

LE CONTRAT D'ALTERNANCE : QUELLE DIFFÉRENCE ENTRE APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION ?

L'alternance est accessible sous deux types de contrats : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation** qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétences du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique à l'Université ou à l'école. Le terme **alternant** désigne donc aussi bien les étudiants en contrat d'apprentissage (les apprentis) que les étudiants en contrat de professionnalisation.



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PUBLIC CONCERNÉ

Les jeunes de 16 à 29 ans en formation initiale et les personnes en situation de handicap sans limite d'âge.

RÉMUNÉRATION DE L'ALTERNANT (minimum légal en vigueur)

SITUATION	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic ou Smc*	
2 ^{ème} année	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic ou Smc*	100% du Smic ou Smc*
3 ^{ème} année	55% du Smic	67% du Smic	78% du Smic ou Smc*	

Smic 1^{er} Janvier 2020 : 1539,42€. * Salaire le plus élevé entre le % du Smic et le % du Salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

ENTREPRISES CONCERNÉES

Toutes les entreprises et organisations des secteurs PRIVÉ et PUBLIC.

AIDES

Plan de relance de l'apprentissage : jusqu'à 8000€ pour l'embauche d'un apprenti jusqu'à Bac+ 5

AIDE AU RECRUTEMENT :

Une prime allant de 5000€ pour les mineurs à 8000€ pour les apprentis majeurs du CAP jusqu'au niveau Master et Ingénieurs (Bac +5). L'apprenti représente donc un coût très peu élevé pour les entreprises. Cette aide mise en place à partir du 1^{er} Juillet 2020 jusqu'au 28 Février 2021 sera sans conditions pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les entreprises de + de 250 salariés, cette aide est conditionnée au respect d'un minimum de 5 % d'alternants dans les effectifs de l'entreprise.

À noter également que l'aide est aussi étendue au contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus.

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PRIVÉ)

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, des allocations familiales, d'accidents du travail, de Fnal et de solidarité autonomie (CSA). Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent.

En ce qui concerne les charges salariales, l'apprenti est toujours exonéré des cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC. Pour toute somme perçue au delà de 79% du SMIC les charges salariales sont appliquées.

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PUBLIC)

Rien ne change, il n'y a pas de charge pour le secteur public (hormis pour une partie de l'assurance chômage), voir www.travail.gouv.fr

AVANTAGES DIVERS

Non comptabilisation de l'alternant dans l'effectif de l'entreprise. Pas de prime de précarité (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective).

AIDES HANDICAP

Pour tout recrutement d'un apprenti en situation de handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, RQTH) de nombreuses aides sont proposées. Vous pouvez consulter notre référente handicap, Céline Grimaud : 04 91 14 04 57 - celine.grimaud@cfa-epure.com voir aussi notre site : www.cfa-epure.com.

FINANCEMENT

- Financement au contrat (forfait)
- Coût contrat fixé par la formation et le CFA
- Facturation au contrat

Prise en charge par les OPCO (OPérateurs de COmpétences) pour les entreprises privées selon les dispositions prévues par les conventions collectives, les accords de branches et validée par l'organisme France compétences. Le CNFPT prend en charge 50% pour les collectivités territoriales (Loi n° 84-53 du 26/01/1984).



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

PUBLIC CONCERNÉ

Tout public (y compris les demandeurs d'emploi) de tout âge et les personnes en situation de handicap.

RÉMUNÉRATION DE L'ALTERNANT (minimum légal en vigueur)

ÂGE de l'alternant	Titulaire d'un BAC général (S,ES et L)	Titulaire du BAC technologique ou professionnel ou ensemble des diplômes de l'Enseignement Supérieur
Moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
21 à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC
26 ans et +	Rémunération égale à 85% du Salaire Minimum Convention de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC	

ENTREPRISES CONCERNÉES

Uniquement les entreprises du secteur PRIVÉ.

AIDES

Le plan de relance de l'apprentissage est également étendu aux alternants en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus.

AIDES POSSIBLES selon l'âge de l'alternant

Moins de 26 ans	De 26 à 44 ans	45 ans et plus
●	●	●

Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accidents de travail jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC.

Réduction "Fillon" Les salariés versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent.

Une aide forfaitaire à l'embauche (AFE) du Pôle Emploi est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDD ou CDI. L'aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200€/mois dans la limite de 2000€ par contrat. Une convention spécifique est conclue entre l'employeur et de la Pôle Emploi. Voir conditions sur le site : www.pole-emploi.fr

Une dispense d'indemnité de fin de contrat est accordée.

Non comptabilisation dans l'effectif de l'entreprise

●	●	●
---	---	---

Pas de prime de précarité
Sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective.

●	●	●
---	---	---

FINANCEMENT

- Financement à l'heure
- Coût horaire fixé par la formation et le CFA (Coût = volume horaire X coût horaire)
- Facturation à l'heure

Prise en charge par les OPCO (OPérateurs de COmpétences) selon les dispositions prévues par les conventions collectives, les accords de branches et validée par l'organisme France compétences.