

[Aller au menu](#) [#banner-nav]

[Aller au contenu](#) [#content-wrap]

[Aller à la recherche](#) [#search]



CFA ESR PC Centre de Formation d'Apprentis Enseignement Supérieur et Recherche Poitou-Charentes

[#]

Le salaire

LA REMUNERATION DE BASE

En signant un contrat d'apprentissage, **le jeune passe du statut d'étudiant au statut de salarié** et perçoit donc une rémunération qui donne lieu à l'établissement d'une fiche de paie.

Celle-ci est déterminée en fonction de :

L'âge de l'apprenti

Sa progression dans le cycle de formation

Son ancienneté dans l'apprentissage

Le secteur de l'entreprise (privé ou public)

Elle est fixée **en pourcentage du SMIC**, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables. Dans certaines entreprises du secteur privé, du fait de leur appartenance à un groupement ou à une convention collective particulière ou suite à des accords internes, la base de calcul est le **Salaire Minimum Conventionnel (SMC)** et sera plus élevée que le SMIC.

SIMULEZ LE SALAIRE DE VOTRE FUTUR APPRENTI [

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur]

EN SAVOIR PLUS [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5641]

LES REMUNERATIONS SPECIFIQUES

Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

La convention collective ou accords de branche du précédent contrat qui prévoyait un salaire plus favorable à l'apprenti ne peut être appliquée à un employeur non assujéti à ces accords spécifiques.

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

Pour les apprentis travaillant dans le secteur public, préparant un diplôme ou titre de niveau II ou I, une majoration de 20 points peut s'appliquer.
Article D 6 2 7 2 - 2 du Code du travail

[
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000034064089&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateText>
]

La L3 et le M2 sont directement rémunérés comme une deuxième d'année d'apprentissage, même si le jeune n'a pas fait d'apprentissage l'année précédente.

Circulaire DGEP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis [PDF - 166 Ko] [
<http://cfa-esrpc.fr/images/medias/fichier/circulaire-dgefp-dgt-n-2007-04-du-24-janvier-2007-relative-la-rmunration-applicable-aux-appre>
]

LES AVANTAGES FISCAUX

Les cotisations salariales sont retranchées du salaire de l'apprenti ainsi que certaines cotisations patronales.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, **l'imposition annuelle sur le revenu** répond à des règles spécifiques avantageuses : les salaires versés en 2015 bénéficient d'une exonération à hauteur de 17 490 €. L'apprenti ne doit donc déclarer que la partie du salaire supérieure à cette somme.

En cas d'entrée en apprentissage ou de fin d'apprentissage en cours d'année, la limite d'exonération doit être ajustée en fonction de la durée d'apprentissage.

COMMENT IMPOSER LE SALAIRE D'UN APPRENTI ? [<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11249>]

Université de Poitiers - 15, rue de l'Hôtel Dieu - TSA 71117 - 86073 POITIERS Cedex 9 - France - Tél : (33) (0)5 49 45 30 00 - Fax : (33) (0)5 49 45 30 50 - webmaster@univ-poitiers.fr