

Document

Objet	TABEAU RÉMUNÉRATION BRUTE MENSUELLE MINIMALE D'UN APPRENTI		
Référence	P02DC012		
Date d'application	23/10/2024	Indice	V02

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la rémunération de l'apprenti est calculée selon l'âge et le nombre d'années en apprentissage. Pour rappel, la rémunération est du ressort de l'employeur avec son salarié. Il appartient à l'OPCO de vérifier les éléments de rémunération.

Le salaire brut est la somme des montants perçus par un salarié en rémunération de son travail, avant déduction des charges sociales obligatoires (cotisations sociales, CSG-CRDS, etc.) et des cotisations à la mutuelle d'entreprise.

SMIC horaire brut au 01/06/2026 : 12,31 €

SMIC mensuel brut au 01/06/2026 : 1 867,02 €

SITUATION	CYCLE DE FORMATION	APPRENTI 16 - 17 ans Salaire mensuel	APPRENTI 18 - 20 ans Salaire mensuel	APPRENTI 21 - 25 ans Salaire mensuel	APPRENTI 26 ans et plus Salaire mensuel
1ère année de formation	DAEU BUT 1 DSCG1 Master 1 Ingénieur 1	27% du SMIC	43% du SMIC	53%** du SMIC ou du salaire minimum conventionnel*	100%** du SMIC ou du salaire minimum conventionnel*
2e année de formation	BUT 2 DSCG2 DCG 2 DEUST 2 Licence Pro. Master 2 Ingénieur 2	39% du SMIC	51%** du SMIC	61%** du SMIC ou du salaire minimum conventionnel*	100%** du SMIC ou du salaire minimum conventionnel*
3e année de formation	BUT 3 DCU / BDG 3 Licence 3 Ingénieur 3	55%** du SMIC	67%** du SMIC	78%** du SMIC ou du salaire minimum conventionnel*	100%** du SMIC ou du salaire minimum conventionnel*

*Un accord collectif applicable à l'entreprise ou au contrat de travail peut prévoir une rémunération plus favorable

** Au delà de 50% du SMIC, s'appliquera un assujettissement à la CSG-CRDS ainsi qu'une baisse du plafond d'exonération des cotisations salariales de 79% à 50% du SMIC.

Art. D6222-28-1 du Code du travail

Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L.622-12-1, ou en application de l'article R.6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

NOTA : Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n°2020-373 du 30 mars 2020, ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication dudit décret.

Art. D6222-26 du Code du travail

Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Cas particuliers :

1/ Un apprenti, intégrant directement la 3ème année de BUT, après un BTS peut bénéficier d'une rémunération de 3e année, car son admission en BUT 3 a été validée par le site de formation. Il est donc nécessaire d'établir une convention tripartite de réduction de durée et préciser le type de contrat (21). Sans cela, l'apprenti sera rémunéré comme en 1ère année.

2/ Contrats d'apprentissage successifs :

> Avec le même employeur : reprise du dernier salaire perçu lors du précédent contrat.

> Avec un nouvel employeur : la rémunération doit être au moins équivalente à la rémunération minimale à laquelle l'apprenti pouvait prétendre au cours de la dernière année d'exécution de son contrat précédent.

3/ En matière de rémunération, la Licence Professionnelle correspond à une deuxième année d'exécution du contrat