



Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ?

Désormais, l'INES prépare aux diplômes de la filière des métiers de l'expertise comptable en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Dans les deux cas, l'INES peut présenter des candidats sélectionnés, aux entreprises en cours de recrutement et leur proposer de constituer le dossier administratif correspondant.

Les points communs

- Contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée
- Réduction générale des charges patronales
- Principe de gratuité pour le bénéficiaire
- Non prise en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires, exception faite de celles relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Les rémunérations

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
La rémunération est calculée en % du SMIC en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat . Pour les plus de 26 ans : 100 %	La rémunération est calculée en % du SMIC* fonction de l'âge et du niveau d'études du candidat
1 ^{ère} année : entre 27 % et 53 %*	Moins de 21 ans : entre 55 % et 65 %
2 ^{ème} année : entre 39 % et 61 %*	21 – 25 ans : entre 70 % et 80 %
3 ^{ème} année : entre 55 % et 78 %*	Plus de 26 ans : 100 %
Exonération des cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC, de la CSG et de la CRDS.	Pas d'exonération des cotisations salariales, de la CSG ou de la CRDS.

**Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables. En contrat d'apprentissage, pour les plus de 21 ans seulement.*

Les différences

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
La durée	De 6 mois à 3 ans, en fonction de la qualification préparée.	Entre 6 et 12 mois. Le contrat peut être prolongé jusqu'à 24 mois lorsque la qualification visée l'exige (DCG – DSCG par exemple)
Profil du candidat	Jeunes de 16 à 29 ans révolus Dérogations possibles : - nouveau contrat pour une qualification supérieure - nouveau contrat suite à une rupture	Jeunes de 16 à 25 ans révolus ou demandeurs d'emploi de plus de 26 ans
Période d'essai	45 jours. Non renouvelable.	30 jours. Non renouvelable.
Entrée en formation	Dans les 3 mois qui suivent ou précèdent la date de début du contrat	Dans les 2 mois qui suivent la date de début du contrat.
Durée de la formation	Ne peut être inférieure à 25 % de la durée du contrat	Entre 15 % et 25 % de la durée du contrat
Financement de la formation	Par l'OPCO, sur la base du coût contrat publié par France Compétences Aucun frais de formation à la charge de l'entreprise (sauf exception)	Par l'OPCO, en fonction des critères de priorité définis par la branche professionnelle. Si une partie n'est pas financée par l'OPCO, elle est à la charge de l'entreprise.
Aide à l'embauche	Pour un niveau du diplôme préparé inférieur ou égal au baccalauréat, pour les entreprises de moins de 250 salariés	Pour un demandeur d'emploi de 26 ans et plus.
Congé examen	Congé supplémentaire de 5 jours, avec maintien du salaire, dans le mois qui précède l'examen.	Pas de congé supplémentaire.
Impôt sur le revenu	Exonération de l'impôt sur le revenu pour les rémunérations inférieures ou égales au SMIC.	Pas d'exonération spécifique.

N.B : Il est possible de suspendre un CDI pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur.

