



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 07.20

27/01/2020

# Salaire des apprentis au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Nous vous présentons ci-après :

- ✚ **Les règles générales en matière de rémunération des apprentis contenant les nouvelles règles de plafond d'âge d'entrée en apprentissage ainsi que le nouveau barème de rémunération (I)** introduits par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et précisés par décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (publié au Journal Officiel du 30 décembre) .
- ✚ **Le calcul du salaire de l'apprenti (II)** qui tient compte de la suppression de la déduction de la ½ nourriture prévue par l'accord du 13/07/04 et de la durée du travail applicable à l'apprenti selon son âge (selon qu'il ait moins de 18 ans ou plus de 18 ans).

*En effet, l'annulation partielle de l'accord du 13 juillet 2004 par le Conseil d'Etat a eu pour effet d'obliger les partenaires sociaux à négocier une durée du travail de 39 heures conventionnelles sur la base de l'article L 3121-28 du Code du travail.*

*La modification de ce fondement juridique entraîne un décompte des heures supplémentaires à partir de la 36<sup>ème</sup> heure.*

Or, les apprentis mineurs ne peuvent :

- être employés à un travail effectif de plus de **8 heures par jour et 35 heures par semaine**, temps de formation inclus ;
- effectuer des heures supplémentaires (dans la limite de 5 heures par semaine) **qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail** et après avis du médecin du travail.

En conséquence, les apprentis **mineurs** (moins de 18 ans) doivent disposer d'un contrat d'apprentissage d'une durée de **35 heures par semaine**.

En revanche, concernant les apprentis **majeurs** (18 ans et plus), leur situation reste inchangée. Ils peuvent donc être soumis aux 39 heures dans les mêmes conditions que les salariés du secteur.

✚ **Les règles de mise en œuvre de la rémunération des apprentis** notamment en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage réécrites par le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 (III).

✚ **Les nouvelles modalités d'exonérations de cotisations et contributions sociales applicables aux apprentis** issues de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 et précisées par décret n° 2018-1357 du 28 décembre 2018, publié au Journal Officiel du 30 décembre (IV).

**Pour rappel, ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

## I – REGLES GENERALES EN MATIERE DE REMUNERATION

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2010, le salaire des apprentis est calculé sur le minimum conventionnel et non plus sur le SMIC, sauf si ce dernier est plus favorable à l'apprenti (cf. circulaire Affaires sociales n° 20.10 et Formation professionnelle n° 05.10 du 25/05/10).

**Cependant, compte tenu que le minimum conventionnel prévu par l'avenant n° 28 du 13 avril 2018 est inférieur au SMIC, il convient, en attendant l'entrée en vigueur d'une nouvelle grille des salaires, de calculer le salaire de l'apprenti sur le minimum légal, soit 10,15 € à partir du 1er janvier 2020.**

Par ailleurs, rappelons que le salaire de l'apprenti varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat d'apprentissage.

### 1) Quel est le minimum légal ?

Pour rappel, tout contrat d'apprentissage conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 est soumis à un barème de rémunération fixé par le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018, pris en application de la loi Avenir professionnel.

Nous rappelons que le présent décret a revalorisé les pourcentages du SMIC de 2 points des apprentis âgés de 16 à 20 ans pour les 3 premières années.

Il a également instauré une nouvelle catégorie de rémunération minimale pour les apprentis âgés de 26 à 29 ans, compte tenu du relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus issu de la loi Avenir professionnel.

Pour les apprentis appartenant à cette catégorie, le salaire minimum est égal au SMIC quelle que soit l'année d'apprentissage (ou au minimum conventionnel si plus favorable)

➤ **Pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le barème est le suivant :**

AGE	1ère ANNEE	2ème ANNEE	3ème ANNEE
16 - 17 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC
18 - 20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC
21 – 25 ans	53 % du SMIC (*)	61 % du SMIC (*)	78 % du SMIC (*)
26 ans et plus	100 % du SMIC (*), quelle que soit l'année d'apprentissage		
(*) Ou du pourcentage du minimum conventionnel, si plus favorable que le SMIC (article D 6222-26 du code du travail)			

## 2) Quelle est la valeur de la nourriture et du logement ?

La valeur de la nourriture est fixée comme suit :

- la valeur d'un repas fourni est fixée à 75 % du Minimum Garanti : soit  $3,65 \text{ €} \times 0,75 = 2,74 \text{ €}$ .
- la valeur d'un repas non fourni (indemnité compensatrice) est fixée à un Minimum Garanti : soit 3,65 €.

La valeur du logement<sup>1</sup> est fixée comme suit :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 (arrêté du 10/12/02, modifié par arrêté du 28/04/03), l'évaluation de l'avantage logement s'effectue selon un forfait présenté sous la forme d'un barème de 8 tranches sur lequel on applique, pour les apprentis, un abattement de 75 %.

*Exemple : En 2020, pour un apprenti logé bénéficiant d'une pièce principale, l'avantage logement sera de :  $70.80 \text{ €}^2 \times 0,75 = 53,10 \text{ €}$ .*

*(Cf. circulaire Affaires sociales n° 03.20 du 08/01/20)*

## 3) L'apprenti qui suit des cours en CFA bénéficie-t-il de la nourriture ?

**Oui.** L'apprenti qui suit les cours d'un CFA doit bénéficier, pour chaque repas non fourni par l'entreprise, d'une indemnité compensatrice de nourriture.

<sup>1</sup> Pour rappel, l'évaluation du logement a été fixée par l'article D 3231-11 du Code du Travail à 0,02 € par jour (0,69 € par mois). C'est le montant maximum qui peut être déduit au salarié en contrepartie de la fourniture du logement. Cependant les services de la Sécurité Sociale considèrent que la valeur du logement fourni à titre onéreux, telle qu'elle figure dans l'article D 3231-11 du Code du Travail ne représente pas la valeur réelle du logement fourni par l'entreprise. En ne retenant que 0,69 € à son salarié, logé à titre onéreux, l'employeur lui fournit en réalité un logement à titre gratuit. Aussi les services de la Sécurité Sociale ont-ils décidé de fixer forfaitairement la valeur du logement. Il s'agit de l'évaluation fixée par l'arrêté du 10/12/02 selon un forfait (multiplié par 0,75 pour les apprentis).

<sup>2</sup> Avantage logement pour un salaire inférieur à 1 714,00 €.

## II – CALCUL DU SALAIRE DE L'APPRENTI

### A) Cas des apprentis mineurs de moins de 18 ans

#### 1) Salaire minimum de l'apprenti effectuant 151 h 67 par mois

► **Base de calcul :**

Valeur du SMIC au **1<sup>er</sup> janvier 2020** avant toute influence des avantages en nature :

$$10,15 \text{ €} \times 151 \text{ h } 67 = 1\,539,45 \text{ €}$$

► **Salaire minimum de l'apprenti pour 151 h 67 / mois pour les contrats conclus à partir du 01/01/20 :**

AGE	1 <sup>ère</sup> ANNEE	2 <sup>ème</sup> ANNEE	3 <sup>ème</sup> ANNEE
16 - 17 ans	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,27 = 415,65 \text{ €}$	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,39 = 600,39 \text{ €}$	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,55 = 846,70 \text{ €}$
18 - 20 ans	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,43 = 661,96 \text{ €}$	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,51 = 785,12 \text{ €}$	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,67 = 1\,031,43 \text{ €}$
21 – 25 ans	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,53 = 815,91 \text{ €}$	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,61 = 939,06 \text{ €}$	$1\,539,45 \text{ €} \times 0,78 = 1\,200,77 \text{ €}$
26 ans et plus	1539,45 €		

Il convient de rajouter à ces montants la valeur des avantages en nature (nourriture ou logement, selon les cas) sans déduction de la ½ nourriture (voir : paragraphe 2 du « I - RAPPEL »).

#### 2) Exemples de calcul

***Exemple*** : pour un apprenti âgé entre 16 et 17 ans, en première année d'apprentissage effectuant 35 heures hebdomadaire sur 5 jours, bénéficiant de 2 repas par jour et travaillant tout le mois en entreprise, la présentation à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2020** est la suivante :

Salaire de base		
<b>27 % x 10,15 € x 151 h 67</b>	=	415,65 €
+ Avantage nourriture :		
44 repas x <b>3,65 €</b> x 0,75	=	120,45 €
<b>Salaire brut</b>	=	<b>536,10 €</b>

## **B) Cas des apprentis majeurs de 18 ans et plus**

### **1) Salaire minimum de l'apprenti effectuant 169 H 00 par mois**

**Base de calcul :**

Valeur du SMIC au **1<sup>er</sup> janvier 2020** avant toute influence des avantages en nature :

$$10,15 \text{ €} \times 169 \text{ h } 00 = 1\,715,35 \text{ €}$$

► **Salaire minimum de l'apprenti pour 169 h 00 / mois pour les contrats conclus à partir du 01/01/20 :**

<b>AGE</b>	<b>1ère ANNEE</b>	<b>2<sup>ème</sup> ANNEE</b>	<b>3ème ANNEE</b>
18 - 20 ans	$1\,715,35 \text{ €} \times 0,43 = 737,60 \text{ €}$	$1\,715,35 \text{ €} \times 0,51 = 874,83 \text{ €}$	$1\,715,35 \text{ €} \times 0,67 = 1\,149,28 \text{ €}$
21 – 25 ans	$1\,715,35 \text{ €} \times 0,53 = 909,14 \text{ €}$	$1\,715,35 \text{ €} \times 0,61 = 1\,046,36 \text{ €}$	$1\,715,35 \text{ €} \times 0,78 = 1\,337,97 \text{ €}$
26 ans et plus	1 715,35 €		

Il convient de rajouter à ces montants la valeur des avantages en nature (nourriture ou logement, selon les cas) sans déduction de la ½ nourriture (voir : paragraphe 2 du « I - RAPPEL »).

### **2) Exemples de calcul**

Compte tenu de la modification de fondement juridique par les partenaires sociaux concernant la durée du travail (39 heures conventionnelles sur la base de l'article L 3121-28 du Code du travail.), les heures supplémentaires se décomptent à partir de la 36<sup>ème</sup> heure.

Par conséquent, comme pour les salariés du secteur, les bulletins de paie des apprentis majeurs à 39 heures par semaine se présentent également de la manière suivante :

- sur la 1<sup>ère</sup> ligne du bulletin de paie figurera le montant du salaire correspondant à la durée mensuelle du travail de 169 heures multiplié par le pourcentage du SMIC en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- sur la 2<sup>ème</sup> ligne du bulletin de paie devra apparaître la majoration de 10 % correspondant aux heures supplémentaires effectuées entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure, soit un total de 17,33 heures supplémentaires par mois (4 heures/semaine x 52 semaines/12 mois).

**Exemple** : pour un apprenti âgé entre 18 et 20 ans, en première année d'apprentissage effectuant 39 heures hebdomadaire sur 5 jours, bénéficiant de 2 repas par jour et travaillant tout le mois en entreprise, la présentation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est la suivante :

Salaire de base		
<b>43% x 10,15 € x 169 h</b>	=	737,60 €
+ Majoration de la 36 <sup>ème</sup> à la 39 <sup>ème</sup> heure :		
17,33 HS x (10,15 € x 43% x 10%)	=	7,56 €
+ Avantage nourriture :		
44 repas x 3,65 € x 0,75	=	120,45 €
<b>Salaire brut</b>	=	<b>865,61 €</b>

### III - MISE EN OEUVRE DE CETTE REMUNERATION

#### 1) Changement de tranche d'âge :

- Nous précisons que dans cette hypothèse, les montants des rémunérations sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans ou 26 ans (*article D 6222-31 du code du travail*).
- En outre, les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans ou 26 ans sont prises en compte pour le calcul des montants des rémunérations (*article D 6222-31 du code du travail*).

**Exemple** : Un apprenti, qui a 17 ans le 18 mai 2020, conclut un contrat d'apprentissage de 2 ans le 1<sup>er</sup> septembre 2019 :

- Lors de la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat, il percevra 27 % du SMIC du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 mai 2020, puis 43 % du SMIC du 1<sup>er</sup> juin au 31 aout 2020 (il a eu 18 ans en mai 2020).
- Lors de la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat (du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 aout 2021), il percevra 51 % du SMIC.

#### 2) Contrats d'apprentissage successifs :

⇒ Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable (*article D 6222-29 du code du travail*).

⇒ Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable (*article D 6222-29 du code du travail*).

En d'autres termes, si l'employeur conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un apprenti déjà en poste dans l'entreprise, il lui verse une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage précédent. Il faut que ce contrat ait conduit à l'obtention du diplôme ou du titre préparé.

Cependant, si l'application des rémunérations en fonctions de son âge est plus favorable que cette rémunération, c'est celle-ci que l'employeur devra respecter.

Le même principe s'applique si le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un employeur différent.

### **3) Réduction ou prolongation de l'apprentissage :**

#### ➤ Handicap :

Lorsque l'apprenti handicapé voit son contrat d'apprentissage allongé d'une année, l'employeur lui verse pour cette année supplémentaire une rémunération correspondant à celle de la dernière année du contrat, majorée de 15 points (*article R 6222-48 du code du travail*).

*Exemple : Si l'employeur conclut un contrat d'apprentissage normalement effectué en 3 ans avec un apprenti handicapé de 21 ans, le contrat peut être allongé d'une année (soit 4 ans en tout). Pour cette année supplémentaire, l'employeur devra verser 78 % du SMIC + 15 %, soit 93 % du SMIC (sauf si le salaire conventionnel est plus favorable).*

#### ➤ Echec à l'examen :

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'une année. La rémunération minimale de cette année supplémentaire restera celle de l'année précédant la prolongation (*article D 6222-28 du code du travail*).

#### ➤ Prise en compte du niveau initial de compétence :

Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi Avenir professionnel a modifié les dispositions légales permettant de tenir compte du niveau initial de l'apprenti pour réduire la durée du contrat d'apprentissage par rapport à la durée « normale » du cycle de formation. La durée est désormais fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal (*article L 6222-7-1 du code du travail*).

#### ➤ Diplômes dont la durée est inférieure ou égale à 1 an :

L'employeur doit majorer la rémunération de 15 % lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu.

Cependant, il faut que la nouvelle qualification recherchée soit en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu (*article D 6222-30 du code du travail*).

*Exemple : un contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti de 19 ans ayant déjà obtenu un diplôme de niveau équivalent impose à l'employeur de lui verser une rémunération de : 43 % + 15 %, soit 58 % du SMIC.*

Par ailleurs, dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre (*article D 6222-30 du code du travail*).

#### IV – MODALITES D'EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES APPLICABLES AUX APPRENTIS

Nous rappelons que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 (publiée au Journal Officiel du 23 décembre) a modifié en profondeur les modalités d'exonération des cotisations et contributions sociales applicables aux apprentis.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

1. **Le calcul des cotisations s'effectue sur la rémunération réelle** et non plus sur une base forfaitaire ; la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 ayant **abrogé** les assiettes forfaitaires.
2. **Le régime d'exonération spécifique de charges patronales a été abrogé et remplacé par l'application de la réduction FILLON en périmètre définitif** dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à savoir étendue aux cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et à la contribution d'assurance chômage (hors AGS et APEC), **et ce pour tous les employeurs quels que soient leur effectif et leur activité.**  
*En d'autres termes, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il n'y a plus de distinction entre les entreprises de moins de 11 salariés et de plus de 11 salariés.*
3. **Les apprentis continuent à bénéficier d'une exonération totale de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle** (à l'exception des cotisations mutuelles et prévoyance qui restent dues), **mais limitée au plafond** fixé par le décret n° 2018-1357 du 28 décembre 2018 (publié au Journal Officiel du 30 décembre).

Ainsi, la rémunération des apprentis demeure exonérée de cotisations salariales **mais uniquement pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC.** La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations.

Le salaire des apprentis reste, cependant, **exonéré de CSG/CRDS en totalité.**

