



Apprentissage, quelle rémunération ?



L'administration précise la rémunération des apprentis

L'heure de la rentrée a sonné, y compris pour l'administration qui, face au grand nombre de contrats d'apprentissage conclus à cette période de l'année, vient de diffuser des précisions sur la rémunération des apprentis. En effet, la réforme de l'apprentissage qu'elle met en œuvre depuis l'an dernier suscite beaucoup de questions pour les employeurs et les apprentis. Les services du ministère du travail prévoient d'ailleurs de modifier quelques textes particuliers sur lesquels nous reviendrons si nécessaire lorsqu'ils seront publiés.

▪ Tenir compte des rémunérations minimales

Rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2019, sous réserve du contrat lui-même ou de la convention collective qui seraient plus favorables sur ce point, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un pourcentage du Smic, variant en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Le barème des rémunérations minimales dans le code du travail est le suivant :

| Age | 1ère année | 2ème année | 3ème année |
|----------------|---------------|--------------|--------------|
| 16 à 17 ans | 27 % du Smic | 39 % du Smic | 55 % du Smic |
| 18 à 20 ans | 43 % du Smic | 51 % du Smic | 67 % du Smic |
| 21 à 25 ans | 53 % du Smic | 61 % du Smic | 78 % du Smic |
| 26 ans et plus | 100 % du Smic | | |

Le ministère précise que, pour déterminer la situation propre à chaque apprenti, il faut prendre en compte :

- Un critère principal qui est celui de **l'année contractuelle** : l'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).

▪ Se demander s'il s'agit d'une succession de contrats d'apprentissage

Il y a maintien de la rémunération pour l'apprenti en cas de succession de contrats d'apprentissage. Mais uniquement si le premier de ces deux contrats a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé. Les cas de figure sont alors les suivants :

- En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même apprenti, sa **rémunération sera au moins égale à celle qu'il percevait** lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle s'applique que la rémunération perçue découle du barème, de la convention collective ou du contrat d'apprentissage lui-même ;
- En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage **par 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 **seulement dans les deux situations** suivantes :

- Les employeurs relèvent de la même convention collective prévoyant une rémunération minimale de l'apprenti supérieure à celle du barème ;
- Les deux employeurs, qui ne relèvent pas de la même convention, appliquent l'un et l'autre le barème du code du travail.

Bien entendu, cette règle du maintien de la rémunération du précédent contrat d'apprentissage s'efface si le barème devient plus favorable lorsque l'apprenti change de tranche d'âge.

- **Appliquer une majoration de 15 points si l'apprenti remplit 3 conditions**
-

Une majoration de 15 % du Smic est prévue par le code du travail. Elle **s'applique uniquement à la rémunération découlant du barème** à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage. Le ministère rappelle les 3 conditions cumulatives suivantes à remplir par l'apprenti pour y prétendre :

- 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 second contrat inférieure ou égale à 1 an.

Exemple : un jeune prépare un nouveau CAP en 1 an maximum en rapport direct avec un premier CAP, dont la rémunération de la dernière année d'exécution était de 39 % du Smic. Pendant sa nouvelle formation en CAP, il perçoit un salaire équivalent au dernier salaire perçu lors de son précédent contrat (39 % du Smic) + 15 points, soit 54 % du Smic.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas. Cependant, si la convention collective du nouvel employeur de l'apprenti est plus favorable, la rémunération en découlant sera accordée au jeune.