

REMUNERATION DES APPRENTIS

Décret n° 92-886 du 1^{er} septembre 1992 – article D.6222-7

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L.6222-29 du Code du Travail est fixé comme suit (*sauf conventions collectives*) :

	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 ^{re} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
2 ^e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

FORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

Formation complémentaire sur 1 an	à partir de 16 ans	à partir de 18 ans	à partir de 21 ans
après un contrat d'un an	40%	56%	68%
après un contrat de 2 ans	52%	64%	76%
après un contrat de 3 ans	68%	80%	93%

Les montants des rémunérations fixées par ce décret sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Attention : par accord départemental les BP Cuisine et BP Restaurant sont rémunérés à 55% du SMIC la 1^{re} année et à 65% du SMIC la 2^e année, quel que soit l'âge du jeune. De même pour les BTM Pâtissier qui sont eux, rémunérés à 65% du SMIC la 1^{re} année et 70% du SMIC la 2^e année quel que soit l'âge du jeune. Celui-ci doit avoir au moins 2 CAP pour pouvoir accéder au BTM.

NOTA : ☞ En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut-être prolongé d'un an. Dans ce cas, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année d'apprentissage.

☞ Depuis le 1^{er} janvier 2007, les employeurs sont soumis aux cotisations accident du travail et maladie professionnelle. (*Loi de finances 2006-1666 du 21.12.2006 article 143*) pour tous les nouveaux contrats d'apprentissage.

APPRENTIS MINEURS

TRAVAIL DE NUIT, DIMANCHES ET JOURS FERIES

<p>• Travail de nuit</p> <p>Une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis mineurs peut être accordée aux secteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la boulangerie - la pâtisserie <p>Pour ces 2 secteurs, le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures mais au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux apprentis mineurs de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de fabrication ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures, peuvent bénéficier de cette dérogation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - les courses hippiques (ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course) - les spectacles <p>L'autorisation ne porte que de 22 heures à 24 heures.</p> <p>Pour le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la restauration - l'hôtellerie <p>Dans ces deux secteurs l'autorisation ne vaut que de 22 heures à 23 heures 30.</p> <p>Procédure</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage ✓ La dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée d'un an renouvelable ✓ Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières. <p>• Travail des dimanches</p> <p>Une dérogation à l'interdiction du travail les dimanches des apprentis mineurs peut être accordée aux secteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'hôtellerie - la restauration - les traiteurs et organisateurs de réceptions - les cafés, tabacs et débits de boisson - la boulangerie - la pâtisserie - la boucherie - la charcuterie - la fromagerie-crèmerie - la poissonnerie - les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries - les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente des denrées alimentaires au détail. <p>• Travail des jours fériés</p> <p>Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi. Mais dans les secteurs listés précédemment (cf travail des dimanches), une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction, sous réserve du respect des dispositions relatives au repos hebdomadaire.</p>	<p><i>Articles L.3163-2 et L.6222-26 du code du travail</i></p> <p><i>Articles R3163-1 et suivants du code du travail</i></p> <p><i>Article R3163-5 du code du travail</i></p> <p><i>Article L.3164-5 du code du travail</i></p> <p><i>Article R3164-1 du code du travail</i></p> <p><i>Article L.3164-8 du code du travail</i></p> <p><i>Article R3164-2 du code du travail</i></p>
--	--