



note GRH

diffusion interne

n° : 2019.003

date : 21 mars 2019

nombre de pages : 21

Insertion des jeunes : contrats de professionnalisation, apprentis, stagiaires écoles – rémunération

références :

Décret n° 2005-1117 du 06/09/2005 relatif à l'apprentissage
Circulaire DGEFP-DGT 2007-04 du 24/01/2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis
Avenant du 23/02/2007 à l'accord du 24/09/2004 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications
Décret n° 2008-96 du 31/01/2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise
Accord FT SA du 28/02/2011 sur l'insertion des jeunes
Circulaire DGEFP 2012-15 du 19/07/2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation
Loi n° 2014-788 du 10/07/2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires
Décret n°2014-1420 du 27/11/2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages
Accord de branche du 11/12/2015 sur la formation professionnelle dans les télécoms et son avenant du 26/01/2018 relatif aux contrats de professionnalisation
Accord de branche du 26/01/2018 relatif aux contrats de professionnalisation prorogé le 23/11/2018
Décret n° 2018-1173 du 19/12/2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance
Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis
Accord de branche du 22/02/2019 relatif aux salaires minima dans les télécommunications

résumé

Application des mesures du Décret 2018-1347 relatif à la rémunération des apprentis
Réévaluation des minima conventionnels annuels avec date d'effet au 1^{er} janvier 2019

rédacteur	nature	validité	signataire
Fabien Bonnel	<input type="checkbox"/> Création <input type="checkbox"/> Modification <input checked="" type="checkbox"/> Annule et remplace note GRH 2019.002 du 09/01/2019 <input type="checkbox"/> Complément	<input checked="" type="checkbox"/> Permanente à compter du 01/01/2019 <input type="checkbox"/> Temporaire jusqu'au	Mireille Costerg 
		échéance	

destinataires

Filière RH Orange

SOMMAIRE

1. Impacts	3
2. Positionnement de l'apprenti sur un groupe d'emploi de la CCNT	4
3. Détermination de la rémunération de l'apprenti	5
3.1. Niveau du dernier diplôme obtenu	5
3.2. Niveau du diplôme préparé	5
3.3. « Statut » précédent du jeune	5
3.4. Succession de contrats d'alternance	5
3.4.1. Succession de contrats d'apprentissage	5
3.4.2. Contrat d'apprentissage suite à contrat de professionnalisation	7
3.5. Rémunération des apprentis	7
3.5.1. Coursus après Bac ou Bac Pro obtenu sous statut étudiant	7
3.5.2. Coursus Pro avec Bac Pro sous statut étudiant	7
3.6. Rémunération des apprentis des Ecoles d'Ingénieur et de Commerce	9
3.7. Apprenti titulaire d'un diplôme de niveau supérieur au diplôme préparé	10
3.8. Apprenti titulaire d'un diplôme de même niveau que le diplôme préparé	11
3.9. Redoublement de l'apprenti	11
4. Les contrats de professionnalisation	12
4.1. Obligation d'enregistrement du titre, diplôme ou qualification au RNCP	12
4.2. Durée maximale du contrat	12
4.3. Motif du contrat	12
4.4. Cas particulier des + 26 ans à la date de début de contrat	12
4.5. Rémunération lors d'un changement de tranche d'âge	13
5. Grilles de rémunération	13
5.1. Grilles de rémunération pour les apprentis	13
5.1.1. Rémunération brute minimum légale	13
5.1.2. Apprentis de 15 à 17 ans inclus	14
5.1.3. Apprentis de 18 à 20 ans inclus	15
5.1.4. Apprentis de 21 à 25 ans inclus	16
5.1.5. Apprentis de 26 ans et plus	17
5.2. Grilles de rémunération pour les contrats de professionnalisation	19
5.3. Grille d'indemnisation pour les stagiaires	20
5.4. Liste des Ecoles de Cercle 1	21

1. Impacts

• Nouvelle tranche d'âge de rémunération des apprentis

Le Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 a créé une nouvelle tranche d'âge dans les grilles de rémunération pour les salariés en contrat d'apprentissage de 26 ans et plus.

Quels que soient le niveau de diplôme et l'année d'exécution de contrat, ces salariés doivent percevoir une rémunération ne pouvant être inférieure à 100% du SMIC.

• Nouveau pourcentage de rémunération minimum légale des apprentis

Le nouveau tableau des rémunérations minimum légales des apprentis est présenté page 13.

Ces nouveaux pourcentages du SMIC prévus par le Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 font évoluer les grilles pour 2 populations :

- les apprentis de moins de 18 ans en 3^e année d'exécution de contrat
- les apprentis de 18 à 20 ans qui préparent un diplôme de niveau V

Toutefois, en 2019, ces évolutions n'ont pas d'impact puisque la rémunération reposant sur ces pourcentages est moins favorable que la rémunération reposant sur les minima CCNT

• Harmonisation des rémunérations à tous les apprentis au 1^{er} juillet 2019

Le décret impose les nouvelles règles présentées ci-dessus que pour les contrats d'apprentissage qui ont débuté à partir du 1 janvier 2019.

Le Groupe a décidé d'étendre le bénéfice de ces évolutions à tous les contrats d'apprentissage en cours. Ceci dans une démarche de traitement équitable de tous les apprentis. Cette mesure sera mise en œuvre le 1^{er} juillet 2019.

• Revalorisation des minima conventionnels au 1^{er} janvier 2019

Un accord relatif aux salaires minima dans la branche des télécommunications pour l'année 2019 a été conclu le 22 février 2019.

Les salaires minima annuels dans les télécommunications sont fixés à compter du 1er janvier 2019 sur la base d'une durée de travail de 35 heures hebdomadaires comme suit :

Groupe A : 19 214,00 €

Groupe B : 20 156,00 €

Groupe C : 21 432,00 €

Groupe D : 24 867,00 €

Ces évolutions ont un impact sur les rémunérations des salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

2. Positionnement de l'apprenti sur un groupe d'emploi de la CCNT

Chaque apprenti, quel que soit son âge, est positionné sur un groupe d'emploi minimal en fonction du niveau de la certification préparée selon le tableau ci-après :

Niveau du titre ou diplôme préparé (selon RNCP)	Positionnement de l'apprenti sur un groupe d'emploi
≤ bac +1	groupe A
bac +2	groupe B
bac + 3	groupe C
≥ bac + 4	groupe D

NB : Ce positionnement est distinct de la « Base de référence » prise pour le calcul de la rémunération de l'apprenti.

Cependant, **la référence pour la rémunération des apprentis** est constituée de la plus favorable entre le SMIC et le minimum conventionnel de branche du groupe d'emploi considéré, selon tableau ci-dessous.

Niveau du titre ou diplôme préparé (selon RNCP)	Référence CCNT pour la rémunération de l'apprenti
V (CAP/BEP)	groupe A
IV (BP/Bac Pro)	groupe B
III (BTS/DUT)	groupe C
II et I (Diplôme Supérieur)	groupe D

Exemple : un apprenti de 19 ans préparant un BTS (= BAC +2)

Il est positionné sur le groupe d'emploi B au titre du « **Positionnement de l'apprenti sur un groupe d'emploi** » - 1^{er} tableau ci-dessus.

Sa rémunération s'exprime en % du SMIC, ou du minimum conventionnel du groupe C au titre de la « **Référence CCNT pour la rémunération de l'apprenti** » - 2nd tableau ci-dessus.

3. Détermination de la rémunération de l'apprenti



Les règles légales peuvent conduire à ce que des jeunes du même âge, préparant le même diplôme, mais ayant des parcours différents aient des rémunérations différentes.

Avant de déterminer la rémunération d'un apprenti, il convient de vérifier certains points :

3.1. Niveau du dernier diplôme obtenu

Ce point est surtout important lorsque le dernier diplôme détenu est soit de même niveau, soit de niveau supérieur au diplôme préparé.

3.2. Niveau du diplôme préparé

En cas de doute, une vérification devra être faite à partir du RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles), accessible sur Internet - www.cncp.gouv.fr.

Cela permettra de :

- s'assurer que la formation débouche sur un diplôme, un titre, une certification reconnu(e) par l'Etat
- confirmer le niveau de ce diplôme, titre, certification
- accorder la rémunération correspondant au niveau de la formation (ou application des dispositifs particuliers le cas échéant).

3.3. « Statut » précédent du jeune

- statut étudiant
- statut apprenti : il sera utile d'avoir une copie du précédent contrat si celui-ci était conclu avec un employeur autre qu'Orange.

3.4. Succession de contrats d'alternance

3.4.1. Succession de contrats d'apprentissage

- le précédent contrat d'apprentissage était conclu **avec un employeur différent d'Orange**.

La rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Cependant, les rémunérations plus favorables accordées à l'apprenti par le précédent employeur, en application d'un accord collectif, ne sont pas opposables à Orange.

Exemple :

Un jeune de 21 ans a préparé un BTS en 2 ans chez un autre employeur qu'Orange. La **rémunération minimale légale** pour la 2^{ème} année de contrat pour un jeune de 21 ans est de 61 % du SMIC.

L'employeur lui a accordé 85 % du SMIC.

Ce jeune signe ensuite un contrat d'apprentissage d'un an avec Orange pour préparer une Licence. Conformément à la législation, la rémunération pour l'année de Licence doit être celle afférente à une 2^{ème} année.

Orange est uniquement tenu de lui verser une rémunération au moins égale à la rémunération minimale, soit 61 % du SMIC.

La rémunération sera donc la plus favorable entre 81 % du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi D.

- le précédent contrat d'apprentissage était conclu **avec Orange**

La rémunération doit être au moins égale à celle perçue lors de la dernière année de son précédent contrat.

Exemple :

Un jeune de 21 ans avait un contrat d'apprentissage de **12 mois** avec Orange pour préparer sa Licence. Conformément à la réglementation, sa rémunération était celle d'une 2^{ème} année d'exécution de contrat, niveau diplôme supérieur, pour apprenti de 21 à 25 ans, soit la plus favorable entre 81 % du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi D.

Ce jeune signe ensuite un nouveau contrat d'apprentissage de 2 ans avec Orange pour préparer un Master 2. Conformément à la réglementation, sa rémunération sera pour la 1^{ère} année comme pour la 2^{ème} année de Master celle afférente à une 2^{ème} année, soit la plus favorable entre 81 % du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi D.

☞ Impact du dépassement de 12 mois sur la rémunération en cas de succession de contrats

Un jeune de 21 ans avait un contrat d'apprentissage **dépassement 12 mois** : du 01/09/2011 au 01/09/2012, avec Orange pour préparer sa Licence.

Du 01/09/2011 au 31/08/2012, sa rémunération était celle d'une 2^{ème} année, soit la plus favorable entre 81 % du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi D.

Du 01/09/2012 au 01/09/2012, sa rémunération était celle d'une 3^{ème} année, soit la plus favorable entre 98 % du SMIC et 78 % du mini CCNT groupe d'emploi D.

Ce jeune signe ensuite un nouveau contrat d'apprentissage de 2 ans avec Orange pour préparer un Master 2. Conformément à la réglementation, sa rémunération devant être au moins égale à celle perçue lors de la dernière année de son précédent contrat, sa rémunération pour la 1^{ère} année de Master comme pour la 2^{ème} année de Master sera celle d'une 3^{ème} année, soit la plus favorable entre 98 % du SMIC et 78 % du mini CCNT groupe d'emploi D.

En revanche, Orange n'est pas tenu d'appliquer une rémunération de 3^{ème} année aux jeunes de + 18 ans ayant eu un dépassement dans une autre entreprise. La rémunération de 2^{ème} année versée par Orange pour les diplômes supérieurs est plus avantageuse que le minimum légal de 3^{ème} année.

contrat précédent pour préparer une licence			nouveau contrat
			année de Master1 chez Orange
employeur	durée du contrat	rémunération dernière année d'exécution	rémunération à appliquer
Orange	12 mois	2 ^{ème} année	au moins égale à la dernière année
Orange	12 mois + 1 jour	3^{ème} année	au moins égale à la dernière année
autre qu'Orange	12 mois	2 ^{ème} année	au moins égale à la rémunération minimale légale d'une 2 ^e année
autre qu'Orange	12 mois + 1 jour	3^{ème} année	au moins égale à la rémunération minimale légale d'une 3 ^e année

3.4.2. Contrat d'apprentissage suite à contrat de professionnalisation

La circulaire de la DGEFP du **19 juillet 2012** a modifié la règle de succession entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Auparavant soumise à une approbation de la DIRECCTE, il n'y a désormais plus de restriction à conclure un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation.

3.5. Rémunération des apprentis

3.5.1. Cursus après Bac ou Bac Pro obtenu sous statut étudiant

- Préparation d'un **BTS/DUT**

En **1^{ère} année** de BTS/DUT

La rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 1^{ère} année.

En **2^{ème} année** de BTS/DUT

Que le jeune ait effectué la 1^{ère} année **sous statut étudiant** ou **statut apprenti**, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année.

- Préparation d'une **Licence**

Que le jeune ait été précédemment sous **statut étudiant** ou **statut apprenti**, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année.

- Préparation d'un **Master**

1^{ère} année de Master

Si le jeune a passé sa **licence sous statut étudiant**, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 1^{ère} année.

Si le jeune a passé sa **licence sous statut apprenti**, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année.

2^{nde} année de Master

Que le jeune ait passé sa 1^{ère} année de Master sous statut étudiant ou statut apprenti, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année.

3.5.2. Cursus Pro avec Bac Pro sous statut étudiant

- Préparation d'un **Bac Pro**

En **1^{ère} année** de Bac Pro :

La 1^{ère} année de Bac Pro n'est accessible qu'après la 3^{ème} collège, donc avec statut étudiant. Le jeune devra **obligatoirement** produire un **certificat de scolarité de fin de 3^{ème}** (ou à défaut le bulletin de notes du dernier trimestre de sa 3^{ème}). Ce document devra être envoyé avec le CERFA pour enregistrement à la CCI.

La rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 1^{ère} année.

En **2^{ème} année** de Bac Pro :

Que le jeune ait effectué la 1^{ère} année sous **statut étudiant** ou **statut apprenti**, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année.

Le jeune peut entrer directement en 2^{ème} année de Bac Pro après l'obtention d'un CAP (ou pendant la période de transition, d'un BEP).

Dans ce cas, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année.

En **3^{ème} année** de Bac Pro :

Que le jeune ait effectué la 2^{ème} année sous **statut étudiant** ou **statut apprenti**, la rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 3^{ème} année.

- Suite à l'**obtention** du **Bac Pro en apprentissage**, le jeune poursuit son cursus : BTS/DUT, Licence, 1^{ère} année de Master, 2^{nde} année de Master

La rémunération appliquée lors de la dernière année d'exécution de contrat va déterminer la rémunération à appliquer tout au long du cursus :

- ▶ 3^{ème} année de Bac Pro = rémunération de 3^{ème} année quel que soit le statut précédent

donc :

- ▶ 1^{ère} année de BTS/DUT = rémunération de 3^{ème} année
- ▶ 2^{ème} année de BTS/DUT = rémunération de 3^{ème} année
- ▶ année de Licence = rémunération de 3^{ème} année
- ▶ 1^{ère} année de Master = rémunération de 3^{ème} année
- ▶ 2^{ème} année de Master = rémunération de 3^{ème} année

Tableau lecture directe, années de rémunération :

CAP 1 ^{ère} année / 2 ^{nde} pro	CAP 2 ^{ème} année / 1 ^{ère} pro	Bac Pro 1 ^{ère} année	Bac Pro 2 ^{ème} année	Bac Pro 3 ^{ème} année	BTS / DUT 1 ^{ère} année	BTS / DUT 2 ^{ème} année	Licence	Master 1	Master 2
1 ^{ère} année	2 ^{ème} année		2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année
statut autre qu'apprenti	2^{ème} année		2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année
	statut autre qu'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année
		statut autre qu'apprenti	2^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année
			statut autre qu'apprenti	3^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année	3 ^{ème} année
				statut autre qu'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	2 ^{ème} année	2 ^{ème} année	2 ^{ème} année
					statut autre qu'apprenti	2^{ème} année	2 ^{ème} année	2 ^{ème} année	2 ^{ème} année
						statut autre qu'apprenti	2^{ème} année	2 ^{ème} année	2 ^{ème} année
							statut autre qu'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année
								statut autre qu'apprenti	2^{ème} année

3.6. Rémunération des apprentis des Ecoles d'Ingénieur et de Commerce

Le jeune fait ses **3 années en apprentissage** et était **précédemment étudiant**, sa rémunération sera la suivante :

- 1^{ère} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 1^{ère} année
- 2^{ème} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année
- 3^{ème} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 3^{ème} année

Le jeune fait sa **1^{ère} année sous statut étudiant** et les **2 années restantes en apprentissage**, sa rémunération sera la suivante :

- 1^{ère} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année
- 2^{ème} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 3^{ème} année

Le jeune fait ses **1^{ère} et 2^{ème} années sous statut étudiant** et sa **3^{ème} année en apprentissage**, sa rémunération sera la suivante :

- 1^{ère} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 3^{ème} année

Tableau lecture directe

année n-1	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
autre qu'apprenti	rémunération 1 ^{ère} année	rémunération 2 ^{ème} année	rémunération 3 ^{ème} année
	autre qu'apprenti	rémunération 2 ^{ème} année	rémunération 3 ^{ème} année
		autre qu'apprenti	rémunération 3 ^{ème} année

Pour tous les autres « cursus », 1^{ère} année de contrat = rémunération de 1^{ère} année, sauf si le jeune était déjà en apprentissage précédemment. Dans ce cas, application des règles de successions des contrats d'apprentissage (cf art.3.4 de la présente note).

Si le jeune a déjà réalisé un contrat d'apprentissage avant d'intégrer celui relatif à son école d'ingénieur ou de commerce, sa rémunération devra tenir compte de l'année de rémunération précédemment acquise.

Le cas le plus classique est celui d'un jeune ayant effectué un diplôme en 2 ans en apprentissage (BTS / DUT) avant d'intégrer une école de commerce ou d'ingénieur. Son évolution de rémunération sera alors la suivante :

1 ^{ère} année de BTS/DUT	2 ^{ème} année de BTS/DUT	1 ^{ère} année école de commerce	2 ^{ème} année école de commerce	3 ^{ème} année école de commerce
rémunération 1 ^{ère} année	rémunération 2 ^{ème} année	rémunération 2 ^{ème} année	rémunération 2 ^{ème} année	rémunération 3 ^{ème} année

3.7. Apprenti titulaire d'un diplôme de niveau supérieur au diplôme préparé

La loi permet dans ce cas de réduire le contrat d'apprentissage à un an.

- le diplôme est **préparé en un an**

Dans ce cas, l'apprenti est considéré au titre de sa rémunération comme ayant effectué une première année d'apprentissage.

La rémunération qui sera appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année.

Exemple :

Un apprenti de 22 ans titulaire d'une licence, prépare un BTS en un an. La rémunération applicable sera celle afférente à un apprenti de 21 à 25 ans, en 2^{ème} année de contrat, préparant un BTS/DUT, soit la plus favorable entre 81% du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi C.

- le diplôme est **préparé en deux ans**

Dans ce cas, il convient de vérifier quel était le statut de l'apprenti lors de l'obtention du diplôme de niveau supérieur.

Le **dipôme supérieur** a été **obtenu sous « statut étudiant »**, la rémunération appliquée sera la suivante :

- 1^{ère} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 1^{ère} année
- 2^{ème} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année

Le **diplôme supérieur** a été **obtenu sous « statut apprenti »**, la rémunération appliquée sera la suivante :

- 1^{ère} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année
- 2^{ème} année de contrat : la rémunération appliquée sera celle afférente à une 2^{ème} année

Exemple :

Un apprenti de 22 ans titulaire d'une licence, prépare un BTS en deux ans .

1. il a obtenu sa **licence sous « statut étudiant »** :

la rémunération applicable sera :

- ▶ pour la 1^{ère} année de contrat, celle afférente à un apprenti de 21 à 25 ans, en 1^{ère} année de contrat, préparant un BTS/DUT, soit la plus favorable entre 73 % du SMIC et 53 % du mini CCNT groupe d'emploi C.
- ▶ pour la 2^{ème} année de contrat, celle afférente à un apprenti de 21 à 25 ans, en 2^{ème} année de contrat, préparant un BTS/DUT, soit la plus favorable entre 81 % du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi C.

2. il a obtenu sa **licence sous « statut apprenti »** :

la rémunération applicable sera :

- ▶ pour la 1^{ère} année de contrat, celle afférente à un apprenti de 21 à 25 ans, en 2^{ème} année de contrat, préparant un BTS/DUT, soit la plus favorable entre 81 % du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi C.
- ▶ pour la 2^{ème} année de contrat, celle afférente à un apprenti de 21 à 25 ans, en 2^{ème} année de contrat, préparant un BTS/DUT, soit la plus favorable entre 81 % du SMIC et 61 % du mini CCNT groupe d'emploi C.

3.8. Apprenti titulaire d'un diplôme de même niveau que le diplôme préparé

Attention, cette disposition **ne concerne actuellement que les 2 cas suivants** :

- le jeune est titulaire d'un diplôme de niveau V (CAP ou BEP). Il conclut un contrat d'apprentissage pour préparer un diplôme complémentaire de niveau V également. Celui-ci étant complémentaire, il se prépare en 1 an.
 - que le jeune ait obtenu son **premier diplôme sous « statut étudiant »** ou **« statut apprenti »**, la **rémunération** qui sera appliquée sera celle afférente à une **2^{ème} année, majorée de 15 points**.
- le jeune est titulaire d'un Bac Pro Vente ou Commerce, niveau IV. Il conclut un contrat d'apprentissage pour préparer, par exemple, en 1 an une Mention complémentaire « Vendeur de produits multimedia » de niveau IV également.
 - que le jeune ait obtenu son **Bac Pro sous « statut étudiant »** ou **« statut apprenti »**, la **rémunération** qui sera appliquée sera celle afférente à une **2^{ème} année, majorée de 15 points**.

3.9. Redoublement de l'apprenti

Le seul motif de redoublement autorisé par la loi est l'échec à l'examen.

Le redoublement en cours de cursus, entre la 1^{ère} et la 2^{ème} année d'un contrat en 2 ans par exemple, n'est pas autorisé.

La rémunération applicable à l'année de redoublement sera celle afférente à l'année redoublée.

Exemple :

Le jeune échoue à son examen de BTS.

La rémunération de sa dernière année d'exécution de contrat était celle d'une 2^{ème} année. La rémunération de son année de redoublement restera celle d'une 2^{ème} année.

La rémunération de sa dernière année d'exécution de contrat était celle d'une 3^{ème} année – dépassement des 24 mois de contrat. La rémunération de son année de redoublement restera celle d'une 3^{ème} année.

Si l'école impose un redoublement en cours de cursus, comme celui-ci n'est pas reconnu par les organismes consulaires, il ne faut pas faire d'avenant en cours de contrat mais laisser celui-ci aller jusqu'à son terme. Ce n'est qu'à ce terme que vous pourrez faire un avenant pour redoublement.

4. Les contrats de professionnalisation

Points de vigilance lors de la signature d'un contrat de professionnalisation :

4.1. Obligation d'enregistrement du titre, diplôme ou qualification au RNCP

Avant de s'engager sur un contrat de professionnalisation, il conviendra au préalable de s'assurer auprès de l'école que le titre, diplôme ou qualification est bien enregistré au RNCP. Vous pouvez également effectuer ce contrôle sur le site internet : www.cncp.gouv.fr.

4.2. Durée maximale du contrat

Dans le cadre de la branche des télécommunications, un contrat de professionnalisation peut être signé pour une **durée de 13 mois maximum** si la personne détient le baccalauréat.

Cette durée peut être portée à **24 mois maximum** pour les personnes ayant un **niveau inférieur ou égal au bac, mais non titulaires du baccalauréat**, les **personnes handicapées**, les **demandeurs d'emploi de + 45 ans** et les **femmes préparant un diplôme ou titre professionnel à finalité scientifique ou technologique**.

Si la personne est de niveau égal au bac, elle devra obligatoirement fournir une copie du relevé de notes attestant de l'échec au bac. Ce document devra être joint au CERFA lors de l'envoi pour enregistrement au département Télécom d'OPCALIA.

Le contrat de professionnalisation **peut être renouvelé 1 fois avec le même employeur** si le bénéficiaire :

- ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire,
- et/ou n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

4.3. Motif du contrat

En application de notre **Accord de branche**, le contrat de professionnalisation vise l'obtention d'une certification de branche, un titre homologué ou un diplôme.

Un contrat de professionnalisation ne peut donc être signé que si **au terme du contrat** il y a **examen** pour l'obtention d'une certification (CQPT de la branche), d'un titre ou d'un diplôme.

Un contrat de professionnalisation ne peut donc en aucun cas être signé pour préparer :

- une 1^{ère} année de titre homologué sur 2 ans
- une 1^{ère} année de BTS ou de DUT
- une 1^{ère} année de Master si elle ne débouche pas sur un diplôme reconnu par l'état.

4.4. Cas particulier des + 26 ans à la date de début de contrat

En application du **Code du Travail**, un contrat de professionnalisation pour une personne de **plus de 26 ans** ne peut être validé que si cette personne est **demandeur d'emploi** (copie de la carte d'inscription, n°IDE et attestation récente)

L'inscription à Pôle Emploi n'est toutefois pas obligatoire si le contrat de professionnalisation est **immédiatement conjointif** avec : une sortie de scolarité, un contrat en alternance, un contrat aidé, un stage de la formation professionnelle ou un statut salarié.



Le non-respect de l'une de ces règles entraîne automatiquement une **requalification du contrat**.

4.5. Rémunération lors d'un changement de tranche d'âge

Contrairement aux apprentis, le changement de tranche d'âge en cours de contrat de professionnalisation n'entraîne pas de changement de rémunération.

La rémunération est fixée par rapport à l'âge du jeune à la date de début du contrat, et reste inchangée jusqu'à la fin du contrat, sauf revalorisation du SMIC ou des mini conventionnels.

5. Grilles de rémunération

- Pour les **apprentis** et les **contrats de professionnalisation** :

La rémunération à appliquer est toujours **la plus favorable** entre celle basée sur le SMIC et celle basée sur le mini CCNT – **en orange gras** (cellule non grisée) sur les grilles correspondantes.

- Pour les **stagiaires** :

La gratification à appliquer est toujours **la plus favorable** entre celle basée sur le Plafond Sécurité Sociale et celle basée sur le SMIC - **en orange gras** (cellule non grisée) sur la grille correspondante.

5.1. Grilles de rémunération pour les apprentis

- Référence salaire : SMIC mensuel au 01/01/2019 - 1 521,22 € (SMIC 151h67 en vigueur)
Minima CCNT au 01/01/2019
- Référence assiette : SMIC mensuel au 01/01/2019 - 1 521,22 € (SMIC 151h67 en vigueur)

5.1.1. Rémunération brute minimum légale

	- de 18 ans		De 18 à 20 ans		De 21 à 25 ans		26 ans et plus	
	%	€	%	€	%	€	%	€
1 ^{ère} année de rémunération	27%	410,73 €	43%	654,12 €	53%	806,25 €	100%	1 521,22 €
2 ^{ème} année de rémunération	39%	593,28 €	51%	775,82 €	61%	927,94 €	100%	1 521,22 €
3 ^{ème} année de rémunération	55%	836,67 €	67%	1 019,22 €	78%	1 186,55 €	100%	1 521,22 €

Article D6222-26 du Code du Travail

5.1.2. Apprentis de 15 à 17 ans inclus

Assiette des cotisations	SMIC au 01/01/2019	
	%	Montant Mensuel
1ère année	16%	243,00 €
2ème année	28%	426,00 €
3ème année	44%	669,00 €

1ère année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	35%	532,43	A	25%	400,29
BP / Bac Pro	IV	35%	532,43	B	25%	419,92
BTS / DUT	III	35%	532,43	C	25%	446,50

2ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	47%	714,97	A	37%	592,43
BP / Bac Pro	IV	47%	714,97	B	37%	621,48
BTS / DUT	III	47%	714,97	C	37%	660,82

3ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	55%	836,67	A	53%	848,62
BP / Bac Pro	IV	55%	836,67	B	53%	890,22
BTS / DUT	III	55%	836,67	C	53%	946,58

5.1.3. Apprentis de 18 à 20 ans inclus

Assiette des cotisations	SMIC au 01/01/2019	
	%	Montant Mensuel
1ère année	32%	487,00
2ème année	40%	609,00
3ème année	56%	852,00

1ère année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	43%	654,12	A	41%	656,48
BP / Bac Pro	IV	51%	775,82	B	41%	688,66
BTS / DUT	III	61%	927,94	C	41%	732,26
Diplôme supérieur	II et I	61%	927,94	D	41%	849,62

2ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	51%	775,82	A	49%	784,57
BP / Bac Pro	IV	59%	897,52	B	49%	823,04
BTS / DUT	III	69%	1 049,64	C	49%	875,14
Diplôme supérieur	II et I	69%	1 049,64	D	49%	1 015,40

3ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	67%	1 019,22	A	65%	1 040,76
BP / Bac Pro	IV	75%	1 140,92	B	65%	1 091,78
BTS / DUT	III	85%	1 293,04	C	65%	1 160,90
Diplôme supérieur	II et I	85%	1 293,04	D	65%	1 346,96

5.1.4. Apprentis de 21 à 25 ans inclus

Assiette des cotisations	SMIC au 01/01/2019	
	%	Montant Mensuel
1ère année	42%	639,00
2ème année	50%	761,00
3ème année	67%	1 019,00

1ère année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	53%	806,25	A	53%	848,62
BP / Bac Pro	IV	63%	958,37	B	53%	890,22
BTS / DUT	III	73%	1 110,49	C	53%	946,58
Diplôme supérieur	II et I	73%	1 110,49	D	53%	1 098,29

2ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	61%	927,94	A	61%	976,71
BP / Bac Pro	IV	71%	1 080,07	B	61%	1 024,60
BTS / DUT	III	81%	1 232,19	C	61%	1 089,46
Diplôme supérieur	II et I	81%	1 232,19	D	61%	1 264,07

3ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	78%	1 186,55	A	78%	1 248,91
BP / Bac Pro	IV	88%	1 338,67	B	78%	1 310,14
BTS / DUT	III	98%	1 490,80	C	78%	1 393,08
Diplôme supérieur	II et I	98%	1 490,80	D	78%	1 616,36

5.1.5. Apprentis de 26 ans et plus

Assiette des cotisations	SMIC au 01/01/2019	
	%	Montant Mensuel
1ère année	89%	1 354,00
2ème année	89%	1 354,00
3ème année	89%	1 354,00

1ère année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	100%	1 521,22	A	53%	848,62
BP / Bac Pro	IV	100%	1 521,22	B	53%	890,22
BTS / DUT	III	100%	1 521,22	C	53%	946,58
Diplôme supérieur	II et I	100%	1 521,22	D	53%	1 098,29

2ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	100%	1 521,22	A	61%	976,71
BP / Bac Pro	IV	100%	1 521,22	B	61%	1 024,60
BTS / DUT	III	100%	1 521,22	C	61%	1 089,46
Diplôme supérieur	II et I	100%	1 521,22	D	61%	1 264,07

3ème année de contrat		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019		Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	100%	1 521,22	A	78%	1 248,91
BP / Bac Pro	IV	100%	1 521,22	B	78%	1 310,14
BTS / DUT	III	100%	1 521,22	C	78%	1 393,08
Diplôme supérieur	II et I	100%	1 521,22	D	78%	1 616,36

5.1.6. Grilles incluant la majoration de 15 points

Cette majoration **ne s'applique que** dans les cas précisés au point 3.8.

Apprentis de 18 à 20 ans inclus

Assiette des cotisations	SMIC au 01/01/2019	
	%	Montant Mensuel
2ème année	38%	578,00

Majoration		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019			Base Minima CCNT au 01/01/2019	
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	64%	973,58	A	64%	1 024,75
Mention complémentaire	IV	74%	1 125,70	B	64%	1 074,99

Apprentis de 21 ans et plus

Assiette des cotisations	SMIC au 01/01/2019	
	%	Montant Mensuel
2ème année	50%	761,00

Majoration		Salaire Mensuel				
		Base SMIC au 01/01/2019			Base Minima CCNT au 01/01/2019	
Diplôme préparé	niveau	%	€	Groupe	%	€
CAP / Lycée Pro	V	76%	1 156,13	A	76%	1 216,89
Mention complémentaire	IV	86%	1 308,25	B	76%	1 276,55

5.2. Grilles de rémunération pour les contrats de professionnalisation

SMIC mensuel au 01/01/2019 - 1 521,22 € (SMIC 151h67 en vigueur)

Minima CCNT au 01/01/2019

Contrats de professionnalisation débutés à partir du 1er février 2018

Contrats de professionnalisation de moins de 26 ans

Salaire Mensuel					
Base SMIC au 01/01/2019			Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Positionnement CCNT	%	€	Groupe	%	€
B	80%	1 216,98	B	82%	1 377,33
C	80%	1 216,98	C	82%	1 464,52
D	80%	1 216,98	D	82%	1 699,25

Contrats de professionnalisation de plus de 26 ans

Salaire Mensuel					
Base SMIC au 01/01/2019			Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Positionnement CCNT	%	€	Groupe	%	€
B	100%	1 521,22	B	87%	1 461,31
C	100%	1 521,22	C	87%	1 553,82
D	100%	1 521,22	D	87%	1 802,86

Contrats de professionnalisation débutés avant le 1er février 2018

Contrats de professionnalisation de moins de 26 ans

Salaire Mensuel					
Base SMIC au 01/01/2019			Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Positionnement CCNT	%	€	Groupe	%	€
B	80%	1 216,98	B	80%	1 343,73
C	80%	1 216,98	C	80%	1 428,80
D	80%	1 216,98	D	80%	1 657,80

Contrats de professionnalisation de plus de 26 ans

Salaire Mensuel					
Base SMIC au 01/01/2019			Base Minima CCNT au 01/01/2019		
Positionnement CCNT	%	€	Groupe	%	€
B	100%	1 521,22	B	85%	1 427,72
C	100%	1 521,22	C	85%	1 518,10
D	100%	1 521,22	D	85%	1 761,41

5.3. Grille d'indemnisation pour les stagiaires

Lorsque le stage a une **durée égale ou supérieure à 4 semaines** une gratification est versée à compter du 1er jour de stage. Un stage se déroulant du lundi *semaine 1* au vendredi *semaine 4* doit ainsi être gratifié.

SMIC mensuel au 01/01/2019 1 521,22 € (base 151,67 heures)

Plafond horaire SS au 01/01/2019 25,00 €

Plafond mensuel théorique SS 3 791,67 € (base 151,67 heures)

Année d'études en cours		Cercle Ecole	Gratification Mensuelle Base Temps Plein			
			Base SMIC au 01/01/2019		Base Plafond SS au 01/01/2019	
			%	€	%	€
CAP, Bac Pro 1 ^è année de BTS / DUT ou d'Ecole de commerce ou d'ingé sur 5ans	≤BAC+1		30%	456,34	15%	568,76
Année de BTS, DUT... 2 ^è année Ecole de commerce ou d'ingé sur 5ans	BAC + 2		40%	608,49		
Année de Licence 1 ^è année Ecole de commerce ou d'ingé sur 3ans 3 ^è année Ecole de commerce ou d'ingé sur 5ans	BAC + 3	Autre	50%	760,61		
		Cercle 1	60%	912,73		
1 ^è année de Master 2 ^è année Ecole de commerce ou d'ingé sur 3ans 4 ^è année Ecole de commerce ou d'ingé sur 5ans	BAC + 4	Autre	70%	1064,85		
		Cercle 1	90%	1369,10		
2 nd e année de Master 3 ^è année Ecole de commerce ou d'ingé sur 3ans 5 ^è année Ecole de commerce ou d'ingé sur 5ans	BAC + 5	Autre	90%	1369,10		
		Cercle 1	120%	1825,46		

Indemnisation des stages en « année de césure », période prévue dans le cursus pédagogique

Pour les Licence et Master			
« Année de césure » entre la fin de l'année de licence et le début de l'année de master 1	Autre	50%	760,61
	Cercle 1	60%	912,73
« Année de césure » entre la fin de l'année du master 1 et le début de l'année de master 2	Autre	70%	1064,85
	Cercle 1	90%	1369,10
Pour les Ecoles de commerce ou d'ingé sur 3 ans			
« Année de césure » entre la fin de la 1 ^è année et le début de la 2 ^è année	Autre	50%	760,62
	Cercle 1	60%	912,73
« Année de césure » entre la fin de la 2 ^è année et le début de la 3 ^è année	Autre	70%	1064,85
	Cercle 1	90%	1369,10
Pour les Ecoles de commerce ou d'ingé sur 5 ans			
« Année de césure » entre la fin de la 3 ^è année et le début de la 4 ^è année	Autre	50%	760,61
	Cercle 1	60%	912,73
« Année de césure » entre la fin de la 4 ^è année et le début de la 5 ^è année	Autre	70%	1064,85
	Cercle 1	90%	1369,10

Référence : accord social du 09/01/97 annexe 2 ; décret n°2008-96 du 31/01/08 ; accord relatif aux stagiaires dans les entreprises des télécommunications du 14/06/12 ; liste des écoles Cercle 1, 2 et 3 en annexes

5.4 Liste des Ecoles de Cercle 1

Pour les stagiaires uniquement

Cercle	Ecole / Université Ingénieur	Ecole / Université Commerce
Cercle 1	CentraleSupélec	EDHEC
	ENS ULM	EM Lyon
	ENSAE	ESCP Europe
	ENSAM	ESSEC
	EURECOM	HEC
	IMT Atlantique	IMT Business School
	IMT Lille Douai	INSEAD
	Mines ParisTech	
	Polytechnique	
	Ponts ParisTech	
	Télécom ParisTech	
	Télécom Sud Paris	