

# 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 et les 560 000 en 2021. 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  
ENTREPRISE](#)

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 JEUNE 1 SOLUTION : 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 à nouveau prolongées jusqu'au 30 juin 2022.



## Des aides reconduites jusqu'au 30 juin 2022

L'aide exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € pour l'embauche d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est reconduite pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2022, suite à la publication au *Journal officiel* du décret du 10 novembre 2021.

Cette aide est accordée pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit le niveau master).



© GETTYIMAGES

### L'aide à l'embauche d'alternants

L'aide exceptionnelle est égale à :

- 5 000 € maximum pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans ;
- 8 000 € maximum pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation d'au moins 18 ans (ce montant est applicable à compter du premier jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ans).

Cette aide exceptionnelle gérée et versée par l'Agence de service et de paiement (ASP) n'est accordée qu'au titre de la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour les deux années suivantes, le versement mensuel de l'aide unique reprend dans les conditions de droit commun. Son montant atteignant au maximum 2 000 € au titre de la deuxième année et 1 200 € au titre de la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

### Les bénéficiaires de l'aide à l'embauche d'apprentis

L'aide exceptionnelle est attribuée aux :

- entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalent au minimum au niveau 5 (donc au moins bac + 2) du cadre national des certifications professionnelles et au maximum au niveau 7 (soit au plus un niveau master 2, etc.) ;
- entreprises de 250 salariés et plus pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalent au plus à un niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit au plus un niveau master 2, etc.).

Les contrats visant un niveau de qualification inférieur (soit de CAP à bac) ne donnent pas droit à l'aide exceptionnelle.

En revanche, l'employeur pourra bénéficier de la même somme dans le cadre de l'aide unique à l'apprentissage de droit commun, dont le montant pour la première année a été aligné sur celui de l'aide exceptionnelle.

## 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.**

En raison de la prolongation de l'aide exceptionnelle, le décret précise que c'est sur l'année 2023 (et non 2022) qu'il convient de se situer pour vérifier si l'entreprise respecte bien son quota d'alternants au titre des contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2022.

L'entreprise qui a bénéficié de l'aide devra ensuite adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de cet engagement au plus tard le 31 mai 2024.

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.



© GETTYIMAGES

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>

### **Décret no 2021-1468 du 10 novembre 2021**

<https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/covid-19-aides-reglementation/media/decret-2021-1468-du-10-novembre-2021-prolongation-aide-apprenti-contrat-pro.pdf>

### **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>



# 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 FASP	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 FASP	Courriel de validation du dossier et invitation à se connecter sur <a href="#">SYLAE</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="#">SYLAE</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>



# MODALITÉS DE DÉPÔT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur doit envoyer les contrats d'apprentissage à son opérateur de compétence (Akto pour les CHR) qui se charge de leur dépôt auprès de la Direccte. La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage est remplacée par une procédure de dépôt.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a simplifié les modalités de conclusion du contrat d'apprentissage. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre de commerce est remplacée par une procédure de dépôt par l'intermédiaire de l'OpcO (AKTO pour les CHR).

L'EMPLOYEUR		<input type="checkbox"/> employeur privé	<input type="checkbox"/> employeur « public »*
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 IDCC de la convention : .....		
Courriel : .....	*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : .....		

---

L'APPRENTI	
Nom de naissance et prénom :	Date de naissance : .....
Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Département de naissance : .....
Adresse : N° Voie	Commune de naissance : .....
Complément :	Nationalité : .....
Code postal : .....	Déclare bénéficier de la reconnaissance travaillant handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Commune :	Situation avant ce contrat : .....
Courriel : .....	Dernier diplôme ou titre préparé : .....
Représentant légal (conjoint ou représentant agréé est mieux noté)	Dernière classe / année suivie : .....
Nom de naissance et prénom :	Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : .....
Adresse : N° Voie	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : .....
Complément :	
Code postal : .....	
Commune :	

---

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

Un décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage précise les modalités de ce dépôt et le rôle joué par l'OpcO.

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).



## 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. L6217-1 et suivants du code du travail)  
(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa n°51649 avant de remplir ce document)

Ministère du travail

Mode contractuel de l'apprentissage ( )

L'EMPLOYEUR	Employeur privé	Employeur public a*
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 IDCC de la convention : .....	
Courriel : .....	Code DCC de la convention : .....	

**L'APPRENTI**

Nom de naissance et prénom :	Date de naissance : .....
Adresse : N° Voie	Sexe : ( ) M ( ) F Département de naissance : .....
Complément :	Commune de naissance : .....
Code postal : .....	Nationalité : ( ) ( ) Régime social : ( ) ( )
Commune :	Declare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : ( ) oui ( ) non
Téléphone : .....	
Courriel : .....	
Représentant légal (renvoyer au maître d'apprentissage si mineur non émancipé)	Situation avant ce contrat : ( ) ( )
Nom de naissance et prénom :	Dernier diplôme ou titre préparé : .....
Adresse : N° Voie	Dernière classe / année suivie : .....
Complément :	Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :
Code postal : .....	
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> avril 2022

Taux du smic : 10,57 € • Taux du minimum conventionnel : 11,01 € Taux du minimum garanti (MG) : 3,76 €, soit la valeur d'un repas

L'apprenti bénéficie lors de son premier contrat d'apprentissage d'une rémunération minimale 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. D.6222-26 du code du travail).

Un décret du 30 décembre 2018, publié au *Journal officiel* du 30 décembre a revalorisé le barème de la rémunération minimale des apprentis pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dans la mesure où le minimum conventionnel de 11,01 € est supérieur au taux horaire légal du Smic de 10,57 €, c'est sur la base du minimum conventionnel qu'il faut calculer la rémunération de l'apprenti à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

## Barème pour les contrats conclus à partir du 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 %

Calcul du smic hôtelier pour un apprenti <https://www.hotelierie-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>

### Le ministère du Travail publie un précis de l'apprentissage

Le ministère du Travail a mis en ligne le 6 octobre 2021, sur son site internet, un précis de l'apprentissage. 92 pages, composé de trois grandes parties, il détaille le cadre relatif au contrat d'apprentissage, rappelle le rôle et les missions confiées aux centres de formation des apprentis (CFA), ainsi que les modalités de financement de l'apprentissage dans le secteur privé.



<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/precis-apprentissage>

### 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](#)

Aides exceptionnelles en faveur de l'alternance prolongées jusqu'au 30 juin 2022 !



## STAGE & APPRENTISSAGE

Bénéficiez d'un service gratuit avec **L'Hôtellerie Restauration**  
De l'info, des métiers, des passions

Pour recruter vos apprenti(e)s & stagiaires, publiez votre offre dans l'Espace Recruteur sur

[lhotellerie-restauration.fr](https://lhotellerie-restauration.fr) 