

Questions du trimestre : cas particulier de la succession de contrats

	Principe illustré	Année N-1	Année N	Année N+1	règle	Explication
CAP suivi d'un Bacc Pro	succession de contrats	CAP en apprentissage (contrat 1)	Bac pro en apprentissage (contrat 2)	Bac pro en apprentissage (contrat 2)	Article D6222-29+ principe de l'année contractuelle	L'apprenti percevait une rémunération de 2ème année (51%) pour sa dernière année de CAP. Il poursuit par un Bac pro en apprentissage. il convient d'appliquer les règles relatives à la succession des contrats: soit le maintien de la rémunération (dès lors que le diplôme précédent a été obtenu) "sauf quand l'application des rémunérations [...] en fonction de son âge est plus favorable ". En l'espèce il n'y a pas de changement de classe d'âge entre les 2 contrats, donc le niveau de rémunération du contrat précédent est maintenu pour la 1ere année du nouveau contrat (51%). <u>Ce taux de rémunération est également conservé lors de l'entrée dans la deuxième année (en l'absence de changement de classe d'âge).</u>
classe d'âge:		18 à 20 ans	18 à 20 ans	18 à 20 ans		
<i>niveau de rémunération</i>		2ème année (51%)	<i>maintien du niveau précédent (51%)</i>	<i>deuxième année de la classe d'âge (51%)</i>		
CAP suivi d'un Bacc Pro	succession de contrats	CAP en apprentissage (contrat 1)	Bac pro en apprentissage (contrat 2)	Bac pro en apprentissage (contrat 2)	Article D6222-29 + principe de l'année contractuelle	L'apprenti percevait une rémunération de 2ème année (39%) pour sa dernière année de CAP. Il poursuit par un Bac pro en apprentissage. Il convient d'appliquer les règles relatives à la succession des contrats: soit le maintien de la rémunération (dès lors que le diplôme précédent a été obtenu) "sauf quand l'application des rémunérations [...] en fonction de son âge est plus favorable ". En cas de changement de classe d'âge on compare la rémunération du dernier contrat dans l'ancienne tranche d'âge (39%) à la rémunération du nouveau contrat, considéré comme un premier contrat, dans la nouvelle tranche d'âge (43%) et on conserve la plus favorable. En l'espèce la rémunération réglementaire applicable correspond donc à 43% du SMIC.
classe d'âge:		avant 18 ans	18 à 20 ans	18 à 20 ans		
<i>niveau de rémunération</i>		2ème année (39%)	<i>1ere année nouvelle classe d'âge (43%)</i>	<i>deuxième année de la classe d'âge (51%)</i>		
Nouvel employeur après rupture	impact d'une rupture sur le maintien éventuel d'une rémunération		CAP en apprentissage (contrat 1)	CAP en apprentissage (contrat 2)	Article D6222-28-1	Un apprenti connaît une rupture de contrat durant sa première année de CAP. Il termine son année comme stagiaire et trouve un nouveau contrat pour la seconde année: le nouvel employeur est tenu de mettre en oeuvre un niveau de rémunération de deuxième année, l'apprenti ayant déjà suivi le début du cycle de la formation considérée.
classe d'âge:			21-25 ans	21-25 ans		
<i>niveau de rémunération</i>			<i>1ere année</i>	<i>2ème année</i>		
		Année N-1	Année N	Année N		
Nouvel employeur après rupture	impact d'une rupture sur le maintien éventuel d'une rémunération	1ere année de CAP sous statut scolaire	CAP en apprentissage (contrat 1)	CAP en apprentissage (contrat 2)	Article D6222-28-1	Un apprenti connaît une rupture de contrat durant sa première année de contrat préparant à une deuxième année de CAP. Son nouvel employeur est tenu de reprendre le niveau de rémunération d'une deuxième année, l'apprenti ayant déjà suivi et validé le début du cycle de la formation considérée.
classe d'âge:			21-25 ans	21-25 ans		
<i>niveau de rémunération</i>			<i>2ème année</i>	<i>2ème année</i>		