

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

POINTS COMMUNS ET DIFFÉRENCES

Contrat d'apprentissage et de professionnalisation ont longtemps connu des différences assez marquées, tant au niveau des publics visés, que de leur objectif, de leur durée ou des modalités de réalisation de la formation. Avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les règles applicables à ces deux contrats sont en partie harmonisées.

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Publics concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas). • Sans limite d'âge : <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs handicapés, - personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat, - sportifs de haut niveau figurant sur la <u>liste ministérielle</u>. <p> À noter La limite d'âge est portée à 35 ans lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou lorsque le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale. • Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. • Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH). • Anciens bénéficiaires de contrats aidés. • Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus.
Objectif du contrat	Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (<u>RNCP</u>).	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir une qualification : <ul style="list-style-type: none"> - enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (<u>RNCP</u>), - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, - ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP/ CQPI).

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION																																				
Nature et durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage. Contrat à durée limitée : <ul style="list-style-type: none"> de 6 mois à 3 ans (selon la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat/durée ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences déjà détenues par l'apprenti), jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap et les sportifs de haut niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation. Contrat à durée déterminée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> de 6 à 12 mois, jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par convention ou accord collectif, jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...). 																																				
Durée de la formation théorique	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur: au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI). 	<ul style="list-style-type: none"> 15 à 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures. Au-delà de 25 % de la durée du contrat pour les bénéficiaires définis par accord collectif (notamment les publics « prioritaires » ou ceux visant des formations diplômantes). 																																				
Réalisation de la formation théorique	<ul style="list-style-type: none"> Par un Centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation par apprentissage. Au sein d'un CFA d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> Par un organisme de formation. Au sein de l'entreprise si celle-ci dispose d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...). 																																				
	<p> À noter Une même structure peut être à la fois CFA et organisme de formation. La loi du 5 septembre 2018 prévoit que tous les CFA doivent être déclarés comme « organisme de formation » depuis le 1^{er} janvier 2022. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la création de CFA par des entreprises ou des organismes de formation est par ailleurs facilitée.</p>																																					
Accompagnement de l'alternant	<ul style="list-style-type: none"> Par un maître d'apprentissage, salarié volontaire ou chef d'entreprise. À défaut de dispositions conventionnelles, il doit : <ul style="list-style-type: none"> détenir une certification relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celle préparée par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ; ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la certification préparée par l'apprenti. 	<ul style="list-style-type: none"> Par un tuteur, salarié volontaire ou chef d'entreprise ; Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. 																																				
Rémunération de l'alternant	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année du contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>< 18 ans</th> <th>18-20 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans ou plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{ère}</td> <td>27 % du SMIC</td> <td>43 % du SMIC</td> <td>53 % du SMIC*</td> <td rowspan="3">100 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>2^e</td> <td>39 % du SMIC</td> <td>51 % du SMIC</td> <td>61 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>3^e</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>67 % du SMIC</td> <td>78 % du SMIC*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.</p>	Année du contrat	Âge de l'apprenti				< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus	1 ^{ère}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*	2 ^e	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*	3 ^e	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge du salarié et son niveau de formation. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année du contrat</th> <th colspan="3">Âge du salarié</th> </tr> <tr> <th>< 21 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans ou plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Qualification inférieure au baccalauréat professionnel (ou équivalent)*</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>70 % du SMIC*</td> <td rowspan="2">100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel</td> </tr> <tr> <td>Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (ou équivalent)*</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>80 % du SMIC*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Sont notamment concernés par ce niveau de rémunération minimale, les titulaires d'un baccalauréat général.</p>	Année du contrat	Âge du salarié			< 21 ans	21-25 ans	26 ans ou plus	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC*	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel	Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	65 % du SMIC	80 % du SMIC*
Année du contrat	Âge de l'apprenti																																					
	< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																		
1 ^{ère}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*																																		
2 ^e	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*																																			
3 ^e	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*																																			
Année du contrat	Âge du salarié																																					
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																			
Qualification inférieure au baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC*	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel																																			
Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (ou équivalent)*	65 % du SMIC	80 % du SMIC*																																				

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Aides aux employeurs d'alternants	<ul style="list-style-type: none"> • Aide unique aux employeurs d'apprentis (Entreprises < 250 salariés), versée par l'Agence de services et de paiement (ASP). • Aide exceptionnelle à l'apprentissage, versée par l'ASP, pour toutes les entreprises, sous conditions pour les entreprises de 250 salariés et plus. • Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé versée par l'Agefiph, pour tout contrat d'apprentissage prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24h. • Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC. • Déduction du solde de la taxe d'apprentissage (créance « alternants ») pour les entreprises d'au moins 250 salariés accueillant un certain quota d'alternants ou assimilés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par France Travail, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus. • Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, versée par France Travail. • Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation dans les structures de l'IAE (insertion par l'activité économique), versée par France Travail pour le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. • Aide à l'embauche d'une personne handicapée versée par l'Agefiph, pour tout contrat de professionnalisation et prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24h. • Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC. • Déduction du solde de la taxe d'apprentissage (créance « alternants ») pour les entreprises d'au moins 250 salariés accueillant un certain quota d'alternants ou assimilés.
<p>Pour plus de détails, voir la fiche <u>Aides financières, sociales et fiscales aux employeurs d'alternants</u>.</p>		



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé. Les accords de branches sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée. Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords, consultez la Convention collective de votre branche professionnelle.



- Le hub de l'alternance : hub-alternance.opcoep.fr
- Votre conseiller Opco EP
- Le portail officiel de l'alternance : alternance.emploi.gouv.fr