

La rémunération des apprentis



	16 -17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans
Première année d'exécution du contrat	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic ou SMC*	100% du Smic ou SMC*
Deuxième année d'exécution du contrat	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic ou SMC*	100% du Smic ou SMC*
Troisième année d'exécution du contrat	55% du Smic	67% du Smic	78% du Smic ou SMC*	100% du Smic ou SMC*

*ou du salaire minimum conventionnel (SMC) de l'emploi occupé

Les spécificités de branche dans le BTP sur la rémunération des apprentis

Année de contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans révolus	21 à 25 ans révolus	26 ans et +
1 ^{er} année	40% du SMIC	50% du SMIC	55% du SMIC ou du SMC si + favorable	100% du SMIC ou du SMC si + favorable
2 ^{ème} année	50% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC ou du SMC si + favorable	100% du SMIC ou du SMC si + favorable
3 ^{ème} année	60% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC ou du SMC si + favorable	100% du SMIC ou du SMC si + favorable

La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur **3 critères** (article D. 6222-26 du Code du travail) :

1. **l'année contractuelle** (année d'exécution du contrat) ;
2. la tranche **d'âge de l'apprenti** au moment de l'embauche, et son évolution dans le temps, le cas échéant ;
3. **son évolution dans le cycle de formation** suivie

La rémunération des apprentis



SMIC 1 539,42 € au 1er janvier 2020

Légal - min					BTP				
Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de plus de 26 ans	Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de plus de 26 ans
1	27%	43%	53%	100%	1	40%	50%	55%	100%
	415,64 €	661,95 €	815,89 €	1 539,42 €		615,77 €	769,71 €	846,68 €	1 539,42 €
2	39%	51%	61%	100%	2	50%	60%	65%	100%
	600,37 €	785,10 €	939,05 €	1 539,42 €		769,71 €	923,65 €	1 000,62 €	1 539,42 €
3	55%	67%	78%	100%	3	60%	70%	80%	100%
	846,68 €	1 031,41 €	1 200,75 €	1 539,42 €		923,65 €	1 077,59 €	1 231,54 €	1 539,42 €

Prolongation de l'apprentissage (D6222-28) :

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (maximum un an), l'apprentissage peut être prolongé

- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur

le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

La rémunération des apprentis



En cas de successions de contrats (D6222-29):

- **Avec le même employeur** : la rémunération de l'apprenti 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 diplôme ou titre préparé, sauf lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables
- **Avec un employeur différent**, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage 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 lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables.

Une majoration de 15 points sur la rémunération réglementaire s'applique dans deux cas spécifiques (D6222-30) :

- lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu (3 conditions cumulatives)
 - **pour une durée inférieure ou égale à un an**
 - pour préparer un diplôme ou un titre **de même niveau** que celui précédemment obtenu,
 - lorsque la nouvelle qualification recherchée est **en rapport direct** avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.
- la majoration de 15 points s'applique également aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée au plus d'un an, **en raison de la situation de handicap de l'apprenti**

La rémunération des apprentis



Ce qui est écrit dans le QR, mais pas dans un décret...

Quelle rémunération appliquer en cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat ?

Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Exemples :

- **Baccalauréat professionnel en 2 ans**, pas d'apprentissage auparavant :
→ la rémunération sera celle d'une 2e et 3e année d'exécution,
- **Dernière année du master**, pas d'apprentissage auparavant :
→ La rémunération sera celle d'une 2e année d'exécution,
- **Licence professionnelle en 1 an** :
→ rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2e année d'exécution de contrat.