

La rémunération de l'apprenti



Comment fixer la rémunération de l'apprenti ?

Dans le cadre de son contrat d'apprentissage, l'apprenti perçoit un salaire qui correspond, dans la majeure partie des cas à un **pourcentage du SMIC** (salaire minimum légale en France). Ce pourcentage évolue en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté dans l'entreprise.

Réf. Juridique : [Art L6222-27 du code du travail](#) et [Art D6222-26 du code du travail](#)

Année de contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27% (416€)	43% (662€)	53% (816€)	100% (1540€)
2 ^{ème} année	39% (601€)	51% (786€)	61% (940€)	100% (1540€)
3 ^{ème} année	55% (847€)	67% (1032€)	78% (1201€)	100% (1540€)

Pour calculer la rémunération d'un apprenti, il est nécessaire de prendre en compte dans le calcul :

- **La tranche d'âge** à laquelle l'apprenti appartient, et à laquelle correspond un salaire minimum légal. Le changement de salaire prend effet le premier jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.

Réf. Juridique : [Art D6222-31 du code du travail](#)

Exemple : un jeune de 20 ans en 2^{ème} année d'apprentissage touche 49% du SMIC. Le 20 janvier, jour de son anniversaire, il atteint ses 21 ans. A partir du 1er février de la même année, le jeune apprenti verra son salaire passer à 61% du SMIC.

- **L'année d'exécution du contrat** d'alternance, qui fera évoluer la paie de l'apprenti (par exemple 2^{ème} année d'un contrat d'apprentissage de 3 ans).
- **La base de calcul**, c'est-à-dire dans la majorité des cas le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Cette base peut toutefois être plus élevée si les accords collectifs applicables dans l'entreprise, ou une clause du contrat de travail signé par l'apprenti, prévoient une rémunération supérieure au SMIC.

Exemple : si le salaire minimum conventionnel d'un boulanger est de 1600 euros, alors l'apprenti de plus de 25 ans touchera ce montant chaque mois. Sinon, l'apprenti touchera au minimum un SMIC complet (1539,42 €).

Existe-t-il une différence en salaire Brut et salaire net pour l'apprenti ?

En contrat d'apprentissage, il n'y a pas de différence entre le salaire brut et le salaire net pour les apprentis de moins de 26 ans.

- Salaire inférieur à 79% du SMIC = Salaire brut de l'apprenti = salaire net de l'apprenti
- Salaire supérieur à 79% du SMIC = Cotisation sur la part de salaire qui dépasse le seuil de 79% du SMIC

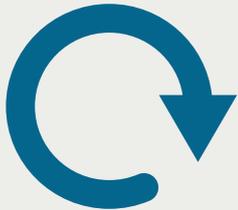




Existe-t-il des cas de majoration du salaire ?

- Si l'apprenti est déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique et effectue un contrat d'apprentissage d'au maximum un an dans la même branche : **majoration de 15%**.
- Si le contrat de travail signé par l'apprenti contient une clause prévoyant une rémunération plus élevée.

Réf. Juridique : [Art. D6222-30 du Code du Travail](#).



Quelle rémunération appliquer en cas de succession de contrats ?

En cas de successions de contrats d'apprentissage, on distingue deux situations :

- Si le nouveau contrat est signé avec le même employeur que le précédent contrat d'apprentissage, alors la rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération qu'il touchait en dernière année du précédent contrat. Sauf si le salaire en fonction de l'âge est plus avantageux (salaire supérieur ou égal à celui du précédent contrat).
- Si le contrat est signé avec un employeur différent, alors la paie de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre durant la dernière année de son précédent contrat. Sauf si le salaire en fonction de l'âge est plus avantageux.

Réf. Juridique : [Art. D6222-29 du Code du Travail](#).



Quelle rémunération en cas de redoublement ?

Si un apprenti redouble une année, sa rémunération en entreprise est alors la même que celle de l'année d'alternance précédente.

Réf. Juridique : [Art D6222-8 du code du travail](#)



Peut-on déduire des avantages en nature du salaire de l'apprenti ?

En cas d'avantages en nature de la part de l'entreprise (par exemple si l'apprenti est logé et/ou nourri) : dans ce cas, l'entreprise peut déduire les frais de ces avantages en nature du salaire de l'apprenti, dans la limite de 75% de son salaire. Une telle déduction doit être précisée dans le contrat d'apprentissage.

Réf. Juridique : [Art D6222-33 du code du travail](#)
