

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

### CAS PARTICULIERS

- **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** (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<sup>ème</sup> 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.

Pour les apprentis initialement en Bac pro qui bénéficient d'un avenant pour préparer un diplôme de niveau V et une réduction de durée de contrat / période : ils sont considérés comme ayant déjà accompli une première année d'apprentissage et sont donc rémunérés comme des apprentis de 2<sup>ème</sup> année.

- **En cas d'aménagement de la durée du contrat / de la période 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 / de la période et la durée réduite dudit contrat/ période.

**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<sup>ère</sup> année : 25 % du SMIC

2<sup>ème</sup> année : 49% du SMIC

4 mois de prolongation : 65% du SMIC (on lui applique le salaire afférent à une 3<sup>ème</sup> année de contrat).

- **En cas de prolongation de la durée du contrat / période 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 précédant la prolongation (ne pas oublier de tenir compte de l'éventuel changement d'âge de l'apprenti).

**Pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés**, lorsque le contrat / la période 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.

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.**

#### Interlocuteurs / contacts utiles :

- CFA
- DIRECCTE
- Branches professionnelles

#### Liens Utiles :

- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)
- [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

### Cf. fiche 11

Articles R6222-15 et R6222-16 du code du travail

Article D6222-18 du code du travail

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

R6222-16-1 et R6222-18 du code du travail

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