

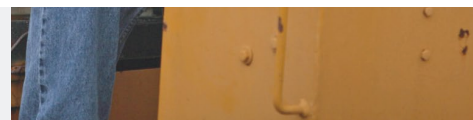


Constructyts

Votre partenaire compétences



GUIDE RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS



Ce guide est destiné à orienter les entreprises relevant de Constructyts sur les modalités de rémunération des apprentis. Ce document n'a donc aucune valeur engageante et a été réalisé dans l'optique d'informer les différents publics. Constructyts ne peut être tenu responsable en cas de difficultés d'interprétation de son contenu ou en cas de litige résultant de son utilisation.

MAI 2023



SOMMAIRE

1.	<u>La rémunération minimale réglementaire selon l'article D. 6222-26</u>	p3
2.	<u>Les spécificités de branche</u>	p4
3.	<u>La rémunération en cas de succession de contrats d'apprentissage</u>	p6
4.	<u>La rémunération en cas de prolongation de l'apprentissage suite à l'échec à l'obtention du diplôme ou titre visé</u>	p10
5.	<u>La rémunération en cas d'allongement de la durée du cycle de formation entraînant un allongement de la durée de contrat</u>	p10
6.	<u>La rémunération de l'apprenti reconnu travailleur handicapé</u>	p11
7.	<u>Les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D. 6222-30 du Code du travail</u>	p12
8.	<u>La rémunération en cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat</u>	p13
9.	<u>La rémunération d'un apprenti préparant une Licence Pro</u>	p14
10.	<u>La rémunération en cas de succession de contrats d'apprentissage cumulé à une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat</u>	p15
11.	<u>La rémunération pour une période d'apprentissage faisant suite à une suspension de CDI</u>	p16
12.	<u>Les éléments de rémunération sur le contrat d'apprentissage CERFA</u>	p16
13.	<u>Textes de références</u>	p17

1 La rémunération minimale réglementaire

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 indiquée dans la partie « contrat » du CERFA) ;
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.

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
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*

*salaire minimum conventionnel (SMC) de l'emploi occupé s'il est plus favorable à l'apprenti.



Les montants des rémunérations sont majorés à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.



Questions

Q1 : Quand l'apprenti a moins de 16 ans, sur quelle tranche faut-il calculer sa rémunération ?

→ Les apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans - article D6222-27 du Code du travail

Q2 : À quels contrats s'applique cette grille réglementaire des rémunérations ?

→ Cette grille réglementaire s'applique à tout nouveau contrat d'apprentissage conclu à compter du 1^{er} janvier 2019.

Q3 : Un apprenti est en contrat d'apprentissage du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2021. Il a 26 ans le 2 juillet 2020. Quand change-t-il de rémunération ?

→ le 1^{er} jour du mois suivant sa date d'anniversaire soit pour cet exemple le 1^{er} août 2020 – article D6222-31 du Code du travail

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 01/09/2019	au 31/07/2020	53% du SMIC ou SMC	; du 01/08/2020	au 31/08/2020	100% du SMIC ou SMC
2 ^e année,	du 01/09/2020	au 31/08/2021	100% du SMIC ou SMC			

2 Les spécificités de branche

Des accords de branche peuvent prévoir des rémunérations minimales **plus favorables** à l'apprenti. L'accord de **branche BTP** du 8 février 2005 détermine la rémunération minimale applicable aux apprentis en fonction de leur âge et de l'année d'apprentissage.

	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année d'exécution du contrat	40% du SMIC	50% du SMIC	55% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
2 ^{ème} année d'exécution du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
3 ^{ème} année d'exécution du contrat	60% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*

* Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable à l'apprenti.

Des accords régionaux BTP peuvent être plus favorables.

Dans la **branche du Négoce des matériaux de construction**, l'accord du 6 mai 2021 relatif à la Formation Professionnelle et à l'Alternance prévoit une grille de rémunération conventionnelle applicable aux apprentis à compter du 1^{er} septembre 2021 et une grille spécifique applicable aux apprentis ayant la Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) à compter de la même date. Ci-dessous les différentes grilles de rémunération :

	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année d'exécution du contrat	40% du SMIC ou SMC*	50% du SMIC ou SMC*	55% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
2 ^{ème} année d'exécution du contrat	50% du SMIC ou SMC*	60% du SMIC ou SMC*	65% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
3 ^{ème} année d'exécution du contrat	60% du SMIC ou SMC*	70% du SMIC ou SMC*	80% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*

Grille de rémunération - apprentis bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé :

	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année d'exécution du contrat	40% du SMIC ou SMC*	50% du SMIC ou SMC*	55% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
2 ^{ème} année d'exécution du contrat	50% du SMIC ou SMC*	60% du SMIC ou SMC*	65% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
3 ^{ème} année d'exécution du contrat	60% du SMIC ou SMC*	70% du SMIC ou SMC*	80% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
4 ^{ème} année d'exécution du contrat	70% du SMIC ou SMC*	95% du SMIC ou SMC*	110% du SMIC ou SMC*	110% du SMIC ou SMC*

* Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable à l'apprenti.



Pour information, il existe un accord cadre de partenariat pour la formation professionnelle des jeunes entre l'État et l'AOCTDF et la Fédération Compagnonnique Nationale, signé le 9 avril 2019 (pour une durée de 5 ans).

Cet accord prévoit une grille de rémunération spécifique applicable aux apprentis itinérants embauchés par les entreprises. Lors de la conclusion du contrat, les employeurs s'engagent à appliquer cette rémunération lorsqu'ils signent la convention de formation ainsi que les annexes prévues dans ce cadre.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE							
	Collégiens ou lycéens sans qualification ou niveau brevet des collèges			Titulaires d'un bac général, bac technologique, 1 ^{ère} année d'études supérieures, BTS, Diplôme du métier choisi			Titulaires d'un diplôme dans le métier choisi
Parcours AOCTDF et FCN	Apprentis 2/3 ans			PREPA Métier			PREPA Tour de France ou Tour de France
Durée du contrat dans l'entreprise	2 ou 3 ans			1 ou 2 ans			6 mois à 12 mois
Age	Moins de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +	Moins de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +	Tout âge
1 ^{ère} année du contrat	50% du SMIC	50% du SMIC	80% du SMIC	60% du SMIC	60% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMC sans pouvoir être inférieur au SMC
2 ^{ème} année du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	80% du SMIC	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC	
3 ^{ème} année du contrat	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC				





3 La rémunération en cas de succession de contrats d'apprentissage

Il y a **maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage** uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé (article D. 6222-29 du Code du travail). Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

1. en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le **même employeur**, la rémunération de l'apprenti sera **au moins égale à celle qu'il percevait** lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire

2. en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un **employeur différent**, la rémunération de l'apprenti sera **au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre** lors de la dernière année d'exécution du contrat.

Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si l'apprenti poursuit sa formation dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait **strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire**.

Les spécificités des branches BTP

L'accord du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP – article 2 sur la rémunération précise que « En cas de contrats successifs, avec le même employeur ou avec un nouvel employeur des branches du BTP, **la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent.** »

Il n'est donc pas exigé que le titre ou le diplôme préparé soit obtenu pour que s'applique la règle de maintien.

La convention collective est plus favorable que l'article D. 6222-29 du Code du travail, son application prévaut à ce dernier.

Questions

Q4 : En juin 2020, un apprenti de 17 ans (né le 2 décembre 2002) obtient un CAP en 2 ans (dernière rémunération Bâtiment **50%**) et signe un **nouveau contrat** d'apprentissage pour préparer un BP en septembre 2020 avec une nouvelle entreprise du Bâtiment pour 2 ans (du 4 septembre 2020 au 31 août 2022). Quelle est la rémunération à lui appliquer ?

→ **A** En dernière année de CAP, l'apprenti était rémunéré à 50% (deuxième année de contrat et moins de 18 ans). Il y a maintien de sa rémunération, soit dans ce cas 50% car plus favorable qu'une 1^{ère} année d'exécution du contrat pour un – de 18 ans (40%) - article D6222-29 du Code du travail

Grille de rémunération spécifique BTP

	<18 ans	18-20 ans
Première année d'exécution du contrat	40% du SMIC	B 50% du SMIC
Deuxième année d'exécution du contrat	A 50% du SMIC	C 60% du SMIC

→ **B** A partir de janvier 2021, il perçoit une rémunération de 50% car il est en 1^{ère} année d'exécution et dans la tranche 18-20 ans.

→ **C** A partir de septembre 2021, la rémunération sera celle d'une 2^{ème} année d'exécution du contrat pour un apprenti de 18-20 ans, soit 60% SMIC.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 04/09/2020	au 31/12/2020	50% du SMIC	;	du 01/01/2021	au 03/09/2021	50% du SMIC
2 ^e année,	du 04/09/2021	au 31/08/2022	60% du SMIC				

Q5 : Le principe du maintien du salaire s'applique-t-il lors d'un nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été **rompu avant qu'il n'obtienne** son titre ou diplôme (code 23 - nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu) ?

→ Le principe du maintien de la rémunération précédente ne s'applique pas dans ce cas. On applique la règle de la rémunération classique comme un premier contrat d'apprentissage de l'apprenti (code 11).

→ Exception pour les apprentis relevant du BTP, il convient d'appliquer le maintien même si l'apprenti n'a pas obtenu la certification préparée.

Q5bis : Un jeune signe un contrat d'apprentissage en septembre 2019 jusqu'au 31 août 2021 pour un CAP. Il y a rupture de contrat. En avril 2020, il a 19 ans et signe un nouveau contrat (code 23 - nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu) avec une autre entreprise pour finir sa formation. Quelle sera sa rémunération ?

→ Pour les apprentis du Négoce, il faut se référer au cycle de formation concerné. L'apprenti étant en 1^{ère} année lorsqu'il signe son contrat avec un autre employeur, il est rémunéré comme une 1^{ère} année d'exécution du contrat pendant 12 mois (soit jusqu'en mars 2021), puis comme une 2^{ème} année d'exécution du contrat d'avril 2021 à août 2021.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 01/04/2020	au 31/03/2021	50% du SMIC
2 ^e année,	du 01/04/2021	au 31/08/2021	60% du SMIC

→ Pour les apprentis du BTP, il faut se référer à la rémunération de la dernière année du contrat précédent. L'apprenti aurait dû être rémunéré à 60% du SMIC dès le 01/09/2020, il convient d'appliquer même cette rémunération à partir de cette date dans le nouveau contrat.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 01/04/2020	au 31/08/2020	50% du SMIC
2 ^e année,	du 01/09/2020	au 31/08/2021	60% du SMIC

Q5ter : La rupture a lieu en septembre 2020 et l'apprenti signe un nouveau contrat (code 23) en octobre 2020. Quelle sera sa rémunération ?

→ On se réfère au cycle de formation concerné. L'apprenti étant en 2^{ème} année lorsqu'il signe son contrat avec un autre employeur, il est rémunéré comme une 2^{ème} année d'exécution du contrat.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1^{re} année, du 01/10/2020 au 31/08/2021 60% du SMIC

Q6 : Un jeune conclut un contrat d'apprentissage après avoir fini un contrat de professionnalisation. Le principe du maintien de salaire s'applique-t-il ?

→ Non, la règle du maintien de la rémunération ne s'applique que pour une suite de contrats d'apprentissage.

Q7 : Une entreprise envisage de conclure un contrat d'apprentissage avec un apprenti pour un Master dès la rentrée de septembre 2021. Ce jeune a obtenu en juin 2019 une licence faite en contrat d'apprentissage. En 2020, il a fait une année de césure pendant laquelle il a travaillé (CDD). Dans ce cas, l'entreprise doit-elle appliquer la règle du maintien de salaire entre les 2 contrats (Licence et Master) ou bien, la temporalité d'un an entre les 2 contrats annule cette disposition ?

→ Le Code du travail n'exige pas de délai « de carence » entre le nouveau contrat d'apprentissage et le précédent (diplôme obtenu). Une année de césure n'a donc aucune incidence sur la règle du maintien de la rémunération.

Q8 : Un apprenti né le 20 février 2001, a obtenu en juin 2020, un Bac Pro en apprentissage dans une entreprise relevant de la convention collective de la **Métallurgie**. Il avait une rémunération de 80% du SMIC la dernière année (3^{ème} année et 19 ans). En septembre 2020, il conclut un nouveau contrat d'apprentissage (du 04/09/2020 au 31/08/2022) pour préparer un BTS dans une entreprise relevant de la convention collective des **Travaux Publics**. Quelle rémunération lui appliquer ?

→ La règle de maintien pour un contrat successif dans une entreprise différente fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

→ La 1^{ère} année de BTS, il faut lui appliquer la rémunération la plus favorable entre 67% du SMIC (le maintien), et la rémunération d'une 1^{ère} année d'exécution de contrat pour un pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans (50% du SMIC) soit 67% du SMIC.

Grille de rémunération réglementaire

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

Grille de rémunération spécifique BTP

	<18 ans	18-20 ans	21-25 ans
Première année d'exécution du contrat	40% du SMIC	50% du SMIC	55% du SMIC ou SMC*
Deuxième année d'exécution du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC ou SMC*
Troisième année d'exécution du contrat	60% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC ou SMC*

On compare les deux (67% et 50%) et on conserve le plus favorable

→ En 2^{ème} année de BTS, il faut comparer le maintien de la rémunération (67% du SMIC) à la rémunération d'une 2^{ème} année d'exécution du contrat dans le BTP (60% du SMIC) et appliquer le plus favorable, soit 67% du SMIC.

→ Néanmoins, le mois suivant ses 21 ans, il conviendra d'appliquer le plus favorable entre le maintien de la rémunération (67% du SMIC) et la rémunération d'une 2^{ème} d'exécution du contrat dans le BTP pour un apprenti de 21 ans (65% du SMIC ou du SMC).

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 04/09/2020	au 03/09/2021	67% du SMIC		
2 ^e année,	du 04/09/2021	au 28/02/2022	67% du SMIC	; du 01/03/2022	au 31/08/2022 67% du SMIC ou 65% du SMC



4 La rémunération en cas de prolongation de l'apprentissage suite à l'échec à l'obtention du diplôme ou titre visé

L'article L6222-11 du Code du travail prévoit qu'en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

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.

Dans ce cas, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation (D6222-28 du Code du travail).

Questions

Q9 : Un apprenti en CAP maçon échoue à l'examen (rémunération en dernière année à 50% du SMIC). Son contrat initial est prolongé d'un an. Quelle est sa rémunération lors de cette 3^{ème} année ?

→ La rémunération perçue est égale à sa 2^{ème} année, soit à 50% du SMIC – article D6222-28 du Code du travail.

5 La rémunération en cas d'allongement de la durée du cycle de formation entraînant un allongement de la durée de contrat

Lorsque la durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation (allongement de durée fixée dans une convention tripartite), le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui **correspondant à la dernière année d'exécution du contrat** précédant cette prolongation.

Questions

Q10 : Quelle est la rémunération de la 3^{ème} année du contrat, d'un apprenti (hors cas d'apprenti RQTH) qui a signé un CAP en 3 ans ?

→ La rémunération perçue est égale à sa 2^{ème} année - D. 6222-28-2 du Code du travail.

6 La rémunération de l'apprenti reconnu travailleur handicapé

En raison de la situation de handicap de l'apprenti, lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée d'un an au plus, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat (R6222-48 du Code du travail).



Questions

Q11 : Un apprenti **RQTH**, né le 1^{er} janvier 2000 a débuté un CAP maçon dans une entreprise du Bâtiment le 1^{er} septembre 2020 pour une durée de 3 ans. Quelle est sa rémunération sur les 3 années et notamment lors de la 3^{ème} année du contrat ?

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 01/09/2020	au 31/01/2021	50% du SMIC	; du 01/02/2021	au 31/08/2021	55% du SMIC ou SMC
2 ^e année,	du 01/09/2021	au 31/08/2022	65% du SMIC ou SMC			
3 ^e année,	du 01/09/2022	au 31/08/2023	95% du SMIC ou SMC			

→ La 3^{ème} année d'exécution du contrat, il est ajouté + 15 points à la rémunération correspondant à la 3^{ème} année (article R6222-48 du Code du travail)

Du 01/09/2022 au 31/08/2023, 80% (3^{ème} année pour un apprenti de 21 ans et +) + 15 points, soit **95%** du SMIC ou du SMC s'il est plus favorable à l'apprenti.

Q11bis : Un apprenti **RQTH**, né le 1^{er} janvier 2005 a débuté un CAP maçon dans une entreprise du Bâtiment le 1^{er} septembre 2020 pour une durée de 3 ans. Quelle est sa rémunération sur les 3 années et notamment lors de la 3^{ème} année du contrat ?

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 01/09/2020	au 31/08/2021	40% du SMIC			
2 ^e année,	du 01/09/2021	au 31/08/2022	50% du SMIC			
3 ^e année,	du 01/09/2022	au 31/01/2023	75% du SMIC	; du 01/02/2023	; au 31/08/2023	85% du SMIC

→ La 3^{ème} année d'exécution du contrat, il est ajouté + 15 points à la rémunération correspondant à la 3^{ème} année - article R6222-48 du Code du travail

Du 01/09/2022 au 31/01/2023, 60% (3^{ème} année pour un apprenti de moins de 18 ans) + 15 points, soit **75%** du SMIC.

Du 01/02/2023 au 31/08/2023, 70% (3^{ème} année pour un apprenti de 18-20 ans) + 15 points, soit **85%** du SMIC car l'apprenti a 18 ans le 1^{er} janvier 2021 et on applique le changement de tranche d'âge le mois suivant.

7 Les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D. 6222-30 du Code du travail

Une majoration de 15 points s'applique **uniquement à la rémunération réglementaire** à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion d'un contrat, si les 3 conditions **cumulatives** suivantes sont remplies :

1. diplôme ou titre de **même niveau** que celui précédemment obtenu (peu importe que le précédent diplôme de même niveau obtenu l'ait été par la voie de l'apprentissage ou scolaire/universitaire)
2. qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu
3. durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas.

 **Attention : si les règles conventionnelles applicables par le nouvel employeur de l'apprenti sont plus favorables, ce sont ces règles qui seront appliquées aux jeunes.**

Questions

Q12 : Un apprenti de 17 ans a fini un CAP MIS (Monteur en Installations sanitaires) en apprentissage rémunéré à 50% du SMIC dans une entreprise du BTP. Quelle est sa rémunération s'il conclut un titre CAP MIT (Monteur en Installations Thermiques) en 1 an dans une nouvelle entreprise du BTP ?

→ **54% du SMIC (39% + 15 points) car plus favorable que la rémunération conventionnelle Bâtiment d'un jeune de 17 ans pour une 1^{ère} année d'exécution du contrat (40% du SMIC) et plus favorable que le maintien de la rémunération de 50% (succession de contrat)**

Grille de rémunération réglementaire

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

Grille de rémunération spécifique BTP

	<18 ans	18-20 ans	21-25 ans
Première année d'exécution du contrat	40% du SMIC A	50% du SMIC	55% du SMIC ou SMC*
Deuxième année d'exécution du contrat	50% du SMIC A	60% du SMIC	65% du SMIC ou SMC*
Troisième année d'exécution du contrat	60% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC ou SMC*

A
On compare :
39 + 15 = 54%
40% (1^{ère} année BTP)
50 % (maintien)
Et on applique le plus favorable

Q12bis : Un apprenti de 17 ans a fini un Bac Pro en voie scolaire. Quelle est sa rémunération s'il conclut un contrat d'apprentissage préparant un titre de niveau 4 (dans le même domaine que le Bac Pro) en 1 an dans une entreprise de Négoce des matériaux de construction ?

→ **42% du SMIC (27% + 15 points) car plus favorable que la rémunération conventionnelle de la branche du Négoce des matériaux de construction d'un jeune de 17 ans pour une 1^{ère} année d'exécution du contrat (40% du SMIC ou SMC)**

Q13 : Un apprenti de 27 ans a fini un CAP MIS dans une entreprise du Bâtiment à 100% du SMIC. Quelle est sa rémunération s'il conclut un nouveau CAP MIT en 1 an dans une entreprise du Négoce ?

→ 100% du SMIC ou SMC – car l'article D6222-31 du Code du travail s'applique : « Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues à la présente sous-section [Articles D6222-26 à D6222-33] ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100% du salaire minimum de croissance. »

Q14 : Qu'est-ce qu'une qualification en rapport direct avec une autre ? Une mention complémentaire en zinguerie et un CAP couverture sont des qualifications en rapport direct, mais qu'en est-il d'un CAP Menuisier Installateur et d'un CAP Charpentier Bois ?

→ Selon la DGEFP, cette notion issue du Code du travail, a remplacé celle de « connexité » de l'éducation nationale. Il s'agit de l'interpréter au cas par cas et avec souplesse. Si, les deux diplômes CAP Menuisier et CAP Charpentier appartiennent à la même famille de métiers, et permettraient, une fois ceux-ci acquis, une meilleure « employabilité » de cet apprenti sur le marché du travail, il faut les considérer comme étant en « rapport direct ».

8 La rémunération en cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est **inférieure à celle du cycle de formation**, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation – article D. 6222-28-1 du Code du travail (qu'il y ait convention tripartite de réduction de durée ou non).

Questions

Q15 : Dans une entreprise du Négoce des matériaux de construction, un apprenti de 18 ans conclut un contrat d'apprentissage pour un Bac Pro en 2 ans, (il a fait sa 1^{ère} année de Bac Pro en temps plein dans un lycée), quelle sera sa rémunération ?

→ En 1^{ère} année d'apprentissage, sa rémunération sera celle d'une 2^{ème} année d'exécution du contrat (comme s'il avait effectué sa 1^{ère} année de Bac Pro en apprentissage). Et en 2^{ème} année d'exécution de contrat, sa rémunération sera celle d'une 3^{ème} année d'exécution du contrat.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage			
1 ^{re} année,	du 01/09/2021	au 31/08/2022	60% du SMIC ou SMC
2 ^e année,	au 01/09/2022	au 31/08/2023	70% du SMIC ou SMC

Q16 : Un apprenti signe un contrat d'apprentissage lors de sa dernière année de Master génie civil (formation sur 2 ans), quelle sera sa rémunération ?

→ Sa rémunération sera celle d'une 2^{ème} année d'exécution du contrat.

 **Attention** : il n'est pas possible de conclure un contrat d'apprentissage pour un Master 1 (1^{ère} année d'un Master en 2 ans) car la 1^{ère} année d'un master est non diplômante.

Q17 : Un jeune, né le 15/07/1998, diplômé d'une formation de niveau 4 (Baccalauréat), signe un premier contrat d'apprentissage pour un CAP en 1 an (CAP = formation sur 2 ans), du 07/09/2020 au 31/08/2021 dans une entreprise du Bâtiment. Quelle sera sa rémunération ?

→ Sa rémunération sera celle d'une 2^{ème} année d'exécution du contrat, d'un apprenti âgé de 21-25 ans dans le BTP soit 65% du SMIC ou SMC

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage
1^{re} année, du 07/09/2020 au 31/08/2021 65% du SMIC ou SMC

Q18 : Une apprentie de 23 ans (née le 22/06/1997) signe fin 2020 un contrat d'apprentissage avec une entreprise du Bâtiment pour préparer un Brevet Professionnel.

Dates du contrat : 01/01/2021 au 31/07/2022 soit une durée de 19 mois.

Quel est le raisonnement à tenir pour une « réduction » de quelques mois ?

Grille de rémunération spécifique BTP

	<18 ans	18-20 ans	21-25 ans
Première année d'exécution du contrat	40% du SMIC	50% du SMIC	55% du SMIC ou SMC*
Deuxième année d'exécution du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC ou SMC*
Troisième année d'exécution du contrat	60% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC ou SMC*

→ Qu'il y ait, ou non, réduction de durée (avec ou sans convention tripartite), l'apprentie entre en 1^{ère} année du cycle de formation :

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage
1^{re} année, du 01/01/2021 au 31/12/2021 55% du SMIC ou SMC
2^e année, au 01/01/2022 au 31/07/2022 65% du SMIC ou SMC

9 La rémunération d'un apprenti préparant une Licence Pro

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle correspond à celle fixée pour la 2^{ème} année d'exécution – article D. 6222-32 du Code du travail.



Questions

Q19 : Un apprenti de 21 ans signe un contrat d'apprentissage dans une entreprise de Négoce des matériaux de construction pour préparer une licence pro, du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022. Quelle est sa rémunération ?

→ La rémunération perçue est égale à celle d'une 2^{ème} année d'exécution du contrat pour une tranche d'âge de 21-25 ans, soit 65% du SMIC ou SMC.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage
1^{re} année, du 01/09/2021 au 31/08/2022 65% du SMIC ou SMC

10 La rémunération en cas de succession de contrats d'apprentissage cumulé à une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat

Il s'agit ici de l'application simultanée de l'article D. 6222-28-1 du Code du travail : lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation ; et de l'article D. 6222-29 du Code du travail : il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Questions

Q20: Une entreprise des Travaux Publics embauche en contrat d'apprentissage un jeune pour préparer un Bac Pro sur 2 ans (avec réduction du cycle de formation donc de 3 ans à 2 ans) - dates du contrat : 01/08/2020 au 31/07/2022.

Le jeune a 19 ans (12/04/2001) et a obtenu un CAP sur 2 ans en contrat d'apprentissage avec un précédent employeur (hors Constructys). Le jeune était rémunéré à la fin de son contrat à hauteur de 51% du SMIC. Quelle sera sa rémunération pour son nouveau contrat ?

→ Analyse :

Le jeune a eu 19 ans le 12/04/2020 - tranche 18-20 ans

Le jeune aura 20 ans le 12/04/2021 - tranche 18-20 ans - pas de changement de tranche d'âge

Le jeune aura 21 ans le 12/04/2022 - changement de tranche d'âge – tranche 21-25 ans

Du 01/08/2020 au 31/07/2021 : on prend le plus favorable entre :

- le maintien de la rémunération (du contrat passé) à **51%** du SMIC

- une **2^{ème}** année d'exécution du contrat d'apprentissage pour un apprenti âgé de 18-20 ans (**60%** du SMIC) car il y a entrée en **2^{ème} année du cycle de formation** en apprentissage par contrat « réduit » (Bac Pro en 2 ans).

→ Sa rémunération perçue sera égale **60% du SMIC**

Du 01/08/2021 au 30/04/2022 : on prend le plus favorable entre :

- le maintien de la rémunération à **51%** du SMIC

- une **3^{ème}** année d'exécution du contrat d'apprentissage pour un apprenti âgé de 18-20 ans (**70%** du SMIC). Bien qu'en 2^{ème} année contractuelle, l'apprenti entre dans la 3^{ème} année du cycle de formation par un contrat d'apprentissage « réduit » ; il a donc droit à une rémunération du taux de 3^{ème} année de sa tranche d'âge (70% du SMIC).

→ Sa rémunération perçue sera égale **70% du SMIC**

Du 01/05/2022 au 31/07/2022 : on prend le plus favorable entre :

- le maintien de la rémunération à **51%** du SMIC

- une **3^{ème}** année d'exécution du contrat d'apprentissage pour un apprenti âgé de 21-25 ans (**80%** du SMIC ou SMC). L'apprenti termine sa **3^{ème} année de cycle de formation** de son contrat d'apprentissage « réduit » à 2 ans ; il continue donc de percevoir, par exception à l'année contractuelle, une rémunération d'un taux de 3^{ème} année, mais celui de sa nouvelle tranche d'âge, soit 80% du SMIC ou du SMC.

→ Sa rémunération perçue sera égale **80% du SMIC ou du SMC**

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 ^{re} année,	du 01/08/2020	au 31/07/2021	60% du SMIC		
2 ^e année,	du 01/08/2021	au 30/04/2022	70% du SMIC	; du 01/05/2022	au 31/07/2022 80% du SMIC ou SMC

11 La rémunération pour une période d'apprentissage faisant suite à une suspension de CDI

Il est possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec son employeur. Il faut, dans ce cas, signer un avenant au CDI, dans lequel il est judicieux de préciser la rémunération perçue pendant le contrat ou période d'apprentissage.



Questions

Q21 : Quelle est la rémunération d'un salarié qui a suspendu son CDI pour signer un contrat d'apprentissage ? Y a-t-il maintien de salaire ?

- Dans ce cas, c'est la réglementation relative au contrat d'apprentissage qui s'applique, et donc la rémunération réglementaire ou conventionnelle.
- Il n'y a pas d'obligation, pour l'employeur de maintenir la rémunération contractuelle de son salarié en CDI pendant la période d'apprentissage.

12 Les éléments de rémunération sur le contrat d'apprentissage CERFA

Rémunération

* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1^{re} année, du ____ au ____ : ____ % du ____ ; du ____ au ____ : ____ % du ____
2^e année, du ____ au ____ : ____ % du ____ ; du ____ au ____ : ____ % du ____
3^e année, du ____ au ____ : ____ % du ____ ; du ____ au ____ : ____ % du ____
4^e année, du ____ au ____ : ____ % du ____ ; du ____ au ____ : ____ % du ____

Salaire brut mensuel à l'embauche : ____ € Caisse de retraite complémentaire : ____

COMPLÉTER LA PARTIE 1

La date de la 1^{ère} année de rémunération doit correspondre à la date de **début** d'exécution du contrat.

La date de la fin de rémunération doit correspondre à la date de **fin du contrat** ou de la période d'apprentissage.

À remplir **en fonction de l'année d'exécution du contrat et non l'année de formation.**

Exemple : Pour un contrat signé pour une seconde année de Master, les éléments concernant la rémunération du jeune seront présents sur la **1^{ère} année de rémunération**, même s'il s'agit d'une seconde année de formation.

COMPLÉTER LA PARTIE 2

La 2^{ème} partie est à utiliser quand il y a **changement de tranche d'âge**

13 Textes de références

Code du travail :

- Art. L. 6222-7-1
- Art. R. 6222-48
- Art. D. 6222-26
- Art. D. 6222-27
- Art. D. 6222-28
- Art. D. 6222-28-1
- Art. D. 6222-28-2
- Art. D. 6222-29
- Art. D. 6222-30
- Art. D. 6222-31
- Art. D. 6222-32

Financé par



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU