



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS**

Apprentissage | Septembre 2024

Que faire en cas d'erreur dans la rémunération ?

Alertés par un apprenti, et après vérifications nous avons constaté une erreur dans sa rémunération. La régularisation de la situation doit-elle être rétroactive ?

Toute modification d'un élément essentiel du contrat, comme la rémunération, doit faire l'objet d'un avenant.

Lorsqu'un apprenti a une rémunération inférieure à ce qui est prévu par les textes (légaux, réglementaires, conventionnels) il convient d'opérer une régularisation qui doit repartir jusqu'à l'origine de l'erreur concernée (et donc avoir un caractère « rétroactif » en ce sens précis), via un avenant contractuel. Le fait que le contrat ait été validé par l'OPCO, et que celui-ci ait exercé son contrôle au titre de l'article D.6224-2, n'exonère en rien les parties au contrat d'apprentissage d'une telle régularisation.

Il convient de souligner que cette obligation vaut également pour un contrat ou une période d'apprentissage qui seraient déjà terminés, sous réserve de respecter le délai normal de prescription concernant les rémunérations. L'employeur concerné doit, en principe, opérer la régularisation à la demande de la partie salariale, sous peine qu'un juge saisi par l'apprenti(e) en ce sens ne le lui ordonne, avec le risque de se voir redevable de dommages et intérêts supplémentaires.

Enfin, précisions que lorsqu'un(e) apprenti(e) est rémunéré(e) « plus » que la rémunération réglementaire prévue à l'article D. 6222-26 du code du travail, quelle que soit l'origine ou le fondement de ce surplus, celui-ci n'est plus modifiable une fois le contrat conclu en ce sens.

En revanche, dans le cadre d'une succession de contrats d'apprentissage (avec obtention du titre ou diplôme ainsi préparé dans le cadre du précédent contrat d'apprentissage), le nouvel employeur n'est pas tenu de reprendre l'éventuel surplus qui existerait par rapport à la rémunération prévue par les textes, en application de l'article D. 6222-29 du code du travail.

