

# Apprentissage

Profitez des aides à l'embauche  
reconduites jusqu'au 30/06/22

## La compil

La France a dépassé les 500 000 contrats d'apprentissage en 2020. Un record malgré la crise sanitaire et un succès pour le plan "**#1jeune1solution**" lancé par le gouvernement à l'été 2020. L'aide exceptionnelle de l'État en direction des entreprises pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation du CAP au master est prolongée jusqu'au 30 juin 2022. Un dispositif gagnant-gagnant pour les apprentis et les employeurs.

### SOMMAIRE

1  
[L'APPRENTISSAGE :  
CLÉ DE L'INTÉGRATION  
DES JEUNES EN  
ENTREPRISES](#)

2  
[#1JEUNE1SOLUTION :  
DES AIDES ACCESSIBLES  
FACILEMENT ET DES  
DÉMARCHES SIMPLIFIÉES](#)

3  
[LES MODALITÉS  
DE MISE EN  
ŒUVRE DE L'AIDE  
EXCEPTIONNELLE ?](#)

4  
[FAQ : AIDE  
EXCEPTIONNELLE  
EMBAUCHE APPRENTIS  
ET CONTRAT DE  
PROFESSIONNALISATION](#)

5  
[MODALITÉS DE  
DÉPÔT DU CONTRAT  
D'APPRENTISSAGE](#)

6  
[LE CONTRAT  
D'APPRENTISSAGE  
EN DÉTAIL](#)



# L'APPRENTISSAGE : CLÉ DE L'INTÉGRATION DES JEUNES EN ENTREPRISE

L'apprentissage ouvre les clés de l'entreprise et permet d'avoir un salaire. Il permet d'acquérir beaucoup plus vite des compétences dans un domaine d'activité. Rien ne vaut l'expérience en entreprise et peut-être une embauche à la clé.

## Futurs apprentis : quelques conseils pour trouver votre alternance :



- **Faire ou mettre à jour votre CV et votre lettre de motivation.** N'hésitez pas à être créatif !  
L'**Hôtellerie-restauration** vous propose une boîte à outils : <https://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/blog>
- **Se fixer des objectifs et les tenir !** Comme par exemple le nombre de candidatures que vous devez faire par jour (attention l'objectif n'est pas d'en faire le plus possible mais de bien les cibler).
- **Être organisé, pour ne pas vous perdre dans toutes les candidatures envoyées.** Il est important de noter les entreprises où vous avez déjà postulé. si vous avez eu des réponses, ou si vous avez relancé. N'hésitez pas à faire un tableau excel !
- **Consulter les offres d'alternance d'"#1 jeune, 1 solution" ou celles de [www.lhotellerie-restauration.fr](http://www.lhotellerie-restauration.fr)**  
<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/emplois>  
<https://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/recherche-stage-apprentissage-contrat-pro>
- **Se servir de tous les supports.** Vous avez la chance de pouvoir communiquer partout en quelques secondes, profitez-en !

Consultez les offres d'apprentissage de **L'Hôtellerie Restauration** et des sites spécialisés.

Faites des post LinkedIn, Instagram, Facebook... Ils seront vus et partagés.

Une fois l'entretien décroché, vous pouvez parler de l'aide à l'embauche des apprentis mise en place par l'État. Cela peut rassurer votre potentielle employeur et montre que vous êtes au courant de l'actualité !

**Pour en savoir plus :** <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-apprentissage>



# #1 JEUNE1SOLUTION : DES AIDES ACCESSIBLES FACILEMENT ET DES DÉMARCHES SIMPLIFIÉES

Pour inciter les entreprises à recruter des apprentis l'Etat a lancé fin juillet 2020 un plan baptisé “#1 jeune, 1 solution” et mis en ligne une plateforme pour accompagner les entreprises et les jeunes dans le déploiement des différents dispositifs.

Les dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020, ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2021 par le décret du 31 mars 2021 \* et viennent d'être prolongées jusqu'au 30 juin 2022.



## Mesures pour les CFA

**Un financement exceptionnel pour garantir la formation et investir dans des équipements numériques :**

- Des aides pour soutenir le développement des programmes de formation.
- Une ouverture de l'investissement pour équiper les apprentis en matériel numérique.

## Mesures pour les apprentis

**Un assouplissement de certaines conditions :**

- Deux fois plus de temps, pour trouver un contrat d'apprentissage.
- Au lieu de 3 mois, les apprentis ont maintenant 6 mois après le début de leur formation pour signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise.

## Mesures pour les entreprises

**Une aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'un apprenti en première année :**

Pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021 préparant à un diplôme du CAP jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP) :

- Une aide exceptionnelle de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur.
- Une aide exceptionnelle de 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti de plus de 18 ans. Cette aide couvre ainsi 100 % du salaire de l'apprenti de moins de 21 ans et 80% du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus.

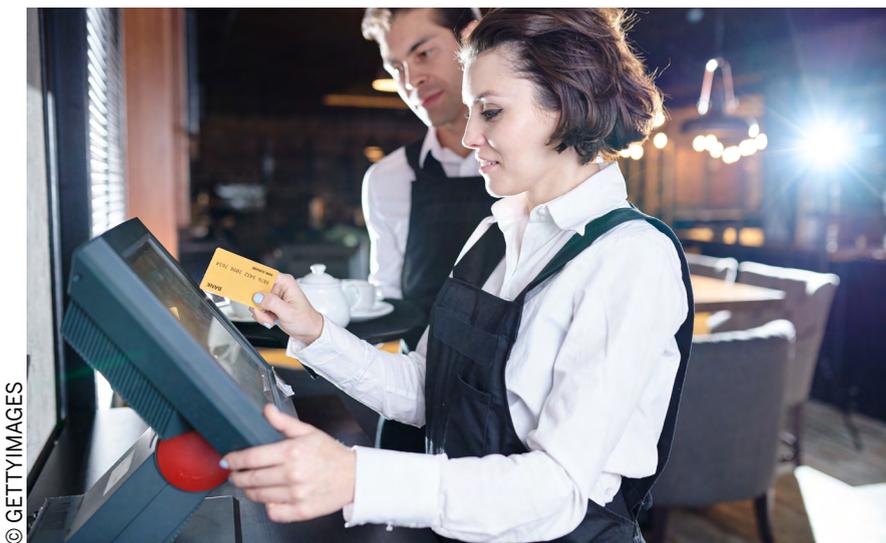
## Conditions supplémentaires pour les entreprises de 250 salariés et plus

**Pour bénéficier de l'aide les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à respecter des conditions liées à leur effectif d'alternant.**

L'aide exceptionnelle s'appliquant désormais aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021, le décret prévoit que pour les contrats conclus à partir du mois d'avril 2021, c'est sur l'année 2022 (et non 2021) qu'il conviendra de se situer pour vérifier si l'entreprise respecte bien son quota d'alternants. Celles qui sont assujetties à la taxe d'apprentissage doivent être exonérées de contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) au titre des rémunérations 2021.

L'engagement de l'employeur doit être transmis à l'ASP dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat concerné sinon l'aide n'est pas due.

## L'aide exceptionnelle accessible aussi aux contrats de professionnalisation



**L'aide est accordée les salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit un niveau bac + 5, master 2 ou équivalent).**

L'aide est également ouverte pour la préparation d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) et pour les contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en vue d'acquérir des compétences ciblées instaurées par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

**Les salariés en contrat de professionnalisation doivent avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.**

Contrairement à l'aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage, chaque mois d'exécution du contrat, l'employeur doit transmettre le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'ASP afin de justifier du versement d'une rémunération au salarié et de la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise ;

Outre les diplômes et les titres visés au RNCP, l'aide est également ouverte pour les contrats de professionnalisation visant un CQP, ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

**Les contrats de professionnalisation sont transmis par les employeurs aux OPCO (Opérateur de Compétences, soit Akto pour les CHR) qui en assurent la prise en charge financière et le dépôt dématérialisé auprès du ministère en charge de la formation professionnelle (Extrapro).**

- Des flux hebdomadaires des contrats éligibles seront organisés depuis le ministère en charge de la formation professionnelle vers l'ASP.
- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission des flux vaut décision d'attribution; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions de quota précédemment exposées.

Concrètement l'ASP adressera un formulaire d'engagement à l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat.

\* Décret no 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

## Liens à consulter

<https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/covid-19-aides-reglementation/aide-a-l-embauche-d-un-apprenti-ou-d-un-contrat-de-professionnalisation.htm>

**Livret d'accompagnement pour les chefs d'entreprise :**

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/livret\\_chef\\_d\\_entreprise.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/livret_chef_d_entreprise.pdf)

**Guide pratique des mesures de relance de l'apprentissage et des outils mis à la disposition des entreprises :** <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-relance-entreprise.pdf>

Pour amplifier la dynamique du plan **#1jeune1solution** le président de la République a annoncé le 22 juillet 2021 la création de'un **Revenu d'engagement pour les Jeunes** à la Rentrée 2021



# LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE ?

Les contrats d'apprentissage sont transmis par les employeurs aux OPCO (AKTO pour les CHR) qui en assurent la prise en charge financière et le dépôt dématérialisé auprès du ministère en charge de la formation professionnelle (DECA). Comme pour l'aide unique, des flux quotidiens des contrats éligibles seront organisés entre le ministère en charge de la formation professionnelle et l'ASP.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission des flux vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions précédemment exposées.

Concrètement l'ASP met à disposition un formulaire d'engagement à compléter par l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.

## Étapes pour les entreprises de moins de 250 salariés

Étape	Information
Réception du dossier aide unique par l'ASP	Courriel accusé-réception du dossier
<i>En cas de données erronées</i>	<i>Courriel spécifique pour demander des informations complémentaires à l'employeur (adresse erronée, SIRET inconnu, etc.)</i>
Validation du dossier par l'ASP	Courriel de validation du dossier et invitation à se connecter sur <a href="#">SYLAé</a> pour vérifier, transmettre ou modifier ses coordonnées bancaires.  Un échéancier prévisionnel des paiements est communiqué dans ce courriel de validation.
1 <sup>er</sup> paiement de l'aide	Courriel pour transmettre le courrier d'information officiel à l'employeur
Tous les mois, à chaque versement de l'aide	Notification de mise à disposition de l'avis de paiement sur <a href="#">SYLAé</a>



# FAQ : AIDE EXCEPTIONNELLE EMBAUCHE APPRENTIS ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le ministère du Travail propose une foire aux questions relatives à l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation. Elle s'adresse autant aux employeurs, qu'aux jeunes et aux CFA.

Ci-dessous deux exemples de questions pouvant concerner les professionnels des CHR :

**Question 1 :** Les employeurs d'apprentis en situation de handicap de plus de 29 ans peuvent-ils prétendre à l'aide exceptionnelle à l'apprentissage ?

Oui, l'âge limite ne s'applique pas dès lors que l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, afin de lui permettre de bénéficier de la dérogation à la limite d'âge pour l'entrée en apprentissage qui est de droit. Il est donc éligible à l'aide exceptionnelle apprentissage.

**Question 2 :** Est-ce que l'employeur bénéficie de l'aide exceptionnelle s'il a recourt à l'activité partielle ?

Dès lors que le maître d'apprentissage est présent (et n'est donc pas placé lui-même en activité partielle) pour assurer l'accompagnement du jeune dans son apprentissage, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage, y compris si l'entreprise a par ailleurs recours à l'activité partielle. En cas d'activité partielle du jeune concerné, l'aide peut être maintenue dès lors que la rémunération brute de l'apprenti est supérieure à zéro.

Retrouvez toutes les informations sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Numéro vert : 0 809 549 549 (service gratuit + prix appel)

## Liens à consulter

Lien FAQ CHR : <https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/covid-19-aides-reglementation/faq-aide-exceptionnelle-embauche-apprentis.htm>

Lien FAQ général : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/article/faq-plan-de-relevance-alternance>



## Transmission du contrat à l'Opco (Akto pour les CHR)



L'employeur doit envoyer le contrat d'apprentissage et les documents nécessaires à son opérateur de compétence Opco qui Akto pour les CHR, au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de son exécution (Art. D.6224-1 du code du travail). Cependant, il est fortement conseillé à l'employeur de transmettre le contrat d'apprentissage à l'Opco Akto avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage, afin de s'assurer de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation. Le dépôt du contrat d'apprentissage peut se faire directement en ligne, sur le portail de l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)). L'employeur doit en fournir un exemplaire à son apprenti.

## Documents à communiquer

L'employeur doit adresser à l'Opco Akto, le contrat d'apprentissage accompagné (Art. D. 6224-1) :

- De la convention de formation conclue avec le centre de formation des apprentis (CFA) ;
- Si le CFA est interne à l'entreprise, d'une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix ;
- Le cas échéant, de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée d'apprentissage. En effet, il est possible, sous condition de fixer une durée de contrat ou de période d'apprentissage inférieure ou supérieure au cycle de formation.

## Vérification de l'Opco (Akto pour les CHR)

A compter de la réception du dossier, l'Opco Akto procède à son instruction et se prononce sur sa prise en charge financière dans un délai de 20 jours. (Art. D.6224-2 et D.6224-3).



**Il vérifie que le contrat satisfait aux conditions posées par :**

- L'article L.6211-1 relatif aux formations éligibles à l'apprentissage (qui permettent l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Les articles L. 6222-1 et L.6222-3 relatif à l'âge de l'apprenti (de 16 à 29 ans, sauf exception qui peut aller de 15 à 30 ans) ;
- Le premier alinéa de l'article L.6223-8-1 relatif au maître d'apprentissage (il doit être un salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, offrir des garanties de moralité, et le cas échéant l'employeur peut remplir cette fonction) ;
- L'article D. 6222-26 relatif à la rémunération de l'apprenti (il bénéficie d'une rémunération minimale progressive déterminée en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat) ;

Si l'Opco Akto constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, il refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au CFA.

La notification peut être faite par voie dématérialisée.

**Le silence de l'Opco Akto au-delà du délai de 20 jours vaut refus implicite de prise en charge.**

## Dépôt du contrat à la Direccte

**L'opérateur de compétence (Akto) dépose le contrat d'apprentissage, par voie dématérialisée, auprès de la Direccte. Le cas échéant, il informe ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que les motifs de son refus.**

L'Opco ne fera pas comme les CCI, il ne renverra pas les Cerfas signés et tamponnés. L'accord de prise en charge vaut acceptation et une transmission automatique.

Il est précisé, que le dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

Lorsqu'un apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une convention d'engagement, qui est assimilé dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage. Cette convention est adressée à l'Opco Akto dans les mêmes conditions que celles citées ici.

## Modification ou rupture du contrat

**Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à Akto, dans les mêmes conditions que celles requises pour le contrat initial.**

A réception de l'avenant, l'Opco Akto décide de la prise en charge financière s'il l'avait refusé initialement ou du maintien de cette prise en charge. En cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme, l'employeur doit la notifier sans délai à l'Opco Akto qui informe la Direccte. Cette notification peut être faite par voie dématérialisée.

### Lien à consulter

[https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/260\\_0\\_contrat\\_d\\_apprentissage\\_mode\\_d\\_emploi.htm](https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/260_0_contrat_d_apprentissage_mode_d_emploi.htm)



# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## Mode d'emploi

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il doit être rédigé sur un formulaire type Cerfa n°10103\*07 à établir en 3 exemplaires.

Pour remplir ce contrat, l'employeur doit lire attentivement la notice explicative qui accompagne ce document (Cerfa n°51649 #04 - voir page suivante).

Le contrat doit préciser le nom du maître d'apprentissage, ainsi que le titre ou le diplôme dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification de l'apprenti.

Le contrat doit être signé par l'employeur et son apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

L'employeur transmet le dossier complet à l'opérateur de compétence (Opco) qui est Akto pour le secteur des CHR au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage  
(art. L621-1 et suivants du code du travail)

Ministère de l'Éducation Nationale  
Ministère du Travail

Mode contractuel de l'apprentissage :  employeur privé  employeur « public »\*

**L'EMPLOYEUR**

Nom et prénom ou dénomination : \_\_\_\_\_ N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : \_\_\_\_\_  
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : \_\_\_\_\_ Type d'employeur :    
N° Voie \_\_\_\_\_ Employeur spécifique :   
Complément : \_\_\_\_\_ Code activité de l'entreprise (NAF) : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_ Effectif total salariés de l'entreprise : \_\_\_\_\_  
Commune : \_\_\_\_\_ Convention collective applicable : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_ Code ICC de la convention : \_\_\_\_\_  
Courriel : \_\_\_\_\_ Code ISCC de la convention : \_\_\_\_\_

**L'APPRENTI**

Nom de naissance et prénom : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_  
Sexe :  M  F Département de naissance : \_\_\_\_\_  
Adresse : N° Voie \_\_\_\_\_ Commune de naissance : \_\_\_\_\_  
Complément : \_\_\_\_\_ Nationalité :   Régime social :    
Commune : \_\_\_\_\_ Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur  
Téléphone : \_\_\_\_\_ handicapé :  oui  non  
Courriel : \_\_\_\_\_

**Représentant légal** (remplir en l'apprenti est mineur) : \_\_\_\_\_ Situation avant ce contrat :    
Nom de naissance et prénom : \_\_\_\_\_ Dernier diplôme ou titre préparé : \_\_\_\_\_  
Adresse : N° Voie \_\_\_\_\_ Dernier classe / année suivie : \_\_\_\_\_  
Complément : \_\_\_\_\_ Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : \_\_\_\_\_  
Commune : \_\_\_\_\_ Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

**LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_  
Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_

L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction

Télécharger le formulaire type : CERFA FA13 au format pdf  
[https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/Media/Contrat\\_apprentissageCerfa10103.pdf](https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/Media/Contrat_apprentissageCerfa10103.pdf)

Télécharger le pdf des instructions pour remplir le CERFA FA13  
<https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/Media/Notice-Explicative-Contrat-Apprentissage.pdf>

# Calcul de la rémunération des apprentis

## Taux du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Taux du smic : 10,25 € • Taux du minimum garanti (MG) : 3,65 €, soit la valeur d'un repas

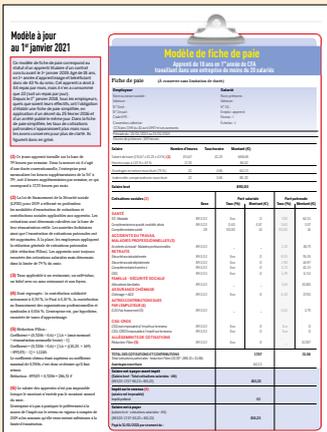
L'apprenti bénéficie lors de son premier contrat d'apprentissage d'une rémunération minimale progressive déterminée en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat (art. D6222-26 du code du travail). Un décret du 30 décembre 2018, publié au *Journal officiel* du 30 décembre revalorise le barème de la rémunération minimale des apprentis pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les contrats conclus avant cette date relèvent toujours de l'ancien barème.

## Barème pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
De 16 à 17 ans	25 %	37 %	53 %
De 18 à 20 ans	41 %	49 %	61 %
21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

## Barème pour les contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
De 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
De 26 ans et plus	100 %	100 %	100 %



Pour télécharger le pdf de la fiche de paie d'un apprenti

<https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/modele-de-bulletin-de-paie-apprenti-de-18-ans.htm>

Calcul du smic hôtelier pour un apprenti

<https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/smic-des-apprenti.htm>

## Contrat d'apprentissage : vos questions

**Retrouvez les réponses aux questions que vous vous posez sur l'apprentissage en tapant le lien ci-dessous :**

<https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/contrat-d-apprentissage-vos-questions.htm>

### Exemples :

- Il faut demander une dérogation pour le travail de nuit des apprentis mineurs
- Peut-on faire travailler un apprenti majeur le soir ?
- Comment apprécier l'ancienneté d'un apprenti embauché
- Clause de non-concurrence dans un contrat d'apprentissage
- Il est possible de passer d'un CDI à un contrat d'apprentissage
- Un apprenti peut mettre fin à son contrat quand il obtient son diplôme

### Sources de la compilation :

Blogs SOSEXPERTS de [L'hôtellerie Restauration](#) : "Covid -19 : principales aides aux CHR et mesures à respecter" et "Droit du travail en CHR (+ modèles de contrats et fiches de paie)" de Pascale Carbillet. Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pour le plan '#1jeune1solution".



Retrouvez nos autres **Compil** :

- [Covid-19 et vente à emporter](#)
- [Covid-19 et hygiène en restauration](#)