Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

Direction générale de la forêt et des affaires rurales **Sous-direction du travail et de l'emploi** **Bureau** réglementation et sécurité au travail **Adresse :19, avenue du Maine – 75732 PARIS CEDEX 15** **Suivi par :** D. DERDEK **Tél : 01 49 55 44 42** **Fax : 01 49 55 59 90**	**NOTE DE SERVICE** **DGFAR/SDTE/N2007-5008** **Date: 19 mars 2007**

Le Ministre de l'agriculture et de la pêche
à

Nombre d'annexe : 1

Mesdames et messieurs les Préfets de département

Mesdames et messieurs les chefs de services régionaux et départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles

Objet : Application des articles L 117-10, R 117 – 6 à 8-1 et D 117 – 1 à 5 du code du travail

Résumé : La note ci-jointe précise les modalités de mise en œuvre des articles du code du travail sus-visés relatifs à la rémunération applicable aux apprentis.

Mots-Clés : Rémunération des apprentis

Destinataires	
Pour attribution : Préfets de départements Services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles Services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles Sections spécialisées agriculture des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Dordogne et du Pas-de-Calais	Pour information : Direction générale de l'enseignement et de la recherche ; Préfets de régions ; Directions régionales et départementales de l'agriculture et de la forêt ; Directions départementales de l'équipement et de l'agriculture Services régionaux de la formation et du développement ; Assemblée permanente des chambres d'agriculture, Assemblée permanente des chambres des métiers, Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, Ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

La présente circulaire a pour objet de porter à votre connaissance la circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis.

Les dispositions de cette circulaire jointe en annexe sont applicables aux services déconcentrés de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Quelques précisions complémentaires doivent être apportées en particulier sur les notes de bas de pages (note 3 p 6 et note 5 p 7) : dans ces notes il convient bien évidemment de se référer aux autorités prévues par les articles R 117-7-2 ou R 117-7-3 du code du travail selon le diplôme préparé par l'apprenti. Il s'agit selon le cas, soit du recteur, soit du directeur régional de l'agriculture et de la forêt, soit du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. En outre, dans la note 4 page 6, il convient de lire «aux articles D 811-167 et suivants du code rural» et non «aux articles R 811-167 et suivants du code rural».

J'appelle aussi votre attention sur le fait que dans les deux situations mentionnées aux deux premiers alinéas du point 2.2.2, la majoration de 15 % de salaire s'applique car l'apprenti est déjà titulaire d'un diplôme ou titre de même niveau (et a fortiori s'il a un diplôme de niveau supérieur), en rapport direct avec la formation préparée. C'est notamment le cas des apprentis préparant un certificat de spécialisation dont la durée est en général d'un an et relevant du ministère de l'agriculture (note 4 p 6) : en effet pour être admis à préparer un certificat de spécialisation, l'apprenti doit déjà avoir obtenu un des diplômes ou titres mentionnés dans l'arrêté de création du certificat de spécialisation concerné, arrêté prévu à l'article D 811-167-2 du code rural.

Vous voudrez bien saisir la direction générale de la forêt et des affaires rurales, sous-direction du travail et de l'emploi, bureau de la réglementation et de la sécurité au travail, des difficultés rencontrées pour la mise en œuvre de la présente circulaire.

Le Directeur Général
de la Forêt et des Affaires Rurales

Alain MOULINIER

MINISTERE DE L'EMPLOI, DE LA COHESION SOCIALE ET DU LOGEMENT

REPUBLIQUE FRANCAISE

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Direction générale du travail

Le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

à

Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Mesdames et Messieurs les préfets de département,

Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis

Date d'application : immédiate

Textes de référence :
Code du travail
1ère partie (législative) : article L. 117-10
2ème partie (décrets en Conseil d'Etat) : article R. 117-6 à R. 117-8-1
3ème partie (décrets) : article D. 117-1 à D. 117-5

Résumé :
La présente circulaire a pour objet de rappeler les modalités de détermination de la rémunération à verser aux personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage telles qu'elles résultent de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et de ses décrets d'application.

1 La rémunération de l'apprenti est déterminée en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans le ou les cycles de formation

L'article L. 117-10 dispose que la rémunération des apprentis évolue **en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat**. Ce second critère a été substitué à la notion « d'année d'apprentissage » par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

1.1 La progression dans un cycle de formation

Au titre de sa **progression dans un cycle de** formation, le jeune bénéficie d'une rémunération variant en fonction de **l'année d'exécution du contrat**. Il doit donc toujours être tenu compte de l'année d'exécution du contrat pour déterminer la rémunération des apprentis. Il s'en suit que le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC allant de 25% à 78% déterminée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (article D. 117-1 du code du travail).

Année d'exécution du contrat	avant 18 ans	% du SMIC (1) de 18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère	25%	41%	53%
2nde	37%	49%	61%
3ème	53%	65%	78%
(1) pour les jeunes de 21 ans et plus, % du salaire minimum conventionnel quand il est plus favorable			

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

L'article D. 117-1 du code du travail détermine la rémunération applicable aux apprentis âgés de 21 ans et plus, sans distinction des personnes souscrivant des contrats d'apprentissage au-delà de 25 ans[1]. Aucune majoration de rémunération n'est donc prévue pour les personnes âgées de plus de 25 ans, qui, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, concluent un contrat d'apprentissage en application de l'article L. 117-3 (alinéa 6) du code du travail.

De même, aucune majoration n'est prévue pour les salariés interrompant un contrat à durée indéterminée pour conclure un contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 115-3 du code du travail.

[1] L'article L. 117-3 du code du travail prévoit quatre cas de dérogation à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage, fixée à 25 ans :
1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
2° lorsqu'il y a eu rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
3° lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans ;
4° lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

1.2 La progression dans les cycles de formation : la rémunération applicable aux jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage

Au titre de sa **progression dans les cycles de formation**, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat. En effet, le décret n° 2005-1117 du 6 septembre 2005 relatif à l'apprentissage modifie les dispositions de l'article D. 117-5 du code du travail relatif à la rémunération perçue par les apprentis concluant des contrats successifs dans le but de permettre aux apprentis de ne plus subir de diminution de rémunération, en particulier en cas de rupture de contrat d'apprentissage.

Ainsi, le premier alinéa, inchangé, dispose que lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le **même employeur, sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année de son précédent contrat**.
Il est ajouté à l'article D. 117-5 un second alinéa ainsi rédigé : « Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un **employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à **la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent**, sauf quand l'application des rémunérations prévues aux alinéas précédents en fonction de son âge est plus favorable ».

La rémunération à laquelle le jeune pouvait prétendre correspond au salaire minimum réglementaire déterminé à l'article D. 117-1 du code du travail, et éventuellement majoré de 15 points en application de l'article D. 117-2 (alinéas 2 et 5).

Les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti dans le cadre de son premier contrat d'apprentissage, en application d'un accord collectif, ne sont pas opposables au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche.

Les majorations de rémunération accordées aux jeunes ayant effectué un premier contrat d'apprentissage dans le secteur public ne sont pas non plus opposables au second employeur, lorsque celui-ci relève du secteur privé.

De même, les rémunérations plus favorables accordées à l'apprenti par son premier employeur ne sont pas opposables au second employeur.

> *Exemple :*
> *A l'issue d'un contrat d'apprentissage de deux ans, un apprenti de 20 ans conclut un deuxième contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur.*
> *Lors de la dernière année de son précédent contrat, il percevait :*

- *La rémunération minimale réglementaire fixée à l'article D. 117-1 du code du travail : sa rémunération était de 49 % du SMIC. Au commencement de son nouveau contrat, sa rémunération doit être au moins égale à 49 % du SMIC.*

- *La rémunération minimale réglementaire, majorée de 15 points en application de l'article D. 117-2 du code du travail : sa rémunération était de 64 % (49+15) du SMIC. Au commencement de son nouveau contrat, sa rémunération doit être au moins égale à 64 % du SMIC.*

- *Une rémunération plus favorable, sur l'initiative de l'employeur : sa rémunération était de 50 % du SMIC. Au commencement de son nouveau contrat, sa rémunération doit être au moins égale à 49 % du SMIC.*

- *<u>La rémunération minimale conventionnelle</u> : sa rémunération était de 55 % du SMIC.*
  - *Si le 2ème contrat d'apprentissage est conclu dans le même secteur professionnel, sa rémunération doit être au moins égale à 55 % du SMIC au commencement de son nouveau contrat.*
  - *Si le 2ème contrat d'apprentissage est conclu dans un secteur professionnel différent, sa rémunération doit être au moins égale à 49 % du SMIC au commencement de son nouveau contrat.*

- *<u>La rémunération minimale conventionnelle, majorée de 15 points en application de l'article D. 117-2 du code du travail</u> : sa rémunération était de 70 % (55+15) du SMIC.*
  - *Si le 2ème contrat d'apprentissage est conclu dans le même secteur professionnel, sa rémunération doit être au moins égale à 70 % du SMIC au commencement de son nouveau contrat.*
  - *Si le 2ème contrat d'apprentissage est conclu dans un secteur professionnel différent, sa rémunération doit être au moins égale à 64 % (49+15) du SMIC au commencement de son nouveau contrat.*

Ces principes s'appliquent aux apprentis de toutes les tranches d'âges, et à tous les contrats d'apprentissage, sans qu'une condition de délai ne soit exigée entre deux contrats successifs, conformément aux dispositions de l'article L. 115-2 (dernier alinéa) du code du travail.

Aucune disposition n'est en revanche prévue pour les contrats d'apprentissage faisant suite à un contrat de professionnalisation ou à un précédent contrat d'insertion en alternance, à l'exception des contrats d'apprentissage conclus pour achever une formation initiée en contrat de professionnalisation, en application de l'article R. 117-7 du code du travail.

1.3 Le cas particulier des apprentis du service public : une rémunération majorée en fonction du diplôme

Aux termes de l'article L. 117-10 du code du travail, la rémunération des apprentis dans le secteur privé n'est pas fonction du niveau de la formation obtenue ou poursuivie par le jeune. Aucune majoration spécifique n'est ainsi prévue pour les apprentis de l'enseignement supérieur. En revanche, tel n'est pas le cas dans le service public.

La circulaire interministérielle du 16 novembre 1993 (*JO* du 23 novembre 1993) précise les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public. Les rémunérations applicables aux apprentis du secteur public sont régies par le décret n° 93-162 du 2 février 1993 selon les modalités suivantes :

- Lorsque l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau V, il bénéficie de la rémunération minimale réglementaire fixée conformément aux articles D. 117-1 et D. 117-2 du code du travail.
- Lorsque l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau IV, il bénéficie de la rémunération minimale réglementaire, majorée de 10 points.
- Lorsque l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau III, il bénéficie de la rémunération minimale réglementaire, majorée de 20 points.

Aucune disposition spécifique n'est prévue pour les apprentis préparant un titre ou un diplôme supérieur au niveau III.

2 Les conséquences sur la rémunération de l'apprenti d'un allongement ou d'une réduction de la durée de son contrat d'apprentissage

En application des articles L. 115-2 du code du travail, **la durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat**. En application de l'article R. 117-6 du même code, elle est en principe fixée à **deux ans**. Cependant, la durée du contrat d'apprentissage peut être **allongée ou réduite** dans certains cas. La variation de la durée du contrat emporte des conséquences sur la rémunération versée aux apprentis.

2.1 En cas de réduction, de droit, de la durée du contrat

En application de l'article R. 117-7 du code du travail, **bénéficient de droit** d'une réduction de la durée de leur contrat, les apprentis ayant suivi **une formation à temps complet dans un établissement technique** ou un **contrat de professionnalisation** pendant une année au moins, et qui entrent en apprentissage **pour achever cette formation** (pour le cas particulier de l'apprenti de l'enseignement supérieur Cf. annexe). Ces apprentis sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant effectué une première année d'apprentissage. **Leur rémunération doit donc être au moins égale à celle afférente à une deuxième année d'apprentissage**.

> *Exemple :*
> *Un jeune de 17 ans prépare sa deuxième année de BEP en apprentissage après avoir suivi sa première année sous statut scolaire dans un lycée professionnel.*
> *Il est considéré comme ayant effectué cette première année en apprentissage. Il bénéficie au cours de son contrat d'apprentissage, dont la durée est réduite à un an, de la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage. Sa rémunération est au moins égale à 37 % du SMIC.*

2.2 En cas de réduction, sur demande, de la durée du contrat

2.2.1 Apprentis titulaires d'un diplôme de niveau supérieur au diplôme préparé

En application de l'article R. 117-7-1 du code du travail, peuvent être réduits à un an les contrats d'apprentissage des personnes déjà titulaires d'un **diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur** à celui qu'elles souhaitent préparer, ou ayant effectué un **stage de formation professionnelle conventionné** agréé par l'Etat ou une région et visant à l'acquisition d'une qualification[2]. Ces apprentis sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant effectué une première année d'apprentissage, mais ne bénéficient pas de majoration. **Leur rémunération doit donc être au moins égale à celle afférente à une deuxième année d'apprentissage**.

> *Exemple :*
> *Un apprenti de 22 ans titulaire d'une maîtrise d'économie est autorisé à préparer en un an un BTS « management d'unité commercial » Il est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Sa rémunération doit être au moins égale à 61 % du SMIC.*

[2] La décision est prise par le recteur ou le DRAF, après avis du directeur du CFA. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, la décision est réputée positive.

2.2.2 Apprentis titulaires d'un diplôme de même niveau que le diplôme préparé

En application de l'article R. 117-7-2 du code du travail, les apprentis déjà titulaires d'un **diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué** et préparant un diplôme de **même niveau** et en **rapport direct** avec la qualification qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage réduite à un an[3].

A fortiori, les formations dont la durée normale est d'un an ouvrent également droit à la majoration, à condition que le diplôme préparé soit de même niveau et en rapport direct avec la qualification déjà obtenue[4].

La rémunération de ces apprentis doit être égale à celle afférente à la **dernière année de la durée de la formation, telle que fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2 (c'est-à-dire la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage), majorée de 15 points**. La majoration de 15 points s'appliquent à la rémunération réglementaire fixée à l'article D. 117-1 du code du travail ou éventuellement à la rémunération conventionnelle.

Cette majoration bénéficie aux apprentis quelle que soit la voie de formation par laquelle ils ont obtenu leur diplôme initial. En effet, s'ils ont obtenu leur diplôme par une autre voie que l'apprentissage, ils sont considérés comme ayant effectué la durée de l'apprentissage prévue à l'article L. 115-2 du code du travail.

> *Exemple :*
> *Une personne de 18 ans, titulaire d'un CAP cuisine préparé en deux ans, est susceptible d'être autorisée à préparer par la voie de l'apprentissage un BEP cuisine en un an, ce BEP et ce CAP, connexes, étant deux diplômes de niveaux V. Au cours de son unique année de préparation du BEP, l'apprenti bénéficiera de la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage, majorée de 15 points. Il percevra donc au moins 64 % du SMIC.*

N.B : En application de l'article D. 117-5 (alinéa 2) du code du travail, les apprentis poursuivant leur apprentissage après une année de formation complémentaire bénéficient de la rémunération à laquelle ils auraient pu prétendre au cours de cette année d'apprentissage ; ils conservent donc le bénéfice de la majoration de 15 points au cours de leur nouveau contrat.

> *Exemple :*
> *Un apprenti de 19 ans prépare une mention complémentaire. Sa rémunération est au moins égale à 56 % du SMIC.*
> *Il poursuit sa formation par un nouveau contrat d'apprentissage d'une durée de deux ans. Au commencement de ce nouveau contrat, il a 20 ans et perçoit une rémunération au moins égale à 56 % du SMIC. Au cours de la deuxième année de ce nouveau contrat, alors âgé de 21 ans, sa rémunération est au moins égale à 61 % du SMIC.*

---

[3] La demande de réduction de la durée du contrat doit être formulée auprès du recteur, par le jeune ou par son employeur. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, la décision est réputée positive.

[4] Sont concernées les mentions complémentaires relevant du ministère de l'Education nationale, définies par le décret n° 2001-286 du 28 mars 2001 portant règlement général de la mention complémentaire, modifié par le décret n° 2004-748 du 21 juillet 2004. La note de service n° 2001-064 du 11 avril 2001, publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale n° 16 du 19 avril 2001, comprend une liste des mentions complémentaires existantes. Il peut également s'agir des certificats de spécialisation relevant du ministère de l'agriculture, définis aux articles R. 811-167 et suivants du code rural. Une liste des certificats de spécialisation est mise en ligne sur le site www.portea.fr ou sur le site www.chlorofil.fr.

2.3 En cas de réduction de la durée du contrat en fonction du niveau initial de compétence

En application des articles L. 115-2 et R. 117-7-3 du code du travail, la durée du contrat d'apprentissage peut être réduite pour tenir compte du **niveau initial de compétence** de l'apprenti[5]. En vertu de l'article D.117-2 (alinéa 6) du code du travail, ces apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant effectué la durée d'apprentissage dont a été amputé le contrat d'apprentissage.

> *Exemple :*
> *L'apprenti dispose d'un niveau de formation et de compétences telles que son employeur et le CFA estiment qu'il pourra obtenir son diplôme en un an au lieu de deux ans. Pendant cette unique année d'apprentissage, il bénéficiera d'une rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.*

2.4 En cas d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage

- En application de l'article R.119-78 du code du travail, les apprentis dont la qualité de **travailleur handicapé** a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat allongée. **La rémunération** qu'ils perçoivent lors de la durée supplémentaire d'apprentissage est **celle de la dernière année du contrat, majorée de 15 points**, en vertu de l'article D. 117-2 (alinéa 2) du code du travail.

> *Exemple :*
> *Un apprenti de 20 ans, dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, conclut un contrat d'apprentissage d'une durée de quatre ans. Lors de la quatrième année de son contrat, il percevra une rémunération correspondant à une troisième année d'apprentissage, majorée de 15 points, soit 93 % du SMIC (il a alors 24 ans).*

- En application de l'article L. 117-9 du code du travail, en cas d'**échec à l'examen**, l'apprentissage peut être prolongé d'un an, soit par la prorogation du contrat initial, soit par la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur. En vertu de l'article D. 117-2 (1er alinéa) du code du travail, au cours de cette année supplémentaire, l'apprenti redoublant perçoit la **rémunération afférente à la dernière année précédant cette année supplémentaire, c'est-à-dire la rémunération perçue par l'apprenti au cours de l'année précédent la prolongation de l'apprentissage**.

> *Exemple :*
> *Après un échec à l'examen, le contrat d'un apprenti de 18 ans est prolongé d'une année, pour être porté à trois ans. Durant la deuxième année de son contrat, l'apprenti percevait 50 % du SMIC.*
> *L'apprenti et son employeur peuvent prorogé, par avenant, leur contrat.*
> *L'apprenti peut conclure un nouveau contrat d'une durée d'un an avec un nouvel employeur.*
> ***Dans les deux cas, il perçoit pendant cette année supplémentaire la rémunération qu'il percevait l'année précédente, soit 50 % du SMIC.***

[5] La décision est prise par le recteur ou le DRAF. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, la décision est prise après avis du président de l'université ou du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur, au vu de l'évaluation des compétences.

- En application de l'article L. 117-13 du code du travail, en cas de **suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti**, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation. Au cours de cette prolongation, l'apprenti perçoit **la rémunération afférente à la dernière année précédant l'interruption**, en vertu de l'article D. 117-2 (1er alinéa) du code du travail.

> *Exemple :*
> *Le contrat de deux ans d'un apprenti est interrompu pendant un an, pour une raison indépendante de sa volonté. Son contrat est prolongé d'un an, jusqu'au terme du cycle suivant de formation.*
> ***Pendant cette année supplémentaire, l'apprenti perçoit la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage**.*

- En application de l'article L. 115-2 du code du travail, la durée du contrat d'apprentissage peut être prolongée pour tenir compte du **niveau initial de compétence** de l'apprenti, sans pouvoir être supérieure à trois ans. Au cours de la période excédent la durée normale de l'apprentissage, l'apprenti perçoit **la rémunération afférente à l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période**, en vertu de l'article D. 117-2 (alinéa 3) du code du travail.

> *Exemple :*
> *L'apprenti et ses enseignants perçoivent qu'il n'a pas le niveau de connaissance suffisant lui permettant d'obtenir son diplôme en deux ans et estiment nécessaires une formation de trois ans.*
> ***Pendant son année supplémentaire d'apprentissage, l'apprenti bénéficiera d'une rémunération afférente à une troisième année d'apprentissage**.*

3 Les conséquences sur la rémunération de l'apprenti d'une date de début de contrat d'apprentissage distincte de celle du début de la formation en CFA

Il convient de rappeler que la **durée normale du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat**, en application du 1er alinéa de l'article L.115-2 du code du travail. Cette durée est en principe de **2 ans**, soit 24 mois, en application de article R.117-6 du travail.

En application de l'article L. 117-13 du même code, la date du début de l'apprentissage ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti, sauf dérogation. En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle.

Dans ces conditions, la date de début du contrat d'apprentissage ne coïncide pas toujours avec la date de début de la formation en CFA. Cette dichotomie entre la date du début du contrat et celle du début de la formation en CFA emporte des conséquences sur l'évolution de la rémunération des apprentis.

3.1 Contrats conclus moins de trois mois après le début du cycle de formation

Les apprentis peuvent conclure, sans dérogation, un contrat d'apprentissage moins de trois mois après le début du cycle de formation. Dans ce cas, en application de l'article L. 115-2 du code du travail fixant à deux ans la durée du contrat d'apprentissage, le contrat doit s'achever à l'issue de 24 mois. Cependant, en application de l'article L. 115-2 (alinéa 13) du code du travail, « en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologie préparé, **le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement**, à la condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ».

> *Exemple :*
> *Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1er novembre N, pour une formation débutant au CFA le 1er septembre N.*
> *Le contrat d'apprentissage doit s'achever en novembre N+2. Cependant, l'apprenti a la possibilité de mettre fin au contrat avant son terme, s'il obtient son diplôme en juin N+2.*
> ***La rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire au 1er novembre**.*

3.2 Contrats conclus plus de trois mois après le début du cycle de formation

Les apprentis peuvent conclure un contrat d'apprentissage plus de trois mois après le début du cycle de formation[6]. Dans ce cas, en application de l'article L. 117-14 du code du travail, et comme l'a décidé la Cour de cassation (Soc. 1er juillet 1998), **la durée du contrat peut être prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant**.

> *Exemple :*
> *Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1er janvier N+1 pour une formation débutant en CFA le 1er septembre N.*
> *Le contrat peut être prolongé jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant, en juin N+3.*
> *La rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire au 1er janvier.*
> ***De janvier N+3 à juin N+3, il bénéficiera d'une rémunération afférente à une troisième année d'apprentissage**.*

[6] Ils doivent pour cela demander une dérogation au recteur, au directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs en application de l'article R. 117-8 du code du travail.

3.3 Contrats conclus moins de trois mois avant le début du cycle de formation

Les apprentis peuvent conclure, sans dérogation, un contrat moins de trois mois avant le début du cycle de formation. Dans ce cas, en application de l'article L. 115-2 du code du travail, selon lequel la durée du contrat doit être au moins égale à celle du cycle de formation, **la durée du contrat doit éventuellement être allongée, au-delà de 24 mois, jusqu'à l'issue du cycle de formation faisant l'objet du contrat**.

> *Exemple :*
> *Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1er juin N pour une formation débutant en CFA le 1er septembre N et s'achevant le 30 juin N+2.*
> *Le contrat d'apprentissage doit durer 25 mois, pour s'achever le 30 juin N+2.*
> *La rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire au 1er juin.*
> ***En juin N+2, il bénéficiera d'une rémunération afférente à une troisième année d'apprentissage.***

3.4 Contrats conclus plus de trois mois avant le début du cycle de formation

Les apprentis peuvent conclure un contrat plus de trois mois avant le début du cycle de formation[7]. Dans ce cas, en application de l'article L. 115-2 du code du travail, selon lequel la durée du contrat doit être au moins égale à celle du cycle de formation, **la durée du contrat doit éventuellement être allongée, au-delà de 24 mois, jusqu'à l'issue du cycle de formation faisant l'objet du contrat.**

> *Exemple :*
> *Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1er avril N pour une formation débutant en CFA le 1er septembre N et s'achevant le 30 juin N+2.*
> *Le contrat d'apprentissage doit durer 27 mois, pour s'achever le 30 juin N+2.*
> *La rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire au 1er avril.*
> ***Du 1er avril au 30 juin N+2, il bénéficiera d'une rémunération afférente à une troisième année d'apprentissage***.

Les services sont invités à faire part de leurs questions et des difficultés qu'ils rencontrent ou qu'ils observent pour la mise en œuvre de ce dispositif en adressant leur demande à la Mission des politiques de formation et de qualification de la DGEFP (tel : 01 44 38 33 10 / fax : 01 44 38 33 00 / correspondante : angelique.breton@dgefp.travail.gouv.fr) et au Bureau de la durée et des revenus du travail (RT3) de la DGT (tel : 01 44 38 26 15 / fax : 01 44 38 26 23 / correspondante : anne-marie.morais@dgt.travail.gouv.fr).

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle — Le Directeur général du travail

Jean Gaeremynck — Jean-Denis Combrexelle

[7] Ils doivent pour cela demander une dérogation au recteur, au directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs en application de l'article R. 117-8 du code du travail.

ANNEXE : La rémunération des apprentis de l'enseignement supérieur

1. Dans le cadre de la réforme LMD, **la licence** constitue le premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de trois ans. La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...). Les apprentis entrent donc en licence professionnelle pour achever leur cycle de formation de licence.

En application de l'article R. 117-7 du code du travail, les apprentis qui entrent en apprentissage pour achever leur formation voient la durée de leur contrat réduite d'un an (Cf. 2 ci-après) et sont considérés en ce qui concerne leur rémunération comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, **les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage**.

2. Dans le cadre de la réforme LMD, **le master** constitue le deuxième cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de deux, composé d'un master I puis d'un master II.

La licence et le master constituent deux cycles de formation distincts, deux grades universitaires différents. Par conséquent, l'article R. 117-7 du code du travail ne s'applique pas aux apprentis préparant un master après avoir passé une licence sous statut étudiant. **Leur rémunération est au moins égale à la rémunération afférente à une première année d'apprentissage.**

En revanche, en application de l'article R. 117-7 du code du travail, un apprenti préparant un master II en apprentissage, après avoir accompli sa première année sous statut étudiant, est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage**. Par conséquent, sa rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.**

Exemple :
Le tableau suivant présente un exemple de parcours d'enseignement supérieur (BTS, Licence professionnelle puis Master), et différentes hypothèses d'articulation entre statut étudiant et apprentissage. Dans cet exemple, le jeune n'a jamais conclu de contrat d'apprentissage avant d'entamer ces études supérieures.

Cycle de licence			*Cycle de master*	
BTS1	**BTS2**	**LP**	**M1**	**M2**
Apprenti 1	Etudiant 0	Etudiant 0	Etudiant 0	Etudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Etudiant 0	Etudiant 0	Etudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Etudiant 0	Etudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	**Apprenti 2**	Etudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Etudiant 0	**Apprenti 2**	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Etudiant 0	Etudiant 0	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Etudiant 0	Etudiant 0	Etudiant 0	Apprenti 1	Apprenti 2
Etudiant 0	Etudiant 0	Etudiant 0	Etudiant 0	Apprenti 2

Le tableau se lit de la manière suivante :

- Un jeune préparant un master 1 en apprentissage après avoir obtenu une licence professionnelle en apprentissage bénéficie d'une rémunération au moins égale à une 2ème année d'apprentissage en application de l'article D. 117-5 du code du travail (maintien de la rémunération)
- Un jeune préparant une deuxième année de BTS en apprentissage après avoir effectué une première année sous statut étudiant doit percevoir une rémunération au moins égale à une 2ème année d'apprentissage en application de l'article R. 117-7 du code du travail (il est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage).