

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) associé à une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes ayant achevé leur 3^{ème} peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

FORMALITES

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO), le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Pour toute embauche, l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence.

DEVOIRS DE L'APPRENTI

Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées, se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

DROITS DE L'APPRENTI

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens. Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites...).

REMUNERATION

| Situation | 16-17 ans | 18-20 ans | 21 -25 ans |
|------------------------|--|-----------|------------|
| 1 ^{ère} année | 27 % | 43 % | 53 % |
| 2 ^{ème} année | 39 % | 51 % | 61 % |
| 3 ^{ème} année | 55 % | 67 % | 78 % |
| 26 ans et plus | 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage | | |

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de 250 salariés, qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, versée par l'Etat (pour un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac).

- Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est de :
 - 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.

FIN DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit au terme de la durée du contrat, ou par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai, ou par accord écrit des deux parties au-delà de la période d'essai.