

La rémunération des apprentis

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA).

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.

La rémunération versée dans le cadre de ce contrat fait l'objet d'aménagement présenté dans cette brochure.

Pour aller plus loin :

www.alternance.emploi.gouv.fr

<https://code.travail.gouv.fr/themes/jeunes-travailleurs>

<https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/Travail-des-jeunes>

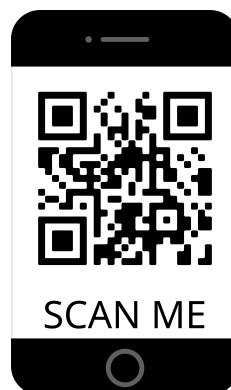
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N11240>

Editeur : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Responsable de la publication : Agnès MOTTET, directrice départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

Date de publication : mai 2023




**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

DDETS DE LA VIENNE

4 rue Micheline Ostermeyer
CS 10560
86021 POITIERS CEDEX

Téléphone standard : 05.17.84.50.00
Renseignements droit du travail : 08.06.00.01.26
Courriel : ddets-renseignement@vienne.gouv.fr


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Travail des jeunes : la rémunération de l'apprenti



**Direction Départementale de l'Emploi, du
Travail et des Solidarités (DDETS) de la
Vienne**
Pôle travail et relations à l'entreprise



La rémunération des apprentis

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

C'est l'employeur avec lequel le contrat de travail a été conclu qui doit le salaire.

Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un nouvel employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Un mineur non émancipé n'a pas le droit d'administrer ses biens : ce rôle est confié au(x) parent(s) investi(s) de l'autorité parentale. Théoriquement, l'autorisation des parents est nécessaire pour que le mineur puisse percevoir lui-même son salaire. Il est admis que cette autorisation puisse être considérée comme tacite, sauf opposition formelle du ou des parents (ou de la personne investie de l'autorité parentale). Cette opposition doit alors être respectée sous peine pour l'employeur d'avoir à verser une deuxième fois le salaire entre les mains de l'opposant s'il ne peut pas prouver que le mineur a tiré profit du salaire versé la première fois (C. civ., art. 382 et s).

Comme pour tous les salariés mensualisés, le salaire doit être versé une fois par mois (art. L3242-1), à date fixe. En effet, les décalages de date d'un mois sur l'autre ne sont pas admis.



Lors du paiement de la rémunération l'employeur doit remettre une « pièce justificative » dite bulletin de paie (art. L3243-2).

Des règles spécifiques existent en matière de déclaration des revenus des apprentis. Veuillez-vous rapprocher du centre des impôts afin de connaître la réglementation applicable.

Une rémunération proportionnelle :

En contrat d'apprentissage :



Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{re} année	27 %	43 %	53%*	100 %*
2 ^e année	39 %	51 %	61 %*	100 %*
3 ^e année	55 %	67 %	78 %*	100 %*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le taux de la rémunération minimale est relevé à partir du 1^{er} jour du mois suivant le jour au cours duquel l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans ou 26 ans. De plus, depuis le 1^{er} avril 2020, sous réserve de dispositions contractuelles et conventionnelles plus favorables, les majorations prévues ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du Smic (art. D6222-31).

En contrat de professionnalisation :

En revanche, dans le cadre du contrat de professionnalisation, la rémunération varie en fonction du niveau de sa formation initiale et de son âge.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation

Âge	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Une donnée à connaître, le SMIC :

La rémunération de l'apprenti est déterminée proportionnellement au taux du salaire minimum de croissance, plus connu sous le nom de SMIC.

Le montant horaire du SMIC en mai 2023 est de 11,52 euros brut.



Il est régulièrement revalorisé, au minimum le 1^{er} janvier chaque année. Son montant peut être vérifié sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>,

Des aides pour l'emploi d'apprentis reconnus travailleurs handicapés :



Comme tout apprenti, le jeune salarié handicapé est rémunéré en pourcentage du Smic (ou du SMC - salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les 21 ans et plus), variable selon son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques qui, si les conditions sont réunies, viennent s'ajouter à celles mentionnées ci-dessous :

> L'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH) : une aide à l'embauche visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap quel que soit leur âge.

> Pour les employeurs du secteur privé : l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée proposée par l'Agefiph.

> Pour les employeurs de la fonction publique :
o l'indemnité d'apprentissage en cas de recrutement d'une personne handicapée avec une prise en charge par le FIPHFP du coût salarial chargé de l'apprenti à hauteur de 80% ;

o l'aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance ;

o la prime d'insertion si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage.