

Fiche pratique

CONTRAT DE PROFESIONNALISATION ET APPRENTISSAGE : QUELLES DIFFERENCES ?

MAJ 04/03/2025

L'embauche en alternance permet à l'employeur de bénéficier dans certains cas d'une exonération de cotisations sociales.

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux types de contrats en alternance qui poursuivent le même objectif mais qui ont des conditions d'applications différentes.



	Le contrat de professionnalisation	Le contrat d'apprentissage
Définition	Formation théorique dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise. Obligation de désigner dans l'entreprise un tuteur ou maître d'apprentissage , chargé d'accompagner le salarié.	
Pour qui ?	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 25 ans ; - Demandeur d'emploi âgés de 26 ans et plus ; - Bénéficiaires de la prime d'activité, de l'ASS, de l'AAH, CUI. 	Jeunes de 16 à 25 ans , parfois 15 ans <i>Des dérogations existent, avant 16 ans et après 25 ans, pour :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>les personnes reconnues travailleur handicapé</i> - <i>pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise.</i>
Objectifs	Permet d'obtenir une qualification : <ul style="list-style-type: none"> - Enregistrée au RNCP (diplôme ou titre) ; - Ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; - Ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP). Formation théorique : en organisme de formation	Permet d'obtenir une qualification enregistrée au RNCP (diplôme ou titre) Formation théorique : en CFA

<p>Durée</p>	<p>CDD ou CDI</p> <p>Formation de 6 à 12 mois (24mois sous certaines conditions)</p> <p>Durée de la formation au minimum de 70h réparties sur 12 mois maximum.</p> <p>Formulaire cerfa n°12434*02</p>	<p>CDD ou CDI</p> <p>Formation de 1 à 3 ans selon le diplôme préparé.</p> <p>Durée de la formation au minimum de 400h en moyenne par année de formation.</p> <p>Formulaire cerfa n°10103*06</p>
<p>Rémunération</p>	<p>Varie selon l'âge et le niveau de formation du salarié :</p> <p>*voir Annexe 1</p>	<p>Varie selon l'âge et l'année du contrat :</p> <p>*voir Annexe 2</p>
<p>Fin anticipée du contrat</p>	<p>Les mêmes règles que pour les contrats classiques s'appliquent.</p> <p>Différence : pas de prime de précarité à payer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unilatéralement par l'une ou l'autre des parties, pendant la période d'essai. - En cas de CDD : <ul style="list-style-type: none"> • Commun accord, • Faute grave, • Embauche sous CDI, • Force majeure. - En cas de CDI : <ul style="list-style-type: none"> • démission, • rupture conventionnelle, • licenciement (motif personnel ou motif économique). 	<p><u>Contrat conclu avant 2019 : résiliation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Unilatéralement par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise. - D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti. - Par décision du conseil des prud'hommes pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude. - Ou si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement (doit informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance) <p><u>Contrat conclu en 2019 : résiliation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Unilatéralement par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise. - D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti. - A l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur. Information à l'employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur. - Pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion

		<p>définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ou si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.
Statut et droits du salarié alternant	<ul style="list-style-type: none"> - Statut de salarié : bénéficie d'une égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise (<i>sauf mention expresse contraire dans la CCN, par exemple apprentis exclus de la prime d'ancienneté dans la CCN métallurgie</i>) - Mêmes avantages « sociaux » : doivent avoir droit aux tickets restaurant, chèques cadeaux, prise en charge prime transport, intéressement ... - Représentation du personnel : dès lors que l'alternant remplit les conditions d'âge et ancienneté minimum, il peut voter aux élections et / ou être candidat 	
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Exonération de cotisations patronales pour les assurances sociales et les allocations familiales (<i>si salarié âgé de plus de 45 ans</i>) - Mais soumis à taxe sur salaires - Prime de 2000 euros versée par Pôle emploi pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi - Prime de 2000 euros versée par l'Etat si demandeur d'emploi âgé de plus de 45 ans - Diverses aides et exonérations pour les alternants handicapés, les personnes de plus de 26 ans, et pour certains groupements d'employeurs (GEIQ) - Pris en compte dans l'effectif : NON 	<ul style="list-style-type: none"> - Exonération totale des cotisations sociales, si le salaire de l'apprenti ne dépasse pas 50% du SMIC à compter du 01/03/2025 (79% avant) - Exonéré de taxe sur salaire et de CSGCRDS si le salaire de l'apprenti ne dépasse pas 50% du SMIC à compter du 01/03/2025 (exonération totale avant) - Une prime à l'apprentissage dont le montant varie selon les années de contrats - Des aides diverses pour l'accueil d'apprentis handicapés, et des déductions fiscales selon les cas... - Pris en compte dans l'effectif : NON
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Embauche : Les contrats doivent être signés par l'employeur et le salarié. Ils sont ensuite à envoyer à l'OPCO, qui accompagne l'employeur dans ces démarches - Modification : Un avenant au contrat est nécessaire, qui devra être enregistré dans les mêmes conditions que le contrat initial - Rupture : Information de l'employeur, en RAR, auprès du CFA puis de la CCI (qui transmet directement l'information à l'Urssaf et à la Direccte) 	<ul style="list-style-type: none"> - Embauche : Les contrats doivent être signés par l'employeur et le salarié, puis ils doivent être enregistrés par la chambre de commerce, la chambre des métiers, ou la chambre d'agriculture (selon le secteur de l'entreprise) - Modification : Un avenant au contrat est nécessaire, qui devra être enregistré dans les mêmes conditions que le contrat initial - Rupture : L'employeur doit informer en RAR, dans les 30 jours, à la fois l'OPCO, la Direccte et l'Urssaf

*ANNEXE 1 = Rémunération légale du contrat de professionnalisation

Age	Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation	
	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel bac et plus, ou diplôme enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins 100% du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins 100% du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, sa rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1er jour du mois suivant

Mais : Le fait de dépasser les 26 ans en cours de contrat pro ne modifie pas le salaire !

*ANNEXE 2 = Rémunération légale du contrat d'apprentissage

Nouveau barème de rémunération des apprentis (en % du SMIC et pour 35h) pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019. Barème selon l'année de formation de l'apprenti et son âge

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Jusqu'à 17 ans	27 % 486.49 €	39 % 702.70 €	55 % 990.99 €
De 18 à 20 ans	43 % 774.77 €	51 % 918.92 €	67 % 1207.21 €
De 21 à 25 ans	53 % (1) 954.95 €	61 % (1) 1099.10 €	78 % (1) 1405.40€
26 ans et plus	100 % du SMIC (1) soit 1 801.80€		

(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du **1er jour du mois suivant la date d'anniversaire** de l'apprenti

Ancien barème de rémunération apprentis (% du SMIC) pour les contrats conclus avant 2019
Barème selon l'année de formation de l'apprenti et son âge

	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année
Moins de 18 ans	25 % du SMIC	37 % du SMIC	53 % du SMIC
18 à 20 ans	41 % du SMIC	49 % du SMIC	65 % du SMIC
21 ans et plus	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC
travailleurs handicapés de plus de 26 ans	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC