

## rémunération de l'apprenti

### MONTANT DU SALAIRE

L'apprenti perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à un pourcentage du S.M.I.C., ou éventuellement du salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus avantageux.

Est applicable la valeur du S.M.I.C. en vigueur pendant le mois considéré et non à la date de la signature du contrat.

**N.B.** : *Le temps passé par l'apprenti aux cours du C.F.A. est compté comme temps de travail ; il est donc à ce titre, rémunéré par l'employeur.*

### PRINCIPE GÉNÉRAL hors bâtiment et coiffure

Année d'apprentissage	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année	25%	41%	53%
2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%
3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%

### MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE GÉNÉRAL (hors bâtiment et coiffure)

#### 1. PREMIER CONTRAT POUR LA PRÉPARATION D'UN DIPLÔME DE NIVEAU 5 (CAP, BEP) :

Les dispositions énoncées ci-dessus s'appliquent, à l'exception des professions régies par une convention collective.

#### 2. PROLONGATION DU CONTRAT INITIAL :

##### 2.1. redoublement à la suite d'un échec à l'examen :

Maintien du salaire afférent à la dernière année précédant la prolongation (*éventuellement modifié suivant l'évolution de l'âge de l'apprenti*).

##### 2.2. prolongation du contrat par dérogation à la date normale du début de l'apprentissage :

Pour les mois se situant au-delà de la période des 24 mois, correspondant à la durée normale du contrat : application du salaire de 3<sup>ème</sup> année d'apprentissage.

#### 3. PRÉPARATION EN 1 ANNÉE D'UNE FORMATION COMPLÉMENTAIRE : (C.A.P. connexe ou mention complémentaire) :

Application d'une majoration de 15 points de la valeur du S.M.I.C., au salaire afférent à la dernière année d'apprentissage, la tranche de salaire de référence étant éventuellement modifiée en fonction de l'évolution de l'âge de l'apprenti.

#### 4. PRÉPARATION, EN 2 ANNÉES, D'UNE 2<sup>ème</sup> FORMATION DE NIVEAU 5 (C.A.P., B.E.P.):

La rémunération est désormais fixée en appliquant les dispositions relatives aux contrats successifs (voir rubrique "contrats successifs" point 7).

#### 5. PRÉPARATION, EN 2 ANNÉES, D'UN DIPLÔME DE NIVEAU 4 ET 3 (B.P., BAC PRO, BTS,...):

##### 5.1. Salaire minimum obligatoire:

La rémunération est fixée en application du barème de base suivant :

Année d'apprentissage	- 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année	25%	41%	53%
2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%
3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%

**N.B.** : En cas de déroulement de cette formation dans la même entreprise ou dans une autre entreprise après la préparation d'un diplôme de niveau 5, ce sont les dispositions concernant les "contrats successifs" qui s'appliquent (voir le point 7).

##### 5.2. Rémunération conseillée (notamment pour les B.P.), mais non obligatoire:

Elle est formulée dans le but d'encourager les jeunes les plus motivés à s'engager dans des formations longues d'un niveau supérieur au niveau 5 :

Année	Taux
1 <sup>ère</sup> année	54 % du SMIC
2 <sup>ème</sup> année	64 % du SMIC
3 <sup>ème</sup> année	78 % du SMIC

#### 6. PRÉPARATION, EN 1 ANNÉE, AU BREVET DE MAÎTRISE (pour les titulaires d'un diplôme de niveau 4) :

Le salaire proposé est fixé, au minimum, à 78 % du S.M.I.C.

#### 7. CONTRATS SUCCESSIFS :

Un décret du 6 septembre 2005 précise les conditions de rémunération lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

⇒ avec le même employeur :

dans ce cas, il perçoit désormais une rémunération correspondant, au minimum, à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable (C. trav., art. D.117-5).

⇒ avec un employeur différent :

sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable.

## 8. CONTRATS DE DURÉE RÉDUITE <sup>(1)</sup> :

	Jeunes âgés de - 18 ans			Jeunes âgés de 18 à 20 ans			Jeunes âgés de 21 ans et +		
	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>
Contrats réduits de 2 ans à 1 an	-	37%	-	-	49%	-	-	61%	-
Contrats réduits de 3 à 2 ans	-	37%	53%	-	49%	65%	-	61%	78%

<sup>(1)</sup> La durée normale d'un contrat peut être réduite dans certains cas limités en fonction de données particulières (*niveau de formation générale du stagiaire, ...*) ; **mais cette réduction n'est pas applicable pour les contrats successifs quand la seconde formation est connexe de la première** (ex : *boulangerie et pâtisserie - boucherie et charcuterie - carrosserie autos et peinture autos - mécanique autos et électricité autos, ...*).

### RÈGLES SPÉCIFIQUES AU BÂTIMENT

Un arrêté du Ministère de l'Emploi en date du 10 août 2005 rend applicable à toutes les entreprises du bâtiment et des T.P. les dispositions concernant la rémunération des apprentis :

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

<sup>(1)</sup> pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable.

### RÈGLES SPÉCIFIQUES À LA COIFFURE

#### formations de niveau 5

C.A.P.			
Année d'apprentissage	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année	27%	43%	55%
2 <sup>ème</sup> année	39%	51%	63%

#### MENTIONS COMPLÉMENTAIRES

La rémunération est déterminée en ajoutant 15 points du SMIC au salaire de la fin de la dernière année de formation professionnelle et en prenant en compte la tranche d'âge concernée.

#### formations de niveau 4

B.P.			
Année d'apprentissage	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année	57%	67%	80%
2 <sup>ème</sup> année	67%	77%	80%

**N.B.** : ces dispositions ne s'appliquent pas actuellement aux contrats souscrits pour la préparation d'un Brevet Professionnel par des jeunes ayant obtenu le CAP par une filière de formation autre que l'alternance.

## CAS PARTICULIERS

1. Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite à 1 an, notamment pour les jeunes qui ont suivi, dans un établissement d'enseignement technologique (L.P., ...), au moins pendant une année, sans obtenir le diplôme préparé, une formation identique à celle qu'ils souhaitent achever par la voie de l'apprentissage, ils sont alors considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.
2. Autres cas particuliers : pour les cas très particuliers (ex : contrat d'apprentissage faisant suite à un contrat de professionnalisation) qui peuvent se présenter, il est souhaitable de prendre contact avec le Service Apprentissage de la Chambre de Métiers.

## CHARGES SOCIALES

L'État prend en charge la plupart des cotisations sociales assises sur le salaire des apprentis formés dans les entreprises artisanales immatriculées au Répertoire des Métiers.

Sont concernées les cotisations patronales et salariales, d'origine légale, à savoir :

- les cotisations de Sécurité Sociale, À L'EXCEPTION de la cotisation "accidents du travail - maladies professionnelles", qui reste, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, à la charge de l'entreprise
- la cotisation due au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)
- les cotisations aux régimes de retraite complémentaire (*sauf pour la partie du taux excédant le taux légal*) ;
- la contribution à l'assurance chômage et au fonds de garantie des salaires ;
- la cotisation de chômage intempéries

En ce qui concerne les charges complémentaires prévues par les Conventions Collectives ou par des accords de branches professionnelles (*prévoyance, régime de retraite complémentaire supérieur au taux légal, ...*), elles restent à la charge de l'entreprise.

## IMPÔT SUR LE REVENU

Les salaires versés aux apprentis sont désormais exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant du SMIC.

Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché.

## ALLOCATIONS FAMILIALES

Le représentant légal d'un(e) apprenti(e) peut continuer à percevoir les allocations familiales jusqu'au 20<sup>ème</sup> anniversaire du jeune, à la condition que sa rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC.

## LES AVANTAGES EN NATURE

À défaut de Convention Collective prévoyant un taux moins élevé, le montant des avantages en nature pouvant être déduit du salaire de l'apprenti est ainsi calculé :

- **Apprentis employés dans les hôtels, les cafés, les restaurants, les casinos, les cafétérias, la restauration rapide et la restauration de collectivité :**
  - un repas par jour : minimum garanti (MG) x 75%
  - deux repas par jour : minimum garanti (MG) x 2 x 75%
  - logement mensuel : 0,02 € x 75% x 30 jours soit : 0,51 €
- **Apprentis employés dans le cadre des autres secteurs :**
  - un repas par jour : valeur forfaitaire (\*) x 75%
  - deux repas par jour : valeur forfaitaire (\*) x 2 x 75%
  - logement mensuel : valeur forfaitaire (\*) x 75%

(\*) valeur fixée par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature et en ce qui concerne les apprentis agricoles, valeur fixée par l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

**NB** : ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti