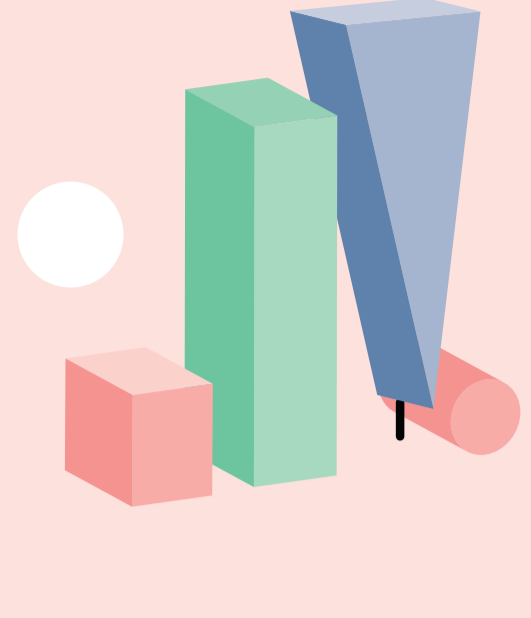


contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Quelles différences ?



Deux contrats pour recruter et adapter les compétences à vos besoins

Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont des contrats de travail articulant temps de formation théorique et pratique en situation de travail avec un accompagnement professionnel tout au long des parcours.

Ces deux dispositifs visent à anticiper les besoins en compétences des entreprises, et à former et intégrer des professionnels rapidement opérationnels, grâce à la pédagogie de l'alternance et au suivi régulier des nouveaux embauchés. À la clé, côté salarié l'obtention d'une qualification et côté employeur des avantages financiers significatifs pour optimiser les coûts de recrutement.

Le choix entre ces deux contrats dépend de nombreux critères que vous pourrez comparer dans cette brochure : la qualification choisie, l'offre de formation existante, le budget dont vous disposez pour l'embauche, compte tenu des aides mobilisables...

contrat d'apprentissage

contrat de professionnalisation

Entreprises concernées

- Toute **entreprise du secteur privé**, y compris celles non assujetties à la taxe d'apprentissage ;
- Toute personne morale du secteur public (avec certaines règles spécifiques).

- Toute **entreprise du secteur privé**, quelle que soit son activité et sa forme juridique ;
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (**EPIC, EPCC**) ;
- Les entreprises de travail temporaire ;
- Les structures d'insertion par l'activité économique (**STAE**).

Salariés concernés

- Jeunes âgés **de 16 à moins de 30 ans** ;
- Jeunes âgés de 15 ans et 1 jour justifiant avoir achevé la classe de 3^{ème} ;
- Jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours (sous condition d'avoir achevé la classe de 3^{ème} et d'être inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA sous statut scolaire) ;
- **Sans limitation d'âge** :
 - à la suite d'un précédent contrat d'apprentissage, pour l'obtention d'un niveau de diplôme supérieur ;
 - lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (rupture à l'initiative de l'employeur) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
 - personnes reconnues travailleurs handicapés ;
 - personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation favorise grandement la concrétisation du projet et ne porte pas nécessairement sur une formation obligatoire ou indispensable à la réalisation de son projet ;
 - sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des Sports.

- Personnes âgées **de 16 à moins de 26 ans** afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi **inscrits à Pôle emploi âgés de 26 ans et plus** ;
- **Public spécifique dit « nouvelle chance »** :
 - personnes âgées de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (CAP, BEP, bac technologique ou professionnel, BP, BTS) ;
 - demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi quel que soit leur âge ;
 - bénéficiaires des minima sociaux : RSA : revenu de solidarité active, ASS : allocation de solidarité spécifique, AAH : allocation aux adultes handicapés ;
 - personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Contrat

- CDI débutant par la période d'apprentissage ou CDD **de 6 mois à 3 ans**.
- **Temps plein** sauf pour les personnes handicapées et sportifs de haut niveau.

- CDI débutant par la période de professionnalisation ou CDD **de 6 à 12 mois** ;
- Allongement possible :
 - jusqu'à 24 mois par accord de branche ;
 - jusqu'à 36 mois pour les seuls publics spécifiques.

Temps plein ou temps partiel dès lors que l'organisation du travail : ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée ; permet de respecter les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation théorique par rapport à la durée totale du contrat.

Formalités

- Formulaire CERFA n° 10103*08 à transmettre à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat d'apprentissage

- Formulaire CERFA n° 12434*03 à transmettre à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat de professionnalisation.

Formations éligibles

- Formation préparant à l'obtention d'un **titre ou diplôme** (diplômes d'État ou diplôme créé par les organismes de formation privés) inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

- Actions de formation permettant l'acquisition :
 - d'une **certification** inscrite au RNCP ;
 - d'une **qualification** reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ;
 - d'un **certificat de qualification professionnelle** (CQP) ;
 - à titre expérimental jusqu'au fin décembre 2023, des compétences identifiées par l'employeur et l'OPCO en accord avec le salarié.

Durée de la formation « théorique »

- Égale ou supérieure à **25% de la durée totale** du contrat ou de la période d'apprentissage.

- **Entre 15% et 25% de la durée totale** du contrat, sans être inférieure à 150 heures (possibilité de durée supérieure par accord de branche).

Début et fin de contrat de travail par rapport à la formation « théorique »

- La formation « théorique » peut débuter au maximum **3 mois** avant le début d'exécution du contrat de travail.
- Le contrat peut prendre fin **2 mois** maximum après la fin du cycle de formation ou de l'examen. Cette période est prolongée jusqu'à 6 mois pour les apprentis ayant débuté leur cycle de formation entre le 01/08 et le 31/12/20.

- La formation « théorique » doit débuter au maximum **2 mois** après le début d'exécution du contrat de travail.
- Le contrat peut prendre fin **2 mois** maximum après la date prévue des épreuves.

Modalités pédagogiques de la formation théorique

- Dispensée par un Centre de formation des apprentis (CFA) ou un CFA d'entreprise.
- Tout ou partie à distance.
- Action de formation en situation de travail (AFEST) impossible

- Dispensée par un organisme de formation déclaré ou le service de formation interne à l'entreprise.
- Tout ou partie à distance.
- Action de formation en situation de travail (AFEST) possible.

Modalités de formation

- Désignation obligatoire d'un **maître d'apprentissage** :
 - Salarié qualifié de l'entreprise ou employeur ;
 - Volontaire ;
 - Majeur ;
 - Si titulaire d'un diplôme ou d'un titre dans le domaine de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent : justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins un an en rapport avec la qualification visée ;
- Justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

- Désignation obligatoire d'un **tuteur** :
 - Salarié qualifié de l'entreprise ou employeur ;
 - Volontaire ;
 - Majeur ;
 - Justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

Rémunération des 16-25 ans

- **Entre 27% et 78% du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)** selon l'âge et l'année du contrat (sauf conditions différentes prévues par accord de branche).

- **De 55% à 80% du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)** selon l'âge et le niveau de formation pour les moins de 26 ans (sauf conditions différentes prévues par accord de branche).

Rémunération pour les plus de 26 ans

- **100% du SMIC ou du Salaire minimum conventionnel (SMC).**

- **100% du SMIC ou 85 % du Salaire minimum conventionnel (SMC) sans être inférieur au SMIC.**

Exonération de charges sociales

- **Cotisations patronales** : allègement dans la limite de 1,6 fois le SMIC.
- **Cotisations salariales** : exonération totale dans la limite de 79% du SMIC.

- **Cotisations patronales** : allègement dans la limite de 1,6 fois le SMIC.

Aides à l'embauche pour l'entreprise

- **Aide exceptionnelle**
Pour les entreprises de moins de 250 salariés et dont les contrats visent un titre ou diplôme jusqu'au niveau 7 (master) :
 - Apprenti de moins de 18 ans : **5 000 €**
 - Apprenti de plus de 18 ans : **6 000 €**
- **Pour les entreprises de plus de 250 salariés**, l'aide peut être versée dans les conditions suivantes :
 - pour les entreprises assujetties à la TVA, pour en bénéficier elles doivent être exonérées de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
 - pour les entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, elles doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans son effectif au 31 décembre 2022. Vous pouvez consulter le détail de ces conditions dans le décret.

- **Aide exceptionnelle**
Pour les entreprises de moins de 250 salariés et dont les contrats visent un titre ou diplôme jusqu'au niveau 7 (master), les contrats de professionnalisation « expérimentaux » ou préparant à des CQP qui vise la « préparation d'une qualification professionnelle. **Sont en revanche exclus les contrats de pro préparant à une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN de branche** :
 - Alternant de moins de 18 ans : **5 000 €**
 - Alternant de plus de 18 ans : **6 000 €**
- **Pour les entreprises de plus de 250 salariés**, l'aide peut être versée dans les conditions suivantes :
 - pour les entreprises assujetties à la TVA, pour en bénéficier elles doivent être exonérées de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
 - pour les entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, elles doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans son effectif au 31 décembre 2022. Vous pouvez consulter le détail de ces conditions dans le décret.

Ces dispositions ne sont pas applicables au secteur public non industriel et commercial.

- **Pour toutes les entreprises** :
 - **1 000 € ou 2 000 €** pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus,
 - **2 000 €** pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

Ces deux aides sont soumises à conditions et gérées par Pôle Emploi. Elles peuvent être cumulatives pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

- **Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé de 1 000 € à 4 000 € (gérée par l'Agefiph).**

Financement du coût pédagogique

- Par l'OPCO sur la base d'un niveau de prise en charge défini par la branche ou par décret.

- Par l'OPCO sur la base d'un niveau de prise en charge validé par le conseil d'administration ou défini par décret.

Financement des frais annexes

- **Prise en charge par l'OPCO** : hébergement, restauration, emploi des niveaux de prises en charge propre à chaque OPCO, premier équipement pédagogique, dans la limite d'un forfait défini par l'OPCO, sont remboursés au CFA.
- **Par l'employeur** : mêmes avantages et règles que pour les autres salariés (tickets restaurants, cantine, hébergement...). Versement à l'apprenant de 50% des transports publics.
- **Par le CFA** : aide au passage du permis de conduire de 500 € sous conditions

- **Prise en charge par l'OPCO** : frais de transport, d'hébergement sous conditions.
- **Par l'employeur** : mêmes avantages et règles que pour les autres salariés (tickets restaurants, cantine, hébergement...). Versement à l'apprenant de 50% des transports publics.

Jours de congés pour examen

- 5 jours ouvrables **avec maintien du salaire**.
- Pour les apprentis de moins de 21 ans, 5 jours ouvrables complémentaires sans indemnité de congés payés.

- 5 jours ouvrables **non rémunérés** par tranche de 60 jours ouvrables travaillés (pour les diplômés de l'enseignement supérieur).

Rupture du contrat

- Le contrat peut être rompu :
 - Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des **45 premiers jours** de travail effectif en entreprise ;
 - **à l'initiative de l'apprenti**, après saisie du médiateur (désigné auprès des chambres consulaires) et dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur ;
 - **à l'initiative de l'employeur**, selon les règles du licenciement, pour faute majeure, faute grave, inaptitude ou exclusion définitive du CFA ;
 - d'un **commun accord** entre l'employeur et l'apprenti ;
 - si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois avant la fin du contrat.

- Conditions du **droit commun** applicables au CDD ou au CDI.
 - La rupture d'un commun accord ;
 - La rupture en raison d'une faute grave ;
 - La rupture en raison d'une embauche sous CDI ;
 - La rupture en cas de force majeure.

Prise en charge de la formation en cas de rupture anticipée

- **Prise en charge** par l'Afdas de la formation **pendant 6 mois maximum**, jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage.

- **Prise en charge** de la formation par l'Afdas **pendant 6 mois maximum sous réserve d'un accord de branche**.

Poursuite de la formation après rupture anticipée

- L'apprenti peut poursuivre sa formation théorique **pendant 6 mois maximum** (sauf cas de rupture du contrat pour exclusion définitive).
- En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur au moins un mois avant la fin du contrat.

- L'alternant peut poursuivre sa formation théorique **pendant 6 mois maximum** dans certains cas (sauf si la rupture est de son fait).

Période d'essai

- **La période d'essai** dite « période probatoire » n'est pas obligatoire. Si elle est retenue par l'employeur alors elle doit respecter le cadre légal d'une durée de 45 jours de travail effectif en entreprise, consécutifs ou non. Pendant cette période de 45 jours le contrat peut être rompu.

- Une **clause de période d'essai** peut être insérée selon les règles de droit commun.

Succession de contrats

- Si le contrat d'apprentissage a pris la forme d'un CDD, plusieurs options sont envisageables :
 - Prolongation du contrat d'apprentissage auprès du même employeur pour une durée d'un an maximum, en cas d'échec aux examens ;
 - Conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage auprès du même employeur pour préparer un titre ou diplôme sanctionnant une qualification de niveau supérieur.
- Lorsque l'apprenti a déjà conclu 2 contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté pour conclure un 3^{ème} contrat d'apprentissage au même niveau.
- Conclusion d'un contrat de professionnalisation : à condition de respecter les conditions d'âge et de formations éligibles.
- Conclusion d'un CDD « de droit commun » : à condition de respecter les règles de succession de CDD.
- Conclusion d'un CDI.

- Si le contrat de professionnalisation a pris la forme d'un CDD, plusieurs options sont envisageables :
 - Renouvellement du contrat de professionnalisation auprès du même employeur si :
 - le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves, d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation ;
 - le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
 - Conclusion d'un contrat d'apprentissage : à condition de respecter les conditions d'âge et de formations éligibles.
 - Conclusion d'un CDD « de droit commun » : à condition de respecter les règles de durée de CDD.
 - Conclusion d'un CDI.

Prolongation par un contrat de professionnalisation ou par un contrat d'apprentissage

- L'apprentissage peut être prolongé d'un an maximum en cas d'échec aux examens.

- Après un contrat de professionnalisation à durée déterminée, il est possible de conclure un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dans la mesure où la première qualification constitue un pré-requis obligatoire à la seconde, ou un contrat d'apprentissage à durée limitée ou en CDI.