

Fiche n°10 : Détermination du salaire de l'apprenti

Salaire versé aux apprentis

Le salaire versé à l'apprenti est déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

[Article D 6222-26 du code du travail](#)

Grille de rémunération pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018

| Année d'exécution du contrat | Age de l'apprenti | | |
|------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|
| | Moins de 18 ans | De 18 ans à moins de 21 ans | 21 ans et plus |
| 1 ^{re} année | 25 % | 41 % | 53 % (1) |
| 2 ^e année | 37 % | 49 % | 61 % (1) |
| 3 ^e année | 53 % | 65 % | 78 % (1) |

(1) ou en fonction du salaire minimum conventionnel si plus favorable.

Grille de rémunération pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

| Année d'exécution du contrat | Age de l'apprenti | | | |
|------------------------------|-------------------|-------------|----------------------|------------------------|
| | Moins de 18 ans | 18 – 20 ans | 21 – 25 ans | 26 ans et + |
| 1ère année | 27% du smic | 43% du smic | 53% du smic ou smc * | 100 % du smic ou smc * |
| 2e année | 39% du smic | 51% du smic | 61% du smic ou smc * | 100 % du smic ou smc * |
| 3e année | 55% du smic | 67% du smic | 78% du smic ou smc * | 100 % du smic ou smc * |



La rémunération des apprentis de 16 à 20 ans est réévaluée de 30€ et une nouvelle grille est créée pour prendre en compte l'augmentation de l'âge d'entrée en apprentissage.

Le montant de la rémunération de l'apprenti est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

[Article D 6222-34 du code du travail](#)

Attention **certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières**. Des secteurs d'activité comme le bâtiment, la coiffure... prévoient des taux plus importants et/ou le versement de certaines indemnités.

Dispositions particulières :

- (Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019) lorsqu'un contrat est conclu pour une formation d'une durée au plus égale à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée

[Article D 6222-30 du code du travail](#)

- En cas de **succession de contrats** – pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 :
 - **Avec le même employeur** : la rémunération pour le nouveau contrat 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 préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code du travail en fonction de son âge est plus favorable.
 - **Avec un employeur différent** : sa rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code du travail en fonction de l'âge est plus favorable.

[Article D 6222- 29 du code du travail](#)

- Apprentis handicapés : 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.

[Article D 6222-54 du code du travail](#)



- **En cas de réduction de la durée du contrat/ de la période d'un an pour les formations ayant une durée d'au moins 2 ans.**

Cela concerne un jeune ayant commencé sa formation pendant au moins 1 an sous un autre statut, déjà titulaire d'un diplôme ou titre supérieur à celui préparé ou ayant effectué un stage de formation professionnelle...), la rémunération est celle d'une 2ème année de contrat.

[Articles R 6222-15 et R 6222-16 du code du travail](#)
[Article D 6222-18 du code du travail](#)

- **Apprentis initialement en Bac Pro bénéficiant d'un avenant pour préparer un diplôme de niveau V et une réduction de durée de contrat ou de période :**

Ils sont considérés comme ayant déjà accompli une première année d'apprentissage et sont donc rémunérés comme des apprentis de deuxième année.

[Articles R 6222-16-1 et R 6222-18 du code du travail](#)

- **En cas de prolongation de la durée du contrat ou de la période suite à un échec à l'examen pour obtention du diplôme ou du titre professionnel visé :**

Sous certaines conditions le salaire minimum est celui de la dernière année précédant la prolongation.

[Articles L 6222-11 et L 6222-12 du code du travail](#)
[Article D 6222-28 du code du travail](#)

Avantages en nature

Il s'agit de la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (nourriture, logement...).Elles doivent être prévues dans le contrat. Elles ne peuvent représenter que :

- 75 % de la déduction fixée par la sécurité sociale
- Et dans la limite des trois quarts du salaire

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des taux inférieurs à ceux prévus par les dispositions légales.

Prime d'activité :

La prime d'activité est un complément de revenu mensuel pour les travailleurs d'au moins 18 ans, sous conditions. Les apprentis peuvent également y avoir droit s'ils justifient, dans le trimestre concerné, de revenus d'activité suffisants (revenu mensuel au moins égal à 932.29 euros). Cette prime est versée par la CAF.

Source : Décret n° [2018-1347](#) relatif à la rémunération des apprentis