

Les contrats d'alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation permettent l'un comme l'autre de se voir délivrer un diplôme ou une qualification professionnelle. Le but de ce type de formation est d'être opérationnel rapidement dans la profession préparée. Ces contrats alternent entre formation théorique et pratique au sein d'une entreprise du secteur privé (dont les associations) ou une personne morale de droit public. Un point sur les caractéristiques et les différences entre ces deux types de contrats.

LES OBJECTIFS DU RECOURS A CES CONTRATS

Pour les deux types de contrats, le but est l'obtention de qualifications pour l'alternant avec, pour beaucoup de cas, une réponse à un besoin en compétences pour les structures d'accueil. Le contrat d'apprentissage prépare un diplôme ou un titre professionnelle inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) et déroule en **formation initiale**. Le contrat de professionnalisation prépare quant à lui une qualification et se déroule en **formation continue** et vient compléter une formation initiale antérieure.

LES SALAIRES CONCERNES PAR CES CONTRATS

| Contrat d'apprentissage | | | |
|--|--|--|--|
| Les personnes âgées de 16 à moins de 30 ans. | Les jeunes de 15 ans et 1 jour ayant achevé la classe de 3 ^{ème} ou qui auront 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours. | L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants : -L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu. -Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude physique et temporaire Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats. | Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants : -L'apprenti est reconnu travailleur handicapé -L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme -L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. |

| Contrat de professionnalisation | | |
|---|---|---|
| Les personnes âgées de 16 ans à moins de 26 ans. | Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, âgés de 26 ans et plus. | Le public dit « nouvelle chance » : <ul style="list-style-type: none">- Les jeunes 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.- Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.- Bénéficiaires du RSA¹, de l'ASS² ou de l'AAH³.- Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI). |

LES TYPES DE CONTRATS ET LA DUREE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut prendre la forme soit d'un CDI soit d'un CDD.

- **CDI** : le contrat débute par la période d'apprentissage et se poursuit en CDI à l'issue de la formation.
- **CDD** : on parle de *contrat à durée limitée* et celle-ci peut être comprise entre 6 mois et 3 ans.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

Le contrat d'apprentissage est établi à partir du formulaire [Cerfa n°10103](#). Ce document doit être transmis à l'OPCO dans les 5 jours qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

Durée du travail : il s'agit d'un contrat à temps plein. Des dérogations sont prévues pour les personnes en situation de handicap et pour les sportifs de haut niveau.

Le temps passé au centre de formation est pris en compte dans la durée du travail.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un CDI soit d'un CDD.

- **CDI** : le contrat débute par la période de professionnalisation et se poursuit en CDI à l'issue de la formation.

¹ Revenu de solidarité active.

² Allocation de solidarité spécifique.

³ Allocation adultes handicapés.

- **CDD** : le contrat peut être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Il est possible de rallonger la durée du CDD jusqu'à 24 mois par accord de branche et même jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques.

Le contrat de professionnalisation est établi à partir du formulaire [Cerfa 12434*03](#). Ce document doit être transmis à l'OPCO dans les 5 jours qui suivent le début du contrat de professionnalisation.

Durée du travail : le contrat de professionnalisation est conclu à temps plein en principe, ou temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

LA FORMATION

DUREE DE LA FORMATION

| Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation |
|---|--|
| La durée de la formation théorique doit être égale ou supérieure à 25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage. | La durée de la formation théorique doit être comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat. Elle ne peut pas être inférieure à 150 heures. Elle peut être supérieure si cette possibilité est prévue par accord de branche. |

MAITRE D'APPRENTISSAGE ET TUTEUR

- **Contrat d'apprentissage : maître d'apprentissage**

Le salarié en contrat d'apprentissage est obligatoirement encadré par un maître d'apprentissage. Il doit s'agir d'un salarié qualifié de la structure d'accueil ou l'employeur lui-même, qui doit être majeur et volontaire. Le maître d'apprentissage doit :

- o Soit être 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, et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins un an en rapport avec la qualification visée.
- o Soit d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

- **Contrat de professionnalisation : tuteur**

Le salarié en contrat de professionnalisation est obligatoirement encadré par un tuteur. De même que pour le contrat d'apprentissage, il doit s'agir d'un salarié qualifié de la structure d'accueil ou l'employeur lui-

même, qui doit être majeur et volontaire. Celui-ci doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

LA STRUCTURE D'ACCUEIL

Toutes les entreprises et associations du **secteur privé** peuvent accueillir un salarié en contrat d'apprentissage (y compris les structures non assujetties à la taxe d'apprentissage) ou contrat de professionnalisation.

Pour les contrats de professionnalisation, les salariés peuvent être également accueillis par des EPIC ou EPCC, ainsi que dans des structures de travail temporaire et des SIAE (structure d'insertion par l'activité économique).

PERIODE D'ESSAI ET PERIODE PROBATOIRE

| Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation |
|---|---|
| Il s'agit d'une période probatoire : elle n'est pas obligatoire. Si elle est mise en place, elle doit être d'une durée de 45 jours de travail effectif. Le contrat peut être rompu durant cette période. | La période d'essai n'est pas obligatoire. Dans le cas où elle est mise en place, elle doit respecter les règles de droit commun : - CDD (6 mois minimum) : 1 mois maximum. - CDI : 2 mois maximum pour les ouvriers/employés ; 3 mois maximum pour les agents de maîtrise/techniciens ; 4 mois pour les cadres. |

LE COUT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

LA REMUNERATION

- **Contrat d'apprentissage** : la rémunération brute du salarié minimale pour un salarié en contrat d'apprentissage est la suivante :

| | 16 à 17 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|------------------------------|--------------------------|---------------------------|--|--|
| 1^{ère} année | 27% du SMIC = 453,32€ | 43% du SMIC = 721,95€ | Le plus avantageux entre 53% du SMIC (= 889,84€) ou du SMC | Le plus avantageux entre 100% du SMIC (= 1678,95€) ou SMC |
| 2^{ème} année | 39% du SMIC = 654,79€ | 51% du SMIC = 856,26€ | Le plus avantageux entre 61% du SMIC (= 1024,16€) ou du SMC | |
| 3^{ème} année | 55% du SMIC = 923,42€ | 67% du SMIC = 1124,89€ | Le plus avantageux entre 78% du SMIC | |

| | | | | |
|--|--|--|---------------------------|--|
| | | | (= 1309,58€) ou du SMC | |
|--|--|--|---------------------------|--|

- **Contrat de professionnalisation** : la rémunération brute minimale d'un salarié en contrat de professionnalisation est la suivante :

| | Moins de 21 ans | De 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| Salaire de base | 55% du SMIC (= 923,42€) | 70% du SMIC (=1175,27€) | 100% du SMIC (= 1678,95€) ou 85% du |
| Salaire majoré | 65% du SMIC (=1091,32€) | 80% du SMIC (=1343,16€) | SMC sans être inférieur au SMIC |

LES COUTS

- **Exonérations** : les contrats d'apprentissage sont exonérés de cotisations sociales et patronales.
- **Allègements** : les cotisations patronales pour les contrats de professionnalisation sont allégées.
- L'employeur doit prévoir, pour les deux types de contrat, le coût de la visite auprès de la **médecine du travail** (d'un ordre de 140€).
- **Frais de déplacements** : l'employeur doit prendre en charge des frais de déplacements du salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour se rendre sur le lieu de travail, comme pour tout salarié de la structure.
 - ✓ *Le salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation a droit aux mêmes avantages et règles que les autres salariés.*
- Dans la majorité des cas, pour les contrats d'apprentissage, l'OPCO prend en charge intégralement le **coût de la formation**. Pour les contrats de professionnalisation, l'OPCO assure le financement de la formation.

Pour calculer le coût du recrutement d'un alternant, retrouvez le simulateur proposé par l'AFDAS : [afdas](http://afdas.fr).

LES AIDES

Afin de favoriser le développement de l'alternance, que ce soit par le biais du contrat d'apprentissage ou bien du contrat de professionnalisation, il existe différentes sortes d'aides.

| Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Aide exceptionnelle : 5.000€ pour les apprentis de moins de 18 ans et 8.000€ pour les apprentis de 18 ans et plus. - Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé : jusqu'à 3.000€ (pour les contrats dont la durée de travail est d'au moins 24h par semaine). - Aide mobili-jeune : 10 à 100€ par mois (jeunes de moins de 30 ans). - Aide à la fonction de maître d'apprentissage (1380 €) | <ul style="list-style-type: none"> - Aide exceptionnelle : 5.000€ pour les apprentis de moins de 18 ans et 8.000€ pour les apprentis de 18 ans et plus. - Aide de 1.000€ ou 2.000€ pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. - Aide de 2.000€ pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. - Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé : 1.000 à 4.000€. - Aide mobili-jeune : 10 à 100€ par mois (jeunes de moins de 30 ans). - Aide pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale (1380 €) |

LA RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat conclu avec un salarié en apprentissage ou en professionnalisation peut être rompu avant son terme, à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

| Avant la période probatoire de 45 jours | Après la période probatoire de 45 jours |
|---|--|
| <p>Au cours de la période probatoire, il est prévu la possibilité de rompre le contrat par écrit. Ce souhait peut émaner tant de l'employeur que de l'apprenti.</p> | <p>Les cas suivants peuvent donner lieu à rupture du contrat d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le commun accord de l'employeur et de l'apprenti. - La saisine d'un médiateur par l'apprenti. - L'apprenti obtient son diplôme avant le terme initialement prévu, s'il en informe son employeur 1 mois à l'avance. - En cas de faute grave de l'apprenti, d'incapacité, de force majeure ou d'exclusion définitive du CFA. |

Remise des documents de fin de contrat : certificat de travail ; attestation Pôle emploi ; solde de tout compte.

Bon à savoir. Le contrat d'apprentissage peut être suspendu, après avis de l'inspection du travail, en cas de : mise en danger de l'apprenti ; non-conformité des installations ; discrimination ; harcèlement moral ou sexuel.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

| Contrat de professionnalisation CDD | Contrat de professionnalisation CDI |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
|-------------------------------------|-------------------------------------|

| | |
|--|---|
| <p>Le contrat peut être rompu selon les <u>règles classiques du CDD</u>, autrement dit dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- Commun accord du salarié et de l'employeur- Embauche du salarié en CDI- Faute grave- Force majeure- Inaptitude constatée par la médecine du travail <p>Pas de versement de l'indemnité de précarité</p> | <p>Le contrat peut être rompu selon les <u>règles classiques du CDI</u>, autrement dit :</p> <ul style="list-style-type: none">- Licenciement- Démission- Rupture conventionnelle |
|--|---|

LES CONGES

| Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Congés payés : 5 semaines de congés payés par an.- Jours de congés pour examen : 5 jours ouvrables avec maintien de salaire. 5 jours ouvrables complémentaires pour les moins de 21 ans, mais sans paiement d'une indemnité de congés payés.- Congés maternité ou paternité- Congés spécifiques : PACS, mariage, décès d'un membre de la famille.- Journée d'appel de préparation à la défense : pas de perte de salaire. | <ul style="list-style-type: none">- Congés payés : 5 semaines de congés payés par an.- Jours de congés pour examen : 5 jours ouvrables non rémunérés pour chaque période de 60 jours ouvrables travaillés.- Congés maternité ou paternité- Congés spécifiques : PACS, mariage, décès d'un membre de la famille, maladie ou handicap de l'enfant, maladie grave d'un proche.- Congés avec condition d'ancienneté : congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise. |

POUR ALLER PLUS LOIN

Contactez un conseiller

06 03 29 40 90

conseils-francilien@profession-sport-loisirs.fr



PROFESSION SPORT ET LOISIRS

15-27, rue Moussorgski – Igor 2 – 75018 Paris

06 03 29 40 90 – conseils-francilien@profession-sport-loisirs.fr – <https://infoasso.fr>

