

Fiche n° 15 – Salaire de l'apprenti

Principe

Le salaire versé à l'apprenti est déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) et varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation.

La rémunération de l'apprenti est majorée le 1er jour du mois qui suit sa date anniversaire à l'occasion de ses 18 ans, 21 ans et 26 ans.

Grille de rémunération

Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} 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

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour l'apprenti.

Pour les apprentis de 26 ans et plus, la rémunération est établie à 100 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Rémunération d'un apprenti en cas de succession de contrats

Lorsque plusieurs contrats d'apprentissage se succèdent, si le précédent contrat a conduit l'apprenti à l'obtention du titre ou diplôme préparé :

Dans le code du travail

D6222-26 et suivants

D6222-34

Décret 2018-1347 du
28.12.2018

D6222-29

- la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage chez le **même** employeur donne droit à l'apprenti à une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent ;
- la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage chez un employeur **différent** donne droit à une rémunération au moins égale à celle à laquelle l'apprenti pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat.

Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle si la poursuite du cycle de formation se fait dans une entreprise **appliquant la même convention collective que l'employeur précédent** ou, à défaut, elle fait strictement référence au maintien minimal de la rémunération réglementaire.

Rémunération d'un apprenti en cas de réduction du cycle de formation

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage (CDD) ou la période d'apprentissage (CDI) est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Rémunération d'un apprenti en licence professionnelle

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat.

Majoration de 15 points pour certifications connexes

La rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu et que la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme précédemment obtenu.



Interlocuteurs / contacts utiles :

- Les chambres consulaires
- Les opérateurs de compétences (OPCO)
- Centres de formation d'apprentis (CFA)
- Les DREETS (ex-DIRECCTE)

Liens utiles :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>
- <https://www.travail.gouv.fr>
- <https://www.education.gouv.fr>

D6222-28-1

D6222-30