

## Quel contrat choisir : Apprentissage ou Professionnalisation ?

Depuis le 1er janvier 2019, le cadre juridique des contrats en alternance a évolué suite à l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Le tableau synthétique ci-dessous tient compte des nouveautés.

### Public

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les jeunes de 16 à 29 ans,</li> <li>➤ Toute personne peu importe son âge, reconnue travailleur handicapé,</li> <li>➤ Les jeunes d'au moins 15 ans ayant achevé la classe de 3ème.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les jeunes de 16 à 25 ans quel que soit leur niveau de formation initiale,</li> <li>➤ Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (avec plus d'un an d'inscription au Pôle Emploi),</li> <li>➤ Les bénéficiaires des minimas sociaux</li> </ul>

### Objectifs

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diplômes ou titre professionnel enregistré au RNCP,</li> <li>➤ Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche,</li> <li>➤ Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale,</li> </ul>

## Contrat de travail et condition d'emploi

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contrat au choix :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• A durée limitée (6 mois à 3 ans sauf exception),</li> <li>• A durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage.</li> </ul> </li> <li>➤ Durée du travail :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mineur : 8h/j maximum dans la limite de 35h/sem (dérogation possible sous conditions).</li> <li>• Majeur : 10h/j maximum sans dépasser 35h/sem. Possibilité d'heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contrat au choix :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD de 6 à 12 mois,</li> <li>• CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois</li> </ul> </li> <li>➤ Durée de travail : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise.</li> <li>➤ Statut : mêmes droits que les autres salariés compatibles avec le suivi de la formation.</li> </ul>

## Rémunérations et exonérations

Contrat d'apprentissage :

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27 %	43 %	53 %*	100 %
2ème année	39 %	51 %	61 %*	100 %
3ème année	55 %	67 %	78 %*	100 %

- Suppression de l'exonération spécifique des cotisations patronales Bénéfice de la réduction générale de charges renforcée
- Bénéfice de la réduction générale de charges renforcée.
- Maintien de l'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé mais limitée à 79 % du SMIC (soit 1 202€)

### Contrat de professionnalisation :

	<b>16 à 20 ans</b>	<b>21 à 25 ans</b>	<b>26 ans et +</b>
Non titulaire d'une qualification au moins égale au bac pro. ou titre/diplôme pro. de même niveau	55 %	70 %	100 % SMIC ou 85 % à minima selon la convention + si favorable
Titulaire d'une qualification au moins égale au bac pro. ou titre/diplôme pro. de même niveau	55 %	80 %	Idem ci-dessus

- Suppression de l'exonération spécifique des cotisations patronales applicable aux contrats conclus :
  - avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus
  - ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans
- Bénéfice de la réduction générale de charges renforcée

### Formation et accompagnement

<b>Contrat d'apprentissage</b>	<b>Contrat de professionnalisation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formation générale, théorique et pratique en CFA (ou section d'apprentissage ou unité de formation par l'apprentissage) ne pouvant être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur)</li> <li>➤ Formation pratique en entreprise</li> <li>➤ Désignation d'un maître d'apprentissage par l'entreprise Exécution partielle du contrat à l'étranger sous conditions</li> <li>➤ Exécution partielle du contrat à l'étranger sous conditions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement et enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation déclaré ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation identifié</li> <li>➤ Durée de la formation : entre 15% et 25% de celle du contrat ou de l'action de professionnalisation des CDI. Minimum : 150 heures. Durée maximale susceptible d'être portée au-delà de 25 % par l'accord collectif applicable à l'entreprise</li> <li>➤ Exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées</li> <li>➤ Désignation d'un tuteur par l'entreprise (salarié volontaire, expérimenté et qualifié ou toutefois, s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, l'employeur).</li> <li>➤ Le contrat de professionnalisation peut</li> </ul>

	<p>comporter, sous certaines conditions, des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises dans le cadre d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. Dans ce cadre, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exécution partielle du contrat à l'étranger sous conditions</li> </ul>
--	---

## Aides et exonérations

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aide unique depuis le 01/01/19 pour les employeurs de moins de 250 salariés et si l'apprenti prépare un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au bac : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 125 € maxi. pour la 1re année d'exécution du contrat</li> <li>• 2 000 € maxi. pour la 2e année d'exécution du contrat</li> <li>• 1 200 € maxi. pour la 3e année d'exécution du contrat</li> </ul> </li> <li>➤ Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage (TA) (Bofip impôts n°BOI-TPS-TA relatif à la taxe d'apprentissage)</li> <li>➤ Aides spécifiques pour l'embauche d'un travailleur handicapé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pour connaître la prise en charge par votre OPCO veuillez les contacter,</li> <li>➤ Aides Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• de 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € pour un temps plein sous certaines conditions, – de 45 ans et plus : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE).</li> <li>• de 45 ans et plus : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE).</li> </ul> </li> <li>➤ D'autres aides sont prévues pour les embauches réalisées par un GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) ou lorsque le bénéficiaire est travailleur handicapé.</li> <li>➤ Aide à l'embauche d'un ultra-marin : LADOM (Agence d'Outre-mer pour la mobilité) prend en charge les frais de déplacement DOM-Métropole et verse un complément de rémunération pour atteindre 100 % du SMIC</li> <li>➤ Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage (TA)</li> </ul>



## Après le terme du contrat

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Renouvellement possible dans deux cas :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• échec à l'examen</li> <li>• pour parvenir à la fin du cycle de CFA lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...)</li> </ul> </li> <li>➤ Succession possible avec :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente–</li> <li>• un contrat de professionnalisation</li> <li>• un CDD ou CDI « classique »</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Si le contrat est à durée déterminée, renouvellement possible dans deux cas :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire</li> <li>• si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation).</li> </ul> </li> <li>➤ Succession possible avec :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• un CDD ou CDI « classique »</li> <li>• un contrat d'apprentissage</li> </ul> </li> </ul>