

Détermination du salaire de l'apprenti

LE SALAIRE DE L'APPRENTI EST DÉTERMINÉ SOUS RÉSERVES DE DISPOSITIONS CONTRACTUELLES OU CONVENTIONNELLES PLUS FAVORABLES PAR LES DISPOSITIONS LÉGALES SUIVANTES :

SALAIRE VERSE AUX APPRENTIS

LE SALAIRE VERSE À L'APPRENTI EST DÉTERMINÉ EN POURCENTAGE DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE ET VARIE EN FONCTION DE L'ÂGE DU BÉNÉFICIAIRE ET DE SA PROGRESSION DANS LE OU LES CYCLES DE FORMATION. LE PASSAGE D'UN NIVEAU DE RÉMUNÉRATION À UN AUTRE S'EFFECTUERA À L'ISSUE DE CHAQUE ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 % (1)
2 ^e année	37 %	49 %	61 % (1)
3 ^e année	53 %	65 %	78 % (1)

(1) OU EN FONCTION DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL SI PLUS FAVORABLE.

LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI EST MAJORÉ À COMPTER DU PREMIER JOUR DU MOIS SUIVANT LE JOUR OU L'APPRENTI ATTEINT 18 ANS OU 21 ANS.

ATTENTION : CERTAINES CONVENTIONS COLLECTIVES PEUVENT PRÉVOIR DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES. EXEMPLE : BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, LA COIFFURE.. QUI PRÉVOIENT DES TAUX PLUS IMPORTANTS ET/ OU LE VERSEMENT DES CERTAINES INDEMNITÉS (EXEMPLE : INDEMNITÉ DE PANIER DANS LE BATIMENT)

EN CAS DE FORMATION COMPLÉMENTAIRE (MENTION COMPLÉMENTAIRE, DIPLOME CONNEXE), LE SALAIRE EST MAJORÉ DE 15 POINTS PAR RAPPORT AUX POURCENTAGES AFFÉRENTS À LA DERNIÈRE ANNÉE DE LA DURÉE DE FORMATION

EN CAS DE SUCCESSION DE CONTRATS :

- AVEC LE MÊME EMPLOYEUR : LA RÉMUNÉRATION POUR LE NOUVEAU CONTRAT EST AU MOINS ÉGALE À CELLE QU'IL PERCEVAIT LORS DE LA DERNIÈRE ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT PRÉCÉDENT, SAUF QUAND L'APPLICATION DES RÉMUNÉRATIONS PRÉVUES PAR LE CODE EN FONCTION DE SON ÂGE EST PLUS FAVORABLE.
- AVEC UN EMPLOYEUR DIFFÉRENT : SA RÉMUNÉRATION POUR LE NOUVEAU CONTRAT 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 PAR LE CODE EN FONCTION DE L'ÂGE EST PLUS FAVORABLE.

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. (CIRCULAIRE DGEFP-DGT n° 2007-04 DU 24 JANVIER 2007 RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS)

Interlocuteurs / contacts utiles :

- CFA
- DDTEFP/ SDITEPSA/ ITT
- Branches professionnelles

Liens utiles :

- www.travail.gouv.fr
- www.education.gouv.fr

Articles L6222-27
et suivants du
code du travail

Articles D6222-26
et suivants du
code du travail

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

Article D6222-34
du code du travail

Article D6222-33
du code du travail
Article R6222-16
du code du travail

Article D6222-31
du code du travail

Article D6222-32
du code du travail

A jour au 18 mai
2008



CAS PARTICULIERS

En cas de réduction de la durée du contrat d'un an pour les formations ayant une durée d'au moins 2 ans (jeune ayant commencé sa formation pendant au moins 1 an sous un autre statut, déjà titulaire d'un diplôme ou titre supérieur à celui préparé ou ayant effectué un stage de formation professionnelle..) la rémunération est celle d'une 2^{ème} année de contrat

Attention, 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. (circulaire DGEFP – DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis)

En cas d'aménagement de la durée du contrat pour tenir compte du niveau initial du jeune :

Réduction : les apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée normale du contrat et la durée réduite dudit contrat.

Exemple : un apprenti de 18 ans dont le contrat initial de 2 ans a été diminué de 6 mois après évaluation des compétences.

6 premiers mois : 41% du SMIC

l'année suivante : 49% du SMIC

Allongement : la rémunération versée pendant cette année excédant la durée normale est le salaire applicable à l'année d'exécution du contrat fixé par le code.

Exemple : un apprenti de 17 ans dont le contrat initial est prolongé de 4 mois :

1^{ère} année : 25 % du SMIC

2^{ème} année : 49% du SMIC

4 mois de prolongation : 65% du SMIC (on lui applique le salaire afférent à une 3^{ème} année de contrat).

En cas de prolongation de la durée du contrat suite à un échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle de formation sous certaines conditions, le salaire minimum est celui de la dernière année précédent la prolongation.

Pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé d'un an, la rémunération est majorée de 15 points pour la durée de cette prolongation.

AVANTAGES EN NATURE

Il s'agit de la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (nourriture, logement). Elles doivent être prévues par le contrat d'apprentissage.

Elles ne peuvent représenter que :

- 75% de la déduction fixée par la sécurité sociale
- dans la limite des trois-quarts du salaire

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des taux inférieurs à ceux prévus par les dispositions légales.

Cf. fiche 11

Articles R6222-15 et R6222-16 du code du travail

Article D. 6222-18 du code du travail

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

Article L6222-8 du code du travail

Article D6222-30 du code du travail

Article D6222-29 du code du travail

Articles L-6222-11 et L6222-12 du code du travail

Article D. 6222-28 du code du travail

Article D. 6222-54 du code du travail

Article D6222-35 du code du travail

Interlocuteurs / contacts utiles :

- CFA
- DDTEFP/ SDITEPSA/ ITT
- Branches professionnelles

Liens utiles :

- www.travail.gouv.fr
- www.education.gouv.fr

A jour au 18 mai 2008