

A large, stylized graphic of a fan of leaves or petals, rendered in dark teal and light teal, pointing downwards from the top of the page.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

FICHE PRATIQUE DES EXPERTS SVP

La rémunération de l'apprenti

Fiche pratique des Experts SVP



Le thème de la fiche pratique

La rémunération de l'apprenti

À qui s'adresse ce livre blanc

DRH, Directeur général des services, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, d'employeur privé

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations liées à la fixation de la rémunération de l'apprenti dans un contexte de forte volonté des pouvoirs publics et des partenaires sociaux de développer la formation en alternance.

Quels sont les points abordés ?

Comment est fixée la rémunération d'un apprenti ? Y-a-t-il une différence entre le secteur privé et le secteur public ? L'âge a-t-il une importance ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règles applicables.



SOMMAIRE

I) Le salaire minimum.....	5
1. Les règles de base de fixation de la rémunération.....	5
2. Rémunération en cas de prolongation de la durée d'apprentissage	6
3. Rémunération en cas de réduction de la durée d'apprentissage.....	6
4. Rémunération en cas de succession de contrats	7
5. Majoration de 15 points	7
II) Autres éléments de rémunération	8
1. Heures supplémentaires.....	8
2. Epargne salariale.....	8
3. Primes et Avantages	8
4. Remboursement transport	8
III) Rémunération dans le secteur public	9

Introduction

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignements théoriques et pratiques en CFA (Centre de formation d'apprentis) et chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Objectif du contrat d'apprentissage



Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Bénéficiaires



Jeunes de 16 à 29 ans révolus ayant effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire

Avant 16 ans : peuvent souscrire un contrat s'ils ont accompli la scolarité du collège

Après 29 ans : dérogations pour les apprentis handicapés, les créateurs/repreneurs d'entreprise, les sportifs de haut niveau, succession de contrats suite à rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, nouveau contrat pour une certification supérieure...

Nature et durée du contrat



Secteur privé : CDI ou CDD dont la durée peut varier entre 6 mois et 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification.

Secteur public : CDD uniquement

Formation



Formation technologique et pratique en CFA

Formation pratique en entreprise / avec un employeur public

Présence d'un maître d'apprentissage

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément réformé l'apprentissage et matérialisé la volonté de renforcer l'attractivité de cette voie de formation comme une voie de passion, d'excellence et d'avenir, pour les jeunes, leurs familles et les entreprises.

En conséquence, les modalités de rémunération des apprentis applicables aux contrats conclus depuis le 1er janvier 2019 sont modifiées pour tenir compte, notamment, des conséquences du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage prévu par la loi.

Différents éléments déterminent la rémunération de l'apprenti :

- ✓ L'âge,
- ✓ Le niveau de formation,
- ✓ Les dispositions conventionnelles,
- ✓ Le renouvellement, la réduction, la prolongation du contrat.

I) Le salaire minimum

1. Les règles de base de fixation de la rémunération

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance. Ce montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (C. trav. art. L.6222-27 ; art. D.6222-26).

Ce tableau concerne la rémunération des contrats conclus depuis le 1-1-2019

i

% du Smic ¹

		Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Année d'apprentissage	1 ^e année	27 %	43 %	53 %	100 %
	2 ^e année	39 %	51 %	61 %	
	3 ^e année	55 %	67 %	78 %	

1. Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les travailleurs de 21 ans et plus.

- ✓ Lorsque l'apprenti change de tranche d'âge en cours d'année, la majoration de sa rémunération s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où il atteint 18, 21 ou 26 ans (C. trav. art. D.6222-31).
- ✓ Sous réserve de dispositions contractuelles et conventionnelles plus favorables, les majorations prévues ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du Smic (C. trav. art. D.6222-31).
- ✓ La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat (C. trav. art. D.6222-32).

2. Rémunération en cas de prolongation de la durée d'apprentissage

En cas de prolongation :

- ✓ Pour un apprenti handicapé, lorsque son état l'exige et dans la limite d'un an supplémentaire, la rémunération est égale à celle de la dernière année de la durée normale de l'apprentissage majorée de 15 points (C. trav. art. R 6222-48).
- ✓ Pour l'adaptation de la durée du contrat en raison du niveau initial de l'apprenti ou de ses compétences, la rémunération est égale à celle de la dernière année précédant la prolongation (C. trav. art. L 6222-7-1).
- ✓ Pour échec à l'examen, la rémunération est égale à celle de la dernière année précédant la prolongation (C. trav. art. D.6222-28).
- ✓ Pour une durée de l'apprentissage portée à 4 ans pour un sportif de haut niveau, la rémunération est égale à celle correspondant à la 3e année (C. trav. art. R.6222-60).

3. Rémunération en cas de réduction de la durée d'apprentissage

Si la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure au cycle de formation en raison :

- du niveau initial ou des compétences de l'apprenti ;
 - de la signature d'un nouveau contrat après la rupture du premier ;
 - du commencement de l'apprentissage sans avoir trouvé d'employeur ;
- l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation (C. trav. art. D.6222-28-1).

4. Rémunération en cas de succession de contrats

Sous réserve que l'apprenti ai obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé dans le contrat précédent

(C. trav. art. D 6222-29) :

- Contrats conclus avec le même employeur :
 - La rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.
- Contrats conclus avec des employeurs différents :
 - La rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

5. Majoration de 15 points

Si les trois conditions cumulatives suivantes sont réunies, la rémunération de l'apprenti est majorée de quinze points (C. trav. art. D. 6222-30) :

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

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

II) Autres éléments de rémunération

1. Heures supplémentaires

- ✓ Les apprentis majeurs peuvent accomplir des heures supplémentaires. Le temps consacré à la formation hors de l'entreprise étant partie intégrante de l'horaire de travail, il convient de le prendre en compte pour déterminer si l'apprenti a effectué des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les mêmes conditions que celles effectuées par les autres salariés de l'entreprise (C. trav. art. L. 6222-28).
- ✓ Par exception, rappelons que le temps de travail effectif de l'apprenti mineur ne peut excéder ni 8 heures par jour, ni 35 heures hebdomadaires. L'employeur qui méconnaît cette disposition est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe.

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail, dans la limite de 5 heures par semaine (C. trav. art. L. 3162-1).

2. Epargne salariale

Les apprentis ont droit aux dispositifs d'épargne salariale participation et intéressement (C. trav. art. L.3324-5 ; Cass. soc. 27 juin 2000, n° 98-11.909).

3. Primes et Avantages

Les apprentis, en application du principe d'égalité de traitement, bénéficient (C. trav. art. L. 6222-23) :

- ✓ des primes et indemnités accordées à l'ensemble du personnel (ex : 13 ème mois) qui ne peuvent être proratisées en fonction du temps passé en CFA, celui-ci étant considéré comme temps de travail effectif ;
- ✓ des avantages conventionnels ou qui résultent d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

4. Remboursement transport

Les apprentis bénéficient de la prise en charge du transport domicile-travail, ce y compris pour la partie de la formation se déroulant en dehors de l'entreprise (Cass. soc. 24-6-2009 n° 08-40.207 F-D).

Les CFA peuvent, éventuellement, rembourser tout ou partie des frais de transport et d'hébergement engagés par l'apprenti pour se rendre au centre (Rép. Cornut-Gentille : AN 10-8-1998 n° 15009).

III) Rémunération dans le secteur public

- ✓ L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du Smic, est identique à la rémunération des apprentis dans le secteur privé (C. trav. art. D.6272-1).

Ainsi, il n'est plus fait référence au niveau de diplôme pour déterminer la rémunération des apprentis du secteur public.

En effet, la loi de transformation de la fonction publique (Loi n° 2019-828 du 6.8.19, JO du 7.8.19, art. 63) a abrogé l'article L.6227-7 du Code du travail qui prévoyait que la rémunération de l'apprenti pouvait varier en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé.

Cela a permis d'aligner la rémunération des apprentis du secteur public sur celle du secteur privé.

- ✓ Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération de l'apprenti de dix points ou de vingt points (C. Trav. art. D.6272-2 du Code du travail).

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**

