

Le décret du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis, pris en application de la loi Avenir professionnel, est venu apporter des modifications quant à la rémunération légale des apprentis pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, et ce, afin de tenir compte du relèvement de l'âge maximal d'entrée en apprentissage.

Ce décret n'emporte que peu de modifications quant à la rémunération applicable aux apprentis du secteur du BTP. Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, le minimum conventionnel applicable aux apprentis du BTP âgés de 16 à 25 ans reste le même (dans la mesure où les dispositions de l'accord du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP demeurent plus favorables). **Les apprentis de 26 ans et plus, eux, toucheront 100% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable.**

La présente circulaire revient ainsi sur la rémunération des apprentis du BTP au 1er janvier 2019 ainsi que sur l'exonération des cotisations et contributions applicables aux apprentis.

1. Les rémunérations applicables aux apprentis du BTP sont régies par l'accord du 8 février 2005, sauf dispositions plus favorables

1.1. Dispositions applicables aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019, (sauf dispositions régionales et/ou accords d'entreprise ou d'établissement comportant des dispositions plus favorables) :

Année d'apprentissage	% du SMIC		% du SMIC ou minimum conventionnel si plus favorable*
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère année	40%	50%	55%
2ème année	50%	60%	65%
3ème année	60%	70%	80%

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

1.2. Dispositions applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019, (sauf dispositions régionales et/ou accords d'entreprise ou d'établissement comportant des dispositions plus favorables) :

Année d'apprentissage	% du SMIC ou minimum conventionnel si plus favorable			26 ans et plus
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	
1ère année	40%	50%	55%	100% du SMIC ou minimum conventionnel si plus favorable*
2ème année	50%	60%	65%	
3ème année	60%	70%	80%	

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

2• Rémunération de l'apprenti en cas de succession de contrats :

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque celui-ci a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf si l'application de la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable.

3• Rémunération de l'apprenti lorsqu'un contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme équivalent à celui précédemment obtenu :

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un 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 est appliquée à la rémunération qu'il devait percevoir.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

4• Rappel : Exonération de cotisations et contributions sociales applicables aux apprentis à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Nous vous rappelons que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié les modalités des exonérations de cotisations et contributions sociales applicables aux apprentis :

- Pour les employeurs du secteur privé, l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale spécifique à l'apprentissage est supprimée, et remplacée par la réduction générale des cotisations renforcée.
- L'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est limitée pour la part de rémunération inférieure à 79% du SMIC. La fraction excédentaire est donc assujettie aux cotisations. En revanche, le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité.
- Les cotisations des apprentis sont calculées sur la base de leur rémunération réelle et non plus sur une base forfaitaire.
