

GUIDE DE LA RÉMUNÉRATION *DES APPRENTIS*

Ce guide est destiné à vous orienter sur les modalités de rémunération de votre apprenti. Il n'a aucune valeur juridique, ni engageante. Le GRETA-CFA Loire-Atlantique ne peut être tenu responsable en cas de litige résultant de son utilisation.

Votre OPCO est en capacité de répondre à vos interrogations. Il est amené à vérifier la conformité de la rémunération de votre apprenti lors de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION

La rémunération d'un apprenti est déterminée selon une grille basée sur 3 critères.

Critère 1 – l'année contractuelle

Critère 2 – L'âge de l'apprenti

Critère 3 – Son évolution (année) dans le cycle de formation

Cette rémunération est définie selon un pourcentage du SMIC ou du SMC* (à partir de 21 ans) si ce dernier est plus favorable pour l'apprenti.

L'apprenti change de rémunération en fonction de son âge pendant son contrat d'apprentissage. Le changement de rémunération se fera à compter du 1^{er} jour du mois suivant son anniversaire.

*SMC : Salaire Minimum Conventionnel

GRILLE DE RÉMUNÉRATION DE BASE

APPRENTI	mineur	âgé entre 18 et 20 ans	âgé entre 21 et 25 ans	âgé de plus de 26 ans
1 ^{ère} année de formation	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
2 ^{ème} année de formation	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
3 ^{ème} année de formation	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC

SMIC Horaire brut : 11,65€ au 01/01/2024

Le droit du travail détermine une grille de rémunération de base (ou réglementaire) des apprentis. Certaines conventions collectives fixent leur propre grille de rémunération. L'entreprise doit prendre en considération la grille de rémunération la plus favorable pour l'apprenti.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des **grilles de rémunération conventionnelles** pour les apprentis. Nous vous invitons à consulter la convention collective de votre entreprise.

CONVENTION COLLECTIVE DU BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

APPRENTI	mineur	âgé entre 18 et 20 ans	âgé entre 21 et 25 ans	âgé de plus de 26 ans
1 ^{ère} année de formation	40% du SMIC	50% du SMIC	55% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
2 ^{ème} année de formation	50% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
3 ^{ème} année de formation	60% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC

CONVENTION COLLECTIVE DES GÉOMÈTRES EXPERTS

APPRENTI	mineur	âgé entre 18 et 20 ans	âgé entre 21 et 25 ans	âgé de plus de 26 ans
1 ^{ère} année de formation	45% du SMIC	55% du SMIC	60% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
2 ^{ème} année de formation	55% du SMIC	65% du SMIC	70% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
3 ^{ème} année de formation	65% du SMIC	75% du SMIC	85% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

APPRENTI	mineur	âgé entre 18 et 25 ans	âgé de plus de 26 ans
1 ^{ère} année de formation	35% du SMIC	55% du SMIC	100% du SMIC/SMC
2 ^{ème} année de formation	45% du SMIC	65% du SMIC	100% du SMIC/SMC
3 ^{ème} année de formation	55% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMIC/SMC

CONVENTION COLLECTIVE DE LA PLASTURGIE

APPRENTI	mineur	âgé entre 18 et 20 ans	âgé entre 21 et 25 ans	âgé de plus de 26 ans
1 ^{ère} année de formation	35% du SMIC	45% du SMIC	55% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
2 ^{ème} année de formation	42% du SMIC	54% du SMIC	66% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
3 ^{ème} année de formation	60% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC

CONVENTION COLLECTIVE DE LA SYNTEC

APPRENTI	mineur	âgé entre 18 et 20 ans	âgé entre 21 et 25 ans	âgé de plus de 26 ans
1 ^{ère} année de formation	33% du SMIC	43% du SMIC	55% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
2 ^{ème} année de formation	43% du SMIC	53% du SMIC	65% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
3 ^{ème} année de formation	58% du SMIC	68% du SMIC	80% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC

CONVENTION COLLECTIVE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

APPRENTI	mineur	âgé entre 18 et 20 ans	âgé entre 21 et 25 ans	âgé de plus de 26 ans
1 ^{ère} année de formation	35% du SMIC	51% du SMIC	55% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
2 ^{ème} année de formation	47% du SMIC	59% du SMIC	65% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC
3 ^{ème} année de formation	63% du SMIC	75% du SMIC	85% du SMIC/SMC	100% du SMIC/SMC

LA FOIRE AUX QUESTIONS

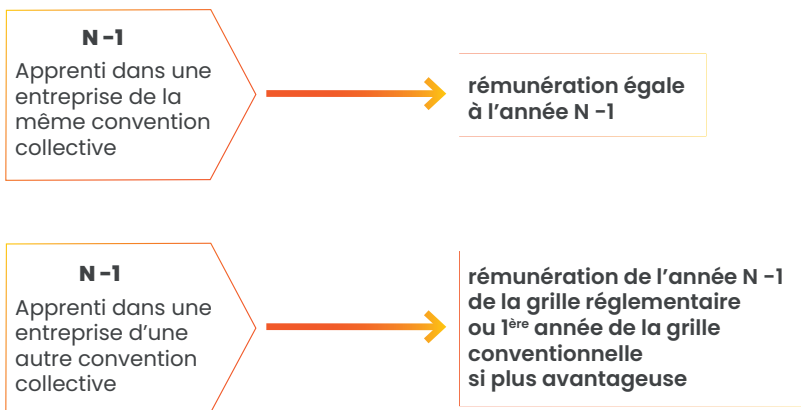
Quelle rémunération affectée si mon apprenti a commencé sa formation en tant que scolaire, étudiant ou apprenti ?

Lorsque la **durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation**, la rémunération de l'apprenti est alors calculée comme s'il avait accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation (*Art. 6222-28-1 du Code du travail*).

Exemple : Un apprenti signe son contrat d'apprentissage d'un an et entre en Terminale de Bac Professionnel (3^{ème} année du cycle de formation), sa rémunération correspondra à la 3^{ème} année sur la grille de rémunération.

Quelle rémunération affecter en cas de succession de contrats d'apprentissage ?

DANS LE CAS D'UNE POURSUITE D'ETUDES



Mon apprenti entre en Mention Complémentaire, quelle rémunération affecter ?

Une majoration de 15% (15 points) doit être affectée si les trois conditions suivantes sont remplies :

- Diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- Qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu
- Durée du contrat d'apprentissage inférieure ou égale à 12 mois

La majoration des 15 points doit être affectée uniquement sur la grille de rémunération de base. Si votre convention collective est plus favorable à l'apprenti, celle-ci doit être appliquée.

Mon apprenti entre en DCG, quelle rémunération affecter ?

Au GRETA-CFA Loire-Atlantique, le Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG) se réalise en 2 ans, il est accessible aux titulaires d'un BTS Comptabilité et Gestion. La rémunération de votre apprenti doit s'aligner sur une 2^{ème} année de formation pour la 1^{ère} année du contrat et sur une 3^{ème} année de formation pour la 2^{ème} année de contrat.

Un de mes salariés est en CDI et suit une période d'apprentissage (suspension de son CDI)

Il est possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage. Il couvre uniquement la période de formation (incluant la session des examens). Vous n'avez pas d'obligation de maintenir la rémunération contractuelle du salarié en CDI pendant sa période en apprentissage, vous devez respecter la grille réglementaire ou conventionnelle.

Mon apprenti a échoué à l'examen, nous souhaiterions prolonger son contrat, quelle rémunération affecter ?

Sa rémunération doit correspondre à celle de l'année précédente, en prenant en considération l'âge de votre apprenti.

Mon apprenti a une reconnaissance de travailleur handicap, quelle rémunération affecter ?

La durée de son contrat d'apprentissage peut être prolongée d'une année au maximum. Dans ce cas précis, une majoration de 15 points sur la dernière année du contrat d'apprentissage doit être appliquée.