

ISSN 1769 - 4000

N° 54 – FORMATION n° 7

Sur www.fntp.fr le 12 septembre 2019- [Abonnez-vous](#)

QUESTIONS/RÉPONSES DU MINISTÈRE SUR LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

L'essentiel

Le ministère du Travail a publié à la fin du mois d'août un « questions/réponses » sur la rémunération des apprentis.

Quatre questions y sont abordées :

- Quelle rémunération appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ?
- Quelles sont les conditions pour obtenir la majoration de 15 points ?
- Quelle rémunération appliquer en cas de réduction de la durée du contrat ?
- Quelle rémunération appliquer aux licences professionnelles ?

Le Ministère précise que la circulaire du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis ne s'applique plus et sera remplacée prochainement par une nouvelle circulaire.

Le « Questions/réponses » est disponible sous le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-remu-apprentis-def.pdf>.

Pour rappel, des dispositions spécifiques existent dans les Travaux Publics concernant la rémunération des apprentis. Ces dispositions, issues de l'accord du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP, sont toujours applicables.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018

Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis. JO 22/08/2019

Questions/réponses du Ministère du Travail sur la rémunération des apprentis publié le 22 août 2019

Contact : formation@fntp.fr

LA RÉMUNÉRATION LÉGALE APPLICABLE AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

Suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, l'âge limite d'entrée en apprentissage est relevé à **29 ans révolus** à compter du 1^{er} janvier 2019, contre 25 ans auparavant. Cela signifie donc qu'un contrat d'apprentissage peut être **conclu jusqu'à la veille des 29 ans de l'apprenti**.

Par ailleurs, un décret en date du 28 décembre 2018 fixe de nouveaux taux légaux pour la rémunération des apprentis.

Les rémunérations **légaux pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019** sont désormais les suivantes :

Année de contrat	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
1 ^{ère} année	410,73 € (27 %)	654,12 € (43 %)	806,25 € (53 %)	1 521,22 € (100 %)
2 ^{ème} année	593,28 € (39 %)	775,82 € (51 %)	927,94 € (61 %)	
3 ^{ème} année	836,67 € (55 %)	1 019,22 € (67 %)	1 186,55 € (78 %)	

(*) : % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Les montants figurant dans le tableau correspondent à une rémunération en % du SMIC. Cliquez [ici](#) pour accéder aux barèmes des salaires minima conventionnels.

LE SALAIRE MINIMUM DES APPRENTIS DANS LES TRAVAUX PUBLICS

L'accord du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP reste applicable dans la mesure où les pourcentages de rémunération prévus par l'accord demeurent supérieurs aux nouveaux taux réglementaires prévus par le décret du 28 décembre 2018.

Toutefois, pour la nouvelle tranche d'âge de 26 à 29 ans, il convient d'appliquer la rémunération fixée par le décret du 28 décembre 2018, à savoir 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Année de contrat	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
1 ^{ère} année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50 %)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)
2 ^{ème} année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)	
3 ^{ème} année	912,73 € (60%)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	

(*) : % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Les montants figurant dans le tableau correspondent à une rémunération en % du SMIC. Cliquez [ici](#) pour accéder aux barèmes des salaires minima conventionnels.

QUELLE RÉMUNÉRATION APPLIQUER EN CAS DE SUCCESSION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ? _____

Le décret du 28 décembre 2018 a introduit une nouveauté : la rémunération entre deux contrats d'apprentissage est maintenue **uniquement si le précédent contrat a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.**

Si cette condition est remplie, deux hypothèses sont à envisager :

- La conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur : dans ce cas, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.
- La conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent : dans ce cas, 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.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR OBTENIR LA MAJORATION DE 15 POINTS ? _____

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu **pour une durée inférieure ou égale à un an**, une majoration de 15 points peut être appliquée à la rémunération de l'apprenti dès lors que deux autres conditions sont remplies :

- le diplôme ou le titre préparé doit être de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la nouvelle qualification doit être en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

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

Contrairement à ce que prévoyait la circulaire du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis, la majoration de 15 points s'applique à la rémunération réglementaire et non pas à la rémunération conventionnelle. Toutefois, si la rémunération conventionnelle applicable par le nouvel employeur de l'apprenti est plus favorable, c'est cette dernière qui s'appliquera.

Il convient donc de comparer la rémunération réglementaire majorée de 15 points à la rémunération conventionnelle.

QUELLE RÉMUNÉRATION APPLIQUER EN CAS DE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU CYCLE DE FORMATION ENTRAÎNANT UNE RÉDUCTION DE LA DURÉE DE CONTRAT ? _____

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.

QUELLE RÉMUNÉRATION APPLIQUER AUX LICENCES PROFESSIONNELLES ?

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.

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.

Cette position est identique à celle qui prévalait dans la circulaire du 24 janvier 2007.
Une clarification réglementaire devrait intervenir en ce sens au cours du second semestre 2019.