



## Rémunérations et cotisations des apprentis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Vous trouverez ci-après les rémunérations et cotisations applicables aux apprentis.

### Rémunérations

#### Cas général

Année d'apprentissage	% du SMIC <sup>1</sup>						
	Avant 18 ans		18 ans 20 ans		21 ans à 25 ans		26 ans et +
	BTP	Légal	BTP	Légal	BTP	Légal	Légal
1 <sup>re</sup> année	40	27	50	43	55	53	100
2 <sup>e</sup> année	50	39	60	51	65	61	
3 <sup>e</sup> année	60	55	70	67	80	78	

<sup>1</sup> Pourcentage du Salaire Minimum Conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et +

#### Rappel des règles

Les règles relatives à la rémunération des apprentis ayant conclu un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un employeur différent sont les suivantes :

- En cas de contrats successifs et si l'apprenti a obtenu son titre ou diplôme à l'issue du précédent contrat :
  - avec le même employeur : sa rémunération est au moins égale à celle versée lors de la dernière année du précédent contrat ;
  - avec un employeur différent : sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année de son précédent contrat (salaire conventionnel et non salaire réel).
- En cas de prolongation du contrat après un échec à l'examen, la rémunération est celle de la dernière année d'apprentissage.
- Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui qu'il a déjà obtenu (diplôme connexe), la rémunération légale prévue à l'article D 6222-26 du Code du travail est majorée de 15 points, que l'apprenti ait obtenu son diplôme ou titre via l'apprentissage ou la voie scolaire.
- Les majorations de rémunération pour franchissement de classe d'âge sont applicables le premier jour du mois suivant la date anniversaire du jeune.



**Pour les entreprises de Bâtiment uniquement** les taux tels qu'ils résultent de l'accord du 8 février 2005, sont à combiner avec les dispositions de l'accord régional applicable depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2003. Cet accord concerne la rémunération des apprentis ayant obtenu un premier diplôme et qui en préparent un second, de niveau supérieur, immédiatement après le premier.

#### **Il résulte de cet accord que :**

1. Dans le cas de contrats d'apprentissage successifs avec le même employeur, le pourcentage servant au calcul de la rémunération sera majoré de 6 points par rapport au minimum légal applicable en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage, conformément aux articles D 6222-26 à D 6222-32 du Code du travail.
2. Dans le cas de contrats d'apprentissage successifs avec deux employeurs différents, le pourcentage servant au calcul de la rémunération ne pourra pas être inférieur à celui devant s'appliquer à la fin de son précédent contrat d'apprentissage.

Afin de déterminer la rémunération applicable à l'apprenti il convient d'effectuer la comparaison entre les dispositions résultant de l'accord national du BTP (cf. % du tableau ci-dessus) et celles de l'accord régional et de verser la rémunération la plus favorable.

**Seules les entreprises du bâtiment sont tenues d'effectuer ce comparatif.**

#### **Cotisations**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il n'existe plus d'assiette forfaitaire : les cotisations (salariales et patronales) sont calculées sur l'assiette réelle, c'est-à-dire le salaire effectivement perçu par l'apprenti.

#### **Employeur**

Toutes les entreprises quels que soient leur effectif et leur affiliation, sont soumises au régime commun de la réduction générale de charges (dite « allègement Fillon »), l'assiette forfaitaire étant supprimée.

Les cotisations patronales sont les mêmes que pour un salarié non apprenti. Ainsi, les cotisations sociales sont calculées sur la totalité de la rémunération puis est calculée la réduction générale de cotisations (dite « réduction Fillon ») qui s'applique aux rémunérations versées aux apprentis (assiette réelle).

Pour un apprenti rémunéré :

- Jusqu'à hauteur du SMIC, la réduction permet une exonération totale de cotisations patronales de Sécurité sociale, de chômage et de retraite complémentaire.
- Entre le SMIC et 1,6 SMIC, le montant de la réduction diminue progressivement jusqu'à s'annuler à 1,6 SMIC.
- Au-dessus de 1,6 SMIC, la « réduction Fillon » ne s'applique plus, les cotisations sont dues sur la totalité du salaire.

#### **Apprentis**

Les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle sont assises sur la rémunération réelle (et non plus sur une assiette forfaitaire) et ne sont pas dues sur la partie de la rémunération inférieure à un plafond fixé à 79 % du SMIC en vigueur au titre du mois considéré (1 395 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024). En revanche, si la rémunération de l'apprenti est supérieure à ce seuil, la fraction excédentaire de rémunération est soumise à cotisations salariales.

Ne sont pas comprises dans cette exonération les cotisations prévoyance et frais de santé, ni la cotisation APEC pour les apprentis cadres.

*Exemple pour un apprenti rémunéré à 85% du SMIC (soit 1 501,92 € sur une base de 35 heures) :*

- sur la part de rémunération inférieure ou égale à 1 395 €, seules les cotisations salariales de prévoyance et de mutuelle seront dues (ainsi que la cotisation APEC si l'apprenti est cadre) ;
- sur la part de rémunération dépassant 1 395 € (soit 1 501,92 € - 1 395 € = 106,92 €), l'ensemble des cotisations salariales seront dues.

Concernant la CSG-CRDS, la totalité de la rémunération des apprentis en est exonérée.