

# GUIDE DE RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS DANS LE SECTEUR PUBLIC

La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :

- Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
- Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant.

## RÉMUNÉRATION MINIMALE BRUTE MENSUELLE DE L'APPRENTI – Pourcentage du SMIC

Age de l'apprenti		16-17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Années d'exécution du contrat d'apprentissage	1 <sup>ère</sup> année	27 %	43%	53 %	100 %
	2 <sup>ème</sup> année	39 %	51 %	61 %	
	3 <sup>ème</sup> année	55 %	67 %	78 %	

Si les majorations de 10% ou 20% ne sont plus obligatoires pour les employeurs publics, ils conservent la possibilité de continuer à appliquer cette majoration auprès de leurs apprentis pour les contrats conclus à compter du 27/04/2020. (Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020)

*Pour rappel :*

- ✓ **L'âge anniversaire** : les augmentations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

*Article D6222-31 du code du travail*

- ✓ **L'année diplômante** : la durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans. Par principe, elle est égale à la durée du cycle de formation, hormis le cas spécifique de réduction ou d'augmentation de durée de contrat.

*un contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en collectivité au maximum trois mois avant celle-ci ou trois mois après celle-ci et ne peut être supérieure à 2 mois après la fin de la formation.*

## Spécificités impactant la rémunération

### Réduction de durée du contrat

Lorsque la durée du contrat est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme **ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.**

*Article D6222-28-1 du code du travail*

*Exemples :*

**CAP en 1 an** pour un cycle de formation en 2 ans

↳ rémunération minimale correspondant à une **2<sup>ème</sup> année** d'exécution du contrat

**Bachelor/Licence générale en 1 an** pour un cycle de formation en 3 ans

↳ rémunération minimale correspondant à une **3<sup>ème</sup> année** d'exécution du contrat

## Augmentation de la durée du contrat

Le contrat d'un apprenti peut être prolongé :

- au moment de la conclusion du contrat, **par convention tripartite** du fait du niveau de formation initial de l'apprenti dans la limite de 3 ans (ou de 4 ans pour les bénéficiaires d'une RQTH),
- en fin de contrat, **en cas d'échec à l'examen pour une durée maximale d'un an**, par avenant avec le même employeur ou par un nouveau contrat avec un nouvel employeur. *(De ce fait, le redoublement est impossible en cours de contrat d'apprentissage.)*

Dans ces cas, l'apprenti bénéficie d'un **salaire minimum correspondant à la dernière année précédant cette prolongation**.

*Articles D6222-28 et D622-28-2 du code du travail*

## Succession de contrats

### ✓ auprès du même employeur

Si un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage auprès d'un même employeur, sa rémunération est **au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent**, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme ainsi préparé, sauf si la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

### ✓ avec un autre employeur

En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec 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**, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé.

*Article D.6222-29 du code du travail*

## Licence professionnelle

L'apprenti préparant une licence professionnelle en un an bénéficie d'une rémunération minimale correspondant à une **2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat**. *Article D6222-32 du code du travail*

## Licence Générale

La licence générale est d'une durée habituelle de trois ans. Une entrée en apprentissage lors de la troisième et dernière année conduisant à la licence induit l'application du principe de l'article (applicable aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020), et une rémunération de 3<sup>ème</sup> année.

*Article D. 6222-28-1 du code du travail*

## Bachelor

L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.» *article R. 6222-23-1*  
en troisième année en apprentissage le salaire sera basé sur le salaire de 3<sup>ème</sup> année

## Majoration de 15 points (*mention complémentaire*)

Une **majoration de 15 points** s'applique à la rémunération minimale à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de son nouveau contrat, si **3 conditions cumulatives** sont remplies :

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

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).