

APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Nouvelles règles issues de l'Avenant 57 applicables depuis le 27 décembre 2010

18 Janvier 2011

S11019

L'avenant n°35 signé en 2002 avait modifié la base de rémunération des apprentis : le salaire des apprentis embauchés à partir de 2003 était désormais calculé sur la base du minimum conventionnel correspondant à la qualification recherchée par le jeune, et non plus sur le SMIC (*article 1-18 de la convention collective*). Cette innovation s'inscrivait dans le cadre du « Plan Valors » lancé par le CNPA à la fin des années 1990, notamment pour renforcer l'attractivité de nos métiers auprès des jeunes et des familles.

Toutefois de nombreuses entreprises avaient par la suite fait état de difficultés pour l'application de cette règle, difficultés amplifiées par la réforme du baccalauréat professionnel en trois ans. De fait, le nombre d'apprentis a baissé de 25% entre 2002 et 2009. Des négociations ont donc été entreprises avec les syndicats de salariés, pour tenter d'enrayer la stagnation des embauches en alternance. Le CNPA a souhaité promouvoir une politique de rémunération des apprentis à la fois réaliste et motivante, ce qui supposait en même temps de revenir au droit commun du SMIC et de mettre en place un dispositif propre à motiver les jeunes intéressés par nos métiers, en les dissuadant de s'orienter dès le départ dans des trajectoires de carrière qui leur semblent plus prometteuses que celles proposées par les services de l'automobile.

Pendant cette négociation au sein de la Commission Paritaire Nationale, des dispositions provisoires ont été prises pour le salaires des jeunes préparant le baccalauréat professionnel (*délibérations paritaires 1-09 et 6-09 prévoyant une progression annuelle sur la base de l'échelon 3, puis 6, puis 9*). La négociation, menée également sur d'autres thèmes importants (voir par ailleurs) **a abouti le 7 juillet 2010 à la signature de l'avenant n°57 à la convention collective, rendu applicable par un arrêté d'extension publié au Journal Officiel du 26 décembre 2010.**

Parallèlement au retour au droit commun du SMIC comme base de calcul uniforme pour tous les jeunes formés en alternance, il a ainsi été décidé d'instituer une prime de réussite et, en cas d'embauche définitive dans l'entreprise après obtention du diplôme, une prime d'intégration. Le coût total de l'apprenti, y compris si l'on tient compte de ces primes – qui ne seront pas versées dans tous les cas – demeurera inférieur de 5% à 10% à ce qu'il était avant l'avenant 57, voire 20% et jusqu'à 25% selon la situation du jeune.

Les partenaires sociaux, soucieux de l'accueil des jeunes (*voir également l'accord relatif à l'insertion professionnelle des jeunes annexé à l'avenant 55*) espèrent à présent retrouver un rythme d'embauches en alternance plus soutenu, notamment au niveau du baccalauréat professionnel, au moment même où le passage de cette formation à trois ans rend l'engagement des entreprises vis-à-vis des jeunes plus difficile qu'auparavant.

1 – Accueil des jeunes sous contrat de formation en alternance – *nouvel article 1.18 de la CCN*

La nouvelle rédaction de l'article 1.18 de la CCN issue de l'avenant 57, impose à l'employeur ou son représentant de procéder une fois par an à un entretien spécifique avec tout jeune en formation dans l'entreprise sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

2 – Nouvelles règles de salaires des jeunes en alternance – *nouveaux articles 1.19 et 1.20 de la CCN*

Nouvelle assiette de calcul du salaire

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation ne sont plus rémunérés sur la base du salaire minimum correspondant à la qualification recherchée, **mais uniformément quel que soit le diplôme préparé, sur la base du SMIC affecté des pourcentages prévus par la réglementation en vigueur.**

Le classement à l'échelon 2 reste inchangé.

(Se référer au paragraphe 4 pour la date d'application)

Création de deux nouvelles primes

En contrepartie d'une réduction de l'assiette de calcul de la rémunération, il est créé deux primes l'une étant versée à l'obtention du diplôme préparé (prime de réussite), la seconde à la fin du 12^{ème} mois suivant la date d'embauche dans la même entreprise en contrat à durée indéterminée.

➤ Prime de réussite

Lorsqu'un salarié obtient une certification (diplôme) à l'issue d'un contrat de formation en alternance, il lui est versé une prime de réussite d'un montant égal à :

- 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 1 (*) du Répertoire National des Certifications ;
- 250 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 2, 3, 4 ou 5 (*) du Répertoire National des Certifications ;
- 300 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 6, 7 ou 8 (*) du Répertoire National des Certifications.

La prime de réussite ci-dessus est versée dès l'obtention de la certification considérée, y compris lorsqu'un nouveau contrat de formation en alternance est conclu dans la même entreprise, à l'issue de celui au terme duquel la certification a été obtenue.

➤ **Prime d'intégration**

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 (*) ou supérieure du Répertoire National des Certifications, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12^{ème} mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^{ème} mois.

Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

La prime d'intégration n'est pas due au salarié embauché en CDI au terme d'un contrat de formation en alternance à l'issue duquel il a obtenu un diplôme figurant dans la série 1 (*) du RNC.

(*) Définition des séries du Répertoire National des Certifications

(voir la liste complète des certifications dans la partie 13 de la Convention collective)

- Série 1 : diplômes et CQP du type CAP, conduisant à une qualification positionnée sur l'échelon 3.
- Série 2 : diplômes et CQP du type Bac Pro préparé sous statut scolaire, conduisant à une qualification positionnée sur l'échelon 6.
- Série 3 : diplômes et CQP du type Bac Pro préparé en alternance, conduisant à une qualification positionnée sur l'échelon 9.
- Série 4 : CQP conduisant à une qualification positionnée sur l'échelon 12.
- Série 5 : CQP conduisant à une qualification positionnée sur l'échelon 17.
- Série 6 : diplômes, titres et CQP du type BTS, conduisant à une qualification positionnée sur l'échelon 20.
- Série 7 : CQP conduisant à une qualification positionnée sur l'échelon 23.
- Série 8 : diplômes, titres et CQP du type licence, conduisant à une qualification positionnée sur le niveau I A des cadres.

3 – Cas particuliers de la succession de contrats d'apprentissage

Le code du travail interdit toute diminution du salaire mensuel d'un apprenti signant un nouveau contrat d'apprentissage (articles D.6222-31 et D.6222-32) : lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage **avec le même employeur**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent ; lorsque **l'employeur est 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. Dans tous les cas, la rémunération de l'apprenti ne peut être inférieure à celle à laquelle il a droit en raison de son âge.

Ces règles trouveront à s'appliquer dans les services de l'automobile puisque l'avenant 57 réduit le salaire mensuel des apprentis. Dans les cas de figure ci-dessus, l'employeur qui signera un nouveau contrat avec un jeune titulaire d'un contrat d'apprentissage conclu avant le 27 décembre 2010 ne pourra pas rémunérer celui-ci conformément aux prescriptions de l'avenant 57, c'est à dire en % du SMIC : il devra lui garantir un niveau de salaire mensuel au moins égal à la dernière rémunération perçue lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Pour l'application de ces règles en cas de nouveau contrat à la suite d'un premier contrat d'apprentissage lui-même conclu après le 27 décembre 2010, le maintien du salaire s'entendra du dernier salaire mensuel brut perçu hors prime de réussite.

Exemple n°1 : Jeune de 16 ans préparant en contrat d'apprentissage un Bac pro en 3 ans qui a débuté en 2009 et se terminera en 2012.

Salaire 1^{ère} année : 25% du salaire minimum conventionnel de l'échelon 3
Salaire 2^{ème} année : 37 % du salaire minimum conventionnel de l'échelon 6
Salaire 3^{ème} année : 65 % du salaire minimum conventionnel de l'échelon 9

En 2012 si ce jeune obtient le Bac pro, il ne pourra pas prétendre au versement de la prime de réussite car son contrat d'apprentissage **a été conclu avant l'entrée en vigueur de l'avenant 57 (le 27 décembre 2010).**

Si ce jeune conclut à la suite un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un employeur différent, en vue de préparer un BTS en 2 ans, son salaire ne pourra pas être inférieur à celui perçu lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (65% du salaire minimum conventionnel de l'échelon 9 en vigueur à l'issue du précédent contrat d'apprentissage).

En juin 2014 si ce jeune obtient le BTS, il pourra prétendre au versement de la prime de réussite.

Exemple n°2 : Jeune de 16 ans préparant en contrat d'apprentissage un Bac pro en 3 ans qui débute en 2011 et se termine en 2014

Salaire 1^{ère} année : 25 % du SMIC
Salaire 2^{ème} année : 37 % du SMIC
Salaire 3^{ème} année : 65 % du SMIC

En 2014 si ce jeune obtient le Bac pro, il pourra prétendre au versement de la prime de réussite, son contrat **ayant été conclu après l'entrée en vigueur de l'avenant 57.**

Si ce jeune conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un employeur différent, en vue de préparer un BTS, son salaire ne pourra pas être inférieur à celui perçu lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, **hors prime de réussite**, soit 65% du SMIC.

4 - Date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions

La nouvelle assiette de calcul basée sur le SMIC s'applique dès l'entrée en vigueur de l'avenant 57, soit le 27 décembre 2010, **aux contrats conclus à compter de cette date.**

Conformément à l'avenant 57, les primes de réussite et d'intégration seront dues à l'issue des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus après la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant soit à compter du 27 décembre 2010.

Exemple : un apprenti embauché en 2011 en vue d'obtenir le bac pro bénéficiera de la prime de réussite (2,5 mois de son dernier salaire d'apprenti) en juin 2014 s'il obtient ce diplôme à ce moment au terme de ses trois ans de formation en alternance.
