

Fiche n° 14 - DETERMINATION DU SALAIRE DE L'APPRENTI (suite)

CAS PARTICULIERS

En cas de réduction de la durée du contrat d'un an pour les formations ayant une durée d'au moins 2 ans (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 2^{ème} année de contrat

Attention, les apprentis préparant une licence professionnelle en un an doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage. (circulaire DGEFP – DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis)

En cas d'aménagement de la durée du contrat pour tenir compte du niveau initial du jeune :

Réduction : les apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée normale du contrat et la durée réduite dudit contrat.

Exemple : un apprenti de 18 ans dont le contrat initial de 2 ans a été diminué de 6 mois après évaluation des compétences.

6 premiers mois : 41% du SMIC

l'année suivante : 49% du SMIC

Allongement : la rémunération versée pendant cette année excédant la durée normale est le salaire applicable à l'année d'exécution du contrat fixé par le code.

Exemple : un apprenti de 17 ans dont le contrat initial est prolongé de 4 mois :

1^{ère} année : 25 % du SMIC

2^{ème} année : 49% du SMIC

4 mois de prolongation : 65% du SMIC (on lui applique le salaire afférent à une 3^{ème} année de contrat).

En cas de prolongation de la durée du contrat suite à un échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle de formation sous certaines conditions, le salaire minimum est celui de la dernière année précédent la prolongation.

Pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé d'un an, la rémunération est majorée de 15 points pour la durée de cette prolongation.

AVANTAGES EN NATURE

Il s'agit de la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (nourriture, logement..). Elles doivent être prévues par le contrat d'apprentissage.

Elles ne peuvent représenter que :

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

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

Cf. fiche 11

*Articles R6222-15 et R6222-16 du code du travail
Article D. 6222-18 du code du travail*

Circulaire DGEFP – DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis

Article L6222-8 du code du travail

Article D6222-30 du code du travail

Article D6222-29 du code du travail

*Articles L-6222-11 et L6222-12 du code du travail
Article D. 6222-28 du code du travail*

Article D. 6222-54 du code du travail

Article D6222-35 du code du travail

Interlocuteurs / contacts utiles :

- CFA
- DDTEFP/ SDITEPSA/ ITT
- Branches professionnelles

Liens Utiles :

- www.travail.gouv.fr
- www.education.gouv.fr