

Une carte nationale des métiers est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Durée

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification prévue au contrat.

Cette durée est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés et peut varier entre 6 mois au minimum et 3 ans au maximum.

La durée du contrat d'apprentissage peut tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences déjà acquises. Dans ce cas, la durée peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation.

La durée de la formation est fixée par une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti.

Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

À savoir : la formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Le Contrat d'Apprentissage

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)



Vérifié le 2 février 2022

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Contrat conclu depuis avril 2020

Qui peut être apprenti ?

Âge

L'âge minimum est de 16 ans.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3ème.

L'âge maximum est de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) 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
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu 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 (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)
- 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. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Il peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum ou à durée indéterminée (CDI).

Lorsqu'il s'agit d'un CDI, il débute par une période d'apprentissage.

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

La date de début d'exécution du contrat fixe le point de départ de celui-ci.

Il comporte des mentions obligatoires, notamment :

- Nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise)
 - Effectif de l'entreprise
 - Diplôme ou titre préparé par l'apprenti
 - Salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage
 - Nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage
 - Attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle
 - Conditions de déduction des avantages en nature
- Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal: Personne désignée par la loi pour représenter et défendre les intérêts d'une autre personne, qu'elle soit physique (par exemple, un enfant mineur représenté par son père ou par sa mère) ou morale (par exemple, une société représentée par son dirigeant), si l'apprenti est mineur).

Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé

par l'employeur.

Si l'employeur est un ascendant de l'apprenti mineur, une déclaration peut remplacer le contrat.

Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences .

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

Revenir au sommaire de cette partie

La transmission par voie dématérialisée à l'opérateur de compétences ou la Dreets peut se faire par document numérisé (scan par exemple).

Formation

Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à son représentant légal lors de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit entrer en formation dans les 3 mois qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

Maître d'apprentissage diplômé ou titré

Le maître d'apprentissage doit avoir un diplôme ou un titre professionnel du même domaine que celui préparé par l'apprenti. Il doit justifier d'1 an de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Une convention collective ou un accord de branche peut prévoir des dispositions différentes.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer normalement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Une entreprise ou un établissement peut accueillir maximum 2 apprentis et 1 redoublant par maître d'apprentissage.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut accorder des dérogations à ce plafond.

L'employeur et son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage.

À savoir : plusieurs maîtres d'apprentissage peuvent exercer leurs fonctions au sein de l'entreprise. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné parmi l'équipe tutorale. Il assure la coordination et la liaison avec le CFA.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Réorientation de l'apprenti au cours de la formation

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel peut, à la fin de sa 1^{ère} année, écourter sa formation. Il peut se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou brevet professionnel agricole (BPA).

Lorsque le nouveau diplôme préparé est du même domaine professionnel que le bac professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'1 an.

Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Maître d'apprentissage sans diplôme ou titre

Le maître d'apprentissage doit justifier de 2 années de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Une convention collective ou un accord de branche peut prévoir des dispositions différentes.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer normalement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Une entreprise ou un établissement peut accueillir maximum 2 apprentis et 1 redoublant par maître d'apprentissage.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut accorder des dérogations à ce plafond.

L'employeur et son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage.

À savoir : plusieurs maîtres d'apprentissage peuvent exercer leurs fonctions au sein de l'entreprise. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné parmi l'équipe tutorale. Il assure la coordination et la

liaison avec le CFA.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Réorientation de l'apprenti au cours de la formation

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel peut, à la fin de sa 1^{ère} année, écourter sa formation. Il peut se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou brevet professionnel agricole (BPA).

Lorsque le nouveau diplôme préparé est du même domaine professionnel que le bac professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'1 an.

Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Temps de travail

Apprenti majeur

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Apprenti mineur

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 35 heures de travail par semaine
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

À savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Rémunération

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Voir Tableau 1

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2ème année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent

être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

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.

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Avec le même employeur

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 267 €). La part

de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.

Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS ainsi que de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Avec un employeur différent

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 267 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.

Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS ainsi que de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Congés

Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables non travaillés dans l'entreprise par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés maternité et paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Congés spécifiques

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- Mariage ou Pacs
- Décès d'un membre de la famille

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Exécution du contrat à l'étranger

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas dépasser 1 an. Dans ce cas, la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de 6 mois.

Exécution du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou le CFA est seul responsable des conditions d'exécution du travail.

L'apprenti est soumis aux règles du pays d'accueil en ce qui concerne notamment les points suivants :

- Santé et la sécurité au travail
- Rémunération
- Durée du travail
- Repos hebdomadaire

- Jours fériés
- Couverture sociale

Mobilité dans l'Union européenne

L'apprenti relève de la sécurité sociale du pays d'accueil.

Lorsqu'il n'a pas le statut de salarié dans le pays d'accueil, l'apprenti bénéficie de la couverture accidents du travail-maladies professionnelles au même titre que les étudiants.

Conclusion d'une convention

Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le CFA en France et, éventuellement, le CFA à l'étranger.

Cette convention peut prévoir les dispositions suivantes :

- Modes d'accès à la protection sociale
 - Durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés
 - Dispositions en matière de santé et sécurité
- Informations sur les assurances en responsabilité civile et professionnelle

Hors Union européenne

La couverture sociale de l'apprenti dépend de la réglementation sociale du pays d'accueil ou des dispositions de la convention bilatérale de sécurité sociale conclue avec ce pays.

Conclusion d'une convention

Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le CFA en France et, éventuellement, le CFA à l'étranger.

Cette convention peut prévoir les dispositions suivantes :

- Modes d'accès à la protection sociale
 - Durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés
 - Dispositions en matière de santé et sécurité
- Informations sur les assurances en responsabilité civile et professionnelle

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions. Exemple : versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

À noter : les droits de l'apprenti relatifs à l'assurance retraite sont toutefois réduits.

Fin, suspension ou prolongation du contrat

Fin anticipée

Dans les 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

À savoir : en cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Suspension

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) peut, après enquête de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur et l'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la DDETS ou DDETS-PP refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).

La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.

La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Après 45 jours

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe

ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.

- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance

- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.

A savoir : en cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Suspension

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) peut, après enquête de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la DDETS ou DDETS-PP refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.
- Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Textes de loi et références

Code du travail : articles L6221-1 à L6221-2
Définition et régime du contrat d'apprentissage

Code du travail : articles L6222-1 à L6222-3
Conditions d'âge de l'apprenti

Code du travail : articles L6222-4 à L6222-6
Conclusion du contrat d'apprentissage

Code du travail : articles L6222-7 à L6222-14
Durée du contrat (L6222-7)

Code du travail : articles L6222-15 à L6222-17
Succession de contrats d'apprentissage

Code du travail : articles L6222-18 à L6222-22

Rupture du contrat d'apprentissage

Code du travail : article L6222-22-1

Contrat d'apprentissage préparant au bac professionnel

Code du travail : articles L6222-24 à L6222-26

Durée de travail en apprentissage (conditions, exceptions)

Code du travail : articles L6222-27 à L6222-29

Salaire minimum

Code du travail : articles L6222-34 à L6222-36

Présentation et préparation aux examens

Code du travail : articles L6222-42 à L6222-44

Mobilité internationale et européenne des apprentis

Code du travail : articles R6222-21 à R6222-23

Rupture du contrat d'apprentissage

Code du travail : article R3162-1

Secteurs dérogatoires à la durée du travail des jeunes travailleurs

Code du travail : articles D6222-26 à D6222-33

Salaire minimum : taux de référence par rapport au Smic

Code du travail : articles R6222-66 à R6222-69

Mobilité dans ou hors de l'Union européenne

Code du travail : articles L6243-2 à L6243-3

Cotisations et exonérations

Code du travail : article D6243-5

Exonération de charges sociales

Code du travail : articles L6225-4 à L6225-7

Suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage et interdiction de recrutement

Code du travail : article L6226-1

Entreprises de travail temporaire

Code du travail : article D6222-1

Dérogations à la limite d'âge de l'apprenti

Code du travail : articles R6222-2 à R6222-5

Conclusion du contrat d'apprentissage (nombre d'exemplaires, fixation du salaire, etc.)

Code du travail : articles R6222-6 à R6222-10

Convention relative à la durée du contrat

Code du travail : articles R4624-10 à R4624-15

Examen d'embauche par la médecine du travail

Code du travail : articles L6223-5 à L6223-8-1

Maître d'apprentissage

Code du travail : articles R6223-22 à R6223-24

Maître d'apprentissage

Code du travail : articles D4153-15 à D4153-37

Travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans

Code du travail : articles R4624-17 à R4624-21

Surveillance médicale renforcée pour les mineurs

Code du travail : article R6225-9

Suspension sur proposition de l'inspecteur du travail

Code du travail : article R6226-5 à R6226-6

Maître d'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire

Code du travail : article L6211-2

Formation à distance

Code du travail : articles L6231-1 à L6231-7

Suivi de la formation à distance

Code du travail : articles R6232-1 à R6232-3

Organisation de l'apprentissage

Code du travail : articles D6224-1 à D6224-8

Dépôt du contrat dans le secteur privé

Code du travail : articles D6275-1 à D6275-5

Dépôt du contrat dans le secteur public non industriel et commercial

Code du travail : article L3164-9

Congés annuels salarié âgé de moins de 21 ans

Code du travail : articles L6243-1 à L6243-1-2

Prime à l'apprentissage

Code du travail : articles D6243-1 à D6243-4

Indemnité compensatrice forfaitaire

Arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité n'excédant pas 4 semaines

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité

Arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage

Tableau 1 Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% du Smic, soit 432,84 €	43% du Smic, soit 689,34 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 849,65 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 603,12 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème année	39% du Smic, soit 625,22 €	51% du Smic, soit 817,59 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 977,90 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 603,12 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3ème année	55% du Smic, soit 881,71 €	67% du Smic, soit 1 074,09 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 250,43 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 603,12 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage