

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,

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/2006/19 du 16 janvier 2006 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat dénommé « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat » (PACTE)

Date d'application :

NOR :

Grille de classement :

Résumé : Créé par l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005, le contrat « PACTE » est un contrat de formation en alternance de droit public, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans peu ou non qualifiés. Il aboutit, sous certaines conditions, à la titularisation de son bénéficiaire dans le corps ou le cadre d'emploi correspondant à l'emploi occupé.

Les contrats conclus du 31/08/2005 au 31/12/2009 inclus ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans la limite de la rémunération minimale applicable aux salariés sous contrat de professionnalisation.

Mots-clés : exonération de cotisations patronales de sécurité sociale – fonction publique – formation en alternance

Textes de référence :

Article 1^{er} 8° de la loi n°2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi

Article 6 de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat

Décret n°2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération de cotisations sociales des contrats dénommés « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » et pris en application de l'article 6 de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005

Décret n°2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique de l'Etat

Décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale

Décret n°2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires de la fonction publique hospitalière

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Circulaire du ministère de la fonction publique du 14 septembre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE

Circulaire du ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire du 7 septembre 2005 relative à la mise en place du volet territorial du parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat (PACTE)

Circulaire DHOS/P1/2005/448 du 5 octobre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE

Textes modifiés :

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Textes abrogés : néant**Annexe : Exemples de calcul**

L'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 précitée a créé un nouveau contrat de droit public, dénommé « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat » (PACTE).

Instrument de formation, le « PACTE » est un contrat de formation en alternance, comparable au contrat de professionnalisation ouvert aux employeurs du secteur privé. Il associe à l'exercice d'une activité professionnelle des actions d'accompagnement et de formation.

Instrument de recrutement, le « PACTE » constitue également une nouvelle voie d'accès à la fonction publique : correspondant à un emploi de catégorie C, il aboutit sous certaines conditions à la titularisation de son bénéficiaire dans le corps ou le cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'il occupait.

Il est ouvert, à l'issue d'une procédure de sélection, aux jeunes de 16 à 25 ans d'un niveau de qualification inférieur au baccalauréat. Il peut être conclu par tous les employeurs relevant du statut de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière. Sa durée initiale varie de un à deux ans.

Lorsqu'il est conclu avant le 01/01/2010, le contrat « PACTE » ouvre droit, pendant toute sa durée, à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans la limite de la rémunération minimale applicable aux salariés sous contrat de professionnalisation.

Contrairement à l'exonération associée au contrat de professionnalisation, l'exonération ouverte au titre du contrat « PACTE » est applicable par l'employeur de plein droit, dès la conclusion du contrat. Elle fait l'objet d'un contrôle a posteriori, par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que par l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent.

SOMMAIRE

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONÉRATION.....	5
A. COTISATIONS SOCIALES AUXQUELLES EST APPLICABLE L'EXONÉRATION	5
B. CONTRAT OUVRANT DROIT AU BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION.....	5
1. Nature du contrat	5
2. Durée du contrat	5
3. Objet du contrat	5
C. EMPLOYEURS ÉLIGIBLES À L'EXONÉRATION.....	5
1. Employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat	5
2. Employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale	6
3. Employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière	6
D. SALARIÉS OUVRANT DROIT AU BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION	6
1. Champ des bénéficiaires du contrat « PACTE ».....	6
2. Situation du bénéficiaire du contrat au regard de la sécurité sociale	6
II. MODALITÉS D'ACCÈS À L'EXONÉRATION	7
A. CONCLUSION ET TRANSMISSION DU CONTRAT.....	7
B. MISE EN ŒUVRE DE L'EXONÉRATION	7
III. DURÉE DE L'EXONÉRATION	8
A. CAS GÉNÉRAL.....	8
B. CAS DE RENOUVELLEMENT, DE PROLONGATION OU DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT.....	8
1. Renouvellement et prolongation du contrat.....	8
2. Rupture anticipée du contrat	8
IV. REMISE EN CAUSE DU DROIT À EXONÉRATION	9
A. RETRAIT DU BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION PAR LE DDTEFP	9
B. AUTRES CAS DE FIGURE	9
V. MODE DE CALCUL DE L'EXONÉRATION	10
A. LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE PRISE EN COMPTE.....	10
B. LE SALAIRE MINIMUM PRIS EN COMPTE	10
1. Valeur du SMIC prise en compte	10
2. Modalités de prise en compte de la rémunération minimale applicable aux titulaires de contrats de professionnalisation	10
3. Le nombre d'heures rémunérées pris en compte.....	11
a) <i>Cas général</i>	11
b) <i>Cas d'activité incomplète au cours du mois (début ou fin de contrat en cours de mois) et d'arrêt de travail sans maintien de la rémunération</i>	11
c) <i>Cas d'arrêt de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération</i>	11
VI. CUMUL DE L'EXONÉRATION.....	11
A. CUMUL AVEC D'AUTRES MESURES D'EXONÉRATION DE COTISATIONS	11
B. CUMUL AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS	11
VII. ENTRÉE EN VIGUEUR	12
ANNEXE: EXEMPLES DE CALCUL	13

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONÉRATION

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) et des allocations familiales dues pour l'emploi d'un salarié sous contrat « PACTE ».

L'exonération ne porte pas sur la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles lorsque celle-ci est due par l'employeur.

B. Contrat ouvrant droit au bénéfice de l'exonération

Ouvrent droit au bénéfice de l'exonération prévue à l'article 6 de l'ordonnance n° 2005-901 du 02/08/2005 précitée les contrats « PACTE » tels que définis par les articles 3 à 5 de la même ordonnance et par les décrets n°2005-900, n°2005-902 et n°2005-904 du 02/08/2005 pris pour son application, conclus du 31/08/2005 au 31/12/2009 inclus.

1. Nature du contrat

Accessible aux jeunes peu ou non qualifiés à l'issue d'une procédure de sélection, le contrat « PACTE » est un contrat de formation en alternance de droit public. Il correspond exclusivement à un emploi de catégorie C.

2. Durée du contrat

Sa durée initiale varie de un à deux ans.

Il peut être *renouvelé* dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être *prolongé* dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

Le contrat « PACTE » comporte une période d'essai de deux mois.

3. Objet du contrat

L'objet du contrat « PACTE » est double.

D'une part, il vise à contribuer à l'insertion professionnelle de jeunes par l'acquisition d'une expérience professionnelle, dans le cadre d'un contrat de formation en alternance associant activité professionnelle et parcours de formation.

D'autre part, il constitue une nouvelle voie d'accès à la fonction publique. Au terme du contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté, et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le corps ou le cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'il occupait.

C. Employeurs éligibles à l'exonération

Peuvent bénéficier de l'exonération afférente au contrat PACTE les employeurs suivants.

1. Employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Il s'agit :

- des administrations centrales de l'Etat ;
- des services déconcentrés en dépendant ;
- des établissements publics de l'Etat.

2. Employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Il s'agit :

- des communes ;
- des départements ;
- des régions ;
- des établissements publics relevant de l'une de ces collectivités.

Entrent dans cette catégorie les collectivités territoriales et les établissements publics des départements d'outre mer.

3. Employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Il s'agit :

- des établissements publics de santé et syndicats interhospitaliers mentionnés aux articles L. 6141-1 et L. 6132-1 du code de la santé publique ;
- des hospices publics ;
- des maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris ;
- des établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
- des établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;
- des centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- du centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

4. Employeurs au statut particulier

Peuvent également bénéficier de l'exonération associée au PACTE :

- la commune, le département de Paris et leurs établissements publics ;
- la collectivité départementale de Mayotte, dans des conditions fixées appelées à être fixées prochainement par décret.

Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et les groupements d'intérêt public (GIP) ne peuvent conclure un contrat « PACTE ».

D. Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'exonération

Ouvrent droit au bénéfice de l'exonération les personnes titulaires d'un contrat PACTE.

1. Champ des bénéficiaires du contrat « PACTE »

Celui-ci est ouvert aux personnes qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 16 à 25 ans révolus ;
- être sorti du système éducatif sans diplôme ou qualification professionnelle reconnue ou avoir un niveau de qualification inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (situation qui couvre les niveaux VI, V bis et V).

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

2. Situation du bénéficiaire du contrat au regard de la sécurité sociale

Pendant toute la durée du contrat, le bénéficiaire relève, en tant qu'agent non titulaire de la fonction publique, du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques sociaux.

Par exception à ce principe, le régime général n'assure pas la réparation des accidents du travail dans les cas suivants :

- conclusion d'un contrat « PACTE » à temps complet par l'Etat ou l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel de plus de 1000 salariés, autorisés à verser directement à leur personnel les prestations d'accident du travail en application de l'article L. 413-14 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 2° du décret n°86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
- conclusion d'un contrat « PACTE » par une collectivité territoriale ou un établissement public hospitalier autorisé(e) à assurer directement la charge totale ou partielle de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles en application de l'article L. 413-13 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au terme définitif du contrat, y compris pendant la période de renouvellement ou de prolongation de celui-ci (cf **I. B. 2.**).

Au terme du contrat, en cas de titularisation dans le corps ou le cadre d'emploi correspondant à l'emploi occupé, l'intéressé est affilié au régime spécial de la fonction publique prévu à l'article R. 711-1 (1°, 2° et 3°) du code de la sécurité sociale. En tant que tel, il n'ouvre plus droit au bénéfice de l'exonération associée au contrat « PACTE ».

II. MODALITÉS D'ACCÈS À L'EXONÉRATION

A. Conclusion et transmission du contrat

Le contrat prend la forme d'un formulaire spécifique, le *Cerfa* n°12592*01. Celui-ci est disponible dans les préfectures, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), auprès des directions du personnel des ministères, ainsi que sur les deux sites internet suivants :
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>
<http://www.travail.gouv.fr/>

Une fois le contrat rempli et signé, l'employeur et le salarié conservent respectivement les volets 1 et 2 du formulaire *Cerfa*. L'employeur transmet ensuite :

- le volet 3 à la Direction chargée du personnel (fonction publique de l'Etat), au Centre de gestion dont relève l'employeur (fonction publique territoriale) ou à la Direction du personnel de l'établissement (fonction publique hospitalière) ;
- les volets 4, 5 et 6 à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat dans les 10 jours qui suivent sa date d'effet.

La DDTEFP conserve le volet 4 et adresse à son tour :

- le volet 5 à la DARES ;
- le volet 6 à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent.

B. Mise en œuvre de l'exonération

Une fois le contrat conclu, l'exonération est applicable de plein droit. Le bénéfice de cette mesure n'est en effet subordonné à aucune procédure d'agrément, d'enregistrement ou de contrôle préalable.

L'éligibilité de l'employeur et du salarié au dispositif ainsi que la conformité du contrat aux dispositions législatives et réglementaires qui le régissent sont vérifiées a posteriori par la DDTEFP (cf **IV A.**).

S'il constate l'application de l'exonération alors qu'il n'a pas été destinataire d'un exemplaire du *Cerfa* n°12592*01, l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent s'assure du dépôt du contrat à la DDTEFP auprès de cette dernière.

Si l'employeur et le salarié ont bien conclu un contrat « PACTE », matérialisé par le formulaire *Cerfa* n°12592*01 dûment rempli et signé, mais que celui-ci n'a pas été transmis à la DDTEFP, l'organisme de recouvrement demande à l'employeur d'adresser le formulaire à la DDTEFP et en informe celle-ci. S'il s'avère, a posteriori, que l'employeur et/ou le salarié ne pouvait conclure un tel contrat, le DDTEFP peut prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération (cf **IV A.**).

En l'absence de conclusion d'un contrat « PACTE », l'organisme de recouvrement procède au recouvrement des cotisations indûment exonérées (cf **IV. B.** ci-dessous), le cas échéant augmentées des majorations de retard prévues à l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale.

S'il ouvre droit au titre du salarié titulaire du contrat « PACTE » à une autre mesure d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale non cumulable avec l'exonération spécifique associée au contrat « PACTE », l'employeur n'a pas la possibilité d'opter entre les deux mesures : l'exonération prévue à l'article 6 de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 précitée s'applique jusqu'au terme du contrat.

III. DURÉE DE L'EXONÉRATION

A. Cas général

L'exonération est applicable aux cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues au titre des rémunérations afférentes aux périodes d'emploi effectuées de la date d'effet jusqu'au terme du contrat « PACTE ».

En cas de titularisation du bénéficiaire dans le corps ou le cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'il occupait, les rémunérations afférentes aux périodes d'emploi effectuées après le terme du contrat sont assujetties selon les modalités propres au régime spécial de la fonction publique et n'ouvrent pas droit à l'exonération associée au contrat « PACTE ».

Le changement d'âge du salarié pendant l'exécution du contrat n'a pas d'incidence sur l'ouverture *du droit à exonération accordé* à l'employeur, qui reste acquis pendant toute la durée du contrat.

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

En revanche, le passage du salarié de 20 à 21 ans en cours de contrat modifie le calcul du *montant de l'exonération* (cf **V. B. 2.**).

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 « PACTE ». (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.)

B. Cas de renouvellement, de prolongation ou de rupture anticipée du contrat

En cas de renouvellement, de prolongation ou de rupture avant terme du contrat, l'employeur en informe dans les 30 jours à compter de la date d'effet du renouvellement, de la prolongation ou de la rupture :

- le DDTEFP ;
- l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent.

Le renouvellement et la prolongation du contrat font l'objet d'un avenant au contrat initial, qui prend la forme d'un nouveau formulaire *Cerfa* n°12592*01. Celui-ci est renseigné, signé et transmis dans les mêmes conditions que le contrat initial (cf **II. A.**).

1. Renouvellement et prolongation du contrat

L'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées au titre des périodes d'emploi effectuées jusqu'au terme définitif du contrat, y compris pendant la période de renouvellement ou de prolongation de celui-ci.

2. Rupture anticipée du contrat

En cas de rupture du contrat avant son terme, le bénéfice de l'exonération reste acquis au titre des rémunérations afférentes aux périodes d'emploi effectuées jusqu'à la rupture du contrat.

IV. REMISE EN CAUSE DU DROIT À EXONÉRATION

A. Retrait du bénéfice de l'exonération par le DDTEFP

Lorsqu'il est constaté que l'employeur a méconnu les obligations résultant des articles 3, 4 et 5 de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 précitée, le DDTEFP peut, par décision motivée, prononcer le retrait de l'exonération associée au contrat « PACTE ».

Sont chargés du contrôle de l'exécution du contrat la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP), les services de la DDTEFP, les inspections générales mais aussi l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité ou d'emploi des mineurs.

Parmi les cas de manquement à ces obligations figurent notamment :

- la conclusion d'un contrat « PACTE » par un employeur n'entrant pas dans le champ des employeurs susceptibles de conclure un tel contrat (cf **I. C.**) ;
- la conclusion d'un contrat « PACTE » avec un salarié n'entrant pas dans le champ des bénéficiaires du contrat (cf **I. D.**) ;
- la conclusion d'un contrat « PACTE » au titre d'un emploi qui n'est pas de catégorie C ;
- le non respect par l'employeur de ses obligations en matière de formation professionnelle à l'égard du bénéficiaire ;
- le non respect par l'employeur des règles applicables en matière de rémunération, de tutorat, d'horaires de travail, d'hygiène ou de sécurité.

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 des cotisations et contributions sociales compétent.

L'employeur est alors 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 de signature d'un formulaire *Cerfa* n°12592*01 ;
- inexactitude du calcul de l'exonération ;
- application de l'exonération au titre de rémunérations non afférentes à la période d'exécution du contrat ;
- cumul interdit entre le bénéfice de l'exonération et celui d'une autre mesure d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (cf **VI. A.** ci-dessous).

En revanche, n'ont pas à être vérifiés par l'organisme de recouvrement :

- l'éligibilité de l'employeur et du salarié au bénéfice de l'exonération, dont le champ d'application est identique à celui du contrat « PACTE » et vérifié a posteriori par la DDTEFP ;
- la nature du contrat et la catégorie de l'emploi occupé par son bénéficiaire ;
- le respect des obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle ;
- le respect par l'employeur des règles applicables en matière de rémunération, de tutorat, d'horaires de travail, d'hygiène ou de sécurité.

S'il a des doutes sur l'un ou l'autre de ces points, l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales en informe la DDTEFP. S'il s'avère que l'employeur a méconnu ses obligations, le DDTEFP pourra alors prononcer le retrait de l'exonération associée au contrat « PACTE » (cf **IV. A.**).

V. MODE DE CALCUL DE L'EXONÉRATION

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

Son montant est égal à celui des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de la rémunération mensuelle brute n'excédant pas le produit :

- du salaire minimum applicable aux titulaires de contrat de professionnalisation, prévu par les articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail ;
- et du nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré, dans la limite de la durée légale.

Le montant mensuel de l'exonération applicable est limité, pour chaque salarié concerné, au montant des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes aux gains et rémunérations versés à ce dernier au cours du mois civil considéré.

A. La rémunération mensuelle brute prise en compte

La rémunération mensuelle brute prise en compte est constituée des gains et rémunérations versés au salarié au cours du mois civil servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, tels que définis par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle comprend l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit leur dénomination (salaire, prime, gratification, indemnité...).

Lorsque le contrat prend fin en cours de mois et lorsqu'au terme de celui-ci son bénéficiaire est titularisé dans la fonction publique, seule la rémunération afférente à la période d'exécution du contrat est prise en compte pour le calcul de l'exonération au titre du mois civil considéré (cf exemple 2 en annexe). Les sommes versées au titre de périodes d'emploi postérieures au terme du contrat sont assujetties selon les règles propres au régime spécial de la fonction publique et n'ouvrent pas droit à l'exonération associée au contrat « PACTE ».

B. Le salaire minimum pris en compte

1. Valeur du SMIC prise 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.

2. Modalités de prise en compte de la rémunération minimale applicable aux titulaires de contrats de professionnalisation

La rémunération minimale applicable aux titulaires de contrat de professionnalisation varie, en application de l'article D. 981-1 du code du travail, selon l'âge et le niveau de qualification du salarié (cf tableau ci-dessous).

Rémunération minimale applicable aux titulaires de contrats de professionnalisation (article D. 981-1 du code du travail)

	Qualification < bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification = ou > bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC

Compte tenu du niveau de qualification des jeunes embauchés sous contrat « PACTE », systématiquement inférieur au bac (cf I. D. 1.), le salaire minimum à prendre en compte pour le calcul de l'exonération associée à ce contrat est égal à :

- 55% du SMIC pour les salariés âgés de 16 à 20 ans inclus ;
- 70% du SMIC pour les salariés âgés de 21 à 25 ans révolus.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans au cours de l'exécution du contrat, le salaire minimum pris en compte pour le calcul de l'exonération est réévalué à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé atteint 21 ans.

3. Le nombre d'heures rémunérées pris en compte

a) Cas général

Le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est le nombre d'heures de travail – dont les heures de formation alternée font partie - 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 calculée sur le mois.

b) Cas d'activité incomplète au cours du mois (début ou fin de contrat en cours de mois) et d'arrêt de travail sans maintien de la rémunération

Lorsque le contrat débute ou prend fin en cours de mois, le nombre d'heures pris en compte pour le calcul de l'exonération au titre du mois considéré est égal au nombre d'heures de travail correspondant à la période d'exécution du contrat (cf exemple 2 en annexe). En cas de titularisation du bénéficiaire, les heures de travail effectuées au-delà du terme du contrat n'ouvrent donc pas droit au bénéfice de l'exonération.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, le nombre d'heures pris en compte pour le calcul de l'exonération au titre du mois considéré est égal au nombre d'heures de travail réellement effectué par le bénéficiaire du contrat au cours du mois.

c) Cas d'arrêt de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération

En ce cas, le nombre d'heures pris en compte pour le calcul de l'exonération au titre du mois considéré est égal au rapport entre :

- d'une part, le produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée si le contrat avait continué à être exécuté et de la rémunération soumise à cotisation versée au titre du mois considéré (rémunération de la période travaillée et fraction du maintien de salaire à la charge de l'employeur et soumise à cotisations) ;
- et, d'autre part, la rémunération qui aurait été versée si le contrat avait continué à être exécuté (cf exemples 3 et 4 en annexe).

VI. CUMUL DE L'EXONÉRATION

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

En l'absence de dispositions contraires, le bénéfice de l'exonération associée au contrat « PACTE » peut être cumulé avec celui d'un autre allègement total ou partiel de cotisations patronales de sécurité sociale, dès lors qu'aucune disposition propre à ce dispositif n'y fait obstacle.

B. Cumul avec d'autres dispositifs

Le bénéfice de l'exonération peut également être cumulé avec :

- l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ;
- le bénéfice 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.

Il ne peut en revanche être cumulé avec l'application des modalités d'assujettissement spécifiques au régime spécial de la fonction publique.

VII. ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente circulaire sont applicables aux contrats « PACTE » conclus du 31 août 2005 au 31/12/2009.

Pour toute difficulté d'application de la présente circulaire, je vous remercie de bien vouloir contacter le Bureau de la législation financière à la Direction de la sécurité sociale (tel : 01.40.56.69.47 ; fax : 01.40.56.71.32).

Pour le ministre et par délégation,

Le Directeur de la sécurité sociale,

Dominique LIBAULT

ANNEXE : EXEMPLES DE CALCUL

1. Cas général

Exemple 1 : Un salarié de 19 ans est rémunéré à hauteur de 55% du salaire minimum de traitement de la fonction publique et travaille 35 heures par semaine.

Le salarié est affilié au régime général pour l'ensemble des risques, y compris pour le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

Le taux global des cotisations patronales de sécurité sociale est de 29,50% (application du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles de 1,40%, correspondant aux agents des administrations de l'Etat et des administrations territoriales et hospitalières, ainsi que de la hausse du taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse plafonnée de 0,1 point, en vigueur à compter du 01/01/2006).

L'exonération ne porte que sur les cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales, égales à 28,10% de la rémunération mensuelle brute de l'intéressé.

Valeur mensuelle du minimum de traitement au 01/07/2005 : 1221,12 €

Valeur horaire du SMIC au 01/07/2005 : 8,03 €

Montant de la rémunération mensuelle brute versée :

$$55\% \times 1221,12 \text{ €} = 671,62 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :

$$671,62 \text{ €} \times 29,50\% = 198,13 \text{ €}$$

Montant de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale :

$$8,03 \text{ €} \times 55\% \times (35 \times 52 / 12) \times 28,10\% = 188,22 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

$$198,13 \text{ €} - 188,22 \text{ €} = 9,90 \text{ €}$$

2. Cas d'activité incomplète au cours du mois (début ou fin de contrat en cours de mois) et d'arrêt de travail sans maintien de la rémunération

Exemple 2 : Le contrat d'un salarié de 24 ans se termine le 16 décembre 2005. Titularisé à l'issue de son contrat, le bénéficiaire est affilié à compter du 17 décembre 2005 au régime spécial de la fonction publique territoriale. Pendant le contrat « PACTE », il est rémunéré à hauteur de 70% du minimum de traitement de la fonction publique. Au titre de la période écoulée du 17 au 31 décembre, l'intéressé perçoit une rémunération composée de 600 € sous forme de traitement et de 100 € sous forme de prime. Sa durée de travail est de 35 heures par semaine à raison de 7 heures par jour.

Seule la rémunération afférente aux heures de travail effectuées avant le terme du contrat ouvre droit à exonération. Les sommes versées au titre de périodes d'emploi postérieures au 16 décembre 2005 sont assujetties selon les règles propres au régime spécial de la fonction publique et n'ouvrent pas droit à l'exonération associée au contrat « PACTE ».

a) Montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues au régime général au titre de la période d'exécution du contrat « PACTE » (1^{er} – 16 décembre)

Nombre de jours ouvrés au cours du mois correspondant à l'exécution du contrat « PACTE » : 12 sur 22.

Nombre d'heures de travail correspondant : $12 \times 7 = 84$ heures sur 154.

Rémunération versée au titre du mois considéré au titre du contrat « PACTE » :

$$1221,12 \times 70\% \times 12 / 22 = 466,25 \text{ €}$$

Pendant la période d'exécution du contrat PACTE, le salarié est affilié au régime général pour l'ensemble des risques, y compris pour le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférente à la rémunération versée au titre du PACTE :

$$29,40\%^1 \times 466,25 \text{ €} = 137,08 \text{ €}$$

Montant de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale :

$$8,03 \text{ €} \times 70\% \times 84 \times 28\% = 132,21 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

$$137,08 \text{ €} - 132,21 \text{ €} = 4,87 \text{ €}$$

b) Montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues au régime général au titre de la période d'emploi postérieure au terme du contrat (17 – 31 décembre)

Assiette des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales : 600 €

Montant des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales :

$$600 \text{ €} \times (11,50\% + 5,40\%) = 101,40 \text{ €}$$

3. Cas d'arrêt de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération

Exemple 3 : Même cas que l'exemple 1. Le salarié est en congé maladie pendant 8 jours ouvrés au cours d'un mois comptant 22 jours ouvrés et perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) à l'issue d'un délai de carence de 3 jours. Il bénéficie du maintien total de sa rémunération mensuelle brute.

Montant des IJSS versées au titre de la période d'arrêt :

$$671,62 \text{ €} \times (3 / 90) \times 50\% \times 5 = 55,97 \text{ €}$$

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

$$671,62 \text{ €} \times 14 / 22 = 427,39 \text{ €}$$

Maintien de salaire demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation :

$$671,62 \text{ €} - (427,39 \text{ €} + 55,97 \text{ €}) = 188,26 \text{ €}$$

Rémunération du mois soumise à cotisation :

$$427,39 \text{ €} + 188,26 \text{ €} = 615,65 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :

$$29,50\% \times 615,65 \text{ €} = 181,62 \text{ €}$$

Nombre d'heures rémunérées au cours du mois :

$$(35 \times 52 / 12) \times 615,65 \text{ €} / 671,62 \text{ €} = 139,03$$

Montant de l'exonération :

$$8,03 \text{ €} \times 55\% \times 139,03 \times 28,10\% = 172,54 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

$$181,62 \text{ €} - 172,54 \text{ €} = 9,08 \text{ €}$$

Exemple 4 : Même cas que l'exemple 3. Le salarié perçoit en sus de sa rémunération un supplément familial d'un montant de 70 € par mois. Il bénéficie au titre de la période d'arrêt du maintien de 50% de sa rémunération, mis à part le supplément familial qui, lui, est maintenu en totalité.

Montant des IJSS versées au titre de la période d'arrêt :

$$(671,62 \text{ €} + 70 \text{ €}) \times (3 / 90) \times 50\% \times 5 = 61,80 \text{ €}$$

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

$$(671,62 \text{ €} + 70 \text{ €}) \times 14 / 22 = 471,94 \text{ €}$$

Salaire maintenu par l'employeur pendant la période d'arrêt :

$$(671,62 \text{ €} \times 50\% + 70 \text{ €}) \times 8 / 22 = 147,57 \text{ €}$$

¹ Non application de l'augmentation du taux de cotisation patronale d'assurance vieillesse compte tenu de la période retenue

Rémunération du mois soumise à cotisation :

$$471,94 \text{ €} + 147,57 \text{ €} = 619,50 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale :

$$29,50\% \times 619,50 \text{ €} = 182,75 \text{ €}$$

Nombre d'heures rémunérées au cours du mois :

$$(35 \times 52 / 12) \times 619,50 \text{ €} / (671,62 \text{ €} + 70 \text{ €}) = 126,69$$

Montant de l'exonération :

$$8,03 \text{ €} \times 55\% \times 126,69 \times 28,10\% = 157,23 \text{ €}$$

Montant des cotisations patronales de sécurité sociale après exonération :

$$182,75 \text{ €} - 157,23 \text{ €} = 25,52 \text{ €}$$