

REMUNERATION DE L'APPRENTI.E

Qui est concerné ?

- Les jeunes de 16 ans au moins et 29 ans au plus au début de l'apprentissage
- Les jeunes ayant plus de 29 ans dans les cas dérogatoires suivants :
 - Jeune handicapé.e reconnu.e comme tel par la CDAPH et ce sans aucune limite d'âge ;
 - Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie, et ce sans aucune limite d'âge ;
 - Les personnes inscrites en tant que sportif.ve de haut niveau ;
 - Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
 - Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.e (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations...) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Dans ces deux derniers cas, le contrat d'apprentissage doit alors être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat, et l'âge de l'apprenti.e au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Le salaire de l'apprenti.e

La rémunération est différente en fonction de l'âge mais également de la durée du contrat.

Le salaire de l'apprenti.e est exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales (ce qui signifie que le salaire brut est le même que le salaire net).

Depuis le 1er janvier 2019, le contrat d'apprentissage peut être signé jusqu'à 29 ans.

Voici la grille de salaire apprenti.e calculée à partir du SMIC mensuel = 1 539,42 € (au 01/01/2020)

Barème de rémunération des apprenti.e.s (en % du SMIC) secteur privé et public

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 et plus
1ère année	415,65 € (27% SMIC)	661,96 € (43% SMIC)	815,90 € (53% SMIC)	1539,42 € (100% SMIC)
2ème année	600,38 € (39% SMIC)	785,11 € (51% SMIC)	939,05 € (61% SMIC)	
3ème année	846,69 € (55% SMIC)	1031,42 € (67% SMIC)	1200,75 € (78% SMIC)	

Les modalités de rémunération des apprenti.e.s du secteur public sont désormais alignées sur celles du droit commun prévues pour le secteur privé (loi du 6 août 2019).

Si vous avez plus de 26 ans, votre **rémunération ne pourra pas être inférieure au SMIC**

En ce qui concerne les heures supplémentaires, les modalités de rémunération sont les mêmes que celles appliquées aux salarié.e.s de l'entreprise.

Rémunération dans le supérieur

Les apprenti.e.s préparant une licence professionnelle, en un an, perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Apprenti.e.s handicapé.e.s

Une année supplémentaire peut être prévue par rapport à la durée normale du contrat ; dans ce cas, la rémunération correspond à celle de l'année précédente majorée de 15% du SMIC.

Ex : BEP en 2 ans - 18ans - année suppl.: 49% + 15%= 64%

Redoublement

La rémunération est identique à celle de l'année précédente.

Année de préparation d'un diplôme connexe ou d'une mention complémentaire

Majoration de 15% par rapport à l'année précédente.

Apprenti.e mineur employé.e chez un de ses parents

Le parent employeur doit verser au minimum, un quart du salaire de l'apprenti.e, sur un compte bancaire ou postal désigné dans le contrat (appeler dans ce cas déclaration).

Avantages en nature

Lorsque l'apprenti.e est logé.e et nourri.e, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75% du salaire.

Changement de contrat

Lorsqu'un.e apprenti.e conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il.elle percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (Article D6222-31).

Lorsqu'un.e apprenti.e conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il.elle pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (Article D6222-32).

Ce texte ne s'applique que si le contrat de travail précédent était également un contrat d'apprentissage. Il ne s'applique pas si le contrat de travail précédent était un contrat de professionnalisation.