

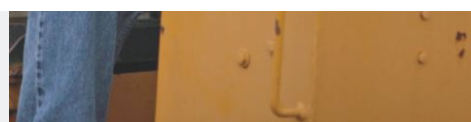


# Constructyts

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 - 2025**



# SOMMAIRE

1.	<a href="#">Les principes généraux</a>	p3
A.	<a href="#">La rémunération minimale réglementaire</a>	p3
B.	<a href="#">Les spécificités de branche : la rémunération conventionnelle</a>	p4
C.	<a href="#">La rémunération contractuelle</a>	p5
2.	<a href="#">Les spécificités qui impactent la rémunération</a>	p5
A.	<a href="#">La rémunération en cas de succession de contrats d'apprentissage</a>	p5
a)	<a href="#">En cas d'obtention du diplôme</a>	p5
b)	<a href="#">En cas d'échec à l'examen</a>	p8
c)	<a href="#">En cas de rupture</a>	p8
B.	<a href="#">La rémunération dans les cas où la durée du contrat est inférieure ou supérieure à la durée de la formation</a>	p10
a)	<a href="#">En cas d'allongement de la durée du contrat</a>	p10
	• <a href="#">Apprenti reconnu travailleur handicapé</a>	p10
	• <a href="#">Sportif de haut niveau</a>	p11
	• <a href="#">Avec une convention tripartite</a>	p11
	• <a href="#">Dans les autres cas d'allongement</a>	p11
b)	<a href="#">En cas de réduction de la durée du contrat</a>	p12
3.	<a href="#">Cas particulier de la Licence Pro</a>	p14
4.	<a href="#">La majoration de 15 points pour une certification</a>	p14
5.	<a href="#">La rémunération pour une période d'apprentissage faisant suite à une suspension de CDI</a>	p16
6.	<a href="#">Les éléments de rémunération sur le CERFA contrat d'apprentissage</a>	p16
7.	<a href="#">Textes de références</a>	p17

# 1 Les principes généraux

## A. La rémunération minimale réglementaire

La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur 3 critères :  
(articles L6222-27 et 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 à la date de début d'exécution et son évolution dans le temps, le cas échéant ;
3. son évolution dans le **cycle de formation** suivie.

Grille réglementaire	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<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

### Questions

**Q1 :** Lorsque 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 :** Un apprenti est en contrat d'apprentissage du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 août 2025. Il a 26 ans le 2 juillet 2024. Quand change-t-il de rémunération ?

→ Il changera le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date d'anniversaire, soit, pour cet exemple, le 1<sup>er</sup> août 2024 – article D6222-31 du Code du travail

Rémunération – sur le contrat d'apprentissage					
1 <sup>re</sup> année,	du 01/09/2023	au 31/07/2024	53% du SMIC ou SMC	; du 01/08/2024	au 31/08/2024 100% du SMIC ou SMC
2 <sup>e</sup> année,	du 01/09/2024	au 31/08/2025	100% du SMIC ou SMC		

## B. Les spécificités de branche : la rémunération conventionnelle

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

BTP	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année d'exécution du contrat	40% du SMIC	50% du SMIC	55% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
2 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
3 <sup>ème</sup> 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 depuis le 1<sup>er</sup> 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 :

Négoce	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> 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 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> 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 <sup>ère</sup> 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 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> 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 2024 (pour une durée de 6 ans et demi).

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							
Parcours AOCTDF et FCN	Apprentis 2/3 ans			Post Bac			PREPA Tour de France ou Tour de France
Durée du contrat dans l'entreprise	2 ou 3 ans			1 à 2 ans			6 mois à 12 mois
Âge	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 <sup>ère</sup> 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 <sup>ème</sup> année du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	80% du SMIC	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC	
3 <sup>ème</sup> année du contrat	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC				

C. La rémunération contractuelle

Les éléments présentés ci-dessus sont issus des grilles de rémunération réglementaire ou conventionnelles, L'employeur peut décider d'attribuer une rémunération plus avantageuse pour l'apprenti par simple stipulation contractuelle ou d'un accord d'entreprise.

2 Les spécificités qui impactent la rémunération

A. La rémunération en cas de succession de contrats d'apprentissage

a. En cas d'obtention du diplôme préparé lors du précédent contrat (article D. 6222-29 du Code du travail)

La loi prévoit le maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit l'apprenti à l'obtention de la certification préparée.

Selon que le nouveau contrat s'exécute :

- Chez le même employeur : Il y a maintien de la rémunération conventionnelle ou contractuelle.
- Chez un employeur différent avec la même convention collective appliquée : Il y a maintien de la rémunération conventionnelle. Les rémunérations plus favorables accordées à l'apprenti par son premier employeur ne sont pas opposables au second employeur.

- **Chez un employeur différent avec une convention collective différente appliquée** : la rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à celle qu'il aurait perçu **réglementairement** lors de la dernière année de son précédent contrat. Les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti dans le cadre de son premier contrat d'apprentissage, en application d'un accord collectif ou de dispositions contractuelles, ne sont pas opposables au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche.

**La règle de maintien ne s'applique pas si la rémunération en fonction de la tranche d'âge est plus favorable à l'apprenti.**

**Bon à savoir** : Accord du 8 février 2005  
**Dans le BTP, la règle de maintien est plus favorable !**

En cas de contrats successifs, avec le même employeur ou avec un nouvel employeur d'une des branches du BTP, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent, même si l'apprenti n'a pas obtenu sa certification lors du contrat précédent.


**Questions**

**Q3** : En juin 2024, un apprenti de 17 ans (né le 02/12/2006) obtient un CAP en 2 ans (dernière rémunération Bâtiment **50%**). Il signe un **nouveau contrat** d'apprentissage pour préparer un Brevet Professionnel (BP) en septembre 2024 avec une nouvelle entreprise du Bâtiment pour 2 ans (du 04/09/2024 au 31/08/2026). Quelle est la rémunération à lui appliquer ?

- Pour la 1<sup>ère</sup> année du BP :
 

A

  - La rémunération à appliquer est la plus favorable entre : le maintien de la rémunération de la dernière année de CAP (50% - 2<sup>ème</sup> année de contrat et moins de 18 ans) et la rémunération d'une 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat pour un moins de 18 ans (40%) – article D6222-29 du Code du travail
- B

  - A partir de janvier 2025, l'apprenti change de tranche d'âge (18-20 ans), il percevra alors une rémunération de 50% correspondant à la 1<sup>ère</sup> année d'exécution dans la tranche 18-20 ans.
- Pour la 2<sup>ème</sup> année du BP :
 

C

  - A partir de septembre 2025, la rémunération à appliquer sera celle d'une 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat pour un apprenti de 18-20 ans, soit 60% SMIC.

Grille de rémunération spécifique BTP

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

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage						
1 <sup>re</sup> année,	du 04/09/2024	au 31/12/2024	50% du SMIC	; du 01/01/2025	au 03/09/2025	50% du SMIC
2 <sup>e</sup> année,	du 04/09/2025	au 31/08/2026	60% du SMIC			

**Q4** : Un apprenti né le 20/02/2005, a obtenu en juin 2024, 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<sup>ème</sup> année et 19 ans). En septembre 2024, il conclut un nouveau contrat d'apprentissage (du 04/09/2024 au 31/08/2026) pour préparer un BTS dans une entreprise relevant de la convention collective des **Travaux Publics**. Quelle rémunération lui appliquer ?

- ➔ Rappel de la règle de la succession de contrat avec un employeur différent relevant d'une autre branche professionnelle : le maintien de la rémunération fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.
- ➔ Dans notre cas, la nouvelle entreprise doit se baser sur la grille de rémunération réglementaire pour déterminer le taux minimal à appliquer. Le taux 67% du SMIC sera à reprendre (3<sup>ème</sup> année de la tranche 18-20 ans).
- ➔ La 1<sup>ère</sup> année de BTS, la rémunération à appliquer sera la plus favorable entre 67% du SMIC (le maintien), et la rémunération d'une 1<sup>ère</sup> année d'exécution de contrat pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans (50% du SMIC). L'entreprise appliquera donc 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<sup>ème</sup> année de BTS, l'entreprise compare le maintien de la rémunération (67% du SMIC) à la rémunération d'une 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat dans le BTP (60% du SMIC) et applique le plus favorable, soit 67% du SMIC.
- ➔ Néanmoins, le mois suivant ses 21 ans, la rémunération à appliquer sera la plus favorable entre le maintien (67% du SMIC) et la 2<sup>ème</sup> d'exécution du contrat dans le BTP pour un apprenti de 21 ans (65% du SMC).

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 <sup>re</sup> année,	du 04/09/2024	au 03/09/2025	67% du SMIC			
2 <sup>e</sup> année,	du 04/09/2025	au 28/02/2026	67% du SMIC	; du 01/03/2026	au 31/08/2026	67% du SMIC ou 65% du SMC

Q5 : 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.

**Q6 :** Une entreprise souhaite conclure un contrat d'apprentissage avec un apprenti pour un Master en septembre 2024. Ce jeune a obtenu en juin 2022, une Licence faite en contrat d'apprentissage. En 2023, il a fait une année de césure pendant laquelle il a travaillé (CDD). Dans ce cas, l'entreprise doit-elle maintenir le salaire de la dernière année de Licence 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.

### b. En cas d'échec à l'examen

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 prolongation 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

**Q7 :** 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<sup>ème</sup> année ?

→ La rémunération perçue est égale à sa 2<sup>ème</sup> année, soit à 50% du SMIC. Elle peut néanmoins évoluer s'il change de tranche d'âge sur la période.

**Q8 :** Un apprenti né le 20/02/2005, n'a pas obtenu son Bac Pro Technicien du Bâtiment en apprentissage dans une entreprise relevant de la convention collective du Bâtiment. Il avait une rémunération de 70% du SMIC la dernière année (3<sup>ème</sup> année et 19 ans). En septembre 2024, il conclut un nouveau contrat d'apprentissage (du 04/09/2024 au 31/08/2027) pour préparer un nouveau Bac Pro Aménagement et finition dans une autre entreprise relevant du BTP. Quelle rémunération lui appliquer ?

→ Le principe du maintien de la rémunération s'applique entre deux employeurs relevant des branches du BTP car l'obtention du diplôme n'est pas une condition requise pour en bénéficier.

### c. En cas de rupture

Lorsqu'un précédent contrat d'apprentissage a été rompu de manière anticipée – à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, et que l'apprenti contractualise **pour poursuivre le même cycle de formation**, le nouvel employeur devra s'acquitter d'une rémunération équivalente réglementairement à celle que l'apprenti percevait lors de son contrat précédent, mais son ancienneté au titre de la rémunération de cette nouvelle année contractuelle d'exécution du contrat commence donc, pour

apprécier la période d'exécution du contrat, à la date de début d'exécution de ce nouveau contrat, et prendrait fin douze mois échus plus tard. (cf précis de l'apprentissage).  
En cas de rupture, et de la conclusion d'un nouveau contrat pour débiter **un nouveau cycle de formation**, ce sont les règles relatives à la succession de contrat énoncées plus haut qui s'appliquent.

 **Questions**

**Q9 :** Un apprenti né le 20/02/2006 a signé un contrat d'apprentissage du 01/09/2023 au 31/08/2025 pour un CAP dans une entreprise du BTP. Il y a eu rupture de contrat, le 31 mars 2024. Le 15 avril 2024, il débute un nouveau contrat (code 23 – Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu) pour **poursuivre sa formation** chez un second employeur du BTP. Quelle sera sa rémunération ?

➔ Le contrat a été rompu au cours de la première année d'exécution. C'est donc une rémunération de première année d'exécution qu'il faut conserver. Son ancienneté au titre de la rémunération commence à la date de début d'exécution de ce nouveau contrat.

Rémunération - sur le premier contrat d'apprentissage						
1 <sup>re</sup> année,	du 01/09/2023	au 29/02/2024	40% du SMIC	du 01/03/2024	au 31/08/2024	50% du SMIC
Rémunération - sur le contrat d'apprentissage post rupture						
1 <sup>re</sup> année,	du 15/04/2024	au 14/04/2025	50% du SMIC			
2 <sup>e</sup> année,	du 15/04/2025	au 31/08/2025	60% du SMIC			

**Q9 Bis :** Un apprenti né le 20/02/2006 a signé un contrat d'apprentissage du 01/09/2023 au 31/08/2025 pour un CAP dans une entreprise du BTP. Il y a eu rupture de contrat, le 30/10/2024. Le 15/11/2024, il débute un nouveau contrat (code 23 – Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu) pour **poursuivre sa formation** chez un second employeur du BTP. Quelle sera sa rémunération ?

➔ Le contrat a été rompu au cours de la 2<sup>ième</sup> année d'exécution. C'est donc une rémunération de 2<sup>ième</sup> année d'exécution qu'il faut conserver. Son ancienneté au titre de la rémunération commence à la date de début d'exécution de ce nouveau contrat.

Rémunération - sur le premier contrat d'apprentissage						
1 <sup>re</sup> année,	du 01/09/2023	au 29/02/2024	40% du SMIC	du 01/03/2024	au 31/08/2024	50% du SMIC
2 <sup>e</sup> année,	du 01/09/2024	au 31/08/2025	60% du SMIC			
Rémunération - sur le contrat d'apprentissage post rupture						
1 <sup>re</sup> année,	du 15/11/2024	au 31/08/2025	60% du SMIC			

**Q9Ter** : Un apprenti a signé un contrat d'apprentissage qui s'exécute du 01/09/2023 au 31/08/2025 pour un CAP. Son contrat est rompu le 10 octobre 2024 (en deuxième année d'exécution). En novembre 2024, il n'a donc pas obtenu son diplôme mais il signe un nouveau contrat d'apprentissage et **débute une nouvelle formation qui vise un autre CAP en 2 ans** chez un employeur différent. Quelle sera sa rémunération ?

- ➔ Ici l'apprenti, commence une nouvelle formation (RNCP différent) suite à la rupture de son contrat précédent. Ce sont les règles relatives à la succession de contrat qui s'appliquent.
- ➔ La règle de maintien de la rémunération en cas de succession de contrat prévoit l'obtention du diplôme ou titre préparé sauf pour le BTP.
- ➔ Si les deux employeurs (précédent et nouveau contrat) relèvent des branches du BTP, la rémunération sera une rémunération de deuxième année.
- ➔ Si la succession d'effectue entre deux entreprises du négoce, la rémunération sera celle d'une première année comme un contrat initial (code 11).

**B. La rémunération dans les cas où la durée du contrat est inférieure ou supérieure à la durée de la formation**

**a. En cas d'allongement de la durée du contrat**

**Apprenti reconnu travailleur handicapé**

Hors dispositions conventionnelles spécifiques, il n'y a pas de règles particulières de rémunérations des apprentis reconnus travailleurs handicapés.

Toutefois, lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée d'un an au plus en raison d'une reconnaissance de travailleur handicapé de l'apprenti, 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 – R 6222-48 du Code du travail.

A noter : la rémunération peut être proratisée en cas de contrat à temps partiel.

 **Questions**

**Q10** : Un apprenti **RQTH**, né le 01/01/2004 débute un CAP Maçon dans une entreprise du Bâtiment le 01/09/2024 pour une durée de 3 ans (2 ans + une année de prolongation). Quelle est sa rémunération sur les 3 années ?

- ➔ La 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat, il est ajouté + 15 points à la rémunération correspondant à la 2<sup>ème</sup> année du contrat. Cette majoration d'applique sur la rémunération conventionnelle.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage						
1 <sup>re</sup> année,	du 01/09/2024	au 31/01/2025	50% du SMIC	du 01/02/2025	au 31/08/2025	55% du SMIC ou SMC
2 <sup>e</sup> année,	du 01/09/2025	au 31/08/2026	65% du SMIC ou SMC			
3 <sup>e</sup> année,	du 01/09/2026	au 31/08/2027	80% du SMIC ou SMC			

## Sportif de haut niveau

Lorsque l'apprenti est inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau, la durée de son contrat peut être prolongée d'un an au maximum.

Dans ce cas, l'année d'allongement est rémunérée sur la base de la dernière année du contrat initial. - Article R6222-60



### Questions

**Q12 :** Quelle est la rémunération de la 4<sup>ème</sup> année du contrat, d'un apprenti sportif de haut niveau qui a signé un contrat d'apprentissage visant un titre d'ingénieur en 4 ans (au lieu de 3)?

→ La rémunération perçue en 4<sup>ème</sup> année est égale à sa 3<sup>ème</sup> année.

## Avec une convention tripartite

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 – D. 6222-28-2 du Code du travail.

**La convention tripartite est requise\***:

- Compte tenu du **niveau initial de compétences de l'apprenti**

**ou**

- **Des compétences acquises :**

- Lors d'une mobilité à l'étranger
- Lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle
- Lors d'un service civique
- Lors d'un volontariat militaire
- Lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire

**ou**

- Pour allonger la durée du contrat **en cas de suspension pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti**. La durée du contrat est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.



### Questions

**Q13 :** Quelle est la rémunération de la 3<sup>ème</sup> année du contrat, d'un apprenti (hors cas d'apprenti RQTH ou sportif de haut niveau) qui a signé un CAP en 3 ans pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti (là où un CAP se prépare normalement en 2 ans) ?

→ La rémunération perçue en troisième année est égale à sa celle de la 2<sup>ème</sup> année.

## Dans les autres cas d'allongement

Si la durée du contrat dépasse celle du cycle de formation suivi, les mois qui dépassent la durée initiale du cycle de formation sont rémunérés sur la base d'une année supérieure d'exécution (cf précis de l'apprentissage).

*\*N'est pas requise en cas de dispense automatique du certificateur, pour les apprentis RQTH et les sportifs de haut niveau.*

Si le cycle de formation a une durée normale de 12 mois, et que les parties au contrat d'apprentissage décident initialement de conclure un contrat de 14 mois, la rémunération des deux mois supplémentaires emportera l'application du taux de l'année supérieure. Il est à noter que de telles pratiques sont tolérées, mais doivent rester exceptionnelles et ne pas conduire à un allongement déraisonnable de la durée du contrat.

b. En cas de réduction de la durée du 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**

**Q14 :** Dans une entreprise du Négoces des matériaux de construction, un apprenti né le 20/02/2006 conclut un contrat d'apprentissage avec une réduction de la durée pour préparer un Bac Pro en 2 ans au lieu de 3, du 01/09/2024 au 31/08/2026 (il a fait sa 1<sup>ère</sup> année de Bac Pro en formation initiale dans un lycée), quelle sera sa rémunération ?

➔ En 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage, sa rémunération sera celle d'une 2<sup>ème</sup> année d'exécution de contrat (comme s'il avait effectué sa 1<sup>ère</sup> année de Bac Pro en apprentissage). Et en 2<sup>ème</sup> année d'exécution de contrat, sa rémunération sera celle d'une 3<sup>ème</sup> année d'exécution de contrat.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage			
1 <sup>re</sup> année,	du 01/09/2024	au 31/08/2025	60% du SMIC ou SMC
2 <sup>e</sup> année,	au 01/09/2025	au 31/08/2026	70% du SMIC ou SMC

**Q15 :** Un apprenti signe un contrat d'apprentissage pour la deuxième et dernière année de Master génie civil (formation en 2 ans), quelle sera sa rémunération ?

➔ Sa rémunération sera celle d'une 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat.

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

**Q16 :** Une apprentie de 23 ans signe un premier contrat d'apprentissage avec une entreprise du Bâtiment pour préparer un Brevet Professionnel (2 ans). Elle entre en 1<sup>ère</sup> année mais son contrat est conclu du 01/12/2024 au 31/07/2026, soit une durée de 20 mois (et non 24). 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*

➔ L'apprentie entre ici en 1<sup>ère</sup> année du cycle de formation (et non directement à une année supérieure). Les règles classiques s'appliquent donc.

#### Rémunération - sur le contrat d'apprentissage

1 <sup>re</sup> année,	du 01/12/2024	au 30/11/2025	55% du SMIC ou SMC
2 <sup>e</sup> année,	au 01/12/2025	au 31/07/2026	65% du SMIC ou SMC

**Q17** : Une entreprise embauche en contrat d'apprentissage un jeune pour préparer un Bac Pro en 2 ans (avec réduction du cycle de formation donc de 3 ans à 2 ans) - dates du contrat : 01/08/2024 au 31/07/2026.

Le jeune a 19 ans (12/04/2005) et a obtenu un CAP en 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 12/04/2024 - tranche 18-20 ans
- Le jeune aura 20 ans le 12/04/2025 - tranche 18-20 ans – pas de changement de tranche d'âge
- Le jeune aura 21 ans le 12/04/2026 - tranche 21-25 ans – changement de tranche d'âge

Du 01/08/2024 au 31/07/2025, il convient d'appliquer le plus favorable entre :

- le maintien de la rémunération (du contrat précédent) à 51% du SMIC
- une 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage pour un apprenti âgé de 18-20 ans (60% du SMIC) car il est entré en 2<sup>ème</sup> année du cycle de formation en apprentissage (Bac Pro en 2 ans au lieu de 3 ans).

➔ Sa rémunération perçue sera égale 60% du SMIC

Du 01/08/2025 au 30/04/2026, il convient d'appliquer le plus favorable entre :

- le maintien de la rémunération à 51% du SMIC
- une 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage pour un apprenti âgé de 18-20 ans (70% du SMIC). Bien qu'en 2<sup>ème</sup> année contractuelle, l'apprenti entre dans la 3<sup>ème</sup> année du cycle de formation par un contrat d'apprentissage « réduit » ; il a donc droit à une rémunération du taux de 3<sup>ème</sup> année de sa tranche d'âge (70% du SMIC).

➔ Sa rémunération perçue sera égale 70% du SMIC

Du 01/05/2026 au 31/07/2026, il convient d'appliquer le plus favorable entre :

- le maintien de la rémunération à 51% du SMIC
- une 3<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 <sup>re</sup> année,	du 01/08/2024	au 31/07/2025	60% du SMIC		
2 <sup>e</sup> année,	du 01/08/2025	au 30/04/2026	70% du SMIC	; du 01/05/2026	au 31/07/2026 80% du SMIC ou SMC

### 3 Cas particulier de la Licence Professionnelle

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une Licence Professionnelle (cycle en un an) correspond à celle fixée pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution – article D. 6222-32 du Code du travail.

#### Questions

**Q18 :** Un apprenti de 21 ans signe un contrat d'apprentissage dans une entreprise du BTP pour préparer une Licence Professionnelle, du 01/09/2023 au 31/08/2024. Quelle est sa rémunération ?

→ La rémunération perçue est égale à celle d'une 2<sup>ème</sup> 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 <sup>re</sup> année,	du 01/09/2023	au 31/08/2024	65% du SMIC ou SMC

**Q18 Bis :** Un apprenti de 21 ans signe un contrat d'apprentissage dans une entreprise du BTP pour préparer une licence générale ou un BUT en 1 an au lieu de 3 ans, du 01/09/2023 au 31/08/2024 (il a déjà effectué ses deux premières années en initiale). Quelle est sa rémunération ?

→ La rémunération perçue est égale à celle d'une 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat pour une tranche d'âge de 21-25 ans, soit 80% du SMIC ou SMC.

Rémunération - sur le contrat d'apprentissage			
1 <sup>re</sup> année,	du 01/09/2023	au 31/08/2024	80% du SMIC ou SMC

### 4 La majoration de 15 points pour une certification (Article D6222-30 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 hors apprentissage)
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.

De même, elle ne s'applique pas aux apprentis bénéficiant déjà d'une rémunération réglementaire équivalant au moins à 100% du SMIC, sauf lorsqu'ils sont titulaires d'une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) (Article D6222-31 du Code du travail).



**Attention :** L'apprenti bénéficie de la rémunération la plus favorable : si la rémunération conventionnelle ou contractuelle dépasse la rémunération réglementaire majorée de 15 points, c'est celle-ci qui s'applique.

Questions

**Q19** : 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 ?

- L'entreprise lui appliquera 54% du SMIC (39% + 15 points).
- Ce taux est plus favorable que la rémunération conventionnelle Bâtiment d'un jeune de 17 ans pour une 2ème année d'exécution du contrat (50% du SMIC) et plus favorable que le maintien de la rémunération de 50% (succession de contrat).

A

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*

**A**  
On compare :  
39 + 15 = 54%  
50% (2ème année BTP)  
50 % (maintien)  
Et on applique le plus favorable.

**Q19bis** : Un apprenti de 16 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 certificat de spécialisation (Maintenance des équipements thermiques individuel) en 1 an dans une nouvelle entreprise du BTP ?

- L'entreprise lui appliquera 50% du SMIC.
- Le maintien de la rémunération de 50% (succession de contrat). est plus favorable que la rémunération légale pour une première d'exécution du contrat majorée de 15 points (27%+15 points).

A

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*

**A**  
On compare :  
27 + 15 = 42%  
42% (1ère année CS)  
50 % (maintien)  
Et on applique le plus favorable.

**Q19ter** : Un apprenti de 17 ans a fini un Bac Pro (niveau 4) en voie scolaire. Quelle est sa rémunération s'il conclut un contrat d'apprentissage préparant un titre professionnel de niveau 4 (dans le même domaine que le Bac Pro) en 1 an dans une entreprise de Négoces des matériaux de construction ?

→ L'entreprise lui appliquera le plus favorable entre 42% du SMIC (27% + 15 points) et 40% du SMC (rémunération conventionnelle de la branche du Négoces des matériaux de construction d'un jeune de 17 ans pour une 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat : 40% du SMIC ou SMC).

**Q20** : 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. Par exemple, si, les 2 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 ».

## 5 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. En revanche les parties peuvent convenir d'un commun accord lors de la contractualisation du contrat d'apprentissage du maintien de celle-ci.

## 6 Les éléments de rémunération sur le CERFA contrat d'apprentissage

Rémunération		* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)	
1 <sup>re</sup> année, du	_____ au _____ : _____ % du _____	*	du _____ au _____ : _____ % du _____
2 <sup>e</sup> année, du	_____ au _____ : _____ % du _____	*	du _____ au _____ : _____ % du _____
3 <sup>e</sup> année, du	_____ au _____ : _____ % du _____	*	du _____ au _____ : _____ % du _____
4 <sup>e</sup> année, du	_____ au _____ : _____ % du _____	*	du _____ au _____ : _____ % du _____
Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ €		Caisse de retraite complémentaire : _____	

La date de la 1<sup>ère</sup> 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.

La 2<sup>ème</sup> partie est à utiliser quand il y a un **changement de tranche d'âge**.

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

Exemple : Pour un contrat signé pour une 2<sup>ème</sup> année de Master, les éléments concernant la rémunération du jeune seront présents sur la 1<sup>ère</sup> année de rémunération, même s'il s'agit d'une 2<sup>ème</sup> année de formation.

## 7 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
- Art. R. 6222-60

### Guide :

- Précis de l'apprentissage, DGEFP, Septembre 2021

### Accords :

- Négocier de matériaux de Construction : [Lien](#)
- Bâtiment et Travaux Publics : [Lien](#)
- Accord Cadre de partenariat pour la formation professionnelle des jeunes entre l'état, l'association ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France et la Fédération compagnonnique des métiers du Bâtiment.