

## SALAIRE DE L'APPRENTI(E)

(SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

Le contrat d'apprentissage est avant tout un contrat de travail, qui lie une personne (le/la salarié(e), l'apprenti(e)) qui s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur privé ou public).

L'employeur de l'apprenti(e) doit appliquer les règles issues du Code du travail et ainsi la grille réglementaire prévue à l'article D. 6222-26 du même code 2.

À ce titre, la rémunération minimale réglementaire d'un(e) apprenti(e) est basée sur trois critères (article D. 622226 du Code du travail) :

- Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
- La tranche d'âge de l'apprenti(e) au moment de l'embauche, et son évolution dans le temps, le cas échéant ;
- Son évolution dans le cycle de formation suivie.

Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	27 % du SMIC, soit <b>461,51 €</b>	43 % du SMIC, soit <b>734,99 €</b>	Salaires le + élevé entre <b>53 %</b> du SMIC, soit <b>905,92 €</b> et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	<b>100 %</b> du SMIC Salaires le + élevé entre le SMIC ( <b>1 709,28 €</b> ) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
<b>2<sup>de</sup> année</b>	39 % du SMIC, soit <b>666,62 €</b>	51 % du SMIC, soit <b>871,73 €</b>	Salaires le + élevé entre <b>61 %</b> du SMIC, soit <b>1 042,66 €</b> et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	<b>100 %</b> du SMIC Salaires le + élevé entre le SMIC ( <b>1 709,28 €</b> ) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	55 % du SMIC, soit <b>940,10 €</b>	67 % du SMIC, soit <b>1 145,22 €</b>	Salaires le + élevé entre <b>78 %</b> du SMIC, soit <b>1 333,24 €</b> et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	<b>100%</b> du SMIC Salaires le + élevé entre le SMIC ( <b>1 709,28 €</b> ) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

**Valeurs brutes au 1<sup>er</sup> janvier 2023 - Taux brut horaire à 11,27 €**

Cette grille s'applique également aux apprenti(e)s du secteur public.

Les chiffres indiqués sur la grille ci-dessus et sur le simulateur ci-dessous ne tiennent pas compte des conditions particulières plus favorables appliquées par certaines branches professionnelles.

**Exemple de la grille du secteur Bâtiment :**

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	40 %	50 %	55 %
2 <sup>ème</sup> année	50 %	60 %	65 %
3 <sup>ème</sup> année	60 %	70 %	80 %

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/hl\\_6238/simulateur-alternant?jsp=plugins/SimulateurPlugin/jsp/simulateur.jsp](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_6238/simulateur-alternant?jsp=plugins/SimulateurPlugin/jsp/simulateur.jsp)

## Quelle rémunération appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ?

Si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé, en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage **avec le même employeur**, la rémunération de l'apprenti(e) sera au moins égale à celle qu'il/elle percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Et en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage **avec un employeur différent**, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il/elle pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat.

Les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti(e) lui sont plus favorables à ce/cette dernier(ère) (cas du changement de tranche d'âge).

Exemple : Si un(e) jeune, titulaire déjà d'un bac pro obtenu en apprentissage, souhaite signer un contrat d'un an pour préparer un Bac Pro du même domaine professionnel, il/elle pourra prétendre à une rémunération au moins égale à la dernière rémunération de son contrat précédent.

## Quelle rémunération appliquer en cas de réduction de la durée de contrat à la suite d'un début de parcours effectué sous statut scolaire ?

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprenti(e)s et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage prévoit que dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti(e) est considéré(e) en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

### Exemple :

Si un contrat d'apprentissage est conclu par un(e) jeune de 19 ans pour les deux dernières années de formation du baccalauréat professionnel, et qu'il/elle n'a jamais fait d'apprentissage auparavant, la rémunération sera celle d'une 2ème et 3ème année d'exécution, soit respectivement 51 et 67 % du SMIC.

## Quelles sont les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D.6222-30 du Code du travail ?

La majoration de 15 points s'applique uniquement à la rémunération réglementaire à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 1) diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- 2) qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- 3) durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

Pour les conventions collectives plus favorables (+ 10 points dans le bâtiment), la majoration des 15 points se cumule aux 10 points.

### Exemple :

Un(e) jeune qui fait un nouveau CAP Boulanger en 1 an maximum en rapport direct avec un premier CAP Pâtissier obtenu, dont la rémunération de la dernière année d'exécution était de 39 % du SMIC, percevrait pendant sa nouvelle formation en CAP Boulanger, un salaire équivalent au dernier salaire perçu lors de son précédent contrat (39 % du SMIC) +15 points, soit 54 % du SMIC.

Attention : si les règles conventionnelles applicables par le nouvel employeur de l'apprenti(e) sont plus favorables, ce sont ces règles qui seront appliquées aux jeunes.

**Exemple :**

Un(e) jeune finit son précédent contrat à 39 % du SMIC. Il conclut un nouveau contrat répondant aux 3 conditions cumulatives précédentes. Son nouvel employeur applique une convention collective prévoyant 50 % du SMIC pour une première année contractuelle. La rémunération appliquée sera la rémunération réglementaire (39 + 15, soit 54 % du SMIC), car plus favorable que la rémunération conventionnelle (50 % du SMIC).

Ces mesures s'appliquent à tout contrat qui remplit les 3 conditions citées ci-dessus, quel que soit le type de formation visée (formation en rapport direct, mention complémentaire, certificat de spécialisation, etc.).

**Information complémentaire :**

L'apprenti(e) peut être amené(e) à effectuer une période de stage en dehors de l'entreprise pour compléter sa formation ou à l'étranger dans le cadre d'une mobilité internationale, **durant laquelle il/elle continuera d'être rémunéré(e) par son entreprise d'accueil**. Ces périodes ponctuelles sont encadrées par des conventions.

---

*IMPORTANT : La vérification des rémunérations par les OPCO ne porte que sur le respect du salaire minimum obligatoire (article D.6222-26) sans considération des rémunérations conventionnelles, mais aussi des majorations et autres règles spécifiques prévues dans le code du travail. L'acceptation du contrat d'apprentissage par l'OPCO ne vaut donc pas conformité sur les règles législatives spécifiques liées à la rémunération des apprentis. **En cas de contrôle par les administrations ou de litige entre les parties contractantes, le non-respect de celles-ci reste de la responsabilité de l'employeur.***

---

**Références :**

Article D.6222-26 du code du travail - Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020