



Comparatif

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ont pour point commun d'être fondés sur l'alternance entre période de formation et période d'activité en entreprise, avec un objectif similaire – l'obtention d'une qualification professionnelle pour le salarié – et des mécanismes semblables : aides financières, calcul du salaire en pourcentage du SMIC... Mais dans le détail, ces deux contrats de travail se distinguent sur de nombreux aspects.



	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Public	<p>Les jeunes de 16 à 29 ans révolus.</p> <p>Personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé.</p> <p>Personne, quel que soit son âge, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.</p> <p>Jeune d'au moins 15 ans ayant achevé la classe de 3ème.</p>	<p>Jeune de 16 à 25 ans.</p> <p>Demandeur d'emploi de 26 ans et plus.</p> <p>Les bénéficiaires de minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH).</p> <p>Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).</p>
Formations éligibles	<p>Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP</p>	<p>Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP</p> <p>Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche</p>

	<p>Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale A titre expérimental du 01/01/19 au 31/12/21 : formations permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié</p>
<p>Contrat au choix :</p> <p>à durée limitée (6 mois à 3 ans, sauf exception)</p> <p>à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage.</p> <p>Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise</p> <p>Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages...) compatibles avec le suivi de la formation</p>	<p>Contrat au choix :</p> <p>CDD de 6 à 12 mois</p> <p>CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Durée maximale portée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires définis par le code du travail et jusqu'à 24 mois dans les cas prévus par l'accord collectif applicable à l'entreprise</p> <p>Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise</p> <p>Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages,) compatibles avec le suivi de la formation.</p>

Rémunération

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%*
2 ^{ème} année	39%	51%	61%*	100 %*
3 ^{ème} année	55%	67%	78%*	100 %*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Non titulaire d'une qualification au moins égale au bac pro. ou titre/diplôme pro. de même niveau

16 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et +
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

16 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et +
55 %	80 %	Idem ci-dessus

*Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire

Exonérations

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€)

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

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)

Exonérations

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)

Aides

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 :

4 125 € maxi. pour la 1ère année d'exécution du contrat

2 000 € maxi. pour la 2e année d'exécution du contrat

1 200 € maxi. pour la 3e année d'exécution du contrat

4 125 € maxi. pour la 1re année d'exécution du contrat

2 000 € maxi. pour la 2e année d'exécution du contrat

1 200 € maxi. pour la 3e année d'exécution du contrat

Aides spécifiques pour l'embauche d'un travailleur handicapé.

Aides de Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi :

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).

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.

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

Renouvellement possible dans deux cas :

Echec à l'examen;

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,...).

Succession possible avec :

Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente,

Un contrat de professionnalisation,

Un CDD ou CDI « classique ».

Si le contrat est à durée déterminée, renouvellement possible dans deux cas :

Pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire,

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).

Succession possible avec :

Un CDD ou CDI « classique »,
Un contrat d'apprentissage.