

**CODE DU TRAVAIL**  
**(Partie Législative)**

**Chapitre Ier : Contrats de professionnalisation**

**Article L981-1**

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4°, art. 4 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 93-953 du 27 juillet 1993 art. 7 Journal Officiel du 28 juillet 1993)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

Ces 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.

**Article L981-2**

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4° Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

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. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

**Article L981-3**

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4°, art. 4 II 1° Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les personnes mentionnées à l'article L. 981-1. L'employeur s'engage à assurer à celles-ci une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante 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 mentionné à l'article L. 981-2 peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

#### Article L981-4

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 2 Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des personnes visées à l'article L. 981-1 dans les conditions définies aux articles L. 981-1 à L. 981-3 et sous le régime d'un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre Ier. Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'Etat peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L. 124-21 et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret.

#### Article L981-5

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4° Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 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 salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

#### Article L981-6

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4° Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 I Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1995)*

*(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 I Journal Officiel du 5 février 1995)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales.

Cette exonération est applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural, versés par les employeurs mentionnés à l'article L. 950-1 du présent code aux personnes âgées de moins de vingt-six ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du

contrat prévu à l'article L. 981-1, lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Le bénéfice des présentes dispositions ne peut être cumulé 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.

Il est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le présent chapitre. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.

#### Article L981-7

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 3 Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 I Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1995)*

*(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 I et IV Journal Officiel du 5 février 1995)*

*(Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 art. 15 I Journal Officiel du 17 octobre 1997)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

Les titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1 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.

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 du travail fixée par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article L. 713-2 du code rural. Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre II du présent code et au I de l'article L. 714-1 du code rural.

Les titulaires de ces contrats ne sont pas comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 951-3 et des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L. 982-3.

Est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-1 peuvent être renouvelés 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.

#### Article L981-8

*(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 3 Journal Officiel du 4 janvier 1992)*

*(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 I Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1995)*

*(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 I Journal Officiel du 5 février 1995)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II Journal Officiel du 5 mai 2004)*

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats de travail définis à l'article L. 981-1 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises 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.