



Fiche 12

Quel est le montant du salaire versé ?

Votre salaire, calculé en pourcentage du Smic, varie en fonction de votre âge et de votre situation. Des avantages en nature peuvent être déduits de votre salaire, sous certaines conditions.

- **UN POURCENTAGE DU SMIC**

Sous réserve de clauses contractuelles (prévues dans votre contrat de travail) ou conventionnelles (prévues par une convention ou un accord collectif applicable à votre entreprise) plus favorables, vous percevez, en apprentissage, un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic). Ce pourcentage varie en fonction de votre âge et de votre progression dans le ou les cycles de formation. Ainsi, dès que vous passez d'une tranche d'âge à l'autre, même si ce « saut » intervient en cours de la même année de votre contrat, votre salaire augmente à compter du premier jour du mois suivant votre anniversaire. Par ailleurs, dès que vous passez d'une année du contrat à l'autre, même si vous restez dans la même tranche d'âge, votre salaire augmente également à compter du jour de passage d'une année à l'autre.

Enfin, tout au long de votre apprentissage vous bénéficiez, comme les autres salariés concernés, des hausses du montant du Smic, qu'elles interviennent au 1er janvier (ce qui peut arriver). Au-delà

à noter!

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Année d'exécution du contrat	Rémunération en % du Smic		
	Avant 18 ans	De 18 à moins de 21 ans*	21 ans et plus*
Première	25%	41%	53%
Deuxième	37%	49%	61%
Troisième	53%	65%	78%

* A compter du premier jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.



- **SMIC OU SMC**

Votre salaire est en général calculé en pourcentage du Smic. Depuis le 1er janvier 2014, le montant brut du Smic horaire s'élève à 9.53€, soit 1445,38 € / mois sur une base de 35 heures. Vous êtes donc rémunéré selon un pourcentage de ce montant sur la base d'un temps plein, puisque les heures passées en CFA sont considérées comme du temps de travail effectif.

Il peut exister une convention collective applicable dans votre entreprise qui prévoit un salaire minimum conventionnel (SMC) plus avantageux pour les apprentis : votre salaire doit être calculé en pourcentage de ce SMC et non en pourcentage du Smic. Des dispositions plus favorables en termes de rémunération peuvent également résulter d'un accord avec l'employeur.

Il faut noter également que certaines conventions collectives prévoient des taux spécifiques pour les apprentis. Si ces taux vous permettent d'avoir une rémunération minimale prévue par la réglementation (voir tableau ci-dessus), ils doivent vous être appliqués.

Enfin, pour les apprentis du secteur public, il est ajouté 10 points au pourcentage du Smic réglementaire pour ceux préparant un diplôme de niveau Bac (niveau IV de la nomenclature interministérielle) et 20 points pour ceux préparant un diplôme de niveau Bac + 2 à Bac + 5 (niveaux III, II et I de la nomenclature interministérielle). Ainsi, par exemple, un apprenti de 19 ans qui intègre un cursus visant à l'obtention d'un baccalauréat professionnel sera rémunéré à hauteur de 51% du Smic la première année.



Les salaires versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic, soit pour l'imposition des revenus de 2016 (déclaration faite en 2017), dans la limite de 17 163€.

Vous trouverez sur le portail de l'alternance :

(www.alternance.emploi.gouv.fr) un outil de calcul vous permettant de procéder à une évaluation de votre salaire en fonction de votre situation.

- **SALAIRE BRUT = SALAIRE NET**

En tant qu'apprentis, vous bénéficiez d'une disposition exceptionnelle : votre salaire brut ne subit aucune retenue pour cotisations sociales. Pour vous, le salaire brut est égal au salaire net, sous réserve de quelques exceptions (voir ci-dessous). Vous ne supportez donc aucune des cotisations salariales obligatoires qui forment l'essentiel des retenues sur les salaires bruts des autres salariés. Il n'y a qu'une seule exception à cette règle : lorsque l'entreprise paie plus que le minimum légal pour votre retraite complémentaire. Dans ce cas, la part allant au-delà de la cotisation salariale minimale est retenue sur votre salaire. De même, si vous êtes amené, à titre facultatif ou obligatoire, à adhérer à une mutuelle, une retenue pourra être appliquée à ce titre sur votre salaire.

Cette exonération de cotisations ne vous empêche pas d'avoir droit à une protection sociale.

• SI LA DUREE DE VOTRE CONTRAT EST REDUITE OU ALLONGEE

Si la durée de votre contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage si le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un CDI), est normalement prévue sur deux ans au moins, elle peut être réduite d'un an si vous êtes dans l'un des cas suivants :

1) Vous avez fait une année d'études à temps complet dans un établissement d'enseignement professionnel ou technologique et vous voulez terminer votre formation en concluant un contrat d'apprentissage.

2) Vous avez bénéficié pendant une année au moins d'un contrat ou d'un période d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation et vous voulez terminer votre formation et passer l'examen visé initialement en concluant un contrat d'apprentissage.

3) Vous êtes déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau supérieur à celui que vous voulez préparer en apprentissage.

4) Vous avez effectué un stage de formation professionnelle, conventionné ou agréé par l'Etat ou par une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification.

Votre contrat (ou votre période d'apprentissage), peut également être réduit d'un an en raison d'une réorientation, à l'issue de la première année de votre contrat d'apprentissage, vers la préparation d'un CAP, d'un Capa ou d'un BPA, au lieu du baccalauréat professionnel de la même spécialité initialement prévu.

Dans tous ces cas de figure, en ce qui concerne votre rémunération, vous serez considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage : vous percevrez donc immédiatement la rémunération correspondant à une 2e année d'apprentissage.

Ainsi, par exemple :

- Un jeune de 17 ans prépare sa 2e année de CAP en apprentissage après avoir suivi sa 1ère année sous statut scolaire dans un lycée professionnel. Il est considéré comme ayant effectué cette 1ère année en apprentissage. Il bénéficie au cours de son contrat ou sa période d'apprentissage, soit au moins 37% du Smic ;
- Un apprenti de 22 ans, titulaire d'une maîtrise d'économie, est autorisé à préparer en un an un BTS « management d'unité commerciale ». Il est considéré comme ayant effectué une année d'apprentissage : sa rémunération doit être au moins égale à 61 % du Smic.

à noter!

Si vous êtes titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel et que vous souhaitez préparer, sous contrat d'apprentissage un diplôme de même niveau en rapport direct avec le premier, vous pouvez demander au directeur du CFA ou au responsable d'établissement de réduire d'un an la durée de votre nouveau contrat. Si cette autorisation est accordée et si vous avez obtenu votre premier diplôme par la voie de l'apprentissage, votre rémunération au cours du deuxième contrat sera égale à celle correspondant à la dernière année de votre premier contrat augmenté de 15 points (taux norma+15 points) avec prise en compte des évolutions liées à votre âge. Pour effectuer une simulation assistée du calcul de votre rémunération, vous pouvez utiliser l'outil mis en ligne sur le portail de l'alternance : [*\(www.alternance.emploi.gouv.fr\)](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

Enfin, si suite à un test d'évaluation de vos compétences, la durée de votre contrat a été réduite ou allongée, les conséquences sur votre rémunération sont les suivantes :

- En cas de réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, on considère que vous avez déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée normale et la durée réduite pour calculer votre ancienneté en apprentissage. Ainsi, par exemple, si l'apprenti dispose d'un niveau de formation et de compétences tel que son employeur et le CFA estiment qu'il pourra obtenir son diplôme en un an au lieu de deux, il bénéficiera, pendant cette unique année d'apprentissage, de la rémunération prévue pour une 2e année d'apprentissage ;
- En cas d'allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, votre salaire pendant cette période de prolongation sera celui que vous auriez touché en dernière année de plus que la normale. Par exemple, si vous préparez votre BTS en trois ans au lieu de deux, votre rémunération la 3e année sera celle prévue pour une 3e année d'apprentissage (soit 53,65 ou 78 % du Smic en fonction de votre âge).

Sachez par ailleurs que, si vous êtes reconnu travailleur handicapé, votre contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage si le contrat est conclu dans le cadre d'un CDI) peut être prolongé d'un an par rapport à la durée normale prévue pour la formation considérée. Dans ce cas, le pourcentage du Smic (ou du salaire conventionnel) qui vous sera versé pendant l'année supplémentaire sera majoré de 15 points par rapport aux pourcentages afférant à la dernière année normale du contrat ou de la période d'apprentissage. Prenons, par exemple, le cas d'un apprenti de 20 ans dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue et qui conclut un contrat d'apprentissage d'une durée de quatre ans. Lors de la 4e année de son contrat, il percevra une rémunération correspondant à une 3e année d'apprentissage, majorée de 15 points, soit 93 % (78+15) du Smic (il a alors 24 ans).

à noter !

En cas d'échec à votre examen de fin d'études, votre salaire au cours de l'année de prolongation (redoublement) de l'apprentissage et celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation, sauf évolution liée à votre âge.

Sachez que :

- Si ce nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, votre rémunération sera au moins égale à celle que vous perceviez lors de la dernière année d'exécution de votre contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de votre âge est plus favorable ;
- Si ce nouveau contrat conclu avec un employeur différent, votre rémunération sera au moins égale) la rémunération minimale à laquelle vous pouviez prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de votre âge est plus favorable.

Cette mesure permet d'éviter une baisse de rémunération si vous souhaitez conclure un nouveau contrat d'apprentissage après la rupture d'un précédent contrat à l'issue de la 1ere ou 2 e année, ou si après avoir obtenu un premier diplôme par l'apprentissage, vous décidez de poursuivre votre formation à niveau supérieur.

à noter !

Les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti dans le cadre de son premier contrat d'apprentissage, en application d'un accord collectif, ne s'imposent pas au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche (même secteur professionnel).

De même, les rémunérations plus favorables éventuellement accordées à l'apprenti par son premier employeur ne s'imposent pas au second employeur.

- **LES RETENUES POUR AVANTAGES EN NATURE**

Dans certaines entreprises et/ou certaines professions (c'est souvent le cas de l'hôtellerie, par exemple), l'employeur loge et nourrit, totalement ou partiellement, ses apprentis. Des retenues sur salaire sont alors généralement pratiquées au titre de ces avantages en nature. Mais elles ne peuvent pas excéder certains montants. Il existe une réglementation particulière pour le secteur des hôtels, cafés, restaurants et pour le secteur agricole. D'une manière générale et sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les salariés. Par exemple, pour chaque repas fourni par l'employeur, il peut être déduit au maximum 75% de 4.60 € (valeur au 1^{er} janvier 2014), soit 3.45€.

En tout état de cause, ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égale aux trois-quarts du salaire et leurs modalités doivent figurer dans le contrat d'apprentissage.

Votre CFA est en mesure de vous renseigner sur le montant maximum que votre employeur peut déduire de votre paie au titre de votre logement et de votre hébergement.

- **LES RETENUES POUR ABSENCES**

Si vous ne venez pas travailler alors que vous auriez dû le faire, votre employeur peut procéder à des retenues sur votre salaire. Ces retenues sont calculées sur une base horaire : l'employeur divise votre salaire mensuel par le nombre moyen d'heures de travail effectuées dans le mois, puis multiplie le salaire horaire moyen ainsi calculé par le temps d'absence et vous retient la somme trouvée.

- **LES PRIMES, LE 13E MOIS, ETC.**

Ces avantages peuvent être prévus par une convention ou un accord collectif applicable dans votre établissement, par décision de votre employeur ou, parfois, par la loi. En principe, en tant qu'apprenti, vous avez droit aux mêmes avantages que les autres salariés dès lors que vous remplissez les conditions fixées par le texte ou la décision qui institue l'avantage en question.

- **LE PAIEMENT DU SALAIRE**

Le salaire doit être payé tous les mois, la période de référence étant le mois civil : cela signifie que même si vous n'avez commencé votre apprentissage que le 15 du mois par exemple, vous serez normalement payé en même temps que les autres salariés, au prorata des jours de travail effectif. Normalement vous recevrez votre paie en fin du mois, obligatoirement accompagnée d'un bulletin de paie, à conserver précieusement ; et comptant les mentions prévues par la loi. Si vous avez plus de 18 ans, votre salaire doit vous être payé personnellement. Avant cet âge, il devra être payé à votre représentant légal, sauf si ce

à noter!

Vous pouvez demander un acompte sur salaire à votre employeur, mais ce dernier n'est jamais tenu de vous verser, avant la date habituelle, un pourcentage de votre salaire mensuel supérieur à celui du nombre de jours déjà travaillés depuis la dernière paie.

Si vous êtes dans le cadre de l'apprentissage familial, sachez que votre parent-employeur est tenu de verser au moins 25% de votre salaire sur un compte ouvert à cet effet, à votre nom et désigné dans la déclaration qui tient lieu de contrat d'apprentissage.