

Circulaire Cnav 2014-34 du 23 avril 2014
Caisse nationale d'assurance vieillesse

Direction juridique et de la réglementation nationale
Département réglementation nationale

Diffusion

Mesdames et Messieurs les Directeurs des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et des caisses générales de sécurité sociale

Objet

Droits à l'assurance vieillesse des apprentis.

Résumé

La présente circulaire expose les modalités de détermination des droits à l'assurance vieillesse des apprentis pour les périodes allant du 1er septembre 1992 au 31 décembre 2013.

Sommaire**Introduction****1. Le cadre juridique de l'apprentissage**

- 1.1 Le contrat d'apprentissage
- 1.2 Les conditions d'âge
- 1.3 La durée du contrat d'apprentissage

2. La rémunération**3. Les cotisations**

- 3.1 L'assiette de cotisations
- 3.2 Le montant des cotisations
 - 3.2.1 Le principe
 - 3.2.2 Les mesures de prise en charge des cotisations par l'Etat

4. Les droits à l'assurance vieillesse

- 4.1 La régularisation de la période d'apprentissage
- 4.2 Les salaires reportés au compte individuel
- 4.3 Validation des trimestres

Annexes

Annexe 1 : [Exemples](#)

Annexe 2 : [Barèmes rémunérations légales et assiettes de cotisations apprentis](#)

Introduction

La prise en compte des périodes d'apprentissage pour l'assurance vieillesse est subordonnée à l'existence d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est défini à l'article [L. 6221-1](#) du code du travail (CT).

L'apprenti est ainsi un salarié particulier, dont le contrat de travail, qui relève du droit privé, est régi par le code du travail. Les personnes morales de droit public peuvent également conclure des contrats d'apprentissage relevant du droit privé.

S'agissant de leur protection sociale, les apprentis sont affiliés au régime d'assurance sociale dont relève leur activité (régime général ou régime agricole).

Comme tout contrat de travail, l'apprentissage ouvre droit à une rémunération dont le montant minimal est fixé réglementairement. Le salaire minimum légal dû à l'apprenti, qui représente un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), est fixé en fonction de son âge et de son évolution dans le ou les cycles de formation (durée du contrat d'apprentissage).

Les droits à l'assurance vieillesse des apprentis sont alors déterminés compte tenu d'une assiette de cotisations

forfaitaire déterminée à partir du salaire légal minimal de l'apprenti.

La présente circulaire définit les modalités de détermination des droits à l'assurance vieillesse des apprentis pour les périodes d'apprentissage effectuées entre le 1er septembre 1992 et le 31 décembre 2013.

1. Le cadre juridique de l'apprentissage

1.1 Le contrat d'apprentissage

Article [L. 6222-4 CT](#)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit comportant des clauses et des mentions obligatoires. Il est établi sur un formulaire type Cerfa signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Après sa conclusion, il fait l'objet d'une procédure d'enregistrement auprès de l'organisme consulaire compétent (chambres des métiers et de l'artisanat ou chambres de commerce et d'industrie) afin de poursuivre son exécution.

Suite à l'enregistrement, la chambre consulaire adresse copie du contrat d'apprentissage, entre autres organismes, à l'Urssaf pour que soit assurée la couverture sociale de l'intéressé.

1.2 Les conditions d'âge

Articles [L. 6222-1](#) et [L. 6222-2 CT](#)

L'apprenti doit avoir 16 ans au moins et 25 ans au plus. Toutefois, des dérogations à la limite d'âge sont possibles.

L'âge de l'apprenti est un des paramètres déterminant du montant de la rémunération minimale légale qui lui est due, l'autre paramètre déterminant étant la durée du contrat d'apprentissage.

1.3 La durée du contrat d'apprentissage

Article [L. 6222-7 CT](#)

La durée du contrat d'apprentissage, au moins égale à celle du cycle de formation qui en fait l'objet, peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être réduite ou allongée pour tenir compte de la situation de l'apprenti ([annexe 2](#)).

2. La rémunération

Articles [L. 6222-27](#) et [D. 6222-26 CT](#)

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Le salaire légal minimal dû à l'apprenti est fixé, en pourcentage du Smic comme suit :

Salaire légal minimal de l'apprenti			
Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25 %	41 %	53 %
2e année	37 %	49 %	61 %
3e année	53 %	65 %	78 %

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit le 18e et/ou 21e anniversaire de l'apprenti.

Le salaire légal minimal tient également compte des possibilités de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage.

Ainsi, en cas de réduction du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut, pour la détermination du salaire légal minimal, être considéré comme ayant déjà effectué l'année faisant l'objet de la réduction. De même, il peut prétendre à une majoration de 15 points sur le montant du salaire légal minimal selon la formation suivie ou, s'il est reconnu handicapé ([annexe 2](#)).

Enfin, la rémunération de l'apprentissage dans le secteur public est celle applicable au secteur privé. Toutefois une majoration de 10 points pour la préparation d'un diplôme de niveau IV et de 20 points pour la préparation d'un diplôme

de niveau III est applicable aux tranches de salaires prévues à l'article [D. 6222-26 CT](#).

3. Les cotisations

3.1 L'assiette de cotisations

Articles [L. 6243-2](#) et [D. 6243-5 CT](#)

L'assiette de cotisations sociales sur les salaires des apprentis est déterminée forfaitairement.

Cette assiette correspond à la rémunération légale de base due à l'apprenti, fixé en pourcentage du Smic, après un abattement de 11 points ([annexe 2 § 2](#)).

Il s'agit d'une assiette mensuelle. Elle est calculée pour les périodes :

- antérieures au 7 septembre 2011, sur la base de 169 heures à partir de la valeur du Smic en vigueur au 1er janvier de l'année considérée (arrêté du 5 juin 1979 modifié par arrêté 5 juillet 2000) ([annexe 1, exemple 1](#)) ;
- à compter du 7 septembre 2011, sur la base de la durée légale de travail de 151,67 heures (arrêté du 5 juin 1979 modifié par arrêté du 3 août 2011) ([annexe 1, exemple 2](#)).

Soit la formule suivante : Smic horaire x 151,67 heures x base forfaitaire des cotisations (rémunération légale due à l'apprenti après abattement des 11 points).

L'assiette de cotisations ainsi déterminée est arrondie :

- pour les périodes antérieures au 1er janvier 1995, au franc supérieur ;
- à compter du 1er janvier 1995, au franc ou à l'euro le plus proche.

3.2 Le montant des cotisations

Article [L. 6243-2 CT](#)

3.2.1 Le principe

Les cotisations dues au titre de l'emploi d'un apprenti sont calculées au taux de droit commun sur l'assiette forfaitaire déterminée en fonction de l'âge de l'apprenti et de la durée de son contrat.

3.2.2 Les mesures de prise en charge des cotisations par l'Etat

Pour les employeurs inscrit au répertoire des métiers, ainsi que ceux employant moins de 11 salariés, l'Etat prend en charge les cotisations sociales patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse).

Pour les autres employeurs, l'Etat prend également en charge les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

Aux termes de l'[article 20-VI de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992](#), l'Etat prend également en charge la totalité des cotisations patronales d'assurances sociales, ainsi que les cotisations ouvrières d'origine légale et conventionnelle dues au titre des assurances sociales pour l'emploi d'apprentis dans le secteur public.

4. Les droits à l'assurance vieillesse

4.1 La régularisation de la période d'apprentissage

Les cotisations sociales dues pour l'emploi d'apprentis sont prises en charges par l'Etat. De ce fait, aucune cotisation couvrant le risque vieillesse n'est précomptée sur le salaire de l'apprenti.

Par conséquent, la période d'apprentissage d'un assuré pour lequel aucun report n'apparaît au compte individuel de ce dernier, peut être régularisée sur présentation du contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, toute pièce justifiant du statut d'apprenti, tel que bulletins de salaires avec la mention apprenti, attestations employeur, attestations chambre des métiers ou du commerce, est recevable pour la régularisation de la période d'apprentissage.

4.2 Les salaires reportés au compte individuel

Les droits à l'assurance vieillesse des apprentis sont validés par le report au compte individuel de l'assuré, des salaires forfaitaires servant de base au calcul des cotisations prises en charge par l'Etat, tels qu'ils résultent de l'arrêté pris pour l'application de l'article [L. 6243-2 CT](#).

4.3 Validation des trimestres

Conformément à l'article [R. 351-9](#) du code de la Sécurité Sociale, il est retenu autant de trimestres que le salaire reporté au compte de l'assuré représente de fois le montant du Smic en vigueur au 1er janvier de l'année considérée calculé sur la base de 200 heures.

Pierre Mayeur
