

Le présent document est  
établi à titre provisoire.  
Seule la « petite loi »,  
publiée ultérieurement, a  
valeur de texte authentique.



TEXTE ADOPTÉ n° 264

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

SESSION ORDINAIRE DE 2003-2004

7 avril 2004

---

## PROJET DE LOI

*relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie  
et au dialogue social.*

(Texte définitif)

*L'Assemblée nationale a adopté, dans les conditions prévues à l'article  
45, alinéa 3, de la Constitution, le projet de loi dont la teneur suit :*

---

Voir les numéros :

*Assemblée nationale* : 1<sup>ère</sup> lecture : 1233, 1273 et T.A. 223.  
1433. Commission mixte paritaire : 1457

*Sénat* : 1<sup>ère</sup> lecture : 133, 179 et T.A. 62 (2003-2004).  
Commission mixte paritaire : 224 et T.A. 65 (2003-2004).

TITRE I<sup>er</sup>

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I<sup>er</sup>

Dispositions générales

Article 1<sup>er</sup>

ANI

L'intitulé du livre IX du code du travail est ainsi rédigé :  
« De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Article 2

OTIP

L'article L. 900-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. » ;

2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« 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. » ;

3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

AM

Article 3

I. - Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 900-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ; ».

II. - Au septième alinéa (6°) du même article, les mots : « , dans le cadre de l'éducation permanente, » sont supprimés.

AN1

Article 4

L'article L. 900-3 du code du travail est ainsi modifié :

~~H1° Supprimé~~ H1°

H1°

H2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

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

H2°

H3° Les trois derniers alinéas sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

AMP

Article 5

I. - Après l'article L. 900-5 du code du travail, il est inséré un article L. 900-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 900-5-1. - Les personnes mentionnées à l'article L. 323-3, notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent livre dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

« Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. »

II. - L'article L. 900-6 du même code est ainsi modifié :

1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :

« Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « les actions de lutte contre l'illettrisme » sont remplacés par les mots : « ces actions ».

CNP

### Article 6

I. - Le chapitre II du titre IV du livre IX du code du travail est abrogé.

II. - Il est inséré, au chapitre II du titre II du livre III du même code, une section 2 ter ainsi rédigée :

#### « Section 2 ter

#### « Aides de l'Etat au développement de l'emploi et des compétences

« Art. L. 322-9. - Afin d'assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide calculée sur la base du salaire minimum de croissance pour chaque personne recrutée dans ce but ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre I<sup>er</sup>.

« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

CNP

### Article 7

Avant le chapitre I<sup>er</sup> du titre III du livre IX du code du travail, il est inséré un article L. 930-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 930-1. - L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

« L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

« 1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;

« 2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 ;

« 3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. »

CHAPITRE II

Le droit individuel à la formation

CNP

Article 8

I. - L'article L. 932-3 du code du travail est abrogé.

II. - Les chapitres III et IV du titre III du livre IX du même code deviennent respectivement les chapitres IV et V et les articles L. 933-1, L. 933-2, L. 933-2-1, L. 933-3, L. 933-4, L. 933-6 et L. 934-1 deviennent respectivement les articles L. 934-1, L. 934-2, L. 934-3, L. 934-4, L. 934-5, L. 934-6 et L. 935-1.

III. - Le chapitre III du titre III du livre IX du même code est ainsi rétabli :

« CHAPITRE III

« Du droit individuel à la formation

« Art. L. 933-1. - Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> et au chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

« Art. L. 933-2. - Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1, dans la limite de cent vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

« Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise 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, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de

promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

« Art. L. 933-3. – La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

« Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

« Art. L. 933-4. – Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

« Art. L. 933-5. – Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

« Art. L. 933-6. – Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le

montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable. »

CAP

Article 9

Après l'article L. 931-20-1 du code du travail, il est inséré un article L. 931-20-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 931-20-2. – Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 *pro rata temporis*, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés. »

CHAPITRE III

Le plan de formation

enp

Article 10

L'article L. 932-2 du code du travail est abrogé et l'article L. 932-1 du même code ainsi rédigé :

« Art. L. 932-1. – I. – Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

« II. – Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article

L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

« III. - Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

« Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

« Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent III ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« IV. - Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

« V. - Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à quatre-vingts heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait. »

CHAPITRE IV

Le congé de formation

ANI

Article 11

I. - L'article L. 951-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au cinquième alinéa, les mots : « et du congé pour examen » sont remplacés par les mots : « , du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience » ;

2° Le sixième alinéa (a) est complété par les mots : « ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle » ;

3° Au septième alinéa (b), les mots : « et de bilan » sont remplacés par les mots : « , de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience » ;

4° Le neuvième alinéa (d) est ainsi rédigé :

« d) Les frais de gestion des organismes paritaires agréés dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. »

II. - Au cinquième alinéa de l'article L. 931-8-1 du même code, les mots : « ainsi que des dispositions relatives au montant minimal de rémunération prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 931-8-2 » sont supprimés.

III. - L'article L. 931-1-1 et le deuxième alinéa de l'article L. 931-21 du même code sont abrogés.

CHAPITRE V

Les contrats et les périodes de professionnalisation

ANI

Article 12

I. - L'intitulé du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « Des contrats et des périodes de professionnalisation ».

II. - Les articles L. 980-1 et L. 980-2 du même code sont remplacés par l'article L. 980-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 980-1. - 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. »

Article 13

CMP

I. - L'intitulé du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « Contrats de professionnalisation ».

II. - Les articles L. 981-1 à L. 981-12 du même code sont remplacés par les articles L. 981-1 à L. 981-8 ainsi rédigés :

« Art. L. 981-1. - 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.

« Art. L. 981-2. - 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.

« Art. L. 981-3. – 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 œuvre 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.

« Art. L. 981-4. – 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<sup>er</sup>. 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.

(M)

« 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. - 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.

« Art. L. 981-6. - 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.

« Art. L. 981-7. – 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<sup>er</sup> 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. – 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. »

III. – A l'article L. 124-21 du même code, les mots : « ou des actions de formation qualifiantes destinées aux jeunes de seize à vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « ou des actions de professionnalisation visées au chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du livre IX ».