



Contrat de professionnalisation

publié le : 14.09.15 - mise à jour : 12.04.19

 [Contrat de professionnalisation](#) | [Fiches pratiques du droit du travail](#) | [Jeune](#)

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – **d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Un contrat de professionnalisation pour qui ?

Du côté bénéficiaires

- ▶ Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- ▶ Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. En savoir plus sur [l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans](#) et sur [l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation](#) ;
- ▶ Bénéficiaires du [revenu de solidarité active \(RSA\)](#), de [l'allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#) ou de [l'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#) ;
- ▶ Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

[En savoir plus sur les dispositions spécifiques qui existent pour certains publics](#)

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :

- ▶ diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - [RNCP](#) ;
- ▶ certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- ▶ qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

caractère administratif.

Les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

En savoir plus sur les dispositions spécifiques qui existent pour certains employeurs

Quels contrats et conditions de travail du contrat de professionnalisation ?

Contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

A l'issue d'un contrat à durée déterminée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Est-il possible de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée ?

Oui, un contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat (à durée déterminée ou CDI), le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation ; cette période d'essai répond au régime prévu par le Code du travail selon le cas pour un CDD ou pour un CDI.

Mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger

- Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an en principe.
- La durée du contrat exécuté à l'étranger peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire.

Lors d'une mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment pour ce qui a trait aux sujets suivants :

- santé et sécurité au travail ;
- rémunération ;
- durée du travail ;
- repos hebdomadaire et jours fériés.

Rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation

Age	Titre ou diplôme non professionnel <u>de</u> <u>niveau IV</u> ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC

- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogation.

Le contrat peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

L'organisation de l'alternance

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée **déterminée** ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.

Le tutorat

depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur doit obligatoirement désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner. Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

[Pour en savoir plus sur le tutorat](#)

Quelles démarches pour formaliser un contrat de professionnalisation ?

Quelle que soit la forme du contrat (à durée déterminée ou CDI), le contrat doit être établi par écrit, et signé par l'employeur et le salarié.

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de

dématérialisée.

Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus ;
Pour en savoir +.
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ). Pour en savoir + ;
- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 5 % d'alternants en 2015 (taxe versée en 2016) ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans le document édité par le ministère en charge du Travail, notamment ses points 10 et 11 ;
- Une aide de 2000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation – pour en savoir+ ;
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus – pour en savoir+ ;
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ.

Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou à pérenniser leur emploi. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au site de l'Agefiph.

Quelles sont les obligations respectives des parties au contrat de professionnalisation ?

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation 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 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'opérateur de compétences qui finance la formation puis déposé par ce dernier auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Quelles sont les modalités de rupture du contrat de professionnalisation et quelles sont les démarches à effectuer ?

Si le contrat à durée déterminée (ou la période d'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

Dispositions particulières pour certains bénéficiaires

Des dispositions spécifiques peuvent, le cas échéant, s'appliquer :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion).

Ces personnes bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11 (durée de l'action de professionnalisation), L. 6325-14 (durée des actions de formation), L. 6332-14 et L. 6332-15 (forfaits de prise en charge des formations) du Code du travail (voir précisions ci-dessous).

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- la réglementation sur la durée du travail ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogations. Les articles D. 4153-15 à D. 4153-17 du Code du travail définissent les travaux interdits aux jeunes travailleurs (jeunes en contrat de professionnalisation, apprentis, etc.) âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans ainsi que les travaux interdits susceptibles de dérogation. Lorsqu'elles sont possibles, les dérogations sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les articles R. 4153-38 à R. 4153-52 du Code du travail. Ces dispositions font l'objet d'une présentation détaillée dans la circulaire interministérielle n° 11 du 23 octobre 2013 « relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix huit ans »

Dispositions particulières pour les employeurs

- Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.
- Les conditions particulières d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixées par le décret n° 2005-146 du 16 février 2005.
- Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (en application de l'article L. 6225-6 du Code du travail) ne peut conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.

Exonération de certaines cotisations patronales

Les dispositions suivantes s'appliquent :

- les embauches en contrat professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations

professionnalisation (voir précisions ci-dessous). Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisations (réduction dite « Fillon »).

Dans les deux situations visées ci-dessus :

- le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC 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 ;
- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Le régime applicable aux exonérations liées à la conclusion d'un contrat de professionnalisation a fait l'objet, de la part de l'Urssaf, d'un tableau de synthèse auquel on pourra également se reporter.

Absence de prise en compte dans les effectifs

Les titulaires des contrats de professionnalisation 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. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Exercice d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du Code du travail deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec toute personne mentionnée au 1° de l'article L. 6325-1 du Code du travail (jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale), en vue de l'acquisition d'une ou, par dérogation à la règle légale, de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Les candidats titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session.

Dans ce cas, une convention tripartite, signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat, et annexée au contrat de professionnalisation, détermine :

1. L'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;
2. La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 du Code du travail
3. Les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail

profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'État dans le département. Le montant de cette aide de l'État au financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des titulaires de contrats de professionnalisation mentionnés ci-dessus est fixé à 814 € par accompagnement et en année pleine.

- ▶ L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est subordonnée au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre des contrats de professionnalisation. À défaut, la DIRECCTE peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de cette exonération.
- ▶ Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.

Actions de formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation, c'est-à-dire d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation.

- ▶ Les organismes publics ou privés de formation mentionnés ci-dessus ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. Par ailleurs, les frais de formation proprement dits (frais pédagogiques...) sont à la charge de l'employeur ; ils peuvent être pris en charge par les OPCO mentionnés ci-dessous. Lorsque tel n'est pas le cas, le contrat de professionnalisation peut malgré tout être conclu si l'employeur accepte de prendre en charge le coût entier de la formation.
- ▶ Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions mentionnées ci-dessus, pour

Les OPCO peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise. Par ailleurs, un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCO peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 3 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture.

Tutorat

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur chargé d'exercer, pendant les périodes de mise à disposition, les missions prévues aux 1°, 2° et 3° ci-dessus.

L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désigne également un tuteur chargé d'exercer, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, les missions prévues aux 4° et 5° ci-dessus. Les conditions prévues aux [articles D. 6325-6](#) et [D. 6325-9](#) du code du travail ne s'appliquent pas à ce tuteur.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle des agents mentionnés à [l'article L. 6361-5 du code du travail](#)

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation mentionnés au 1° ci-dessus et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à [l'article L. 335-6 du code de l'éducation](#) et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Elle comporte les mentions suivantes :

- au recto : photo du titulaire tête découverte, date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée, nom et prénom du titulaire, date de naissance du titulaire, signature du titulaire, mentions : « Carte d'étudiant des métiers » et « Cette carte est strictement personnelle », logo du ministère chargé de la formation professionnelle ;
- au verso : nom, adresse et coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation, nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation, mentions : « Carte d'étudiant des métiers » et « Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ».

Les caractéristiques (format, emplacement de la photo du titulaire, etc.) de la carte d'étudiant des métiers, ainsi que les modalités permettant, notamment aux régions ou aux OPCO, de se procurer le fichier informatique en définissant la charte graphique obligatoire, sont fixées par [l'arrêté du 30 décembre 2011 \(JO du 31\)](#).

Dans cet article

[Un contrat de professionnalisation pour qui ?](#)

[Quels contrats et conditions de travail du contrat de professionnalisation ?](#)

[Rémunération](#)


[Quelles démarches pour formaliser un contrat de professionnalisation ?](#)

Vos questions, nos réponses ^{05.12.16}

CETTE SEMAINE :
LE CONTRAT «PRO»



5 questions réponses sur le contrat "pro"

 Fiches pratiques du droit du travail | Contrat de professionnalisation | formation en alternance | ...



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Kits | Mobilité européenne ou internationale des alternants

Formulaire

- ▶ [Formulaire CERFA contrat de professionnalisation](#)
- ▶ [Notice d'utilisation du CERFA](#)

Portail de l'alternance

Textes de référence

- ▶ Code du travail : articles L. 6241-8-1, L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6314-1, D. 6325-1 à D. 6325-32
- ▶ Code général des impôts : article 1609 quinquies
- ▶ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- ▶ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (JO du 18)
- ▶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO du 9)
- ▶ Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation
- ▶ Décret n° 2012-660 du 4 mai 2012 relatif à l'aide de l'État pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts
- ▶ Décret n° 2016-95 du 1er février 2016 relatif à l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises
- ▶ Arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers (JO du 31)
- ▶ Circulaire DGEFP n° 2012/15 du 19 juillet 2012 qui présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...), chaque point de la réglementation étant accompagné d'une partie « questions/réponses » qui le précise.]]
- ▶ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- ▶ Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences