



L'ALTERNANCE



RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel) de branche de l'emploi occupé pour les 21 ans et plus.

RÉMUNÉRATION MINIMUM LÉGALE

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 :

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1^{ère} année d'exécution du contrat	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
2^{ème} année d'exécution du contrat	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*
3^{ème} année d'exécution du contrat	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC ou SMC*	100% du SMIC ou SMC*

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

L'ALTERNANCE

RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS



Bon à savoir

- Une **majoration de 15 points sur la rémunération réglementaire** 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.
- Une **majoration de 15 points sur la rémunération** 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.
- En cas de succession de contrats avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle perçue 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.
- En cas de succession de contrats 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 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.
- En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé d'un an maximum soit par prorogation du contrat soit par conclusion d'un nouveau contrat. Le salaire minimum applicable pendant cette prolongation est celui correspondant à la dernière année du contrat initial.
- L'indemnité de précarité de fin de contrat d'un CDD n'est pas due dans le cadre.

Les spécificités de branche dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction sur la rémunération des apprentis

	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	BTP : 40% du SMIC Négoce : 40% SMIC ou SMC*	BTP : 50% du SMIC Négoce : 50% SMIC ou SMC*	BTP et Négoce : 55% du SMIC ou SMC*	BTP et Négoce : 100% du SMIC ou SMC*
2 ^{ème} année	BTP : 50% du SMIC Négoce : 50% SMIC ou SMC*	BTP : 60% du SMIC Négoce : 60% SMIC ou SMC*	BTP et Négoce : 65% du SMIC ou SMC*	BTP et Négoce : 100% du SMIC ou SMC*
3 ^{ème} année	BTP : 60% du SMIC Négoce : 60% SMIC ou SMC*	BTP : 70% du SMIC Négoce : 70% SMIC ou SMC*	BTP et Négoce : 80% du SMIC ou SMC*	BTP et Négoce : 100% du SMIC ou SMC*

*Pourcentage au SMC : salaire minimum conventionnel (SMC) de l'emploi occupé s'il est plus favorable à l'apprenti. Des conditions plus favorables peuvent être définies dans des conventions collectives, les salaires dans ce cas sont calculés sur ces montants.