

Apprentissage Janvier 2024

Rémunération et apprentissage : les grands principes



Les questions portant sur des sujets de rémunération sont fréquentes. Cela est évidemment lié à la grande diversité des parcours possibles et à une relative complexité des règles applicables. En effet, si les principes généraux sont simples (l'apprenti(e) bénéficie d'une rémunération variant en fonction de sa progression dans le cycle de formation et de son âge), leur application concrète est loin d'être évidente. La bonne application des règles suppose de comprendre la logique générale de l'articulation des différentes règles et de maîtriser certaines notions, comme la notion de cycle de formation;

RÉMUNÉRATION ET APPRENTISSAGE: LES GRANDS PRINCIPES

Les principes présentés ci-après constituent les principes applicables à la rémunération minimale réglementaire des apprenti(e)s. Il convient donc de garder à l'esprit que des dispositions conventionnelles (issues d'une convention collective) ou contractuelles (décidées librement par un employeur donné) peuvent être plus favorables que ce niveau minimal réglementaire.

Pour rappel, ces principes – introduits à l'article L6222-27 du code du travail - sont les suivants :

- 1 La rémunération est fonction de l'âge de l'apprenti(e) (plus précisément de la **tranche d'âge* à laquelle il ou elle appartient**) : elle augmente donc lorsqu'on change de tranche d'âge* telles que définies par le code du travail,
- 2 Le salaire est ensuite fonction de la « **progression dans le ou les cycles de formation** faisant l'objet de l'apprentissage ».

Ce second principe est décliné selon 2 règles distinctes, précisées dans la partie réglementaire du code du travail :

- Tout d'abord le **principe de l'année contractuelle** : la rémunération est fonction de l'année d'exécution du contrat et augmente, en règle générale*², chaque année pour un contrat donné (article D6222-26 du code du travail)

- Ensuite la disposition selon laquelle lorsque l'on entre en apprentissage en cours de cycle de formation, la ou les année(s) qui précède(nt) cette entrée pour la préparation du diplôme concerné, sont considérées – du point de vue de la rémunération – comme ayant été faites en apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail).

Ce principe a été explicité dans le « Question-réponse » de la DGEFP en date d'août 2019. Ainsi, dans le cas d'une entrée en apprentissage qui s'effectue directement en deuxième année de master, la rémunération applicable correspond à un taux de deuxième année.

Attention : ce principe ne s'applique qu'aux années déjà effectuées sous un autre statut dans le cadre du cycle de formation considéré. Ainsi, pour les entrées en apprentissage effectuées en cours d'année, les mois de formation suivis préalablement sous un autre statut ne donnent lieu à aucune reprise d'ancienneté. Ce point sera illustré plus loin.

POUR RÉSUMER : la rémunération est fonction de l'âge de l'apprenti(e) et de l'année d'exécution du contrat : elle augmente pour chaque année effectuée. Cependant, lorsque l'apprenti(e) entre en apprentissage en cours de cycle, sa rémunération est déterminée en tenant compte de l'antériorité du parcours de l'apprenti(e) réalisé sous un autre statut.

Afin de bien cerner la portée effective de l'article D6222-28-1 il est essentiel de maîtriser la notion de « cycle de formation ».

LA NOTION DE CYCLE DE FORMATION

Qu'entend-on par « **cycle de formation** » ? un cycle de formation correspond à un parcours de formation habituel permettant de préparer une qualification donnée. Il correspond à une durée de formation déterminée, précisée dans les **référentiels** de chaque diplôme.

* La rémunération doit être revalorisée, à ce titre, le 1er jour du mois qui suit la date anniversaire.

*² Il existe toujours des cas particuliers qui peuvent faire exception à la règle : par exemple, un contrat qui aurait été suspendu dans un premier temps, puis prolongé par avenant dans le cadre d'une convention tripartite.

Ces durées peuvent être fixes. Mais il existe des exceptions ou plutôt des aménagements à ce principe. Prenons l'exemple du **CAP** : sur Eduscol, il est spécifié « L'examen est passé le plus souvent à l'issue d'un cursus de préparation de deux ans ». Cependant, le CAP peut également être préparé en une année ou en 3 ans selon les situations.

En présence d'une telle diversité de possibilités pour une même certification, à quelle durée de cycle de formation se référer afin de déterminer « l'antériorité de parcours » à prendre en compte lors d'une entrée en apprentissage en cours de cycle ? Pour l'application de l'article D6222-28-1 on retiendra la durée « habituelle » du cycle de formation considéré qui, dans le cas du **CAP**, correspond à une durée de 2 ans. Pour prendre un autre exemple, dans le cas de la **licence** (générale) on retiendra une durée « habituelle » de 3 ans.

En cas de doute sur une certification donnée il est possible de vérifier la certification sur le site de France-Compétence et/ou de consulter l'organisme certificateur.

*Il convient de préciser qu'un contrat d'apprentissage doit toujours préparer à une qualification (article L6211-1): ainsi lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation, le contrat d'apprentissage doit concerner l'année au terme de laquelle la certification est obtenue, ou les 2 dernières années du cycle de formation. Par exemple: une année de **Master 1** ne peut pas se préparer de façon isolée en apprentissage.*

Il est important, en outre, de souligner que le cycle de formation ne doit pas être confondu avec le niveau d'une formation : par exemple un **diplôme d'Etat de Conseillère en économie sociale et familiale**, bien que de niveau bac+3, correspond à un cycle de formation d'une année. En application des principes précédents, un premier contrat d'apprentissage conclu pour préparer un DE de CESF donnera donc lieu à une rémunération de première année.

C'est ici qu'intervient une autre notion importante – la notion de « prérequis » – qu'il convient de distinguer des situations d'entrées en cours de « cycle de formation » présentées plus haut.

ENTRÉE « EN COURS DE CYCLE DE FORMATION » ET SITUATIONS IMPLIQUANT LA NOTION DE « PRÉREQUIS » : QUELLE DIFFÉRENCE ?

Comme on l'a vu l'entrée en cours de cycle de formation autorise une rémunération dérogatoire plus avantageuse vis-à-vis du principe de l'année contractuelle. Pour autant l'entrée en cours de cycle de formation ne doit pas être confondue avec l'accès à la préparation d'une certification donnée sur la base d'un « prérequis » (condition d'accès à une certification) constitué par la validation d'un cycle précédent et distinct du cycle préparé. Nous illustrerons cette idée par l'exemple suivant : un **diplôme d'état de conseiller en économie sociale et familiale** est une formation de niveau bac+3 d'une durée d'un an. Le diplôme est accessible aux titulaires d'un **BTS économie sociale et familiale**. L'accès à la qualification dont il est question ici – le DE de CESF – se fait sur la base d'un « prérequis » constitué par le BTS.

On voit bien en quoi cette situation ne relève pas du champ d'application de l'article D6222-28-1 : elle ne constitue pas une « entrée en cours de cycle de formation », mais fait intervenir 2 cycles de formation distincts : le DE de CESF et le BTS. A l'inverse, une entrée en dernière année de **licence** qui serait effectuée en apprentissage et à laquelle on accéderait après les 2 premières années effectuées sous statut étudiant concerne bien un même cycle de formation, engageant l'application de l'article D6222-28-1.

Pour être totalement clair sur le sujet : qu'en serait-il d'une 3^{ème} année de licence à laquelle on accéderait à partir d'un BTS ? Il nous semble que l'article D6222-28-1 aurait bien vocation à s'appliquer ici : en effet la certification préparée – une licence – correspond bien à un cycle de formation de 3 ans.

D'AUTRES CIRCONSTANCES PEUVENT FAIRE VARIER UNE RÉMUNÉRATION : LES SUCCESSIONS DE CONTRAT

Pour apprécier la rémunération applicable à un contrat donné il faut, en sus des règles présentées ci-dessus, vérifier si le contrat s'inscrit ou non dans une succession de contrats.

Qu'entend-on par succession de contrats ? Une succession de contrats d'apprentissage s'entend comme au moins deux contrats de ce type, conclus et exécutés par la même personne, et ayant emporté, à chaque fois, obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé.

Deux contrats séparés par un délai donné mais répondant aux conditions ci-dessus sont bien assimilés à une succession de contrats. Il n'est pas nécessaire par ailleurs que ces 2 contrats soient effectués auprès du même employeur, ou engagent la préparation d'un diplôme supérieur au précédent.

Dans cette hypothèse la rémunération de l'apprenti doit se conformer à une règle supplémentaire et être au moins être égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Il convient d'insister sur le fait qu'on se réfère ici au seul contrat d'apprentissage qui a précédé celui dont il est question, et non à « un » précédent contrat. Cette règle (prévue à l'article D6222-29) se décline selon des modalités différentes en fonction de la qualité des employeurs :

■ **en cas de succession chez un même employeur**, le maintien s'applique à la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire, en fonction de ce qui était appliqué.

■ **chez un employeur différent** le maintien concerne la rémunération conventionnelle, si l'employeur applique la même convention collective que l'employeur précédent, ou à défaut, la rémunération réglementaire.

Prenons un exemple : un apprenti avait effectué un contrat d'apprentissage en 2 ans chez un employeur appliquant une convention collective plus favorable que le droit commun. Cet apprenti signe un nouveau contrat auprès d'un employeur public, n'appliquant pas de convention collective : l'employeur public en question ne sera pas tenu de conserver la totalité de la rémunération précédente mais uniquement la part réglementaire de celle-ci déterminée selon l'année contractuelle et selon la tranche d'âge.

Les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti - si celui-ci change de catégorie dans le cadre de son nouveau contrat - lui sont plus favorables.

L'une des conséquences possibles de ce maintien de rémunération – permettant de commencer un contrat avec un taux de rémunération supérieur au taux applicable à la première année selon le principe de l'année contractuelle - est que, dans certains cas, la rémunération de l'apprenti ne changera pas entre la première et la deuxième année du nouveau contrat.

On l'a vu, la règle du maintien de rémunération ne s'applique qu'en cas qu'obtention du titre ou diplôme lors du contrat précédent. Quelle sont les règles applicables lorsqu'un contrat succède à un précédent contrat qui a été rompu ? Il convient d'apprécier ces situations au cas par cas en tenant compte des circonstances particulières de chaque situation. Néanmoins, on peut distinguer 2 grands types de cas : ceux qui concernent un même cycle de formation et ceux qui engagent un changement de cycle.

En cas de poursuite du même cycle de formation, les règles et conditions applicables au 1er contrat continuent de s'appliquer à celui qui suit :

- tout ce qui a déjà été validé dans le cadre du même cycle de formation (par exemple, une première année du cycle poursuivi, et ce quel que soit le statut) reste pris en compte dans le cadre du nouveau contrat en application de l'article D6222-28-1.
- cependant, il n'y a pas de reprise d'ancienneté relative au temps effectué sous le statut d'apprenti(e) dans le contrat qui a été rompu : ainsi, un contrat signé le 15 janvier, à la suite d'une première rupture, ne verra l'éventuelle revalorisation de son taux de rémunération intervenir que le 15 janvier de l'année suivante.

En cas de changement de cycle de formation entre les 2 contrats, tous les compteurs sont remis à zéro.

UN TABLEAU PRÉSENTANT DES CAS PARTICULIERS POUR ILLUSTRER LA FAÇON DONT LES RÈGLES SONT APPLIQUÉES.

Bien évidemment les règles et situations présentées ci-dessus n'épuisent pas, loin de là, les questions portant sur la rémunération : nous n'avons pas parlé, par exemple, de la majoration de 15 points prévue à l'article D6222-30, des situations d'allongement de durées de contrats d'apprentissage ou encore des cas particuliers comme la licence professionnelle. Ces points pourront faire l'objet de développements ultérieurs.

Néanmoins, nous avons tenté de présenter, d'articuler et de préciser les grands principes guidant la détermination de la rémunération en apprentissage. Cette présentation est complétée d'un tableau illustrant les raisonnements présentés ici dans un certain nombre de situations particulières.

Nous précisons que ce tableau, comme la présentation qui précède, ne doivent évidemment pas exonérer, d'un examen attentif de chaque cas particulier.

Il convient, en cas de question, de saisir en premier le référent apprentissage de la DDETS de votre département d'implantation. Par ailleurs les solutions présentées le sont sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux et sous réserve d'éventuelles précisions ou corrections ultérieures qui seraient apportées par la DGEFP.

Elles ne concernent, de surcroît, que la part réglementaire de la rémunération, sans préjudice d'éventuelles dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Enfin, rappelons qu'un simulateur de rémunération est proposé sur le site du portail de l'alternance :

Simulateur de calcul d'aides aux alternants
Etapes 1/3 Le portail de l'alternance

