

PARIS, le 23/01/2006

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECouvreMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2006-017

OBJET : Ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 portant création des Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE).

Les contrats conclus dans le cadre du Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE) avant le 1^{er} janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dues sur les rémunérations versées aux bénéficiaires au cours d'un mois civil.

L'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 a institué un nouveau mode de recrutement dans la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat par le biais d'un nouveau contrat appelé PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'Etat).

Pour tenir compte de ce nouveau dispositif, l'ordonnance du 2 août 2005 modifie les lois suivantes :

- n°84-16 du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique de l'Etat ;
- n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale ;
- n°86-33 du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière.

Les modalités d'application du contrat conclu dans le cadre du PACTE (engagement, formation, titularisation, renouvellement et prorogation du contrat) sont précisées par décret pour chaque administration (décrets du 2 août 2005 n°2005-900 pour la fonction publique hospitalière, n°2005-902 pour la fonction publique de l'Etat, n°2005-904 pour la fonction publique territoriale).

Ce nouveau contrat de formation en alternance s'accompagne d'une exonération des cotisations patronales d'assurance sociale et d'allocations familiales dans la limite de la rémunération minimale applicable aux salariés sous contrat de professionnalisation pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2010. Les modalités d'application de cette exonération ont été précisées par le décret n°2005-1055 du 29 août 2005.

Le dispositif s'applique en métropole et dans les Départements d'Outre-Mer.

Il a été explicité par :

- la circulaire du 7 septembre 2005 relative à la mise en place du volet territorial du PACTE ;
- la circulaire du 14 septembre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE dans la fonction publique d'Etat ;
- la circulaire du 5 octobre 2005 relative à la mise en oeuvre du contrat dénommé PACTE dans la fonction publique hospitalière.

1. CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

11. EMPLOYEURS

Sont visés les employeurs mentionnés à l'article 2 des lois n°84-16 du 11 janvier 1984, n°84-53 du 26 janvier 1984 et n°86-33 du 9 janvier 1986, soit :

- les administrations centrales de l'Etat, les services déconcentrés en dépendant ainsi que les établissements de l'Etat ;
- les communes, les départements, les régions ou leurs établissements publics ;
- les établissements d'hospitalisation publics et syndicats interhospitaliers ;
- les maisons de retraite publiques à l'exclusion de celles qui sont rattachées aux bureaux d'aide sociale de Paris ;
- les établissements publics relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et les maisons d'enfants à caractère social ;
- les 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 ;
- les centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics ;
- le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

Le nouveau dispositif s'applique également à la commune et au département de Paris ainsi qu'à leurs établissements publics.

En revanche, les établissements publics industriels et commerciaux et les groupements d'intérêt publics ne peuvent conclure de PACTE.

12. SALAIRES

Le dispositif s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux jeunes dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

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. LE CONTRAT

21. NATURE DU CONTRAT

Les bénéficiaires sont recrutés, à l'issue d'une procédure de sélection, dans des emplois de catégorie C, par des contrats de droit public visant à leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance, une qualification en lien avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au corps dont relève cet emploi.

L'employeur s'engage à dispenser une formation professionnelle dont la durée est au moins égale à 20 % de la durée totale du contrat. Le bénéficiaire s'engage à suivre la formation et à exécuter les tâches qui lui seront demandées.

Un tuteur est désigné pour accueillir, guider le bénéficiaire du contrat, suivre son parcours de formation et organiser son activité dans le service.

22. DUREE DU CONTRAT

La durée du contrat ne peut être inférieure à 12 mois et ne peut excéder deux ans.

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

Lorsque le bénéficiaire du contrat est en congé pour maternité, paternité, adoption, maladie ou accident du travail, le contrat peut également être prolongé dans la limite de la durée du congé.

Au terme du contrat, après obtention du titre ou du diplôme requis, le bénéficiaire est titularisé dans le corps administratif correspondant à l'emploi qu'il occupait, sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission.

Lorsque le contrat PACTE est soit rompu avant son terme, soit renouvelé ou prolongé, l'employeur en informe le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales dans les trente jours à compter de la rupture, de la prolongation ou du renouvellement considéré.

23. REMUNERATION

Les décrets du 2 août 2005 prévoient que la rémunération mensuelle brute versée au bénéficiaire du contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. La rémunération ne peut être inférieure à :

- 55 % du minimum si le bénéficiaire est âgé de moins de 21 ans,

- 70 % du minimum si le bénéficiaire est âgé de plus de 21 ans ; ce pourcentage est applicable à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint l'âge de 21 ans.

Les bénéficiaires ont également droit au versement de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, à toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

3. EXONERATION ACCORDEE DANS LE CADRE DU PACTE

31. NATURE DE L'EXONERATION

Les contrats conclus dans le cadre du PACTE avant le 1^{er} janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dues sur les rémunérations versées au bénéficiaire au cours d'un mois civil.

Sont considérées comme rémunérations les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion des contrats conclus dans le cadre du PACTE, telles que définies par l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

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.

La cotisation accidents du travail-maladie professionnelle, les cotisations salariales, les cotisations FNAL, la contribution au versement transport, la CSG, la CRDS et la CSA restent dues.

32. MONTANT DE L'EXONERATION

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,
- du nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré, dans la limite de la durée légale.

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.

Valeur du salaire minimum pris en compte

Le salaire minimum 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.

	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, 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.

33. LE NOMBRE D'HEURES REMUNEREES PRIS EN COMPTE

Le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est le nombre d'heures auquel se rapporte la rémunération versée au cours du mois civil considéré.

Il ne peut excéder la durée légale du travail calculée sur le mois.

- Lorsque le contrat débute ou prend fin en cours de mois, le nombre d'heures pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au nombre d'heures de travail correspondant à la période d'exécution du contrat PACTE.
- 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 est égal au nombre d'heures de travail réellement effectué par le bénéficiaire du contrat au cours du mois.
- En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute de l'agent, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que l'agent aurait effectué s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.

Le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations est déterminé en rapportant la rémunération soumise à cotisations 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) à la rémunération qui aurait été versée si le contrat avait continué à être exécuté.

Le nombre d'heures ainsi calculé ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail sur le mois.

34. DUREE DE L'EXONERATION

L'exonération est applicable pendant toute la durée du contrat.

L'exonération s'applique également à la période de renouvellement ou de prolongation du contrat.

Le changement d'âge du salarié au cours de l'exécution du contrat n'a pas d'incidence sur le droit à exonération qui reste acquis pendant toute la durée du contrat.

35. PRINCIPES RELATIFS AU CUMUL

Aucun principe de non-cumul entre la nouvelle exonération de charges sociales et une autre exonération totale ou partielle de cotisations, une aide à l'emploi, des assiettes ou des montants forfaitaires de cotisations n'est prévu.

Le non-cumul s'appliquera donc uniquement si l'autre mesure appliquée par l'employeur le prévoit.

36. PROCEDURE D'OBTENTION DE L'EXONERATION

Le contrat prend la forme d'un formulaire spécifique, le CERFA n°12592*01, disponible dans les préfectures, les DDTEFP, auprès des directions du personnel des ministères, ainsi que sur les sites suivants :

- <http://fonction-publique.gouv.fr/>
- <http://www.travail.gouv.fr/>

Une fois le contrat rempli, l'employeur et le salarié conservent respectivement les volets 1 et 2 du 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 dix 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.

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.

S'il constate l'application de l'exonération alors qu'il n'a pas été destinataire d'un exemplaire du formulaire CERFA, l'organisme de recouvrement compétent s'assure du dépôt du contrat à la DDTEFP auprès de cette dernière.

En l'absence de conclusion d'un contrat PACTE, les cotisations patronales de Sécurité sociale indûment exonérées doivent être reversées, le cas échéant augmentées des majorations de retard.

Le renouvellement et la prolongation du contrat font l'objet d'un avenant au contrat initial ce qui prend la forme d'un nouveau formulaire CERFA n°12592*01 qui est transmis dans les mêmes conditions que le contrat initial.

37. RETRAIT DE L'EXONERATION

Quand le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle constate que l'employeur, qui a conclu un contrat PACTE, a méconnu les obligations mises à sa charge par les articles 3, 4 et 5 de l'ordonnance du 2 août 2005 (notamment les conditions relatives au bénéficiaire, à la rémunération, à la formation, au tutorat, à l'horaire de travail, à l'hygiène, à la sécurité), ce dernier peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération.

La décision est notifiée à l'employeur qui en informe les représentants du personnel, ainsi qu'à l'organisme de recouvrement. Les cotisations dont l'employeur a été exonéré avant la notification de la décision de retrait doivent être versées, au plus tard, à la première date d'exigibilité qui suit la date de notification de la décision.

38. COMPETENCE DE L'URSSAF

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

- application de l'exonération en l'absence d'un contrat PACTE ;
- 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.

4. ENTREE EN VIGUEUR

La mesure d'exonération s'applique aux contrats PACTE conclus du 31 août 2005 au 31 décembre 2009.

5. MODALITES PRATIQUES

51. MODALITES D'APPLICATION DANS LE SNV2

Les codes types de personnel suivants, permettant de gérer la mesure, ont été créés :

- CTP 044 : Contrat PACTE,
- CTP 045 : Contrat PACTE Alsace-Moselle.

52. SUIVI STATISTIQUE ET FINANCIER

Suivi statistique

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

Suivi financier

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