

Livre IX (art. L) du Code du travail

De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Art. L. 900-1. - (modifié par l'ordonnance n° 2001-270 du 28 mars 2001, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Art. L. 900-2. - (Loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003) Les personnes admises au bénéfice des dispositions de l'article L. 351-24 et qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique ou l'allocation veuvage prévue à l'article L. 356-1 du code de la sécurité sociale reçoivent une aide de l'Etat, attribuée pour une durée d'un an à compter de la date de création ou de reprise d'une entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment le mode de calcul et les conditions d'attribution de l'aide.

Art. L. 900-3. - (modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

L'Etat et la région contribuent à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale.

.....

Titre II Des conventions et des contrats de formation professionnelle

Chapitre I Des conventions de formation professionnelle

Art. L. 920-1. - (modifié par la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 et la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) Les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées aux livres III et IX du présent code peuvent faire l'objet de conventions. Ces conventions sont bilatérales ou multilatérales. Elles déterminent notamment :

La nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient ;

Les modalités de formation, en particulier lorsqu'il s'agit de formations réalisées tout ou partie à distance ;

Les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ;

Les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leurs rémunérations ;

Lorsqu'elles concernent des salariés, les facilités accordées, le cas échéant, à ces derniers pour poursuivre les stages qu'elles prévoient, notamment les congés, aménagements ou réductions d'horaires dont ils bénéficient en application de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles ;

Les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée ;

La répartition des charges financières relatives au fonctionnement des stages et à la rémunération des stagiaires ainsi que, le cas échéant, à la construction et à l'équipement des centres ;

Les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

.....

Titre III Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation

Chapitre I De la promotion individuelle et du congé de formation

.....

Section II Congé de formation : dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée

Art. L. 931-13. - Sans préjudice des dispositions de la section I ci-dessus, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente section.

Art. L. 931-14. - Le congé de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail. Dans les mêmes conditions, le congé visé au 3^e alinéa de l'article L. 931-1 peut être également accordé avant le terme du contrat de travail.

Art. L. 931-15. - (modifié par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005) L'ouverture du droit au congé de formation est subordonnée pour les intéressés aux conditions d'ancienneté suivantes :

a) 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;

b) Dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Ces durées sont prises en compte selon des modalités fixées par décret.

L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats d'avenir et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois mentionnés au b. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

Une convention ou un accord collectif étendu peut fixer des conditions d'ancienneté ouvrant droit au congé de formation inférieures à celles prévues aux a et b.

Art. L. 931-16. - Les dépenses liées à la réalisation du congé de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire, mentionné à l'article L. 951-3, dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit mentionnées à l'article L. 931-15 sont réunies.

Art. L. 931-17. - L'organisme paritaire mentionné à l'article L. 931-16 peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 ou bien lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

L'organisme paritaire définit des priorités et des critères de prise en charge de nature à privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes paritaires sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

Art. L. 931-18. - Le bénéficiaire du congé a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats visés au 5^e alinéa de l'article L. 931-15. A défaut de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, ce pourcentage est fixé par décret.

L'organisme paritaire assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de formation conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Art. L. 931-19. - Pendant la durée de son congé de formation, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'organisme paritaire verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

Art. L. 931-20. - Pour financer le congé de formation défini par les dispositions de la présente section et le congé de bilan de compétences visé à l'article L. 931-26, les entreprises ou établissements, qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 951-1, font à l'organisme paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 % du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, les rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours: les contrats mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 931-15 ne donnent pas lieu à ce versement.

Ce versement, distinct de tous les autres auxquels les entreprises sont tenues pour la formation par un texte législatif ou contractuel, est effectué avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle il est dû.

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû. Lorsqu'un tel versement a été effectué, ses modalités de restitution par l'organisme paritaire agréé sont fixées par décret.

Les sommes sont mutualisées au sein d'une section particulière de l'organisme paritaire concerné.

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement ci-dessus avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution ou a effectué un versement d'un montant insuffisant, le montant de son obligation est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur est tenu de verser au Trésor public un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur.

Les dispositions des 3^e et 6^e alinéas (I) ainsi que du 7^e alinéa (II) de l'article L. 951-9 s'appliquent à cette obligation.

Art. L. 931-20-1. - Les employeurs occupant moins de 10 salariés sont tenus de préciser dans la déclaration visée à l'article L. 952-4 le montant des rémunérations versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée ainsi que celui de l'obligation résultant des dispositions de l'article L. 931-20 et les versements effectués à l'organisme paritaire.

Pour les autres employeurs, ces informations sont consignées dans la déclaration prévue à l'article L. 951-12.

.....

Section IV Autres congés

Art. L. 931-28. - I. Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés définis au 1^{er} alinéa de l'article L. 931-1 qui justifient d'une ancienneté d'un an dans leur entreprise, ont droit à une autorisation d'absence, d'une durée maximale d'un an, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue, dans l'un des organismes mentionnés aux articles L. 920-2 et L. 920-3. La durée de ce congé peut toutefois dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation.

Le congé visé au 1^{er} alinéa est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

II. Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées au paragraphe précédent, demandent un congé d'enseignement ou de recherche, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % du nombre total des travailleurs dudit établissement.

III. Dans les établissements de moins de 20 salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser 4 ans.

Les salariés en congé d'enseignement ou de recherche ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 931-9.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. Il détermine notamment :

1° les conditions dans lesquelles les autorisations d'absence pourront être accordées ;

2° les conditions dans lesquelles l'employeur a la faculté de s'opposer à l'exercice du droit au congé de recherche s'il établit que celui-ci compromet directement la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

IV. Un accord national interprofessionnel ou, le cas échéant, une convention de branche, ou un accord professionnel, lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord professionnel, étendu dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants, détermine, notamment en faveur du personnel d'encadrement :

1° Des dispositions contractuelles plus favorables que celles qui figurent aux paragraphes précédents ;

2° Des règles de prise en charge, au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, de tout ou partie de la rémunération des salariés en congé d'enseignement et des cotisations de sécurité sociale y afférentes.

Art. L. 931-29. - I. Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire, ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé.

Pendant le congé, la rémunération est maintenue par l'employeur. Les frais de formation peuvent être pris en compte par l'employeur, qui peut alors imputer cette dépense dans la participation prévue à l'article L. 951-1, ou par l'organisme paritaire, après son accord, auquel l'entreprise verse la fraction de cette participation consacrée au congé individuel de formation.

II. La durée de ce congé, qui ne peut excéder 200 heures par an, ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

III. En cas de différend relatif à l'application du présent article, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

IV. Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article ; il détermine notamment :

1° la durée minimum de présence dans l'entreprise pour que le droit à congé soit ouvert ;

2° les conditions et délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de celui-ci ;

3° les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.

.....

Titre IV De la contribution de l'Etat et des régions

Chapitre III De la contribution des régions

Art. L. 943-1. - (Loi n° 2004-809 du 13 août 2004) Les compétences des régions sont définies par l'article L. 214-12 du code de l'éducation ci-après reproduit :

"Art. L. 214-12. - La région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

"Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience.

"Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation. Elle veille en particulier à organiser des formations permettant d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail.

"Elle assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région si la formation désirée n'y est pas accessible. Dans ce dernier cas, une convention fixe les conditions de prise en charge de la formation par les régions concernées."

Art. L. 943-2. - (Loi n° 2004-809 du 13 août 2004) Le plan régional de développement des formations professionnelles est élaboré dans les conditions définies à l'article L. 214-13 du code de l'éducation ci-après reproduit :

"Art. L. 214-13. - I. - La région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles et s'assure de sa mise en œuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation.

"Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

"Ce plan est élaboré en concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives à l'échelon national ainsi que les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail.

"Il est approuvé par le conseil régional après consultation des conseils généraux, du conseil économique et social régional, des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et des chambres d'agriculture au niveau régional, du conseil académique de l'éducation nationale, du comité régional de l'enseignement agricole et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

"Il prend en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs conclus en application du V ainsi que, pour ce qui concerne les jeunes, les dispositions relatives à la formation professionnelle qui figurent au schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole prévu à l'article L. 214-1 du présent code et, pour sa partie agricole, au schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole prévu à l'article L. 814-2 du code rural.

"II. - Le plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

"Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.

"III. - Le plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

"IV. - Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions.

"Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.

"Dans les établissements d'enseignement du second degré, les établissements relevant des articles L. 811-1 et L. 813-1 du code rural et les établissements relevant du ministère chargé des sports, ces conventions, qui sont également signées par les autorités académiques, prévoient et classent par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. Leurs stipulations sont mises en œuvre par l'Etat et la région dans l'exercice de leurs compétences, notamment de celles qui résultent de l'article L. 211-2 du présent code et de l'article L. 814-2 du code rural. A défaut d'accord, les autorités de l'Etat prennent, pour ce qui les concerne, les décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation.

"V. - L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

"Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.

"VI. - Dans le cadre de son plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

"Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

"Pour la mise en œuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés."

.....

Titre VI Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle et de leur protection sociale

Chapitre I : Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle

Art. L. 961-1.- (*modifié par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005*) L'État, les régions, les employeurs et les organismes paritaires agréés en application de l'article L. 951-3 concourent au financement de la rémunération des stagiaires de formation professionnelle.

Les institutions mentionnées à l'article L. 351-21 y concourent également notamment dans les conditions prévues à l'article L. 321-4-2.

Sous certaines conditions définies par décret en Conseil d'État, le stagiaire peut bénéficier d'un prêt accordé par l'État ou par des organismes agréés bénéficiant du concours de l'État.

Ce prêt peut se cumuler avec les indemnités éventuellement perçues en vertu des dispositions du présent titre.

Art. L. 961-2.- (*modifié par les lois n° 91-1 du 3 janvier 1991, n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et n° 2004-809 du 13 août 2004*) L'État et les régions concourent au financement de la rémunération des catégories de stagiaires définies aux articles L. 961-4 et L. 961-6 lorsqu'ils suivent des stages agréés dans les conditions fixées à l'article L. 961-3 ci-après.

Lorsque les stages sont agréés dans les conditions fixées à l'article L. 961-3, l'Etat et la région assurent la rémunération des stagiaires :

1° Mentionnés à l'article L. 961-5 lorsqu'ils ne relèvent pas des conventions conclues en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 961-1 ;

2° Reconnus travailleurs handicapés en application de l'article L. 323-10.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions et les modalités de calcul et de versement de ces rémunérations. Leur gestion peut être confiée par voie de convention à un établissement public de l'État à caractère administratif, aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21 ou à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Le même décret détermine les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des règles de l'alinéa précédent au cas des stagiaires à temps partiel et des stagiaires suivant un enseignement à distance.

L'État et les régions peuvent participer, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 931-11, à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.

Art. L. 961-3.- (*Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 modifié par la loi n° 2004-809 du 13 août 2004*) Dans la limite de leurs compétences respectives, l'agrément des stages est accordé :

1° en ce qui concerne l'État, par l'autorité administrative après avis de l'un des organismes consultatifs créés par application de l'article L. 910-1 et dans les conditions fixées par voie réglementaire ;

2° en ce qui concerne les régions, par décision du conseil régional après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

.....

Art. L. 961-5.- (*Loi n° 88-811 du 12 juillet 1988, modifié par la loi n° 2004-809 du 13 août 2004*) Lorsqu'elles suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 961-3, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération dont le montant minimum est fixé par décret.

Cette rémunération est déterminée à partir du salaire antérieur :

a) lorsque les intéressés se sont vu reconnaître la qualité de travailleurs handicapés et satisfont à des conditions de durée d'activité salariée définies par décret en Conseil d'État ;

b) lorsqu'ils suivent des formations d'une durée minimum fixée par décret et remplissent des conditions relatives à la durée de leur activité professionnelle et à leur situation au regard des dispositions du a) de l'article L. 351-3 définies par le même décret.

.....
Art. L. 961-7. - (Loi n° 84-130 du 24 février 1984) Les frais de transport, supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'État ou des régions pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages, donnent lieu à un remboursement total ou partiel.

.....
 Art. L. 961-11.- (Loi n° 84-130 du 24 février 1984) Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu la liquidation, le versement et le remboursement des rémunérations et indemnités prévues au présent chapitre relèvent de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire.

Chapitre II De la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle

Art. L. 962-1.- (Loi n° 84-130 du 24 février 1984) Toutes les personnes qui suivent un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre sont obligatoirement affiliées à un régime de sécurité sociale.

Les stagiaires qui, avant leur stage, relevaient, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, restent affiliés à ce régime pendant la durée de leur stage.

Ceux qui ne relevaient d'aucun régime sont affiliés au régime général de sécurité sociale.

Toutefois, des exceptions pourront, par décret, être apportées à la règle posée par les 2 alinéas ci-dessus lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de sécurité sociale plus favorable que le régime général.

.....
Art. L. 962-3. - (Loi n° 84-130 du 24 février 1984, modifié par la loi n° 2004-809 du 13 août 2004) Les cotisations de sécurité sociale des stagiaires qui sont rémunérés par l'Etat ou la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficient d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou la région.

Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale.

Titre VIII Des contrats et des périodes de professionnalisation

Art. L. 980-1. - (Lois n° 74-1171 du 31 décembre 1974, n° 84-130 du 24 février 1984, ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Chapitre I Contrats de professionnalisation

Art. L. 981-1. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par les lois n° 93-953 du 27 juillet 1993 et n° 2004-391 du 4 mai 2004) Les personnes âgées de 16 à 25 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 26 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.

Art. L. 981-2. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par la loi n° 2004-391 du 4 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 6 et 12 mois. Cette 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. 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.

Art. L. 981-3. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par la loi n° 2004-391 du 4 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 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 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.

Art. L. 981-4. - (Lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par la loi n° 2004-391 du 4 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 I^{er}. 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.

Art. L. 981-5. - (Lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 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 26 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.

Art. L. 981-6. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par les lois n° 93-1313 du 20 décembre 1993, n° 95-116 du 4 février 1995 et n° 2004-391 du 4 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 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 45 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.

Art. L. 981-7. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par les lois n° 93-1313 du 20 décembre 1993, n° 95-116 du 4 février 1995, n° 97-940 du 16 octobre 1997 et n° 2004-391 du 4 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 I^{er} 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.

Art. L. 981-8. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par les lois n° 93-1313 du 20 décembre 1993, n° 95-116 du 4 février 1995 et n° 2004-391 du 4 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.

Chapitre II Périodes de professionnalisation

Art. L. 982-1. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par les lois n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et n° 2004-391 du 4 mai 2004) Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes :

1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;

2° Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

3° Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

4° Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

5° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3.

Art. L. 982-2. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. Les conventions ou accords collectifs de branche déterminent également les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs mentionnés au premier alinéa.

Art. L. 982-3. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Art. L. 982-4. - (Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Chapitre III Dispositions financières

Art. L. 983-1. - (Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Les organismes collecteurs mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4 sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret. Ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Art. L. 983-2. - (Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Dans la limite d'un plafond fixé par décret, les contributions prévues à l'article L. 351-3-1 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus mentionnés à l'article L. 981-1.

Dans ce cas, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 peuvent prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article L. 983-1.

Art. L. 983-3. - (Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats définis au chapitre I^{er} du présent titre ou des périodes de professionnalisation définies au chapitre II. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret.

Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale fixés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1.

Art. L. 983-4. - (Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.