

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° 1439

présenté par
Mme Degois

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 13 BIS, insérer l'article suivant:**

I. – L'article L. 6325-16 du code du travail est ainsi rédigé :

À l'exception des cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base, l'assiette des cotisations et contributions sociales dues sur le salaire versé aux salariés en contrat de professionnalisation est égale à la rémunération après abattement d'un pourcentage, déterminé par décret, du salaire minimum de croissance.

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que pour ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur est exonéré de la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour les employeurs autres que ceux mentionnés au deuxième alinéa, l'employeur est exonéré uniquement des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle.

II. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à aligner le régime d'exonération de cotisations entre les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

L'alternance en France repose sur deux formes de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ces deux dispositifs sont complémentaires, et ne doivent pas être dissociés dans le traitement salarial qu'il en est fait. En effet, un employeur qui souhaite embaucher des élèves en contrat de professionnalisation rencontre de nombreuses difficultés, dont la principale est le coût du travail. Ce type de contrat ne bénéficie que d'une très faible exonération de charges, contrairement à l'apprentissage, et le salaire de base versé en contrat de professionnalisation est plus important que celui versé à un apprenti.

A titre de comparaison, un salarié embauché en contrat de professionnalisation coûtera 7,89 euros par heure à l'entreprise pour un temps de présence dans l'entreprise de 2 264 heures sur 2 ans, tandis que l'apprenti coûtera 4,72 euros par heure à l'entreprise pour 2 336 heures de présence sur 2 ans.

Cette dichotomie incite certaines entreprises à privilégier l'apprentissage au détriment de la professionnalisation, ce qui entraîne d'importantes difficultés financières pour les établissements privés qui participent au maillage territorial des diplômes. Par ailleurs, les entreprises ont besoin et recherchent des élèves en contrat de professionnalisation dans un souci de transmission de la connaissance et d'un besoin de proximité. En ce sens, afin que l'élève puisse rester libre du choix de sa formation, de son établissement, et de son entreprise, il convient d'aligner les dispositifs d'exonération de cotisations entre apprentissage et contrat de professionnalisation.