



FICHE PRATIQUE

MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

1. RÈGLES GÉNÉRALES DE RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation ([art. L6222-27 du Code du travail modifié par la loi n°2018-771 du 5 sep. 2018](#)). Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées (cf. grille Syntec ci-après), celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Les apprentis bénéficient des mêmes droits aux congés payés (pris pendant les périodes passées en entreprise), congés maladie ou accident, que les autres salariés.

Âge	Années	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Moins de 18 ans ⁽¹⁾		27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans ⁽¹⁾		43 %	51 %	67 %
21 ans à 25 ans ⁽²⁾		53 %	61 %	78 %
26 ans et plus ⁽²⁾		100 %	100 %	100 %

(1) % du Smic | (2) % du Smic ou du SMC - en vigueur



2. RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS POUR LES ENTREPRISES AFFILIÉES AU SYNTEC

Âge	Années	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Moins de 18 ans ⁽¹⁾		33 %	43 %	58 %
De 18 à 20 ans (L3) ⁽¹⁾		43 %	53 %	68 %
De 18 à 20 ans (M1/M2) ⁽¹⁾		48 %	58 %	70 %
21 ans et plus (L3) ⁽²⁾		55 %	65 %	80 %
21 ans et plus (M1/M2) ⁽²⁾		65 %	75 %	80 %
26 ans à 30 ans ⁽²⁾		100 %	100 %	100 %

(1) % du Smic | (2) % du SMC - en vigueur

3. CAS PARTICULIERS

À savoir :

- la Licence professionnelle est considéré comme une 2^e année d'exécution de contrat ([art. D6222-32](#) du Code du travail modifié par le [décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 - art. 1](#) et transféré par le [décret n°2020-373 du 30 mars 2020 - art. 1](#)) ;
- la Licence 3 « générale » est considérée comme une 3^e année ([art. D. 6222-28-1](#) du Code du travail) ;
- l'entrée en Bachelor correspond à l'année de progression du cycle, quelle soit l'antériorité du jeune. Exemple : un apprenti qui intègre une 3^e année de Bachelor est une 3^e année même si les années 1 et 2 n'ont pas été suivies par le jeune (en initial ou en alternance) ; si le Bachelor a été déclaré comme un cycle de formation d'1 an, alors il est considéré comme une 1^{re} année ;
- l'entrée en apprentissage en Master 1 correspond à une 1^{re} année si l'apprentissage débute à ce niveau, et à une 2^e année en cas d'entrée en Master 2. Si l'apprenti était déjà en apprentissage l'année précédent son Master 1 alors il conserve le même pourcentage de rémunération (sauf en cas de changement de tranche d'âge). [Art. D-6222-29](#) du Code du travail modifié par le [décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 - art. 1](#).



Pour tout contrat, le pourcentage de la rémunération de l'apprenti doit être attaché à sa tranche d'âge et augmenté à la date d'anniversaire de l'apprenti si celui-ci change de tranche d'âge en cours de contrat.

La politique de l'entreprise prime sur tout. Rien n'interdit l'entreprise de convenir avec l'alternant d'une rémunération supérieure aux minima légaux et qu'en tout état de cause, l'alternant doit pouvoir bénéficier des diverses primes de l'entreprise en vertu du principe de l'égalité de traitement (art. L.6222-23 du Code du travail).

Lorsqu'il y a succession de 2 contrats d'apprentissage :

- avec le même employeur, la rémunération perçue par l'apprenti doit être au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, selon l'hypothèse, au maintien de la situation contractuelle, réglementaire ou conventionnelle ;
- avec un employeur différent, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat ;
- dans les entreprises ayant la même CCN, la rémunération conventionnelle doit être maintenue ;
- dans des entreprises avec des CCN différentes, la rémunération réglementaire (taux) doit être maintenue.

Pour appliquer le maintien de la rémunération, l'apprenti doit avoir obtenu le diplôme précédent. Dans tous les cas, les pourcentages de rémunération en fonction de l'âge et les dispositions conventionnelles restent applicables s'ils sont plus favorables.

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points* si :

- le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

* Toutes les conditions doivent être remplies.





En résumé :

La rémunération varie et/ou évolue dans les cas suivants :

- changement de tranche d'âge ;
- revalorisation du Smic ;
- accord de branche / accord d'entreprise ;
- contrats successifs de même nature ;
- cas spécifiques de majoration de point.

4. COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a apporté des changements aux exonérations salariales dont bénéficient les apprentis sur leur rémunération.

Désormais, la partie excédant 50 % du Smic est assujettie aux cotisations salariales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), pour tous les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025.

Ci-dessous tableau récapitulatif détaillé :

	Contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 28 février 2025	Contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025
Assujettissement aux cotisations salariales	S'applique sur la part de la rémunération des apprentis supérieure à 79% du Smic	S'applique sur la part de la rémunération des apprentis supérieure à 50% du Smic
Assujettissement à la CSG et à la CRDS	Exonération totale	Assujettissement pour la part de la rémunération des apprentis supérieure à 50% du Smic

Une question ?

Contacte ton Chargé de Mission Réussite Alternance !

