

## Tableau comparatif contrat d'apprentissage contrat de professionnalisation

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Objectif du contrat</li></ul> <p>Dispositif de formation initiale</p> <p><b>Objet</b> : acquisition d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Employeurs concernés<ul style="list-style-type: none"><li>➢ Tout employeur du secteur privé</li><li>➢ Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé</li><li>➢ Les entreprises de travail temporaire</li><li>➢ Employeurs pour l'exercice d'activités saisonnières</li><li>➢ Les associations</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Objectif du contrat</li></ul> <p>Dispositif de formation continue</p> <p><b>Objet</b> : acquisition d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Employeurs concernés<ul style="list-style-type: none"><li>➢ Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, les EPIC, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation</li><li>➢ Employeurs pour l'exercice d'activités saisonnières</li><li>➢ Sont exclus : l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics à caractère administratif</li></ul></li></ul>

- Public visé :

- Jeunes de 16 à 25 ans
- Dérogations possibles dans certains cas pour les moins de 15 ans et plus de 25 ans

- Nature du contrat :

- CDD d'une durée de 1 à 3 ans
- CDI avec période d'apprentissage en début de contrat en fonction de la durée de la formation

- Période d'essai :

45 jours consécutifs ou non de présence effective dans l'entreprise

- Public visé :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

- Nature du contrat :

- CDD de 6 à 12 mois
- CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois en fonction de la durée de la formation

- Période d'essai :

Le CDD : 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est  $\leq$  à 6 mois ; 1 mois si la durée du contrat est  $>$  6 mois.

Si en CDI : règles de droit commun sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables :

- 2 mois pour un ouvrier ou salarié
- 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien
- 4 mois pour un cadre

- Durée du contrat

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation

La date de début de contrat ne peut être antérieure de plus de **3 mois avant** le début des cours en CFA ni postérieure de plus de **3 mois après**

- Durée de la formation :

400 heures de formation minimum par année d'apprentissage

- Désignation obligatoire d'1 maître d'apprentissage (possibilité de constituer 1 équipe tutorale)

- 2 ans d'expérience et même niveau de diplôme
- 3 ans d'expérience si pas même niveau de diplôme

- Rémunération de 25 à 78 % du SMIC ou minimum conventionnel

Montant de la rémunération varie en fonction de l'âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation.

- Durée du contrat

L'action de professionnalisation d'un CP à durée déterminée ou qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée de 6 à 12 mois.

La durée du contrat peut être étendue à 24 mois en fonction :

- de la spécificité du public (bénéficiaires du RSA, d'un CUI...)
- de la nature de la formation (formation diplômante)

- Durée de la formation :

15 à 25% du CDD ou de l'action de formation si CDI

- Désignation obligatoire d'un tuteur

- Au moins 2 ans d'expérience dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;

- Rémunération de 55 à 80% du smic selon âge et formation

Les moins de 26 ans perçoivent un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation avec une majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac pro ou équivalent

- Application du minimum conventionnel de l'entreprise si plus favorable

- Application du minimum conventionnel de l'entreprise si plus favorable

Pour un smic à 9,76 €/h soit 1480,27 pour 151,67H :

Ancienneté dans le contrat	16 à moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans	21 ans et +
1ère année	25% du smic soit 370 €	41% du smic soit 606,91 €	53% du smic soit 784,54 € ou du minimum conventionnel
2ème année	37% du smic soit 547,60 €	49% du smic soit 725,33 €	61% du smic soit 902,96 € ou du minimum conventionnel
3ème année	53% du smic soit 784,54 €	65% du smic soit 962,17 €	78% du smic soit 1154,61 € ou du minimum conventionnel

Pour un smic à 9,76 €/h soit 1480,27 pour 151,67H :

Niveau de formation	16 à 20 ans révolus	21 à 25 ans révolus	26 ans et +
Qualification inférieure au bac prof ou titre ou diplôme prof de même niveau	55% du smic soit 814,14 €	70% du smic soit 1036,18 €	85% du minimum conventionnel sans être inférieur au smic
Qualification égale ou supérieure au bac prof ou titre ou diplôme prof de même niveau	65% du smic soit 962,17 €	80 % du smic soit 1184,21€	85% du minimum conventionnel sans être inférieur au smic

- Rupture du contrat

Pendant la période d'essai (45 jours) : chaque partie peut rompre le contrat même sans l'accord de l'autre partie sans avoir à en justifier le motif.

Au-delà des 45 jours :

- rupture à l'amiable avec accord signé des parties, ou à défaut, une rupture prononcée par le conseil des prud'hommes qui statue en référé
- En cas d'obtention du diplôme, l'apprenti peut mettre fin au CA avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur (délai de prévenance : 2 mois)
- En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Celui-ci aura droit à des D&I d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi le contrat jusqu'à son terme

- Exonération et Crédit d'impôt

- Exonération des cotisations patronales et salariales pour les entreprises de moins de 11 salariés
- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour les entreprises de plus de 10 salariés

- Rupture du contrat

Le CP est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture en contrat de travail. Il peut être résilié :

- Pendant la période d'essai : par l'une ou l'autre des parties
- Au-delà de la période d'essai :

Si CDD (L 1243-1 et 2 code du travail) :

- par accord mutuel entre les parties
- pour faute grave
- pour force majeure
- à l'initiative du salarié en cas de signature d'un CDI

Si CDI (L 1231-1 code du travail) :

- par démission
- licenciement pour motif économique ou personnel
- rupture conventionnelle.

- Exonération

- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus
- Pour les autres bénéficiaires : application de l'allègement de

- Crédit d'impôt pour l'entreprise (égal au produit du montant de **1 600 euros** par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la première année de leur cycle de formation et préparant un diplôme équivalent au plus à BAC +2)

- PRIME et AIDE

- Prime à l'apprentissage de **1 000 €** par année de formation pour les entreprises de **moins de 11 salariés**
- Aide à l'embauche d'apprentis d'au moins **1 000 €** accordée aux entreprises de **moins de 250 salariés** qui ont conclues depuis le 1er juillet 2015 des contrats d'apprentissage dans le cadre de l'embauche d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire

- Aide «TPE jeunes apprentis» depuis le 1er juin 2015 :

Permet **la gratuité** du contrat d'apprentissage **la 1ère année de formation** pour les entreprises de **moins de 11 salariés** embauchant un **jeune de moins de 18 ans**

**Montant de l'aide** : **1100 €** trimestriellement soit **4 400 €** sur justificatif de la présence de l'apprenti tous les trimestres

charges sur les bas et moyens salaires (allègement Fillon)

- AIDE

- Aide de **2 000 €** pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (cumulable avec l'aide forfaitaire de 2 000 €)
- Aide forfaitaire plafonnée **à 2 000 €** versée en 2 fois pour l'embauche d'un demandeur d'emploi indemnisé d'au moins 26 ans

Formalités : Formulaire de demande de prise en charge et attestation dématérialisée de la présence de l'apprenti sur le portail de l'alternance

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/pa\\_5012/navigation/accueil](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5012/navigation/accueil)

▪ Formalités d'enregistrement :

Formulaire cerfa FA13, valant contrat de travail, signé en 3 exemplaires entre le jeune (signature du représentant légal si l'apprenti est mineur) et l'entreprise, (L 6224-1, R 6222-2 code du travail).

Le Cerfa FA13 vaut déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis (L6223.1 code du travail)

**Possibilité de saisir en ligne le contrat d'apprentissage sur :**

<https://www.e-apprentissage.fr/>

▪ Formalités d'enregistrement :

Formulaire de contrat cerfa n°EJ20, valant contrat de travail, signé entre le jeune et l'entreprise en 3 exemplaires (l'employeur et le salarié garde un exemplaire chacun)

Formulaire en ligne sur :

➤ [https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa\\_12434.do](https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_12434.do)