

LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL DES APPRENTIS (extrait)

- ◆ La partie rémunération sur le CERFA est précisée dans la « partie contrat »

Rémunération		* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)	
1 ^{re} année, du _____ au _____ : ___ % du _____	* : du _____ au _____ : ___ % du _____		
2 ^e année, du _____ au _____ : ___ % du _____	* : du _____ au _____ : ___ % du _____		
3 ^e année, du _____ au _____ : ___ % du _____	* : du _____ au _____ : ___ % du _____		
4 ^e année, du _____ au _____ : ___ % du _____	* : du _____ au _____ : ___ % du _____		
Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ €		Caisse de retraite complémentaire : _____	

L'année 1 période 1 est à renseigner de façon obligatoire. Elle correspond à la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. En revanche, elle ne correspond pas obligatoirement au cycle de formation d'un apprenti. Exemple : un apprenti peut être en 3^{ème} année de cycle de formation, mais c'est lors de cette 3^{ème} année que son contrat d'apprentissage a commencé. C'est donc sa première année d'exécution du contrat d'apprentissage.

- ◆ La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) ou du salaire minimum conventionnel (SMC), au plus favorable, à partir de ses 21 ans, et est basée sur deux critères :
- la tranche d'âge de l'apprenti au moment de la date d'exécution du contrat et son évolution dans le temps, le cas échéant ;
 - la progression de l'apprenti dans le cycle de formation suivie

Année d'exécution du contrat	AGE DE L'APPRENTI(E)			
	de 16 à 17 ans	de 18 à 20 ans	21 ans à 25 ans*	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27 % (461.51 €/mois)	43 % (734.99 €/mois)	53 % (905.92 €/mois)	100 % (1709.28€/mois)
2 ^{ème} année	39 % (666.62 €/mois)	51 % (871.73 €/mois)	61 % (1042.66 €/mois)	
3 ^{ème} année	55 % (940.10 €/mois)	67 % (1145.22 €/mois)	78 % (1333.24 €/mois)	

* % du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat

- > Si - de 21 ans, une seule vigilance : % du SMIC en fonction de l'âge et de l'évolution dans le cycle
- > Si + de 21 ans, deux vigilances : % en fonction de l'âge et de l'évolution dans le cycle et consulter le SMC (salaire minimum conventionnel)

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année calendaire d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année (s'entendant comme 12 mois calendaires consécutifs échus), sauf dans les cas de parcours démarré sans employeur, de succession suite à une rupture ou de réduction de la durée du contrat, dans lesquels la durée réalisée en amont ou réduite est réputée avoir été réalisée en apprentissage si l'entrée sous contrat se fait lors d'une année pleine du cycle de formation suivi.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation, sous réserve de dispositions spécifiques plus favorables. Des dispositions spécifiques plus favorables pour le jeune peuvent être prévues par accords collectifs de branche ou d'entreprise voire par le contrat lui-même ; il est nécessaire de les prendre en considération. Toujours retenir le salaire mathématique le plus favorable (le mieux disant) pour l'apprenti. « Mathématique » car le pourcentage conventionné peut être inférieur au pourcentage réglementaire mais la base de son calcul peut, elle, être plus importante.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans au cours d'une année de rémunération, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 27 % à 43 % du SMIC à compter du 1^{er} juin.

* pour les apprentis bénéficiant d'une RQTH ou les sportifs de haut niveau, le contrat d'apprentissage peut être conclu à temps partiel : dans cette éventualité la rémunération peut être calculé au prorata de celle dont bénéficierait l'apprenti à temps plein. La rémunération peut alors être inférieure au plancher réglementaire prévu à l'article D.6222-26 du Code du travail.

- ◆ **Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis.** Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires sauf autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (pour le seul secteur privé).
- ◆ Rien n'interdit à l'employeur de fixer une rémunération supérieure au minimum réglementaire (ou supérieure aux dispositions conventionnelles), soit pour tenir compte du précédent salaire, soit pour atténuer un éventuel écart entre le dernier salaire et celui dû à l'apprenti (Négociation Apprenti/employeur)
- ◆ En cas de successions de contrats, trois situations sont possibles (hors prise en compte des changements de tranche d'âge en cours d'année):

Employeur	CCN appliquée	Rémunération
Employeur 2 égal à Employeur 1	Même CCN	Rémunération au moins égale à la rémunération versée (qu'elle soit conventionnelle, réglementaire ou contractuelle) lors du précédent contrat.
Employeur 2 différent de Employeur 1	Même CCN	Rémunération au moins égale à la rémunération conventionnelle à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat. A défaut de rémunération conventionnelle, rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat.
Employeur 2 différent de Employeur 1	CCN différente	Rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat.

Dans les trois cas, si la rémunération réglementaire est plus favorable au regard de l'âge de l'apprenti, c'est celle-ci qui doit lui être appliquée.

- ◆ Règles à appliquer selon les types de contrats 21, 22 ou 23

- **Type 21** Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un 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
- **Type 22** Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur : 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.
- **Type 23** Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu : Pas de maintien de la rémunération précédente. On applique la règle de la rémunération classique comme un type 11

- ◆ Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est **inférieure** à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat pour tenir compte :

- du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger
- de la période passée en CFA dans l'attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un employeur
- ou en cas de préparation du diplôme commencée par voie scolaire ou universitaire.

L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, **comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation dans le seul cadre d'une entrée sous contrat d'apprentissage en début d'année « pleine ».**

- ◆ Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est **supérieure** à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui **correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.**

- ◆ L'échec à l'examen permet un avenant de prolongation du même contrat d'apprentissage chez le même employeur ; ce dernier n'étant pas obligé d'accepter, il est donc également possible de « redoubler » chez un autre employeur, mais dans ce cas ce sera un nouveau contrat.

Dans les deux cas, la **rémunération à servir sera celle perçue lors de la dernière année du contrat initial** sauf changement de tranche d'âge plus favorable.

- ◆ Lors d'un changement de dispositif : Il n'y a pas de lien de rémunération entre contrats de professionnalisation et d'apprentissage. On applique la grille de rémunération réglementaire ou conventionnelle en situant le jeune dans son cycle de formation, et en mentionnant cette rémunération sur la ligne « première année d'exécution du contrat »

- ◆ **Une majoration de 15 points s'applique à la rémunération réglementaire** à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion du nouveau contrat d'apprentissage si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

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