

La rémunération en contrat apprentissage

Webinaire organisé le 19 avril 2022

AKTO
L'humain au cœur des services

Sommaire

1

Quelle est la durée normale
du cycle de formation ?

2

Quelle est la durée du
contrat ?

3

L'apprenti était-il déjà en
contrat d'apprentissage
avant la signature du
contrat ?

4

Quel est l'âge de l'apprenti ?

5


Le formulaire CERFA FA 13

6

Les majorations de la
rémunération

Les critères et questions à se poser

Pour définir la rémunération d'un apprenti, il faut déterminer des critères à partir de 4 questions :

- 
- A teal outline icon of a person stands to the left of a vertical list of three teal checkmarks, each inside a square box.
- ✓ Question 1 : Quelle est la durée normale du cycle de formation ?
 - ✓ Question 2 : Quelle est la durée du contrat ?
 - ✓ Question 3 : L'apprenti était-il déjà en contrat d'apprentissage avant la signature du contrat ?
 - ✓ Question 4 : Quel est l'âge de l'apprenti ?

L'enjeu est de déterminer sur **quelle année d'apprentissage se situe l'apprenti en fonction des 3 premiers critères** et de **le positionner en fonction de son âge.**

Question 1

Quelle est la durée normale du cycle de formation ?

AKTO

Quelle est la durée normale du cycle de formation ?

La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du niveau de qualification préparée :

CAP/BEP	Bac PRO	BTS / DUT	Licence générale	Licence professionnelle*	Master	Titre RNCP *
2 ans	3 ans	2 ans	3 ans	1 à 3 ans	2 ans	1 à 3 ans

* *Licence professionnelle : Cf « zoom sur la licence professionnelle »*

* *Titre RNCP : la durée d'un cycle correspond à la durée d'enregistrement auprès de France Compétences par l'organisme certificateur.*

La durée d'enregistrement d'un cycle de formation est un point déterminant pour définir la rémunération applicable



Question 2

Quelle est la durée du contrat ?

AKTO

Quelle est la durée du contrat ?

La durée du contrat est-elle égale à la durée du cycle ?

OUI	NON
Aucune incidence	L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation
Exemple :	
Contrat pour un Master 1 & 2 : <ul style="list-style-type: none"> - Durée du cycle = 2 ans - Durée du contrat = 2 ans 	Contrat pour un Master 2 : <ul style="list-style-type: none"> - Durée du cycle = 2 ans - Durée du contrat = 1 an
1 ^{ère} année de contrat = L'apprenti est rémunéré en 1 ^{ère} année 2 ^{ème} année du contrat = L'apprenti est rémunéré en 2 ^{ème} année	1 ^{ère} année du contrat = L'apprenti est rémunéré en 2 ^{ème} année



Prolongation en cas d'échec à l'examen = rémunération de la dernière année d'exécution du contrat



Zoom sur La licence professionnelle

➤ LA LICENCE PROFESSIONNELLE

La licence professionnelle se prépare généralement en 1 an. La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la rémunération de **la deuxième année d'exécution du contrat**.

Cette règle est circonscrite aux licences professionnelles uniquement, et ne s'applique pas aux « Bachelors ».

La licence professionnelle est un diplôme national de niveau bac + 3 (niveau 6 du RNCP), sanctionnant un niveau correspondant à 180 ETCS, délivré par une université et conférant le grade de licence.
Accessible auparavant après un bac+2, elle est désormais à durée variable et peut permettre l'acquisition de 60, 120 ou 180 E.C.T.S. en 1, 2 ou 3 ans



Zoom sur le « bachelor »

➤ TITRE RNCP : BACHELOR

La mention « bachelor » n'est pas encadrée juridiquement, il peut donc s'agir autant d'un cycle de 12 mois, de 24 mois que d'un cycle de 36 mois. Le Bachelor permet l'obtention d'un titre RNCP de niveau 6 (BAC +3)

Il est important de se référer à la durée d'enregistrement du cycle afin de déterminer l'année d'exécution du contrat.

<p><u>Cycle de 36 mois</u> avec intégration de l'apprenti en 3^{ème} année du cycle de formation :</p>	<p>Cycle de 12 mois :</p>
<p>L'apprenti ne peut pas avoir une rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçu s'il avait réalisé l'intégralité du cycle de formation. Par conséquent, dans ce cas, il convient de se référer à la 3^{ème} année sur la grille de rémunération.</p>	<p>La rémunération à appliquer sera celle d'une 1^{ère} année de la grille de rémunération ou le maintien de sa précédente rémunération dans le cas d'une succession de contrat.</p>

Le Bachelor Universitaire de Technologie - le BUT est un diplôme préparé en 3 ans en IUT. La formation menant au BUT s'inscrit dans le schéma européen LMD, ce qui favorise les passerelles avec les licences et inversement. Le BUT correspond à 180 crédits européens soit un niveau bac+3. Ceux qui ont validé 120 crédits obtiennent le diplôme intermédiaire de DUT (diplôme universitaire de technologie, à bac+2) à l'issue de leurs deux premières années.



Question 3

L'apprenti était-il déjà en contrat d'apprentissage avant la signature du contrat ?

AKTO

L'apprenti était-il déjà en contrat d'apprentissage avant la signature du contrat ?

NON	OUI
Aucune incidence	Il ne pourra pas être rémunéré moins que la rémunération <u>réglementaire à laquelle il pouvait prétendre</u> lors de la dernière année de son précédent contrat
Exemple :	
Nouveau contrat d'apprentissage	Succession de contrat d'apprentissage
<p>Précédent contrat inexistant</p>	<p>Précédent contrat : Licence générale (durée du cycle 3 ans)</p> <p>L'apprenti est rémunéré en 3^{ème} année lors de la dernière année du contrat</p>
<p>Nouveau contrat : Master (durée du cycle 2 ans) :</p> <p>1^{ère} année de contrat = L'apprenti est rémunéré en 1^{ère} année</p> <p>2^{ème} année du contrat = L'apprenti est rémunéré en 2^{ème} année</p>	<p>Nouveau contrat : Master (durée du cycle 2 ans) :</p> <p>1^{ère} année de contrat = L'apprenti est rémunéré en 3^{ème} année</p> <p>2^{ème} année du contrat = L'apprenti est rémunéré en 3^{ème} année</p>



Zoom sur la succession de contrats d'apprentissage

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



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

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.

Nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent

Appliquant la même convention collective que le précédent employeur :

La rémunération de l'apprenti sera au moins égale à la rémunération **réglementaire ou conventionnelle à laquelle il pouvait prétendre** lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

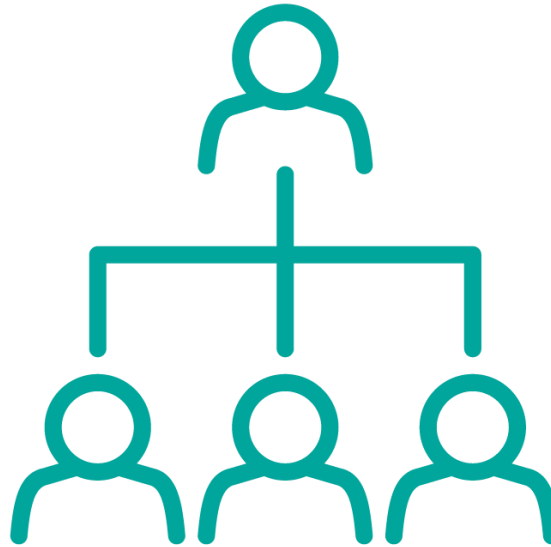
Relevant d'une autre convention collective que le précédent employeur :

La rémunération de l'apprenti sera au moins égale à la rémunération **réglementaire à laquelle il pouvait prétendre** lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.



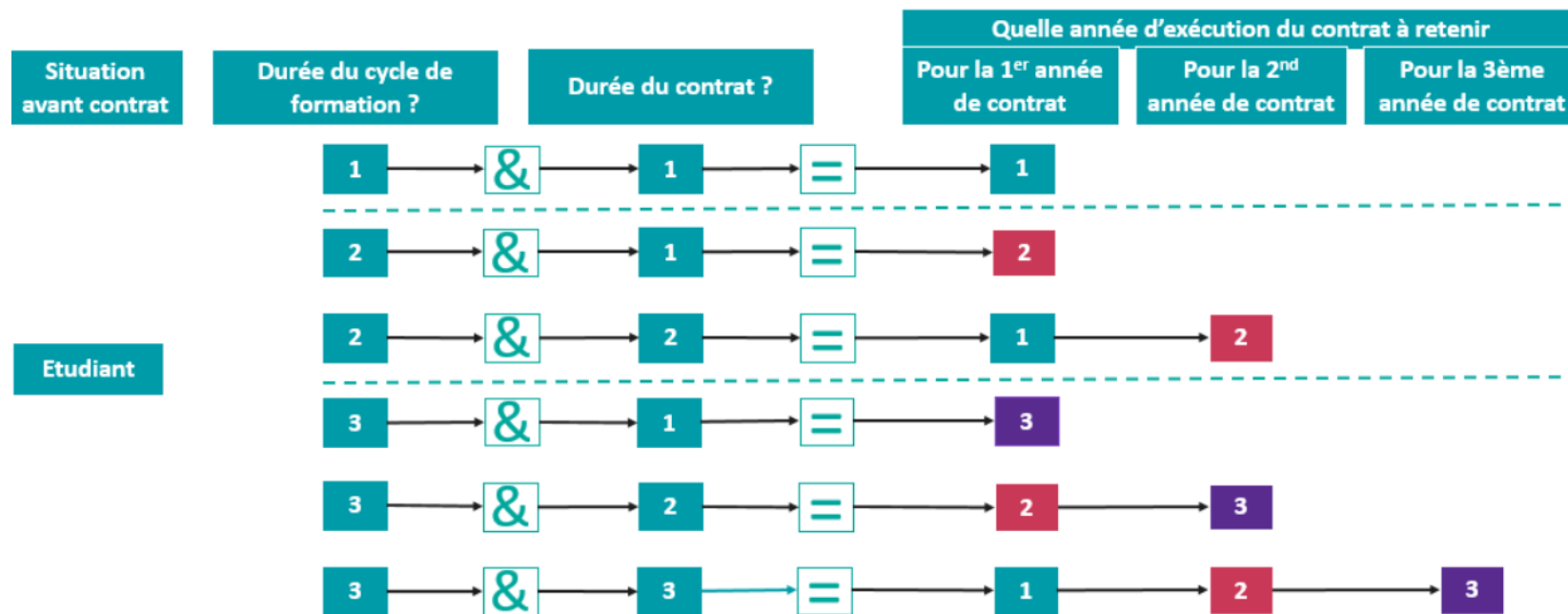
Schéma d'identification de l'année d'exécution du contrat

➤ Etudiant avant la signature du contrat



➤ En apprentissage avant la signature du contrat

Etudiant avant la signature du contrat



Année d'exécution du cycle	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

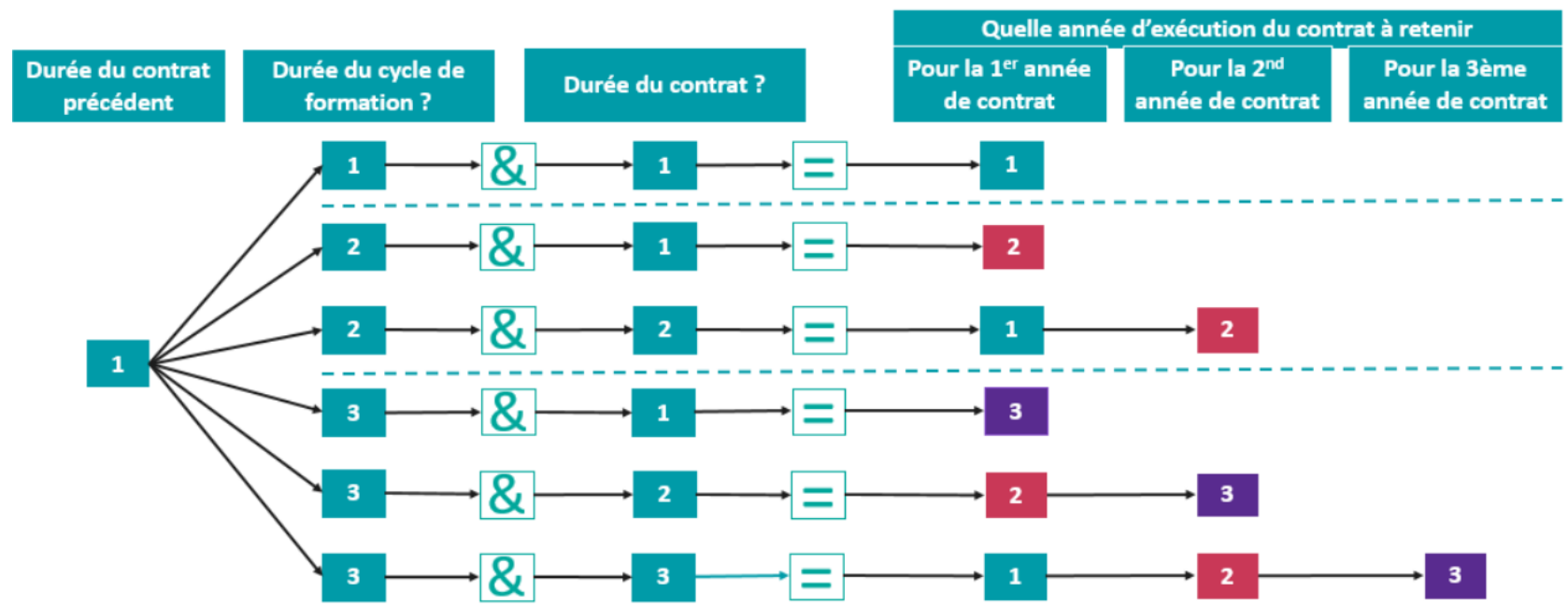
➤ **Exemple** : Je souhaite accueillir un apprenti de 16 ans en CAP, quelle sera la rémunération à appliquer :

Cycle de formation : 2 ans ➡ Durée du contrat : 2 ans ➡ **1** (1^{ère} année du contrat) ➡ **2** (2^{ème} année du contrat)

Nous appliquons donc une rémunération de **27%** pour la 1^{ère} année et de **39%** la deuxième année.



En apprentissage avant la signature du contrat



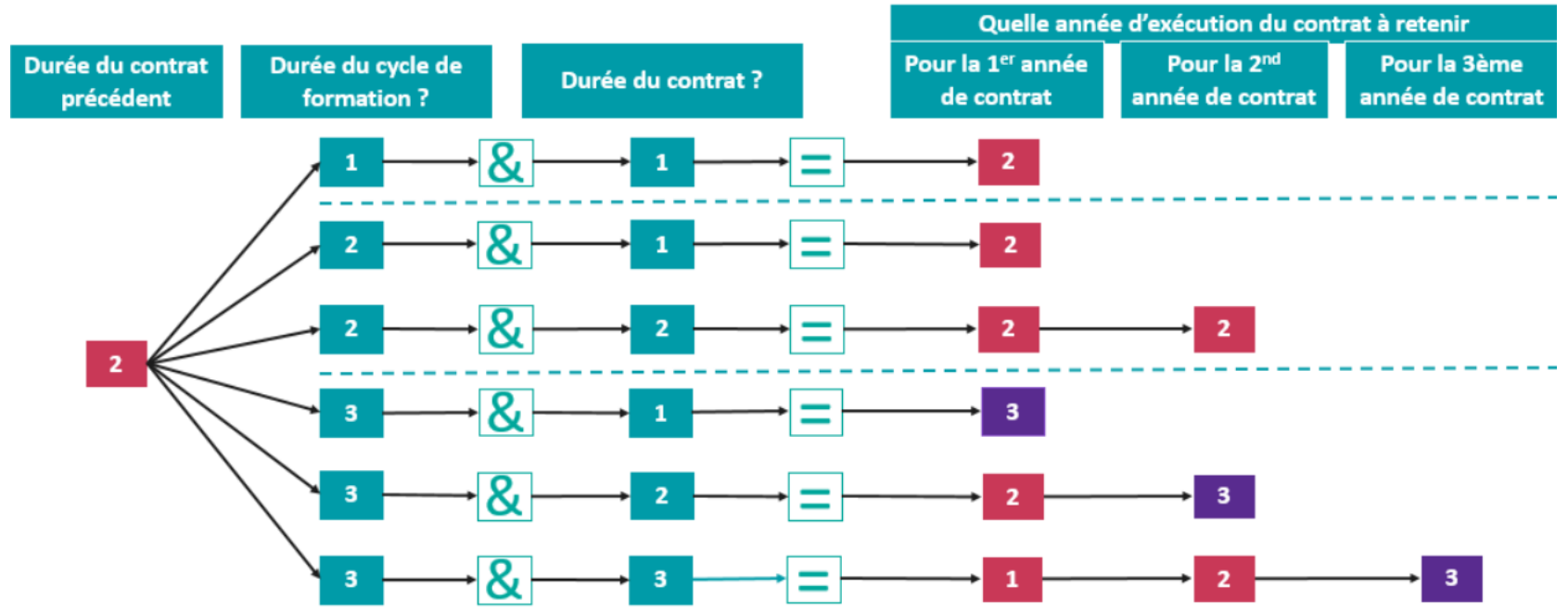
Année d'exécution du cycle	Quelle année d'exécution du contrat à retenir			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

➔ **Exemple** : Je souhaite accueillir un apprenti de 18 ans en deuxième année de BAC Pro sachant qu'il a effectué sa 1^{ère} année dans une autre entreprise, quelle sera la rémunération à appliquer :

Cycle de formation : 3 ans ➔ Durée du contrat : 2 ans ➔ **2** (1^{ère} année du contrat) ➔ **3** (2^{ème} année du contrat)

Nous appliquons donc une rémunération de **51%** pour la 1^{ère} année et de **67%** la deuxième année.

En apprentissage avant la signature du contrat



Année d'exécution du cycle	Quelle année d'exécution du contrat à retenir			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

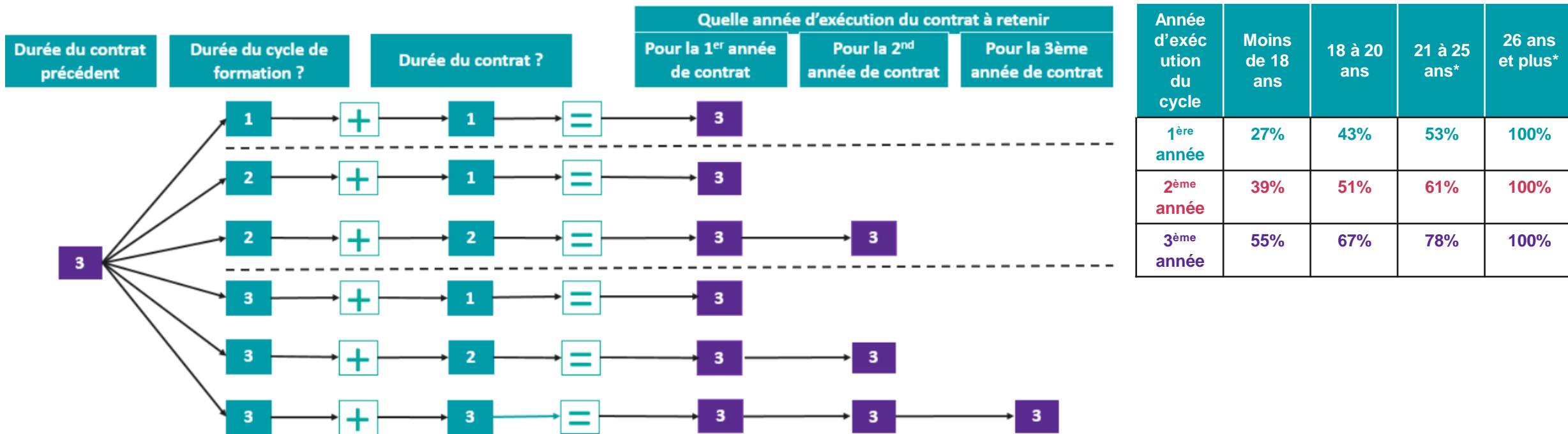
➔ **Exemple** : Je souhaite accueillir un apprenti de 21 ans en deuxième année de Master sachant qu'il sort d'une licence en apprentissage de 2 ans, quelle sera la rémunération à appliquer :

Cycle de formation : 2 ans ➔ Durée du contrat : 2 ans ➔ 2 (1^{ère} année du contrat) ➔ 2 (2^{ème} année du contrat)

Nous appliquons donc une rémunération de **61%** pour la 1^{ère} année et de **61%** la deuxième année.



En apprentissage avant la signature du contrat



➔ **Exemple** : Je souhaite accueillir un apprenti de 22 ans en BTS sachant qu'il sort d'un BAC Pro en 3 ans en apprentissage, quelle sera la rémunération à appliquer :

Cycle de formation : 2 ans ➔ Durée du contrat : 2 ans ➔ 3 (1^{ère} année du contrat) ➔ 3 (2^{ème} année du contrat)

Nous appliquons donc une rémunération de **78%** pour la 1^{ère} année et de **78%** la deuxième année.



Question 4

Quel est l'âge de l'apprenti ?

AKTO

Quel est l'âge de l'apprenti ?

Une fois que l'année d'apprentissage a été déterminée, **il convient d'identifier le % de salaire en fonction de l'âge de l'apprenti :**

Année d'exécution du cycle	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	

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



5

Le formulaire CERFA FA 13

AKTO

Le formulaire CERFA FA 13

Rémunération

* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1^{re} année, du au : % du * ; du au : % du *

2^{ème} année, du au : % du * ; du au : % du *

3^{ème} année, du au : % du * ; du au : % du *

4^{ème} année, du au : % du * ; du au : % du *

Salaire brut mensuel à l'embauche :

, €

➤ La 1^{ère} année 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 conclut son premier contrat d'apprentissage pour intégrer la 3^{ème} année d'une licence générale.

L'apprenti sera en 3^{ème} année de cycle de formation mais ce sera bien sa première année d'exécution du contrat d'apprentissage.

6

Les majorations de la rémunération

Zoom sur la progression calendaire

➤ 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 calendaire d'exécution du contrat (s'entendant comme 12 mois calendaires consécutifs échus).

Exemple : un apprenti âgé de 22 ans conclut son premier contrat d'apprentissage pour préparer une licence professionnelle. La durée du contrat est de 14 mois :

Rémunération

1^{ère} année, du 01/09/2021 au 31/08/2022 : 61% du SMIC *

2^{ème} année, du 01/09/2022 au 01/11/2022 : 78% du SMIC *



Zoom sur le changement de tranche d'âge

- 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.

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 1er juin

Rémunération

** Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)*


1^{ère} année, du 01|09|2021 au 31|05|2022 : 27% du SMIC * ; du 01|06|2022 au 31|08|2022 : 43% du SMIC *




Zoom sur la majoration réglementaire du salaire²⁵ de 15 points

La majoration réglementaire de 15 points s'applique uniquement à la rémunération réglementaire à laquelle peut prétendre le futur apprenti au jour de la conclusion d'un nouveau contrat, et ce si les **trois conditions suivantes sont cumulativement remplies** :

- ✓ la durée du contrat d'apprentissage est inférieure ou égale à 1 an ;
- ✓ le contrat d'apprentissage prépare à un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu, que ce soit en apprentissage ou hors apprentissage, quel que soit le délai entre les deux formations ;
- ✓ la qualification est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

 Si une disposition conventionnelle ou contractuelle conduit à une rémunération globale plus favorable (que la rémunération réglementaire + 15 points), il sera fait application de la rémunération conventionnelle.

 Cette majoration ne s'applique pas aux apprentis bénéficiant déjà d'une rémunération réglementaire équivalant au moins à 100% du SMIC, sauf lorsqu'ils sont titulaires d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).



A woman with long brown hair and a surprised expression is holding a white rectangular sign in front of her face. The sign has the text "Questions/ réponses" written on it in a dark teal, sans-serif font. She is wearing a white top and a grey and white plaid vest. The background is a solid, light pink color.

Questions/ réponses

Merci !