


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.

Découvrez les dispositions applicables aux contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019.

	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 liste ministérielle. <p> À noter <i>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.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter sa formation initiale. • Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. • Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH). • Anciens bénéficiaires de contrats aidés particulièrement d'un Contrat unique d'insertion (CUI). • Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus.
OBJECTIF DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir une qualification : <ul style="list-style-type: none"> - enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), - 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). • À titre expérimental jusqu'en 2021 : acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco en accord avec le salarié, notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

**CONTRAT
D'APPRENTISSAGE ET DE
PROFESSIONNALISATION**

**POINTS COMMUNS
ET DIFFÉRENCES**

	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 (CDD) : <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 du service de formation de l'entreprise, sous certaines conditions. 	<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 <i>Une même structure peut être à la fois CFA et organisme de formation. La loi du 5 septembre 2018 prévoit que tous les CFA devront être déclarés comme « organisme de formation » au plus tard au 31 décembre 2021. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la création de CFA par des entreprises ou des organismes de formation est par ailleurs facilitée.</i></p>	
ACCOMPAGNEMENT DE L'ALTERNANT	<ul style="list-style-type: none"> • Encadré par un maître d'apprentissage. • Celui-ci doit détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée. • Autre possibilité : avoir exercé pendant au moins deux ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encadré par un tuteur. • Choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise, celui-ci doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le contrat.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

POINTS COMMUNS ET DIFFÉRENCES

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT 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^{re}</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 ^{re}	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">Niveau de formation de l'alternant</th> <th colspan="3">Âge du salarié</th> </tr> <tr> <th>< 21 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>70 % du SMIC</td> <td>100 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>80 % du SMIC</td> <td>ou 85 % du salaire conventionnel</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Sont notamment concernés par ce niveau de rémunération minimale, les titulaires d'un baccalauréat général.</p>	Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié			< 21 ans	21-25 ans	26 ans et plus	Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC	Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	ou 85 % du salaire conventionnel
Année du contrat	Âge de l'apprenti																																						
	< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																			
1 ^{re}	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*																																				
Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié																																						
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans et plus																																				
Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC																																				
Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	ou 85 % du salaire conventionnel																																				
AIDES ÉLIGIBLES	<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) pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (montant variable selon la durée du contrat). Au maximum : 4 125 € pour la 1^{re} année, 2 000 € pour la 2^e année, 1 200 € pour la 3^e et, éventuellement, la 4^e année). Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé versée par l'Agefiph, pour tout contrat prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (jusqu'à 3 000 €). Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 20 salariés/20 salariés ou plus). « Bonus alternants » à déduire de la Contribution supplémentaire d'apprentissage - CSA dont relève votre entreprise, à condition d'employer au moins 250 salariés et d'accueillir au moins 5 % d'alternants ou assimilés : VIE, CIFRE... (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et son effectif). (mesures exceptionnelles page suivante) 	<ul style="list-style-type: none"> Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus (jusqu'à 2 000 €). Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, versée par Pôle emploi (jusqu'à 2 000 €, cumulable avec l'AFE). Aide à l'embauche d'une personne handicapée versée par l'Agefiph, pour tout contrat prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24 h (jusqu'à 4 000 €). Réduction générale de cotisations sociales patronales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 20 salariés/20 salariés ou plus). « Bonus alternants » venant en déduction de la taxe d'apprentissage, à condition d'employer au moins 250 salariés et d'accueillir au moins 5 % d'alternants ou assimilés : VIE, CIFRE... (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et son effectif). (mesures exceptionnelles page suivante) 																																					

**CONTRAT
D'APPRENTISSAGE ET DE
PROFESSIONNALISATION**

**POINTS COMMUNS
ET DIFFÉRENCES**

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
AIDES ÉLIGIBLES	<p> Nouveau !</p> <p>Dans le cadre du plan « #1jeune1solution », le gouvernement met en place une aide exceptionnelle qui bénéficie à toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectifs; elle vient remplacer de façon provisoire l'aide unique à l'apprentissage dont les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient.</p> <p>Conditions : Aide exceptionnelle de l'État à l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac + 5 (niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 000 € si celui-ci a moins de 18 ans ; - 8 000 € si celui-ci est majeur. <p>pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars. Attention ! c'est la date de signature du contrat (et non celle du démarrage de la formation) qui permet d'apprécier l'éligibilité de l'aide financière.</p> <p>Bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises de moins de 250 salariés sans condition ; - les entreprises d'au moins 250 salariés sous réserve du respect de certaines conditions. <p>L'aide exceptionnelle est versée pour la première année de contrat. L'aide unique reprend ensuite le relais pour les années suivantes du contrat, sous conditions.</p>	<p> Nouveau !</p> <p>Dans le cadre du plan de relance de l'alternance « #1jeune1solution », le bénéfice de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage a été étendu aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation dans des conditions et selon des modalités fixées par décret.</p> <p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aide fixée à 5 000 € pour les mineurs et à 8 000 € pour les majeurs qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac + 5 ; • uniquement pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021. <p>Bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les entreprises de moins de 250 salariés sans condition ; • les entreprises de plus de 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à respecter un quota d'alternants en 2021. <p>L'aide exceptionnelle est versée pour la première année de contrat. L'aide unique reprend ensuite le relais pour les années suivantes du contrat, sous conditions.</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 (toujours plus favorables au salarié que les textes légaux et réglementaires), consultez la **Convention collective de votre branche professionnelle.**