

ISSN 1769 - 4000

N° 46 – FORMATION n° 12

Sur www.fntp.fr le 1^{er} septembre 2022 - [Abonnez-vous](#)

APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AOÛT 2022

L'essentiel

Depuis le 1^{er} août 2022, le montant du SMIC est revalorisé de 2,01 % pour tenir compte de l'augmentation de l'indice national des prix à la consommation entre mars et juin 2022.

Il s'agit de la deuxième augmentation du SMIC en cours d'année, après celle du 1^{er} mai (+ 2,65 %).

Un [arrêté du 29 juillet 2022](#) (JO du 30 juillet 2022), fixe le nouveau montant du SMIC horaire brut à 11,07 € (contre 10,85 € au 1^{er} mai 2022), soit 1 678,95 € brut mensuel (contre 1 645,58 € au 1^{er} mai 2022).

Cette revalorisation du SMIC impacte la rémunération des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation qui devra être revue par les entreprises à compter du 1^{er} août 2022 pour les contrats en cours et ceux conclus à partir de cette date.

À noter que dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de taux de rémunération plus élevés que les taux légaux.

Le présent bulletin précise :

- les montants de rémunération applicables dans les Travaux Publics à compter du 1^{er} août 2022 pour ces deux types de contrats ;
- les principales règles qui régissent la rémunération des apprentis ;
- le régime d'exonération de cotisations applicable pour ces contrats.

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Contact : formation@fntp.fr

LE SALAIRE MINIMUM DES APPRENTIS DANS LES TRAVAUX PUBLICS

Le salaire minimum légal applicable aux contrats d'apprentissage

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, l'âge limite d'entrée en apprentissage a été relevé à **29 ans révolus** depuis le 1^{er} janvier 2019, contre 25 ans auparavant.

Par ailleurs, un décret en date du 28 décembre 2018 a fixé de nouveaux taux légaux pour la rémunération des apprentis.

Compte-tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022, les rémunérations **légales pour les contrats en cours ou conclus à compter de cette date** sont désormais les suivantes :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
1 ^{ère} année	453,32 € (27 %)	721,95 € (43 %)	889,84 € (53 %)	1 678,95 € (100 %)
2 ^{ème} année	654,79 € (39 %)	856,26 € (51 %)	1 024,16 € (61 %)	
3 ^{ème} année	923,42 € (55 %)	1 124,90 € (67 %)	1 309,58 € (78 %)	

(*) : % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Les montants figurant dans le tableau correspondent à une rémunération en % du SMIC. [Cliquez ici](#) pour accéder aux barèmes des salaires minima conventionnels.

Notez-le : Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.
Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Le salaire minimum conventionnel applicable dans les Travaux Publics

L'accord du 8 février 2005, étendu le 17 août 2005, relatif au statut de l'apprenti dans le Bâtiment et les Travaux Publics fixe des taux (%) de rémunération plus élevés que ceux prévus par la loi.

Toutefois, pour la tranche d'âge de 26 à 29 ans, il convient d'appliquer la rémunération fixée par le décret du 28 décembre 2018, à savoir 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Année de contrat	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
1 ^{ère} année	671,58 € (40 %)	839,47 € (50 %)	923,42 € (55 %)	
2 ^{ème} année	839,47 € (50 %)	1 007,37 € (60 %)	1 091,32 € (65 %)	1 678,95 € (100 %)
3 ^{ème} année	1 007,37 € (60 %)	1 175,26 € (70 %)	1 343,16 € (80 %)	

(*) : % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Les montants figurant dans le tableau correspondent à une rémunération en % du SMIC. [Cliquez ici](#) pour accéder aux barèmes des salaires minima conventionnels.

Quelle rémunération appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ?

Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le jeune a obtenu le titre ou le diplôme préparé lors du précédent contrat.

Si cette condition est remplie, deux hypothèses sont à envisager :

- ⇒ La conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur : dans ce cas, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.
- ⇒ La conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent : dans ce cas, 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 le nouveau contrat est conclu 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.

Quelles sont les conditions pour obtenir la majoration de 15 points (Art D. 6222-30 du Code du travail) ?

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

- diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- 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.

Exemple : Un jeune qui prépare un nouveau CAP en 1 an maximum (CAP B) en rapport direct avec un premier CAP (CAP A, dont la rémunération de la dernière année d'exécution était de 39 % du Smic) percevrait pendant sa nouvelle formation en CAP (CAP B), un salaire équivalent au dernier salaire perçu lors de son précédent contrat (39 % du Smic) + 15 points, soit 54 % du Smic.

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.

À noter que cette majoration de 15 points s'applique également à la dernière année du contrat pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée d'un an.

Contrairement à ce que prévoyait la circulaire du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis, le « Questions/réponses » du ministère du Travail sur la rémunération des apprentis publié le 22 août 2019 prévoit que la majoration de 15 points s'applique à la **rémunération réglementaire** et non à la rémunération conventionnelle. Toutefois, si la rémunération conventionnelle applicable par le nouvel employeur de l'apprenti est plus favorable, c'est cette dernière qui s'appliquera. Il convient donc de comparer la rémunération réglementaire majorée de 15 points à la rémunération conventionnelle.

Les montants de rémunération majorée de 15 points sont les suivants :

Majoration	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
Après un contrat d'1 an	705,16 € (42 %)	973,79 € (58 %)	1 141,69 € (68 %)	
Après un contrat de 2 ans	906,63 € (54 %)	1 108,11 € (66 %)	1 276 € (76 %)	1 678,95 € (100 %)
Après un contrat de 3 ans	1 175,26 € (70 %)	1 376,74 € (82 %)	1 561,42 € (93 %)	

(*) : % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Les montants figurant dans le tableau correspondent à une rémunération en % du SMIC. [Cliquez ici](#) pour accéder aux barèmes des salaires minima conventionnels.

Article D. 6222-31 :

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du salaire minimum de croissance.

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

Quelle rémunération appliquer en cas de prolongation du contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ?

Lorsque l'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

Quelle rémunération appliquer lorsque la durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation ?

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.

Quelle rémunération appliquer aux licences professionnelles ?

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence. Les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

LE SALAIRE MINIMUM DES BENEFICIAIRES DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS LES TP _____

Le salaire minimum des salariés en contrat de professionnalisation est fixé en pourcentage du SMIC. Il varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa qualification.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, les dispositions relatives à la rémunération minimale du salarié s'appliquent pendant l'action de professionnalisation. Au-delà de cette période, le salarié est rémunéré dans les conditions de droit commun.

L'accord du 13 juillet 2004, relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, étendu le 28 décembre 2004, a valorisé les taux de rémunération des contrats de professionnalisation de 10 points par rapport aux taux de rémunération prévus par la loi.

Compte-tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022, les montants de rémunération sont les suivants :

Qualification	Âge	
	de 16 à 20 ans révolus	de 21 à 25 ans révolus
Titulaire d'une qualification inférieure au bac pro. ou titre ou diplôme de même niveau	1 091,32 € (65 %)	1 343,16 € (80 %)
Titulaire d'une qualification au moins égale au bac pro. ou titre ou diplôme de même niveau	1 259,21 € (75 %)	1 511,05€ (90 %)

Nota : les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES

L'exonération applicable aux contrats d'apprentissage

- **Le régime applicable aux cotisations patronales**

Pour rappel, suite à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, **tous les employeurs d'apprentis**, qu'ils soient artisans ou non, et peu importe leur effectif, bénéficient pleinement de la réduction générale de cotisations sur un périmètre complet (c'est-à-dire cotisations de retraite complémentaire et cotisations chômage incluses).

Cette réduction n'est toutefois possible que pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,6 fois le SMIC, soit d'un montant mensuel brut **de 2 686,32 €** au plus ($11,07 \times 1,6 \times 151,67$). Nous vous invitons à vous assurer que la rémunération versée à votre apprenti, qui peut atteindre 100 % du salaire minimum conventionnel, est bien compris dans cette limite.

- **Le régime applicable aux cotisations salariales : maintien des exonérations mais dans la limite d'un plafond**

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la rémunération des apprentis n'est exonérée de cotisations salariales que dans une certaine limite : les cotisations salariales **d'origine légale et conventionnelle** des apprentis ne sont pas dues sur la partie de la rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé à **79 % du salaire minimum de croissance** en vigueur, **soit 1 326,37 €** ($\frac{11,07 \times 35 \times 52}{12} \times 79 \%$) à compter du 1^{er} août 2022 (article D. 6243-5 du Code du travail).

Au-delà de ce plafond, les cotisations dues seront calculées sur **la rémunération réelle de l'apprenti**. En pratique, cela signifie que si l'apprenti bénéficie d'un avantage en nature (par exemple, avantage en nature repas, véhicule de fonction...), la valeur de celui-ci sera prise en compte pour calculer les cotisations salariales dont il est redevable.

Notez-le : l'apprenti continue d'être exonéré de la CSG et de la CRDS, y compris lorsque sa rémunération est supérieure au plafond précité.

L'exonération applicable à certains types de contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus ou par les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification bénéficient de la réduction générale de cotisations.