avec des établissements ou services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du Code de l'action sociale et des familles et autorisés.

Les contrats passés avec ces entreprises doivent en outre dépasser un certain montant plancher, fixé par décret.

Décret n° 2006-135 du 9 février 2006 - JO du 10 février

Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 - JO du 30 juillet

Un décret du 4 août 2012 fixe ce montant minimal, hors taxe, à **400** fois le SMIC horaire pour une entreprise de **20** à **199** salariés, à **500** fois le SMIC horaire pour une entreprise de **200** à **749** salariés et à **600** fois le SMIC horaire pour une entreprise de **750** salariés et plus, sur une période de **4** ans.

Décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012 - JO du 3 août

Il est également possible d'accueillir des stagiaires handicapés dans l'entreprise, pour s'acquitter de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, dans la limite de **2 %** de l'effectif total de l'entreprise. La durée minimale du stage est de **40** heures. Pour que les jeunes handicapés accèdent plus facilement à l'emploi, la loi du 28 juillet 2011 permet la reconnaissance automatique du statut de travailleur handicapé aux jeunes stagiaires de plus de **16** ans ayant droit à la prestation de compensation, à l'allocation pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation.

Article L. 5212-7 du code du travail

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les travailleurs handicapés bénéficiaires de cette obligation d'emploi sont principalement :

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dont l'incapacité permanente est au moins égale à **10 %** ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par un régime de sécurité sociale obligatoire, dès lors que cette invalidité réduit d'au moins **2/3** leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les veuves et orphelins de guerre (mères veuves non remariées ou mères célibataires d'enfants décédés par suite de guerre, femmes d'invalides internés), y compris, depuis le 1^{er} juin 1990, les victimes d'actes de terrorisme ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente invalidité à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH).

Article L. 5212-13 du Code du travail

La suspension ou la perte de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) ne fait pas perdre la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006

Depuis 2002, certains stagiaires peuvent être pris en compte comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce sont notamment les personnes qui suivent :

- un stage agréé et rémunéré par l'État, la région, un SAE, ... ;
- un stage de formation professionnelle continue de plus de **150** heures.

Ces stagiaires sont décomptés au titre de l'année où se termine le stage, pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise.

Décret n° 2202-1066 du 7 août 2002 - JO du 9 août

Le nombre de ces stagiaires ne peut excéder **2 %** de l'effectif total de l'entreprise.

Comptabilisation des bénéficiaires

Chaque personne handicapée bénéficiaire est en principe comptabilisée pour une unité. Certains peuvent cependant compter pour plus d'une unité.

Les modalités de décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont modifiées à compter du **1^{er} janvier 2006**. Le système des unités bénéficiaires supplémentaires est supprimé. Chaque bénéficiaire compte pour une unité, lorsqu'il est présent dans l'entreprise au moins **6** mois au cours des **18** derniers mois, quelle que soit la nature de son contrat de travail ou la durée de ce contrat. Les contrats de travail temporaire ou de mise à disposition par une entreprise extérieure sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise utilisatrice au cours des **12** mois précédents.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - JO du 12 février

Les personnes handicapées mises à disposition dans une entreprise, dans le cadre de contrat de sous-traitance, ne peuvent être comptabilisées ni dans l'effectif des bénéficiaires de l'entreprise qui met à disposition, ni dans celui des bénéficiaires de l'entreprise utilisatrice.

Les travailleurs handicapés mis à disposition d'une entreprise par une entreprise de travail temporaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre sans but lucratif, sont, quant à eux, comptabilisés au prorata de leur temps de présence dans l'effectif des bénéficiaires de l'entreprise utilisatrice, même s'ils remplacent des salariés absents.

Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006

AIDES FAVORISANT L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Depuis janvier 2006, il existe notamment une seule aide étatique à l'emploi de travailleurs handicapés, versée par l'AGEFIPH et éventuellement majorée en cas de handicap lourd reconnu par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ou son unité territoriale compétente dans le département.

L'aide à l'emploi accordée à l'employeur ou au bénéficiaire non salarié est calculée au prorata du temps de travail effectué par rapport à la durée collective du travail applicable dans l'établissement.

Article R. 5213-50 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-134 du 9 février 2006 - JO du 10 février

Une note ministérielle du 5 juillet 2006 précise les conditions d'octroi de l'aide aux postes versée par l'État :

- les périodes d'absence pour accidents du travail, indemnisées par la Sécurité sociale, ne sont pas prises en considération dans le calcul de l'aide au poste ;
- l'aide aux postes est maintenue pendant les périodes donnant lieu au versement, par l'employeur, d'une indemnité compensatrice de congés payés ou de préavis ;
- la durée du travail retenue pour le calcul de l'aide aux postes est celle applicable dans l'entreprise, en application de la loi ou de la convention collective. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. Les heures complémentaires sont en revanche prises en considération dans la limite légale ou conventionnelle de durée du travail, majorée de **10** % ;
- le remplacement d'un travailleur handicapé absent pour maladie peut donner lieu au versement de l'aide au poste si le salarié remplaçant remplit les conditions et que la limite liée à l'effectif de l'entreprise est respectée ;
- une personne handicapée employée en CDD peut ouvrir droit à l'aide au poste si elle remplit les conditions.

Note DGEFP n° 2006-21 du 5 juillet 2006

Le montant annuel de l'aide à l'emploi octroyée aux employeurs est fixé, par poste de travail occupé à temps plein, à **450** fois le taux horaire du SMIC, chargé d'un taux forfaitaire de **21,5** % de cotisations patronales fiscales et sociales.

Le montant annuel majoré de l'aide à l'emploi est fixé, par poste de travail occupé à temps plein, à **900** fois le taux horaire du SMIC, chargé d'un taux forfaitaire de **21,5** % de cotisations patronales fiscales et sociales.

Cette aide est versée trimestriellement aux employeurs par l'AGEFIPH.

Arrêté ministériel du 9 février 2006 - JO du 10 février

L'aide financière de l'État peut être augmentée sur décision du Directeur de la DIRECCTE, pour compenser la lourdeur du handicap de la personne employée. La reconnaissance de la lourdeur du handicap ainsi que les modalités d'octroi de cette aide supplémentaire sont détaillées aux articles R. 5213-39 à R. 5213-51 du Code du travail.

Articles R. 5213-39 à R. 5213-51 du Code du travail, créés par le décret n° 2006-134 du 9 février 2006 - JO du 10 février 2006

L'aide à l'emploi versée par l'État est une option à la modulation de la contribution AGEFIPH, prévue en cas de reconnaissance de la lourdeur du handicap. L'employeur ne peut bénéficier en même temps et pour un même bénéficiaire des **2** dispositifs.

Article R. 5213-51 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-134 du 9 février 2006 - JO du 10 février

CONTRIBUTION ANNUELLE AGEFIPH

La contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) a été modifiée par une loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application du 9 février 2006.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - JO du 12 février

Décrets n° 2006-134, 2006-135 et 2006-136 du 9 février 2006 - JO du 10 février

Arrêtés ministériels du 9 février 2006 - JO du 10 février

D'une part, le plafond de contribution est relevé à **600** fois le SMIC horaire par bénéficiaire de l'obligation d'emploi non employé ou « manquant ». Cette limite peut être portée à **1 500** fois le SMIC horaire, pour les entreprises ne faisant aucun effort d'embauche directe de personnes handicapées. Cette absence d'effort se caractérise par l'absence d'embauche directe de travailleurs handicapés, l'absence de contrats de sous-traitance avec les secteurs protégés, et l'absence d'accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, et ce, pendant une période supérieure à **3** ans.

Article D. 5212-27 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-136 du 9 février 2006 - JO du 10 février et modifié par Décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012 – JO du 4 août

D'autre part, la contribution annuelle à l'AGEFIPH peut être modulée en fonction du nombre d'emplois exigeant des conditions particulières d'aptitude existant dans l'entreprise et du nombre de bénéficiaires dont la lourdeur du handicap a été reconnue.

MODALITES DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH

La contribution annuelle AGEFIPH est égale :

- au nombre de bénéficiaires manquants, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires ;
- multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;
- multiplié par les montants fixés à l'article D. 5212-27 du Code du travail pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

Toutefois, la contribution annuelle ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, par **50** fois le SMIC horaire. Par exception, pour les établissements dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières excède **80** %, la contribution annuelle à l'AGEFIPH est égale au nombre de bénéficiaires manquants, multiplié par **40** fois le SMIC horaire.

Article D. 5212-19 du Code du travail modifié par le décret n° 2006-136 du 9 février 2006 - JO du 10 février 2006

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre le nombre des bénéficiaires que l'employeur est tenu d'employer et le nombre de bénéficiaires occupés auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats de fourniture, sous-traitance, ou prestation de service, ou dû à l'accueil de stagiaires handicapés. Un bénéficiaire occupé ne peut pas être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

Article D. 5212-22 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-136 du 9 février 2006 - JO du 10 février

Catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières			
Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature 2003 des professions et catégories socioprofessionnelles PCS	Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature 2003 des professions et catégories socioprofessionnelles PCS
389 b	Personnel navigant technique de l'aviation civile	632 a	Maçons qualifiés
389 c	Officier de la marine marchande	632 c	Charpentiers en bois qualifiés
480 b	Maîtres d'équipage	632 e	Couvreurs qualifiés
526 e	Ambulanciers	641 a	Conducteurs routiers et grands routiers
533 a	Pompiers	641 b	Conducteurs de véhicules routiers de transports en commun
533 b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels exclusivement pour les gardes-chasses et les gardes-pêche.	643 a	Conducteurs, livreurs, coursiers salariés
534 a	Agents de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, les gardiens de musée et les gardiens de nuit	651 a	Conducteurs d'engins lourds de levage
534 b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés	651 b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
546 a	Contrôleurs des transports	652 b	Dockers
546 e	Agents et hôtesses d'accompagnement	654 b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés
553 b	Vendeurs polyvalents de grands magasins	656 b	Matelots de marine marchande
624 d	Monteurs qualifiés en charpente métallique	656 c	Capitaines et matelots, timoniers de la navigation fluviale
621 a	Chefs d'équipe du gros-œuvre et des travaux publics	671 c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
621 b	Ouvriers qualifiés du travail du béton	671 d	Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
621 c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du bâtiment et des travaux publics	681 a	Ouvriers non qualifiés du gros-œuvre du bâtiment
621 e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	691 a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
621 g	Mineurs de fond qualifiés et ouvriers qualifiés de l'extraction	692 a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

La définition est donnée par la nomenclature (ESE) : "elle est exclusive de toute interprétation et limitative. Aucune assimilation à des catégories existant dans cette nomenclature (reprise à l'article D. 323-3 du Code du travail) ni aucun ajout ne peuvent être effectués". En particulier, la catégorie 553 b ne concerne que les vendeurs polyvalents de grands magasins. Toutes précisions peuvent être fournies par la DDTEFP auprès de laquelle peut être obtenue cette nomenclature. La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est complétée par décret du 16 septembre 2003. Ce texte se réfère à la version 2003 de la nomenclature PCE-ESE, qui est donc utilisée pour la première fois à l'occasion de la déclaration à souscrire pour le 15 février 2004. Décret n° 2003-887 du 16 septembre 2003 - JO du 18 septembre.

Dépenses déductibles

Dans la limite de **10** % du montant de la contribution annuelle, les employeurs peuvent déduire du montant de cette contribution les dépenses, ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article D. 5212-28 du Code du travail créé par le décret n° 2006-136 du 9 février 2006 - JO du 10 février

Les dépenses déductibles sont celles liées :

- à la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- à la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- à la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- à la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- à la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- à la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- à la formation et à la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- à la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- à l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- à la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de cette contribution

RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

Tout d'abord, les travailleurs reconnus handicapés par la Maison Départemental des Personnes Handicapées (MDPH) et classés en catégorie C sont présumés avoir un handicap lourd.

Par ailleurs, l'employeur peut faire une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, auprès de la DIRECCTE. Cette demande doit être adressée par pli recommandé avec demande d'avis de réception, faire l'objet d'une information destinée au bénéficiaire et être accompagnée pour la DIRECCTE :

- du justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- de la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ;
- de la liste des aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire ainsi que de leur coût ou des prévisions d'aménagements du poste de travail et de l'environnement du bénéficiaire que l'employeur s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande, ainsi que de l'évaluation de leur coût, lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à **80 %** ;

- le cas échéant, de la liste et du montant des aides versées par l'AGEFIPH ;
- d'une évaluation des charges induites par le handicap, sans qu'il soit tenu compte des coûts susmentionnés.

Article R. 5213-42 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-134 du 9 février 2006 - JO du 10 février

La DIRECCTE va alors fixer le montant des charges induites susmentionnées. Il s'agit, pour l'entreprise, de prendre à sa charge des dépenses d'accompagnement professionnel du travailleur handicapé, sous la forme d'un tutorat ou de l'emploi d'une aide régulière au poste de travail.

Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006

Lorsque le montant de ces charges induites par l'emploi du bénéficiaire handicapé est supérieur ou égal à 20 % du produit du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement, la reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée.

Article R. 5213-45 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-134 du 9 février 2006 - JO du 10 février

La décision prise par la DIRECCTE sur la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est motivée. Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi en est informé. Cette décision prend effet à compter de la date du dépôt de la demande. Elle fait l'objet d'un réexamen tous les 1 ou 3 ans. Lorsque le bénéficiaire de l'obligation d'emploi change de poste au sein de l'entreprise, ou lorsque son handicap évolue, l'employeur présente une demande de révision de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article R. 5213-46 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-134 du 9 février 2006 - JO du 10 février

Dans le mois qui suit la date de notification de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap, l'employeur soumis à l'obligation d'emploi indique à la DIRECCTE s'il opte pour la modulation de la contribution annuelle prévue à l'article L. 5212-9 ou pour le versement de l'aide à l'emploi mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 5213-11.

Article R. 5213-51 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-134 du 9 février 2006 - JO du 10 février

Coefficients de minoration		
En fonction de l'âge : - de 26 ans et 50 ans et +	0,5 : à titre permanent	
En fonction de la lourdeur du handicap	1 : pour handicap lourd reconnu par la DIRECCTE	0,5 : la 1 ^{ère} année d'emploi, pour les autres bénéficiaires
En fonction de la situation antérieure du bénéficiaire :	1 : la 1 ^{ère} année d'emploi, pour un bénéficiaire en chômage de longue durée	1 : à titre permanent d'un bénéficiaire à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail
En fonction du nombre d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières existant dans l'entreprise	1 - 1,3 % effectif des salariés occupant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement.	

Articles D. 5212-23 et D. 5212-25 du Code du travail, créés par le décret n° 2006-136 du 9 février 2006

Les minorations de la contribution AGEFIPH ne sont pas proratisées en fonction du temps de présence dans l'entreprise du bénéficiaire de l'obligation d'emploi, quand bien même celui-ci serait comptabilisé au prorata de son temps de présence, parce que mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

La minoration de **0,5**, au titre de l'âge vaut pour l'embauche autant que pour le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006

Les montants mentionnés à l'article D. 5212-19 du Code du travail aux fins de tenir compte de l'effectif de l'entreprise, sont fixés à :

- **400** fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de **20** à **199** salariés ;
- **500** fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de **200** à **749** salariés ;
- **600** fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de **750** salariés et plus.

Article D. 5212-26 du Code du travail, créé par le décret n° 2006-136 du 9 février 2006

Depuis le 20 septembre 2003, l'obligation de communiquer la déclaration annuelle des handicapés au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, ne s'étend pas à la liste nominative des travailleurs handicapés employés par l'entreprise.

Décret n° 2003-886 du 16 septembre 2003 - JO du 18 septembre

Cette disposition met fin à une divergence d'interprétation de l'ancien texte entre l'administration et la jurisprudence. L'administration considérait en effet que la liste nominative des travailleurs handicapés revêtait un caractère confidentiel, en raison des données qu'elle contient sur l'importance du handicap de chaque personne. L'employeur ne devait pas alors la communiquer aux représentants du personnel sans l'accord des intéressés.

Note DE n° 89-9 du 10 février 1989 - BOMT n° 89-7

La Cour d'appel de Lyon s'était prononcée en sens contraire, considérant que la confidentialité des renseignements fournis était suffisamment garantie par l'obligation de discrétion pesant sur les représentants du personnel.

Cour d'appel de Lyon - 24 janvier 2002 - RJS 11/02 n° 1309

En pratique, compte tenu de la configuration actuelle de la DOETH, il convient à compter du 15 février 2004, de ne pas transmettre aux représentants du personnel la rubrique IV de l'imprimé.

Ces dispositions sont applicables aux employeurs concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à compter de l'année où ils entrent dans le champ d'application du dispositif.

Article R. 5212-1 du Code du travail, modifié par le décret n° 2006-135 du 9 février 2006 - JO du 10 février