

SPECIAL RENTREE 2020 : Focus Apprentissage

Les questions que vous vous posez sur le contrat d'apprentissage

Aides financières

Quelle sont les modalités de l'aide exceptionnelle de l'État à l'embauche des apprentis ?

Le plan de relance de l'apprentissage décidé par le gouvernement prévoit une aide à l'embauche d'apprentis exceptionnelle qui sera mise en place du 1er juillet 2020 au 28 février 2021.

D'un montant de 5 000 euros pour les apprentis mineurs et de 8 000 euros pour les majeurs, cette aide est valable pour toutes les embauches d'apprentis préparant un diplôme allant du CAP au master (bac+5), selon la Loi de Finances Rectificative définitivement adoptée par le Parlement le 23 juillet 2020.

Elle se substitue à l'aide unique à l'apprentissage pour la première année des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. À l'issue de la première année les entreprises bénéficieront de l'aide unique à laquelle elles étaient éligibles jusqu'à la fin du contrat ([en savoir plus sur l'aide unique](#)).

Comme l'aide unique existante, le déclenchement du versement de cette aide exceptionnelle sera conditionné au dépôt du contrat d'apprentissage.

Cette aide est sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés contrairement aux entreprises de plus de 250 salariés qui sont soumises au respect du quota légal de 5 % d'alternants dans l'effectif.

Par ailleurs, les contrats de professionnalisation sont inscrits dans le dispositif d'aide exceptionnelle.

Les modalités de mise en place de l'aide seront précisées par décrets.

Dépôt du contrat d'apprentissage

Quelle est la procédure de dépôt des contrats d'apprentissage, dans le secteur privé ?

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences (OPCO) dont il relève.

Celui-ci procède au dépôt du contrat auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.

L'employeur doit joindre au contrat la convention de formation, ou annexe pédagogique et financière pour un centre de formation interne à l'entreprise et le cas échéant, la convention tripartite réduisant ou allongeant la durée du contrat.

Ces pièces / données peuvent être transmises sous forme dématérialisée.

A réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- Éligibilité des formations à l'apprentissage (art. L. 6211-1 du Code du travail)
- Âge de l'apprenti (art. L. 622-1 à L. 6222-3 du Code du travail)
- Qualité et âge du maître d'apprentissage
- Rémunération réglementaire de l'apprenti (art. D. 622-26 du Code du travail).

L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents mentionnés ci-dessus.

Le silence gardé par l'OPCO pendant 20 jours après réception du dossier complet vaut décision implicite de rejet.

Si l'OPCO sait qu'il dépassera le délai d'instruction de 20 jours, celui-ci doit informer l'employeur et le CFA concerné avant la fin dudit délai, afin de leur indiquer que l'instruction se poursuit. En effet, une décision explicite d'acceptation, même postérieure, annule une décision implicite de rejet (les dispositions législatives et réglementaires devraient être revues pour que le dépassement du délai d'instruction de 20 jours ait valeur d'acceptation).

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt initial.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'OPCO, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle.

Articles R. 6224-1 et suivants du Code du travail

Rémunération, règles générales

Quelle rémunération appliquer aux apprentis du BTP ?

Les rémunérations applicables aux apprentis du BTP sont régies par l'accord du 8 février 2005, sauf dispositions plus favorables.

Le décret du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis, pris en application de la loi Avenir professionnel, a apporté des modifications quant à

la rémunération légale des apprentis pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, et ce, afin de tenir compte du relèvement de l'âge maximal d'entrée en apprentissage.

Ce décret n'emporte que peu de modifications quant à la rémunération applicable aux apprentis du secteur du BTP. Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, le minimum conventionnel applicable aux apprentis du BTP âgés de 16 à 25 ans reste le même (dans la mesure où les dispositions de l'accord du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP demeurent plus favorables). **Quant aux apprentis de 26 ans et plus, ils toucheront 100% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable.**

Année d'apprentissage	Rémunération BTP			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
	% du SMIC		% du SMIC ou minimum conventionnel si plus favorable*	% du SMIC ou minimum conventionnel si plus favorable*
1ère année	40%	50%	55%	100%
2ème année	50%	60%	65%	
3ème année	60%	70%	80%	

*Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable.

Quand revaloriser le salaire d'un apprenti qui passe d'une tranche d'âge à une autre ?

Lors du passage d'une tranche d'âge à une autre, les majorations de salaire prennent effet à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans ou 26 ans. Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur au Smic.

Exemple : si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 25 % à 41 % du Smic à compter du 1er juin.

Le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années d'apprentissage.

Quand doit-on appliquer la majoration des 15 points sur le salaire de l'apprenti ?

La rémunération de l'apprenti est majorée de 15 points si les trois conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- le contrat est conclu afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu,
- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme précédemment obtenu.

Ces mesures s'appliquent à tout contrat qui remplit ces 3 conditions, quel que soit le type de formation visée (formation en rapport direct, mention complémentaire, certificat de spécialisation...).

Les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont aussi concernés par cette majoration.

La majoration ne s'applique que sur la rémunération réglementaire.

Année d'apprentissage	Rémunération légale			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27%	41%	53%	100%
2ème année	39%	51%	61%	
3ème année	55%	67%	78%	

Exemples :

– Un jeune qui fait un nouveau CAP en 1 an maximum (CAP B) en rapport direct avec un premier CAP (CAP A, dont la rémunération de la dernière année d'exécution était de 39 % du Smic) percevrait pendant sa nouvelle formation en CAP (CAP B), un salaire équivalent au dernier salaire perçu lors de son précédent contrat (39 % du Smic) +15 points, soit 54 % du Smic.

– Un jeune finit son précédent contrat à 39 % du Smic. Il conclut un nouveau contrat répondant aux 3 conditions cumulatives précédentes. Son nouvel employeur applique une convention collective prévoyant 50 % du Smic pour une première année contractuelle. La rémunération appliquée sera la rémunération réglementaire (39 + 15, soit 54 % du Smic), car plus favorable que la rémunération conventionnelle (50 % du Smic). Dans ce second exemple, si la rémunération conventionnelle avait été supérieur à la rémunération réglementaire, c'est bien la réglementation conventionnelle qui aurait été appliquée. La rémunération la plus favorable à l'apprenti est appliquée.

Durée du contrat d'apprentissage et de la formation

Que se passe-t-il si l'apprenti n'a pas signé de contrat d'apprentissage après 3 mois de présence en CFA ?

Dans la prolongation de la loi « Avenir Professionnel » qui prévoit que la période qu'un jeune peut passer en CFA dans l'attente de signer un contrat d'apprentissage est de 3 mois, le plan de relance de l'apprentissage annoncé par le gouvernement porte temporairement cette période de 3 mois à 6 mois.

Cette mesure bénéficiera à tous les jeunes qui entreront en CFA le 31 décembre 2020 au plus tard. Ils auront alors jusqu'au 30 juin 2021 pour trouver un employeur. Durant cette période, le CFA est financé pour assurer son accueil.

Une mise à jour viendra compléter cette réponse dès que les textes d'application de cette mesure seront publiés.

[Art. L6222-12 du Code du travail](#)

Dans quel cas la durée du contrat peut être différente de celle du cycle de formation ?

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée est alors fixée en fonction :

- du niveau initial de compétences de l'apprenti ;
- ou des compétences acquises, le cas échéant :
 - Lors d'une mobilité à l'étranger ;
 - Lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle ;
 - Lors d'un service civique ;
 - Lors d'un volontariat militaire ;
 - Ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée, sans pouvoir être inférieure à six mois ou supérieure à trois ans, après évaluation par le CFA du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises.

En cas de suspension du contrat ou de la période d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, leur durée peut être prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

La durée est fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. Dans le cadre d'un CFA interne à l'entreprise, la convention est signée par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Le modèle de la convention sera fixé par arrêté.

Cette convention n'est pas requise :

- si l'apprenti est une personne handicapée ou un sportif de haut niveau ;
- en cas de prolongation de la durée à la suite d'un échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ;
- en cas de réduction de cette durée dans le cadre d'un cycle de formation débuté sans employeur.

[Art. L6222-7-1 du Code du travail](#)

[Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 \(JO du 22.8.19\), art. 1](#)

[Art. R6222-6 à R6222-10 du Code du travail](#)

[Décret n° 2020-372 du 30.3.20 \(JO du 31.3.20\)](#)

Quel modèle pour la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat ?

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise qu'un arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle détermine le modèle de la convention tripartite prévue au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1.

Pour information, cet arrêté avait déjà été annoncé dans un récent « *questions-réponses* » portant sur la mise en œuvre de la réforme dans les CFA. Ce même [« questions-réponse »](#) (page 15) précise les mentions obligatoires que doit contenir la convention tripartite :

- Les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise
- Les nom et prénoms de l'apprenti
- La dénomination du centre de formation d'apprenti
- Le diplôme ou le titre préparés par l'apprenti
- L'aménagement de durée proposé et la justification.

[Article R6222-7 du Code du travail modifié](#)

[Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#)

Apprenti en baccalauréat professionnel

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année.

Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspondante est signé entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur.

[Art. L6222-22-1 du Code du travail](#)

[Loi n° 2018-771 du 5.9.18 \(JO du 6.9.18\), art. 11](#)

[Art. R6222-16-1 du Code du travail](#)

[Décret n° 2014-1031 du 10.9.14 \(JO du 12.9.14\), art. 2](#)

L'avenant est déposé dans des conditions identiques au dépôt du contrat.

[Art. D6224-4 du Code du travail](#)

[Décret n° 2019-1489 du 27.12.19 \(JO du 29.12.19\), art. 1](#)

Durée du contrat d'apprentissage et rémunération

Quelle rémunération en cas de réduction d'un an du contrat d'apprentissage ?

La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite d'un an pour les personnes qui ont bénéficié d'une formation pendant un an au moins à temps complet.

Ces apprentis sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Leur rémunération doit donc être au moins égale à celle afférente à une deuxième année d'apprentissage.

[Art. R6222-16 et s. du Code du travail](#)

[Art. R6222-18 du Code du travail](#)

Apprentis déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur

Les apprentis, déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'ils souhaitent préparer, sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant effectué une première année d'apprentissage, mais ne bénéficient pas de majoration. Leur rémunération doit donc être au moins égale à celle afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Exemple :

Un apprenti de 22 ans titulaire d'une maîtrise d'économie est autorisé à préparer en un an un BTS « management d'unité commerciale ». Il est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Sa rémunération doit être au moins égale à 61 % du Smic.

[Art. R6222-16 du Code du travail](#)

Apprentis préparant le baccalauréat professionnel

Pour les apprentis préparant un baccalauréat professionnel, il est possible de se réorienter, à l'issue de la première année, vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle. Dès lors que le diplôme relève du même domaine professionnel, la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année et la rémunération de l'apprenti sera celle d'une seconde année.

[Art. L6222-22-1 du Code du travail](#)

[Loi n° 2018-771 du 5.9.18 \(JO du 6.9.18\), art. 11](#)

[Décret n° 2012-419 du 23.3.12 \(JO du 29.3.12\)](#)

Apprentis préparant une licence professionnelle

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence. Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, les apprentis préparant une licence professionnelle en un an perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

[Art. D6222-32 du Code du travail](#)

[Décret n° 2020-373 du 30.3.20 \(JO du 31.3.20\)](#)

[Questions-réponses sur la rémunération des apprentis, DGEFP, 08/19](#)

Quelle rémunération lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ?

La durée du contrat peut être réduite pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.

Lorsque la durée du contrat est réduite, l'apprenti est considéré comme ayant effectué la durée d'apprentissage dont a été amputé le contrat d'apprentissage.

Exemples :

L'apprenti dispose d'un niveau de formation et de compétences telles que son employeur et le CFA estiment qu'il pourra obtenir son diplôme en un an au lieu de deux ans. Pendant cette unique année d'apprentissage, il bénéficiera d'une rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

– Si un contrat d'apprentissage est conclu par un jeune de 19 ans pour les deux dernières années de formation du baccalauréat professionnel, et qu'il n'a jamais fait d'apprentissage auparavant, la rémunération sera celle d'une 2e et 3e année d'exécution, soit respectivement 51 et 67 % du Smic.

– Si un jeune de 23 ans conclut un contrat d'apprentissage pour préparer la dernière année du master et qu'il n'a jamais fait d'apprentissage précédemment, sa rémunération sera celle d'une deuxième année d'exécution,

soit 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si plus favorable.

[Art. R6222-6 et s. du Code du travail](#)

[Questions-réponses sur la rémunération des apprentis, DGEFP, 08/19](#)

Quelle rémunération en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ?

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé d'un an, soit par la prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur. L'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix, dans les conditions définies pour le congé examen sans que la condition d'ancienneté dans la branche professionnelle ou l'entreprise ne lui soit opposable.

[Art. L6222-11 du Code du travail](#)

[Loi n° 2018-771 du 5.9.18 \(JO du 6.9.18\), art. 13](#)

Au cours de cette année supplémentaire, l'apprenti redoublant perçoit la rémunération afférente à la dernière année précédant cette année supplémentaire, c'est-à-dire la rémunération perçue au cours de l'année précédant la prolongation de l'apprentissage.

[Art. D6222-28 du Code du travail](#)

[Décret n° 2018-1347 du 28.12.18 \(JO du 30.12.18\), art. 1](#)

Exemple :

Après un échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, le contrat d'un apprenti de 18 ans est prolongé d'une année, pour être porté à 3 ans. Durant la deuxième année de son contrat, l'apprenti percevait 51 % du Smic. L'apprenti et son employeur peuvent proroger, par avenant, leur contrat. L'apprenti peut conclure un nouveau contrat d'une durée d'un an avec un nouvel employeur.

Dans les deux cas, il perçoit pendant cette année supplémentaire la rémunération qu'il percevait l'année précédente, soit 51 % du Smic.

[Art. D6222-29 du Code du travail](#)

[Décret n° 2018-1347 du 28.12.18 \(JO du 30.12.18\), art. 1](#)

Quelle rémunération lors de la succession de contrats d'apprentissage chez le même employeur ?

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, dès lors que ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

[Art. D6222-29 du Code du travail](#)

[Décret n° 2018-1347 du 28.12.18 \(JO du 30.12.18\), art. 1](#)

[Questions-réponses sur la rémunération des apprentis, DGEFP, 08/19](#)

Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire.

Exemple :

L'employeur accorde dans le cadre d'un premier contrat une rémunération contractuelle de 70 % du smic à un apprenti. L'apprenti dans son premier contrat était alors âgé de 18 ans, en première année de formation. Sa rémunération réglementaire était de 43 % du Smic.

Dans le cadre son deuxième contrat, l'apprenti est âgé de 19 ans, en deuxième année de formation. Sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Sa rémunération réglementaire était de 51 % du Smic. La rémunération conventionnelle du premier contrat est supérieure à la rémunération réglementaire. L'apprenti percevra donc au cours de son deuxième contrat une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, dans cet exemple au moins 70 % du Smic.

Quelle rémunération lors de la succession de contrats d'apprentissage avec un employeur différent ?

Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

[Art. D6222-29 du Code du travail](#)

[Décret n° 2018-1347 du 28.12.18 \(Jo du 30.12.18\), art. 1](#)

[Questions-réponses sur la rémunération des apprentis, DGEFP, 08/19](#)

Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

En pratique, dans certains cas, la rémunération n'est pas opposable au nouvel employeur :

- employeur ne relevant pas de la même branche : les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti dans le cadre de son premier contrat d'apprentissage, en application d'un accord collectif, ne sont pas opposables au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche ;
- employeur ne relevant pas du même secteur : les majorations de rémunération accordées aux jeunes ayant effectué un premier contrat d'apprentissage dans le secteur public ne sont pas opposables au second employeur, lorsque celui-ci relève du secteur privé ;
- les rémunérations plus favorables aux minima légaux accordées à l'apprenti par son premier employeur.

Exemples

A l'issue d'un contrat d'apprentissage de 2 ans, un apprenti de 20 ans conclut un 2ème contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur. Lors de la dernière année de son précédent contrat, il percevait :

- la rémunération minimale réglementaire : sa rémunération était de 51 % du Smic. Au commencement de son nouveau contrat, sa rémunération doit être au moins égale à 51 % du Smic ;*
- une rémunération plus favorable, sur l'initiative de l'employeur : sa rémunération était de 60 % du Smic. Au commencement de son nouveau contrat, sa rémunération doit être au moins égale à 51 % du Smic ;*
- la rémunération minimale conventionnelle : sa rémunération était de 65 % du Smic. Si le deuxième contrat d'apprentissage est conclu dans le même secteur professionnel, sa rémunération doit être au moins égale à 65 % du Smic au commencement de son nouveau contrat. Si le deuxième contrat d'apprentissage est conclu dans un secteur professionnel différent, sa rémunération doit être au moins égale à 51 % du Smic au commencement de son nouveau contrat.*

Quelle rémunération lors d'un contrat d'apprentissage succédant au contrat de professionnalisation ?

Concernant la rémunération d'un apprenti à la suite d'un contrat de professionnalisation, seul est prévu le cas des contrats d'apprentissage conclus pour achever une formation initiée en contrat de professionnalisation : lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans au moins, elle est réduite d'un an pour les personnes qui ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation pendant une année au moins, et qui entrent en apprentissage pourachever cette

formation. Pour la rémunération, ces apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Art. R6222-15 du Code du travail

Tableau récapitulatif rémunération et cas de réduction ou prolongation de la durée du contrat d'apprentissage

Cas de réduction ou de prolongement de la durée du contrat d'apprentissage et rémunération

CAS DE RÉDUCTION OU DE PROLONGATION	RÉMUNÉRATION	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL
Réduction d'un an de la durée du contrat si celle-ci est fixée à deux ans et plus, pour celui qui a bénéficié, pendant une année au moins: <ul style="list-style-type: none"> - soit d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique; - soit d'un contrat d'apprentissage; - soit d'un contrat de professionnalisation; et qui entre en apprentissage pour achever sa formation.	Rémunération égale à une deuxième année	Art. R6222-15 et R6222-18 du Code du travail
Réduction sur demande de la durée du contrat d'un an si celle-ci est fixée à deux ans et plus, pour le titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer.	Rémunération égale à une deuxième année	Art. R6222-16 et R6222-18 du Code du travail
Réduction suite à un début du cycle de formation sans employeur	L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale au cycle de formation	Art. D6222-28-1 du Code du travail
Réduction ou prolongation en fonction du niveau initial de compétence ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire.	En cas de réduction, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale au cycle de formation. En cas de prolongation, le salaire minimum pendant la prolongation est celui de la dernière année du contrat.	Art. L6222-7-1 du Code du travail Art. D6222-28-1 et D 6222-28-2 du Code du travail
Prolongation du contrat pour une durée d'un an au plus en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.	Le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédent cette prolongation	Art. L6222.11 et D6222-28 du Code du travail
Contrat d'apprentissage conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.	Majoration de 15 points	Art. D6222.30 du Code du travail
Succession de contrat avec le même employeur	Rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent si titre ou diplôme visé validé, sauf si la rémunération prévue en fonction de son âge est plus favorable.	Art. D6222.29 du Code du travail Questions-réponses sur la rémunération des apprentis
Succession de contrats avec un employeur différent.	Rémunération au moins égale à celle à laquelle pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent si titre ou diplôme visé validé, sauf si rémunération prévue en fonction de son âge est plus favorable.	Art. D6222.29 du Code du travail Questions-réponses sur la rémunération des apprentis
Dérogation à la durée minimale pour un contrat conclu après rupture anticipée du précédent contrat	L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale au cycle de formation.	Art. D6222-28-1 du Code du travail
Réduction de la durée du contrat d'un an pour apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel, et qui au terme de la première année du contrat, poursuit sa formation en vue d'obtenir un CAP, un CAPA ou un BPA. Et si la certification préparée appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée.	Rémunération égale à une deuxième année	Art. R6222-16-1 et L6222-22-1 du Code du travail
Apprenti handicapé dont la durée du contrat est prolongée d'un an	Majoration de 15 points dès l'année complémentaire	Art. R6222.47 et R6222.48 du Code du travail

Modification de la rémunération en cas de disposition conventionnelle.	<p>Si les règles conventionnelles sont plus favorables que le Code du travail, ce sont ces règles qui seront appliquées à l'apprenti.</p> <p>Une rémunération conventionnelle applicable pour un premier contrat d'apprentissage n'est pas applicable en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent.</p>	Questions-réponses sur la rémunération des apprentis
Modification de la rémunération en cas de décision employeur	<p>Si la décision employeur est plus favorable que le Code du travail, c'est cette décision qui sera appliquée à l'apprenti.</p> <p>Une telle rémunération applicable pour un premier contrat d'apprentissage n'est pas applicable en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent.</p>	Questions-réponses sur la rémunération des apprentis