



COMPARATIF CONTRAT d'APPRENTISSAGE et CONTRAT de PROFESSIONNALISATION

FICHE EXPLICATIVE - sept 2019

	Contrat d'Apprentissage (CA)	Contrat de Professionnalisation (CP)
OBJECTIFS	Permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. <i>Art L6211-1 et L6211-2</i>	Acquérir une qualification et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. <i>Art L6325-1</i>
POUR QUELS BÉNÉFICIAIRES ?	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans révolus. • Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans et en deçà de 16 ans. <i>Art L6222-1, L6222-2, L6222-3, D6222-1, R6222-1-1</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale • Les demandeurs d'emploi de 26 ans • Bénéficiaires du RSA*, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion <i>Art L6325-1</i>
POUR QUELS EMPLOYEURS ?	Tout employeur du secteur privé et public non industriel et commercial dans les conditions précisées par les <i>Art L6227-1 à L6227-12, D6271-1 à D6272.</i>	Employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue <i>Art L6331-1</i> : <ul style="list-style-type: none"> • Employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France • Les établissements publics industriels et commerciaux (SNCF, RATP...) assujettis au financement de la formation professionnelle continue • Les entreprises d'armement maritime Sont exclus, les collectivités territoriales et les établissements à caractère administratif <i>Art L6325-23</i>

TYPE DU CONTRAT	Le CA peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI (qui débute par une « période d'apprentissage » égale au cycle de formation). <i>Art L 6222-7</i>	Le CP peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou dans le cadre d'un CDI dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat. <i>Art L6325-1, L6325-11</i>
ACCOMPAGNEMENT	<p>L'entreprise doit désigner un maître d'apprentissage (MA). Il est responsable de la formation pratique et permet à l'apprenti d'acquérir des compétences correspondant à la qualification recherchée, en liaison avec le CFA <i>Art L6223-2</i>.</p> <p>Le MA doit justifier</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la formation préparée en apprentissage d'un niveau au moins équivalent et d'une année d'expérience en relation avec la formation préparée en apprentissage. - ou d'une expérience d'au moins 2 ans en relation avec la formation préparée en apprentissage. <i>Art R6223-24</i> <p>La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.</p> <p>Sauf convention collective spécifique, le nombre maximal d'apprentis par MA est de 2 apprentis + un apprenti redoublant <i>Art R6223-6</i></p>	<p>L'employeur doit déclarer un tuteur pour accompagner un salarié en CP.</p> <p>Il doit ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être salarié qualifié de l'entreprise, volontaire, confirmé • Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée. Le tuteur salarié ne peut pas avoir plus de 3 salariés bénéficiaires de CP ou CA ou de périodes de professionnalisation. <i>Art L6325-3-1</i> <p>NB : l'employeur peut être lui-même tuteur, dans ce cas il ne peut avoir plus de 2 salariés. <i>Art D 6325-6</i></p>
DUREE DU CONTRAT	La durée du CA à durée déterminée peut varier entre 6 mois et 3 ans en fonction du titre ou diplôme préparé. <i>Art L6222-7-1</i> . Le CA doit couvrir la date de fin de cycle de formation au CFA <i>Art L6222-7</i> .	La durée du CP à durée déterminée peut varier entre 6 et 12 mois, voire jusqu'à 24 mois si un accord de branche le prévoit.
STATUT	L'apprenti a un statut de salarié comme les autres et bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations. <i>Art L6221-1</i>	Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise. <i>Art L6325-6</i>
PERIODE D'ESSAI	La période d'essai est de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. En cas de succession de contrat et sous certaines conditions, la durée de la période d'essai est de 30 jours calendaire <i>Art L1242-10 et L6222-18</i>	Quel que soit le type de contrat (CDD ou CDI) le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le CP ; cette période d'essai répond au régime prévu par le code du travail selon le cas pour un CDD ou un CDI. <i>Art L1242-10</i>

TEMPS DE TRAVAIL	<p>La durée légale (35h/semaine) ou conventionnelle de travail s'applique aux apprentis qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA. <i>Art L3121-10</i></p> <p>Mineurs <18 ans : toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs s'applique aux mineurs en CP. <i>Art L3162-1, Art L3164-2-5-6-8, Art L3132-3 Art L6222-25, Art L6222-26</i></p>	<p>La durée légale du travail hebdomadaire est de 35h/semaine. Le temps en UFA est considéré comme un temps de travail.</p> <p>Mineurs <18 ans : toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs s'applique aux mineurs en CP. <i>Art L3162-1 Art 3164-2-5-6-8, Art 3163-1, Art 3132-3</i></p>
CONGES EXAMENS	<p>Pour la préparation directe des épreuves, tout apprenti à droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il donne droit au maintien du salaire et est situé dans le mois qui précède les épreuves <i>Art L6222-35</i></p>	<p>Le salarié en CP ne bénéficie pas des « 5 jours supplémentaires » dans le mois qui précède les épreuves.</p>
RUPTURE	<p>Les conditions de rupture sont différentes selon le moment auquel elle intervient. <i>Art L6222-18</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendant la période d'essai le contrat peut être rompu de façon unilatérale. • Après la période d'essai, il existe plusieurs situations dans lesquelles le contrat peut être rompu. 	<p>Le CP est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture de contrat de travail.</p> <p>Dans le cadre d'un CDD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendant la période d'essai le contrat peut être rompu de façon unilatérale. <p>Après la période d'essai : par accord mutuel entre les parties, pour faute grave, pour force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail, à l'initiative du salarié en cas de signature d'un CDI. <i>Art L1243-1, L1243-2</i></p>
EFFECTIF	<p>Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise. <i>Art L1111-3</i></p>	<p>Les bénéficiaires d'un CP ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise jusqu'au terme du CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI, sauf pour le risque accident du travail et maladie professionnelle.</p>
REMUNERATION	<p>Grille : voir site</p> <p>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC. Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de progression dans le cycle de formation.</p> <p>- Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus le salaire minimum est fixé à ... « 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel... » (<i>Art. D6222-26</i>)</p> <p>- Les apprentis de moins de 16 ans « bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les</p>	<p>Grille : voir site</p> <p>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le bénéficiaire d'un CP perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC. Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale ;</p> <p>Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac. Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.</p>

	<i>apprentis âgés de seize à dix-sept ans (Art. D6222-27)</i>	
EXONERATIONS	Depuis le 01/01/2019, le régime spécifique d'exonération de cotisations sociales est abrogé. Dès lors les entreprises bénéficieront de la réduction générale des cotisations sociales pour l'embauche d'un apprenti. Elle concerne les rémunérations n'excédant pas 1.6 SMIC. <i>Art L241-13 Code de Sécurité Sociale, D6325-1 à D6325-28 du Code du Travail</i>	
AIDES ENTREPRISES	<ul style="list-style-type: none"> • Le montant de l'aide unique est plafonné et diffère selon l'année d'exécution du contrat d'apprentissage prise en compte : <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année : 4125 € maximum - 2^{ème} année : 2000 € maximum - 3^{ème} année : 1200 € maximum • Aide à l'embauche d'une personne handicapée : dans la limite de 4000€ et sous certaines conditions. En savoir plus : www.agefiph.fr 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26 ans et + : maximum 2000€ en deux fois. • Aide de l'Etat : une prime de 2000€ est accordée pour toute embauche en CP d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. • Aide à l'embauche d'une personne handicapée : dans la limite de 4000€ et sous certaines conditions. En savoir plus : www.agefiph.fr
FINANCEMENT DE L'ALTERNANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Formation prise en charge par les OPCO indépendamment du montant que l'entreprise versera à l'URSAFF 	<ul style="list-style-type: none"> • Les dépenses de formation peuvent être prises en charge par les organismes paritaires collecteurs (OPCA) agréés. Seules les heures de présence des jeunes en cours sont prises en charge.