

Objet : Droits à la retraite des apprentis à compter du 1^{er} janvier 2014

Référence : 2016 - 41

Date : 17 octobre 2016

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

Résumé :

La présente circulaire expose les modalités de détermination des droits à la retraite au titre des périodes d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2014.

Sommaire

1. Le cadre juridique de l'apprentissage
 - 1.1 Le contrat d'apprentissage
 - 1.2 Les conditions d'âge de l'apprenti
 - 1.3 La durée de l'apprentissage
 - 1.4 La rémunération de l'apprenti
 - 1.5 Les cotisations sociales
2. Les droits à la retraite de l'apprenti
 - 2.1 Les trimestres validés à raison de la rémunération de l'apprenti
 - 2.1.1 Le décompte des trimestres
 - 2.1.2 La prise en compte des trimestres pour les droits à la retraite
 - 2.2 Les trimestres complémentaires validés à raison de la durée du contrat d'apprentissage
 - 2.2.1 La durée en trimestres de l'apprentissage
 - 2.2.2 Le décompte des trimestres complémentaires
 - 2.2.3 Les cotisations complémentaires à la charge du FSV
 - 2.2.4 La prise en compte des trimestres complémentaires pour les droits à la retraite
3. L'alimentation du compte individuel de l'apprenti
 - 3.1 Le principe
 - 3.2 La régularisation sur pièces justificatives
 - 3.2.1 Les pièces justificatives recevables
 - 3.2.2 L'exploitation des pièces justificatives
4. La date d'effet
5. Annexe

L'apprentissage a pour but d'apporter à des jeunes une formation à la fois pratique en entreprise et théorique en centre de formation des apprentis (CFA) en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les apprentis sont rémunérés, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic), en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation.

Pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2014, l'apprentissage donne lieu au versement de cotisations, prises en charge par l'Etat, calculées non pas sur le salaire réel mais sur une assiette forfaitaire (égale au salaire minimum légal dû à l'apprenti diminuée de 11 points). Les droits à la retraite des apprentis sont déterminés en fonction de cette assiette forfaitaire dont le montant, reporté au compte individuel de l'assuré, permet la validation d'autant de trimestres qu'il représente de fois 200 heures du Smic (cf. [circulaire n° 2014-34 du 23 avril 2014](#)).

[La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir des retraites \(article 30\)](#) modifie ce dispositif. A compter du 1^{er} janvier 2014, la rémunération réelle versée à l'apprenti constitue l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base.

De plus le Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV), prend en charge le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse pour permettre de valider un nombre de trimestre correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

[Le décret n° 2014-1514 du 16 décembre 2014](#) a précisé les modalités de prise en compte des périodes d'apprentissage au titre de l'assurance vieillesse.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de détermination des droits à la retraite au titre des périodes d'apprentissage accomplies à compter du 1^{er} janvier 2014.

1. Le cadre juridique de l'apprentissage

1.1 Le contrat d'apprentissage

[Articles L. 6221-1](#), [L. 6222-4](#), [L. 6222-7](#), [L. 6222-7-1](#) et [R. 6222-2](#) du code du travail (CT)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail, de type particulier, 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).

Depuis, le 7 mars 2014, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage (régie par les règles spécifiques au contrat d'apprentissage) puis à l'issue de cette période la relation contractuelle est régie par le droit commun des contrats de travail.

1.2 Les conditions d'âge de l'apprenti

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

En principe, l'apprenti doit être âgé d'au moins 16 ans et 25 ans au plus au début de l'apprentissage.

Toutefois, des dérogations à la limite d'âge sont possibles.

La limite d'âge supérieure peut être reculée jusqu'à 30 ans :

- si l'apprenti prépare un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ;
- si le contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique temporaire.

Il n'y a pas de limite d'âge si l'apprenti est reconnu handicapé, s'il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ou si il est inscrit en tant que sportif de haut niveau.

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage à condition qu'ils aient terminé leur scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire, à savoir le collège.

1.3 La durée de l'apprentissage

[Article L. 6222-7-1 CT](#)

La durée de l'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat d'apprentissage.

Cette durée peut varier de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, sous réserve des cas de prolongation.

Elle peut être réduite ou allongée pour tenir compte de la situation de l'apprenti.

1.4 La rémunération de l'apprenti

[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 minimum de l'apprenti en pourcentage du Smic			
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
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit le 18^e et/ou le 21^e 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.

1.5 Les cotisations sociales

[Articles L. 6243-2](#), [L. 6243-3 CT](#) et [D. 373-1 du code de la sécurité sociale](#) (CSS)

Les cotisations sociales sont calculées aux taux de droit commun prévus à [l'article D. 242-4 CSS](#).

A l'exception des cotisations d'assurance vieillesse, l'assiette de cotisations est déterminée sur une base forfaitaire. Cette base est égale au salaire légal minimal dû à l'apprenti, minorée de 11 %.

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse est constituée de l'intégralité de la rémunération réelle versée à l'apprenti.

L'ensemble des apprentis et leurs employeurs bénéficient d'une exonération totale des cotisations d'assurance vieillesse. Les cotisations sont prises en charge par l'Etat selon les modalités déterminées aux articles L. 6243-3 CT et D. 373-1 CSS.

2. Les droits à la retraite de l'apprenti

A compter du 1^{er} janvier 2014, les droits à la retraite de l'apprenti tiennent à la fois compte du montant de sa rémunération et de la durée de son contrat d'apprentissage (ou de sa période d'apprentissage pour les contrats à durée indéterminée).

Le dernier alinéa de l'article L. 6243-3 CT et [l'article D. 373-3 CSS](#) posent le principe d'un nombre de trimestres garantis correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

2.1 Les trimestres validés à raison de la rémunération de l'apprenti

2.1.1 Le décompte des trimestres

En application des articles L. 6243-2 CT et D. 373-1 CSS, l'assiette des cotisations pour le risque vieillesse est constituée de l'intégralité de la rémunération versée à l'apprenti.

Cette rémunération intégrale prise en compte comme assiette de cotisations est reportée au compte individuel de l'assuré. Dès lors, conformément à [l'article R. 351-9 CSS](#), il est validé autant de trimestres que le salaire reporté au compte de l'assuré représente de fois le montant du Smic en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée calculé sur la base de 150 heures.

2.1.2 La prise en compte des trimestres pour les droits à la retraite

En application des articles D. 373-1 II et R. 351-9 CSS, les trimestres issus des salaires reportés au compte de l'apprenti sont des trimestres validés selon les dispositions de droit commun et sont pris en compte comme des trimestres cotisés pour l'ouverture des droits aux dispositifs où la notion de durée d'assurance cotisée est requise (retraites anticipées, minimum contributif). En effet, dès lors que des cotisations salariales sont calculées sur le montant de la rémunération versée à l'assuré, ils sont considérés ayant avoir donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré.

2.2 Les trimestres complémentaires validés à raison de la durée du contrat d'apprentissage

2.2.1 La durée en trimestres de l'apprentissage

Aux termes de l'article D. 373-3 CSS, le nombre de trimestres garantis correspondant à la durée du contrat d'apprentissage est déterminée comme suit :

- Il est retenu un mois au titre de chaque mois civil entier d'exécution du contrat ;
- Le nombre de jours d'exécution du contrat au cours de mois civils incomplets est totalisé et il est retenu un mois lorsque ce total est au moins égal à 30 jours ;

- Le nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat est égal à la valeur du tiers, arrondie au nombre entier inférieur, du nombre total de mois.

Chaque trimestre civil entier d'exécution du contrat est affecté à l'année de son exécution.

Le trimestre pouvant résulter de la différence entre le nombre de trimestres déterminés en totalisant les mois correspondant aux trimestres incomplets (reliquat) est affecté à l'année civile au cours de laquelle le contrat a pris fin.

Voir [annexe](#) exemples 1, 2 et 3.

2.2.2 Le décompte des trimestres complémentaires

[L'article D. 373-4 I 1° CSS](#) prévoit de procéder à la différence entre le nombre de trimestres validés selon les dispositions de [l'article R. 351-9 CSS](#) et les trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

A l'issue de la période d'apprentissage, il convient de constater le nombre de trimestres validés à raison des salaires reportés au compte pour chaque année civile couverte par le contrat d'apprentissage.

Par suite, le nombre de trimestres ainsi validés pour chacune des années civiles doit être comparé au nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

Pour les situations où le nombre de trimestres validés à raison des salaires est égal ou supérieur au nombre de trimestre correspondant à la durée du contrat d'apprentissage, la régularisation de la période d'apprentissage est terminée et n'appelle pas de validation de trimestres complémentaires.

Dans les situations où le nombre de trimestres validés à raison des salaires est inférieur au nombre de trimestres décomptés correspondant à la durée du contrat d'apprentissage il convient de valider un nombre de trimestres complémentaires nécessaire à l'acquisition du nombre de trimestres décomptés pour la durée du contrat d'apprentissage.

Voir [annexe](#) exemple 4.

2.2.3 Les cotisations complémentaires à la charge du FSV

[Articles L. 6243-3 CT](#) et [D. 373-4 CSS](#)

Le montant du versement du complément de cotisations, est égal au produit, du nombre de trimestres validés au titre du dispositif, du taux cumulé des cotisations d'assurance vieillesse en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée et d'une assiette correspondant à 50 % de la valeur trimestrielle du plafond annuel de la sécurité sociale de cette année, soit la formule suivante :

Trimestres FSV x taux de cotisations vieillesse x 50 % du plafond trimestriel de sécurité sociale

Pour 2016 le coût d'un trimestre FSV :

$17,65 \% \times 4827 = 851,9655 \text{ €}$

2.2.4 La prise en compte des trimestres complémentaires pour les droits à la retraite

Conformément à l'article D. 373-4 II CSS, les trimestres complémentaires sont pris en compte pour la durée d'assurance retenue pour le taux et la proratisation.

Ces trimestres ne donnent pas lieu à un versement de cotisations calculées sur le montant de la rémunération de l'apprenti. Ils sont alors considérés n'ayant pas donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré. Les trimestres ainsi validés ne sont par conséquent pas pris en compte dans les dispositifs où la notion de cotisations à charge de l'assuré est requise.

3. L'alimentation du compte individuel de l'apprenti

3.1 Le principe

Les périodes d'apprentissage sont reportées au compte individuel des assurés via les déclarations annuelles de données sociales - DADS (puis par la Déclaration Sociale Nominative) établies par les employeurs.

En cas d'absence de report ou de contestation de l'assuré concernant les reports présents au compte, la période d'apprentissage peut être régularisée sur présentation de pièces justificatives.

3.2 La régularisation sur pièces justificatives

3.2.1 Les pièces justificatives recevables

En application de [l'article L. 6243-2 CT](#), les périodes d'apprentissage sont exonérées de cotisations d'assurance vieillesse-veuvage. De ce fait, aucune cotisation couvrant le risque vieillesse n'est précomptée sur le salaire de l'apprenti. Dès lors, toute pièce justifiant du statut d'apprenti, tel que :

- le contrat d'apprentissage ;
- les bulletins de salaire avec la mention apprenti ;
- les attestations employeur ou,
- les attestations délivrées par les chambres des métiers ou du commerce,

est recevable pour la régularisation de la période d'apprentissage.

3.2.2 L'exploitation des pièces justificatives

Pour la régularisation des périodes d'apprentissage sur pièce justificative, il convient de distinguer :

- les justificatifs mentionnant à la fois la durée de l'apprentissage et la rémunération de l'apprenti ;
- des justificatifs mentionnant uniquement l'une ou l'autre information.

Les justificatifs renseignant la durée du contrat et le montant de la rémunération (contrat d'apprentissage, attestations employeur) permettent le report au compte de salaires et la validation de trimestres cotisés et de trimestres complémentaires.

Les justificatifs renseignant uniquement le montant de la rémunération tels que les bulletins de salaires permettent le report au compte de salaire et la validation de trimestres cotisés.

Les justificatifs renseignant uniquement de la durée du contrat d'apprentissage sans mentionner le montant de la rémunération permettent à la fois le report au compte de salaires et la validation de trimestres complémentaires. En effet, dans la mesure où, aux termes des articles [L. 6222-27](#) et [D. 6222-26 CT](#), l'apprenti a droit à un salaire légal minimal, il peut être reporté à minima ces salaires minimaux légaux. Dès lors que le justificatif indique la durée du contrat d'apprentissage, il peut également être validé autant de trimestres complémentaires que nécessaire pour que l'apprenti valide un nombre de trimestre correspondant à la durée de son contrat.

4. La date d'effet

En application de [l'article 3 du décret n° 2014-1514 du 16 décembre 2014](#), les modalités de prise en compte des périodes d'apprentissage telles qu'exposées dans la présente circulaire sont applicables à toutes les périodes d'apprentissage accomplies à compter du 1^{er} janvier 2014.

Par conséquent, sont concernés par ces instructions :

- les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- les contrats conclus avant mais en cours à cette date. Pour ces contrats d'apprentissage le décompte des trimestres garantis débute à compter du 1^{er} janvier 2014.

signé

Renaud VILLARD

5. Annexe

Exemple 1 :

Contrat d'apprentissage du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2016

2014 → 4 mois civils entiers, soit 1 trimestre civil entier et 1 mois civil de reliquat

2015 → 12 mois civils entiers, soit 4 trimestres civils entiers

2016 → 8 mois civils entiers, soit 2 trimestres civils entiers et 2 mois de reliquats

Aux 2 mois civils de reliquat de 2016 est ajouté le mois civil de reliquat de 2014 = 1 trimestre entier affecté à l'année 2016

Il est décompté 24 mois d'exécution du contrat. Nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat = $24 \text{ mois} / 3 = 8$ trimestres.

Le nombre de trimestres garantis correspondant à la durée du contrat est égal à 8 trimestres ainsi affectés :

2014 → 1 trimestre

2015 → 4 trimestres

2016 → 3 trimestres

Exemple 2 :

Contrat d'apprentissage du 15 septembre 2014 au 14 septembre 2016

2014 → 3 mois civils entiers et 16 jours, soit 1 trimestre civil entier et 16 jours de reliquat

2015 → 12 mois civils entiers, soit 4 trimestres civils entiers

2016 → 8 mois civils entiers et 14 jours, soit 2 trimestres civils entiers et 2 mois et 14 jours de reliquat

Il est décompté 23 mois civils et 30 jours d'exécution du contrat, 30 jours = 1 mois. Il est par conséquent retenu 24 mois

Nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat = $24 \text{ mois} / 3 = 8$ trimestres.

Le nombre de trimestres garantis correspondant à la durée du contrat est égal à 8 trimestres ainsi affectés :

2014 → 1 trimestre

2015 → 4 trimestres

2016 → 3 trimestres

Exemple 3 :

Contrat d'apprentissage du 15 novembre 2014 au 14 février 2015

2014 → 1 mois civil entier et 16 jours de reliquat, soit aucun trimestre

2015 → 12 mois civils entiers, soit 4 trimestres civils entiers

2016 → 1 mois civil entier et 14 jours + le mois civil et les 16 jours de reliquat de 2014, soit 2 mois civils entiers et 30 jours, soit 3 mois, soit 1 trimestre

Il est décompté 15 mois d'exécution du contrat.

Nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat = $15\text{mois}/3 = 5$ trimestres. Le nombre de trimestres garantis correspondant à la durée du contrat est égal à 5 trimestres ainsi affectés :

2014 → 0 trimestre

2015 → 4 trimestres

2016 → 1 trimestre

Exemple 4 :

Apprenti de moins de 18 ans

Contrat d'apprentissage du 1^{er} octobre 2014 au 30 septembre 2016

Salaire de l'apprenti du 1^{er} octobre 2014 au 30 septembre 2015 : 370 euros/mois

du 1^{er} octobre 2015 au 30 septembre 2016 : 540 euros/mois

Salaire permettant de valider 1 trimestre en 2014 : 1 429,50 euros

Salaire permettant de valider 1 trimestre en 2015 : 1 441,50 euros

Salaire permettant de valider 1 trimestre en 2016 : 1 450, 50 euros

1^{re} étape : Décompte du nombre de trimestres garantis

2014 → 3 mois civils entiers, soit 1 trimestre civil

2015 → 12 mois civils entiers, soit 4 trimestres civils

2016 → 9 mois civils entiers, soit 3 trimestres civils

Il est décompté 24 mois d'exécution du contrat. Nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat = $24\text{mois}/3 = 8$ trimestres.

Le nombre de trimestres garantis correspondant à la durée du contrat est égal à 8 trimestres ainsi affectés :

2014 → 1 trimestre

2015 → 4 trimestres

2016 → 3 trimestres

Seconde étape : Décompte des trimestres validés à raison des salaires

2014 : 1 110 euros reportés au compte, soit 0 trimestre validé

2015 : 4 950 euros reportés au compte, soit 3 trimestres validés

2016 : 4 860 euros reportés au compte, soit 3 trimestres validés

Dernière étape : Comparaison des trimestres validés à raison des cotisations et des trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage :

Année	Trimestres garantis	Trimestres « cotisés »	Validation définitive
2014	1 trimestre	0	1 trimestre dont : 0 cotisé et 1 complémentaire
2015	4 trimestres	3	4 trimestres dont : 3 cotisés et 1 complémentaire
2016	3 trimestres	3	3 trimestres dont : 3 cotisés et 0 complémentaire