



Rémunération des apprentis

questions-réponses

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie certaines dispositions relatives à l'apprentissage, notamment l'âge limite d'entrée, les modalités de réduction de contrat, les cas de rupture anticipée, les conditions minimales pour devenir maître d'apprentissage.

Concernant plus particulièrement la rémunération, le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 a acté une revalorisation de la grille des rémunérations minimales réglementaires des apprentis, pour tout nouveau contrat conclu à compter du 1^{er} janvier 2019, afin de renforcer l'attractivité de cette voie de formation pour les jeunes. Un décret relatif à l'apprentissage dans le secteur privé reste encore à prendre pour mettre en cohérence l'ensemble de la partie réglementaire du Code du travail avec les dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018. Par ailleurs, un décret relatif à la rémunération dans le secteur public non industriel et commercial sera également adopté¹.

En conséquence, la circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis ne s'applique plus, elle va donc être déréféréncée et a vocation à être remplacée par une nouvelle circulaire.

Dans l'attente, et dans le contexte de la campagne d'enregistrement des contrats d'apprentissage (des secteurs privé et public non industriel et commercial), pour plus de clarté, ce « questions/réponses » a vocation à répondre aux principales interrogations qui émergent des différents réseaux (chambres consulaires, Direccte, CFA...) en contact avec les jeunes et les entreprises.

Sommaire

[Quel est le principe de la rémunération des apprentis applicable aux contrats d'apprentissage](#)

[Quelle rémunération appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ?](#)

[Quelles sont les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D. 6222-30 du Code du travail ?](#)

[Quelle rémunération appliquer en cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée du contrat ?](#)

[Quelle rémunération appliquer aux licences professionnelles ?](#)

¹ Le décret devrait préciser que les employeurs publics disposent de la faculté de majorer la rémunération des apprentis de 10 à 20 points.

QUESTION 1

Quel est le principe de la rémunération des apprentis applicable aux contrats d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est avant tout un contrat de travail, qui lie une personne (le salarié, l'apprenti) qui s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Toutefois, l'objectif d'accès à un diplôme ou à un titre professionnel, de même que le rythme de l'alternance, justifie des dispositions particulières.

L'employeur de l'apprenti doit appliquer les règles issues du Code du travail et ainsi la grille réglementaire prévue à l'article D. 6222-26 du même code².

À ce titre, la rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur trois critères (article D. 6222-26 du Code du travail) :

- le critère principal est celui de **l'année contractuelle** (année d'exécution du contrat) ;
- **la tranche d'âge de l'apprenti au moment de l'embauche, et son évolution** dans le temps, le cas échéant ;
- **son évolution dans le cycle de formation suivie** (en principe, d'une durée désormais de 6 mois à 3 ans maximum).

Attention : le principe de rémunération en fonction de l'année contractuelle est tempéré dans le cadre d'une réduction de durée de contrat consécutive à une réduction du cycle de formation ou d'une succession de contrats d'apprentissage (cf. questions 2, 4, 5 *infra*).

QUESTION 2

Quelle rémunération appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ?

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

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la **rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait** lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;
- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage **avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre** lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables à ce dernier (cas du changement de tranche d'âge).

Source : article D. 6222-29 du Code du travail

² Sans préjudice de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables ; ainsi l'employeur peut décider d'attribuer une rémunération plus avantageuse pour l'apprenti, notamment conformément à un accord collectif de branche et/ou d'entreprise.

QUESTION 3

Quelles sont les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D. 6222-30 du Code du travail ?

La majoration de 15 points **s'applique uniquement à la rémunération réglementaire** à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas.

Exemple

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

Attention : si les règles conventionnelles applicables par le nouvel employeur de l'apprenti sont plus favorables, ce sont ces règles qui seront appliquées aux jeunes.

Exemple

Un jeune finit son précédent contrat à 39 % du Smic. Il conclut un nouveau contrat répondant aux 3 conditions cumulatives précédentes. Son nouvel employeur applique une convention collective prévoyant 50 % du Smic pour une première année contractuelle. La rémunération appliquée sera la rémunération réglementaire (39 + 15, soit 54 % du Smic), car plus favorable que la rémunération conventionnelle (50 % du Smic).

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

Source : article D. 6222-30 du Code du travail

QUESTION 4

Quelle rémunération appliquer en cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat ?

Si la loi prévoit que la rémunération est fixée en fonction de la progression de l'apprenti dans le cycle de formation, les textes réglementaires actuels ne précisent plus certains cas d'espèce. Aussi un décret doit venir compléter au second semestre 2019, les dispositions existantes afin de les clarifier. Il prévoira que dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Exemples

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

>> Si un jeune de 23 ans conclut un contrat d'apprentissage pour préparer la dernière année du master et qu'il n'a jamais fait d'apprentissage précédemment, sa rémunération sera celle d'une deuxième année d'exécution, soit 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si plus favorable.

QUESTION 5

Quelle rémunération appliquer aux licences professionnelles ?

Dans le cadre de la réforme LMD, la licence sanctionne la fin du premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de 3 ans.

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence.

Dans la continuité des mesures précédemment applicables (circulaire du 24 janvier 2007 n° 2007-04) et afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat. Une clarification réglementaire interviendra en ce sens au cours du second semestre 2019.