



GUIDE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

OCTOBRE 2025
UMIH
SERVICE EMPLOI FORMATION

SOMMAIRE

1.	Objectif.....	2
2.	Actions éligibles.....	2
3.	Public-Âge.....	2
4.	Public étranger hors UE.....	3
5.	Durée	4
6.	Date de démarrage.....	4
7.	Formalités d'embauche d'un apprenti.....	4
8.	Temps de travail	5
9.	Repos hebdomadaire.....	5
10.	Travail de nuit.....	5
11.	Jours fériés.....	6
12.	Heures supplémentaires	6
13.	Temps de pause	7
14.	Repos quotidien	7
15.	Préparation à l'examen.....	7
16.	Rémunérations	7
17.	Avantages en nature	9
18.	Aides à l'entreprise	10
19.	Aides aux apprentis	11
20.	Permis de conduire	12
21.	Rupture.....	13
22.	Recours au médiateur	14
23.	Situation de l'apprenti à la suite de la résiliation anticipée.....	14
24.	Le Maître d'apprentissage	15
25.	Nombre d'apprentis par maître d'apprentissage	16
26.	Le permis de former.....	16
27.	Agrément débit de boissons	16
28.	Financement.....	16
29.	Conditions de financement par l'OPCO.....	17
30.	Enregistrement des contrats	17
31.	Références.....	17

Définition

Le contrat d'apprentissage est une formation par alternance sous contrat de travail. C'est le dispositif privilégié par la branche professionnelle pour former initialement ses salariés.

Cette méthode d'enseignement basé sur l'apport de l'entreprise et du maître d'apprentissage est celle qui apporte le plus de succès en insertion professionnelle.

Ainsi l'apprentissage est :

- Une formation dans une ou plusieurs entreprises ;
- Fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification ;
- Accompagnée par des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ;
- Dont tout ou partie peut être effectué à distance et/ou en situation de travail.

1. Objectif

Donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

2. Actions éligibles

Les actions de formation par apprentissage ont pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

3. Public-Âge

Les salariés concernés sont âgés de 16 à 29 ans révolus au moment de la signature du contrat.

Dérogations aux limites d'âge

- 1- Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans les conditions suivantes :
 - a. Si les 16 ans sont atteints entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile
 - b. Le jeune doit avoir terminé son année de 3e
- 2- La date limite est fixée à 35 ans révolus pour :
 - a. Les apprentis signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
 - b. Si le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
 - c. Si le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Pour ces 3 situations, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

- 3- Enfin, il n'y a aucun âge maximum pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage :

- a. Au bénéfice de personnes en situation de handicap, le contrat d'apprentissage est accessible dès l'âge de seize ans et, pour les apprentis bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), sans limite d'âge maximal
- b. Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- c. Si l'apprenti est inscrit en tant que sportif de haut niveau
- d. Ou si l'apprenti n'a pas obtenu son diplôme et conclu un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen

Guide à télécharger https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guideapprentissage_handicap2023_28072023.pdf

4. Public étranger hors UE

Dispositions relatives à l'autorisation de travail :

Pour entrer en formation en alternance, les étrangers, qu'ils soient mineurs ou majeurs, doivent posséder une autorisation de travail. Soit celle-ci est incluse dans leur titre de séjour (majeur possédant un titre de séjour salarié, un titre de séjour travailleur temporaire ou un titre de résident de dix ans par exemple), soit elle ne l'est pas (mineur sans titre de séjour ou majeur avec titre de séjour n'autorisant pas à travailler à temps plein notamment).

Dans le second cas, pour se voir délivrer une autorisation de travail, les employeurs des jeunes concernés doivent transmettre en ligne sur le [site de l'ANEF](#) un dossier complet, comportant entre autres le formulaire CERFA (qui est un contrat d'apprentissage) et le dossier de demande d'autorisation de travail.

Une autorisation provisoire de travail (APT), d'une durée fonction du titre de séjour, sans pouvoir excéder la durée du CERFA mentionné sur le CERFA contrat d'apprentissage, pourra alors être délivrée.

L'autorisation de travail délivrée à un apprenti est nécessairement provisoire. En effet, le contrat d'apprentissage étant considéré comme un contrat « aidé » (la rémunération correspond à un pourcentage du Smic, les entreprises bénéficient d'exonérations, etc.), il ne permet pas la délivrance d'un titre de séjour salarié ou travailleur temporaire, qui incluent une autorisation de travail classique.

Dispositions relatives à l'autorisation de travail

Pour les mineurs, le titre de séjour n'est pas obligatoire. Si les jeunes sont majeurs en revanche, c'est indispensable.

Apprenti mineur atteignant la majorité au milieu de sa formation

- Les mineurs suivis par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)

Si le jeune est arrivé avant ses seize ans en France et qu'il a été pris en charge par l'ASE, il se verra automatiquement délivrer un titre de séjour vie privée vie familiale (avec autorisation de travail intégrée), à l'atteinte de sa majorité. Si le jeune est arrivé en France entre seize et dix-huit ans, et qu'il a été pris en charge par l'ASE, il n'y a pas d'automatisme, mais s'il remplit les conditions « standard », il pourra obtenir un titre de séjour salarié, sachant que le fait d'être en contrat d'apprentissage est favorable pour son dossier.

- Les mineurs hors ASE

Si le jeune a un représentant légal, donc n'est pas isolé, de nombreux cas de figure peuvent se présenter : obtention d'un titre de séjour salarié, d'un titre de séjour travailleur temporaire, d'un titre de séjour vie privée vie familiale... Il est notamment possible pour un jeune, à l'atteinte de la majorité, d'obtenir un titre de séjour vie privée vie familiale, s'il est né en France ou s'il a des parents résidant

sur le territoire de façon régulière, par exemple. Dans ce cas, l'autorisation de travail sera incluse dans le titre de séjour.

5. Durée

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée (4 ans pour un apprenti en situation de handicap ou pour un sportif inscrit sur la liste des SHN), s'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

6. Date de démarrage

Le contrat d'apprentissage peut débuter à n'importe quel moment de l'année.

La date du début de la formation pratique, comme celle de la formation en CFA, ne pourra excéder 3 mois après le début d'exécution du contrat. Autrement dit, l'apprenti pourra commencer à travailler pour son employeur jusqu'à 3 mois avant le début de sa formation pratique et/ou de sa formation en CFA.

Par exception, un jeune âgé de 16 à 29 ans (ou 15 ans s'il a achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire - fin de classe de troisième - au moment où il intègre le CFA ou la section d'apprentissage), peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6211-1 du code du travail, pendant une période limitée à 3 mois ; les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec le conseil régional. Le CFA sera alors tenu de l'assister dans la recherche d'un employeur.

7. Formalités d'embauche d'un apprenti

Formalités d'embauche de droit commun :

Comme pour toute embauche, l'employeur est également tenu d'effectuer les formalités suivantes :

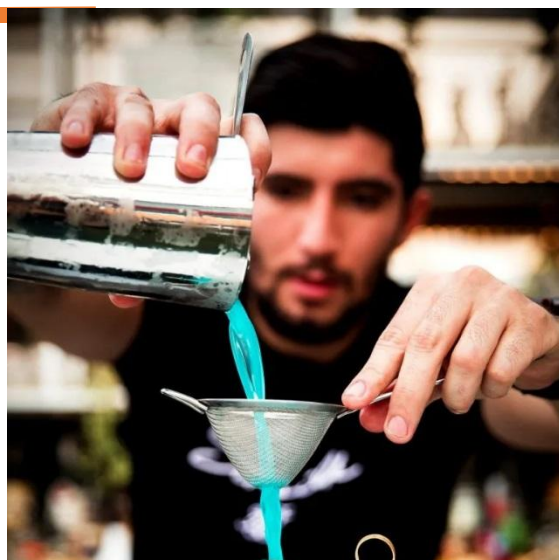
- Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF
- Inscription de l'apprenti sur le registre unique du personnel
- Visite médicale d'information et de prévention auprès de la médecine du travail dans les deux mois qui suivent son embauche. Cet examen est toutefois réalisé avant son affectation sur le poste s'il est âgé de moins de 18 ans ou s'il s'agit d'un travailleur de nuit

8. Temps de travail

Apprentis âgés de moins de 18 ans :

Les apprentis mineurs ne peuvent :

- Être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour (ou 7 heures par jour pour les moins de 16 ans) et 35 heures par semaine, temps de formation inclus
- Effectuer des heures supplémentaires (dans la limite de 5 heures par semaine) qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail et après avis conforme du médecin du travail



Apprentis âgés de 18 ans et plus :

Ils peuvent être soumis aux 39 heures dans les mêmes conditions que les salariés du secteur.

9. Repos hebdomadaire

Apprentis âgés de moins de 18 ans :

Dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons, il est possible de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche. Cependant, ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Apprentis de 18 ans et plus :

Ils bénéficient du repos hebdomadaire de deux jours consécutifs ou non dans les conditions prévues par la convention collective nationale des HCR.

10. Travail de nuit

Apprentis de moins de 16 ans :

Aucune dérogation n'est possible. Il est interdit de faire travailler les mineurs de moins de 16 ans entre 20 heures et 6 heures, période correspondant au travail de nuit pour ces derniers.

Apprentis âgés de 16 à 18 ans :

Tout travail de nuit entre 22 heures et 6 heures est interdit.

Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, les mineurs de 16/18 ans peuvent être amenés à travailler de 22h à 23h30. Cependant, les employeurs doivent au préalable solliciter l'autorisation auprès de l'inspection du travail. Le travail de nuit ne peut toutefois, être autorisé que de :

- 22h00 à 23h30
- Et ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage

La dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Apprentis de 18 ans et plus :

Tout travail accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme du travail de nuit (Cf. titre IV de l'avenant n° 2 du 05/02/07).

11. Jours fériés

Apprentis âgés de moins de 18 ans :

L'apprenti mineur ne peut en principe travailler les jours fériés. Cependant, dans certains secteurs où les caractéristiques de l'activité le justifient, l'apprenti mineur peut travailler les jours fériés dans les conditions définies par une convention ou un accord de branche étendu (dérogation issue du décret du 13/01/06). Sont concernés les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons.

L'avenant n° 2 du 05/02/07 à la Convention collective des CHR de 1997 prévoit les conditions dans lesquelles les apprentis mineurs sont autorisés à travailler les jours fériés. Aux termes de l'article 11-3 de l'avenant n° 2, « le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés ». L'avenant prévoit également une contrepartie à cette dérogation : « lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé »

Comme pour les autres salariés, les apprentis mineurs comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient des 6 jours fériés garantis depuis l'application de l'avenant n° 6. En d'autres termes, si l'apprenti mineur travaille un jour férié garanti, il bénéficiera d'un salaire journalier doublé et, soit d'une journée de compensation, soit d'une indemnisation.

Apprentis de 18 ans et plus :

Ils bénéficient du régime des jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés du secteur.

12. Heures supplémentaires

Les apprentis mineurs ne peuvent effectuer des heures supplémentaires qu'avec l'autorisation à l'inspecteur du travail et après avis conforme du médecin du travail.

En effet, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

L'autorisation exceptionnelle est donnée, en principe, individuellement pour chaque jeune et est supposée d'une durée limitée.

13. Temps de pause

Apprentis âgés de moins de 18 ans :

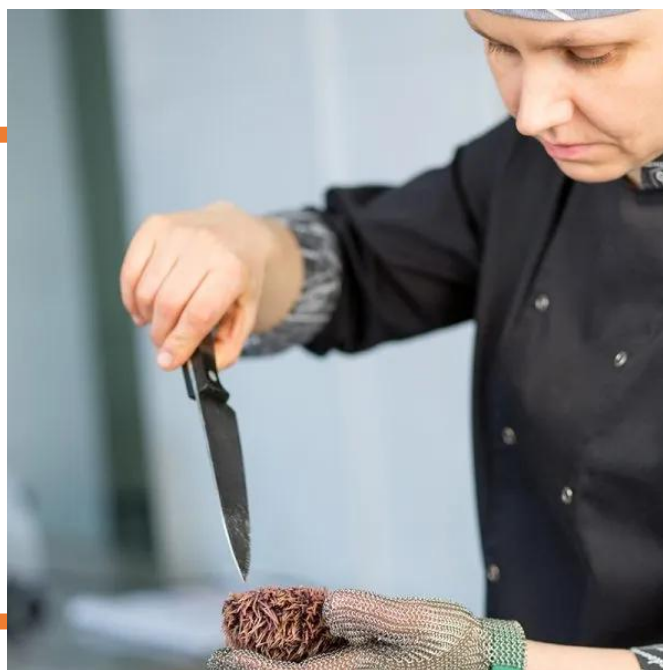
Conformément au code du travail, aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demie. Au-delà de 4 heures et 30 minutes de temps de travail, l'apprenti doit bénéficier d'une pause d'au moins trente minutes consécutives.

Apprentis âgés de 18 ans et plus :

Ils doivent bénéficier d'une pause de 20 minutes lorsque le temps de travail atteint 6 heures de travail consécutives ou non.

14. Repos quotidien

- Les jeunes de moins de 16 ans, le repos quotidien ne peut être inférieur à 14 heures consécutives
- Les jeunes de 16 à 18 ans bénéficient d'un repos quotidien qui ne peut être inférieur à 12 heures consécutives
- Les jeunes de plus de 18 ans doivent bénéficier de 11 heures de repos quotidien entre deux journées de travail



15. Préparation à l'examen

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation. Si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congé.

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute aux congés payés et au congé prévu pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

16. Rémunérations

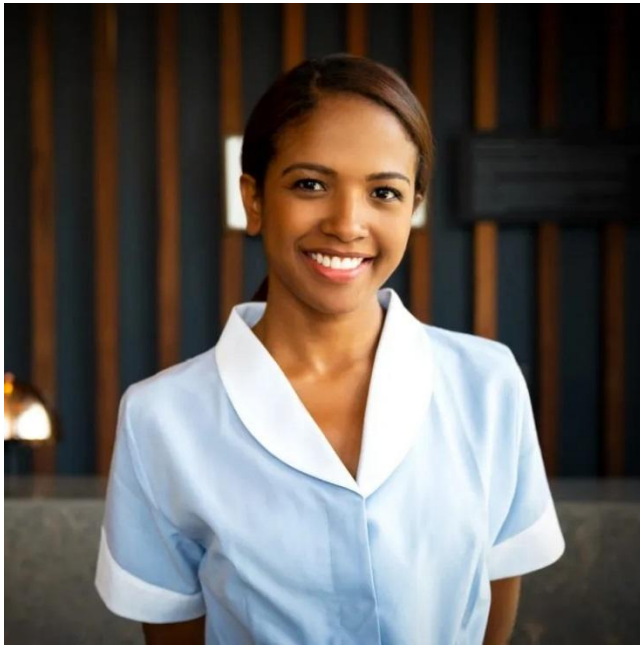
L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge.
Sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Depuis le 1er mars 2010, le salaire des apprentis est calculé sur le minimum conventionnel, et ce quel que soit l'âge jeune, et non pas sur le SMIC, sauf si ce dernier est plus favorable à l'apprenti et ce conformément à l'avenant n° 6 à la CCN des HCR.

Par ailleurs, pris en application des dispositions de la loi du 05/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le décret n° 2018-1347 du 28/12/18 a instauré de nouveaux niveaux de rémunération applicables aux apprentis en relevant de 2 points de la rémunération minimale versées aux apprentis de moins de 21 ans et fixant la rémunération minimale des apprentis âgés de 26 à 29 ans ; pour lesquels le salaire minimum est égal au SMIC quelle que soit l'année d'apprentissage (ou au minimum conventionnel si plus favorable).

Afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, d'attirer les jeunes dans ces métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau 1 et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat, conformément aux dispositions ci-après (Cf. avenant du 27 février 2025 n°35 à la CCH HCR applicable depuis le 1^{er} août 2025).

	Niveau/Échelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Age de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
De 16 à 17 ans	35 %	45 %	59 %
De 18 à 20 ans	45 %	55 %	71 %
De 21 ans et plus	55 %	70 %	82 %
De 26 ans et plus	100 %		



Successions de contrats :

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

Désormais, l'apprenti doit remplir une condition supplémentaire pour conserver obligatoirement la rémunération de la dernière année de son contrat d'apprentissage. Il doit avoir obtenu le titre ou diplôme préparé.

La rémunération est majorée de 15% lorsqu'il s'agit d'un nouveau contrat conclu pour une durée inférieure à 12 mois pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu et lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

17. Avantages en nature

Lorsque l'employeur déduit de la rémunération en espèces d'un apprenti une fraction de la valeur d'un avantage en nature dont il bénéficie dans les conditions prévues l'article D.6222-33 du code du travail, la totalité de la valeur de l'avantage en nature doit être intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Exemple :

Le contrat de travail d'un apprenti fixe la valeur de son salaire mensuel à 420 €. Il perçoit 100 € d'avantage en nature sous forme d'avantage nourriture. L'employeur décide de déduire 75 % de l'avantage en nature du salaire de l'apprenti.

Le salaire brut de l'apprenti après déduction de 75 % de l'avantage en nature s'élève à :

$$420 - 75 \% \times 100 \text{ €} = 345 \text{ €}$$

La totalité de la valeur de l'avantage en nature est intégrée à l'assiette des cotisations sociales = 345 € + 100 € = 445 €

Ainsi, les dispositions du code du travail n'ont pas changé et prévoient toujours la possibilité de pratiquer un abattement de 75 % sur les avantages nourriture des apprentis.

En d'autres termes, comme jusqu'alors, les avantages en nature nourriture et/ou logement ne sont pris en compte que partiellement pour la détermination du salaire à verser (article D 6222-33 du code du travail). En revanche, pour le calcul des cotisations, l'administration considère désormais que c'est la totalité de leur valeur qui est prise en compte (BOSS, avantage en nature).

A noter :

La circulaire FP n°04.25 Circulaire AS n°13.25 04/06/2025 apporte des précisions sur la prise en charge des frais de repas des apprentis pendant les périodes de formation en CFA – OFA.

18. Aides à l'entreprise

L'aide unique principe général hors prime exceptionnelle

Une entreprise de moins de 250 salariés qui recrute un apprenti bénéficie d'une aide forfaitaire pour tout contrat visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du Cadre National des Certifications Professionnelles.

L'effectif est calculé sur l'année N-1 tous établissements confondus.

L'aide est attribuée comme suit :

- 5000 € au plus pour la 1ère année d'exécution
- 6000 € au plus pour la 1ère année d'exécution pour un apprenti reconnu travailleur handicapé

L'aide est versée au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage sur la première année du contrat d'apprentissage et ce mensuellement. Elle est versée avant le paiement de la rémunération, chaque mois, sous réserve de la transmission des données par l'employeur via la DSN. A défaut de transmission l'aide est suspendue. C'est l'Agence des Services de Paiement qui verse cette aide. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. En cas de rupture anticipée, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant.

La gestion de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP) : <https://www.asp-public.fr/>
Le bénéfice de l'aide est subordonné par la validation du contrat par l'OPCO (20 jours après la transmission du dossier complet par l'employeur) puis par la transmission pour enregistrement du contrat par l'OPCO à la DREETS (DRIETS en Île-de-France) puis par la DREETS (DRIETS en Île-de-France) à l'Agence des Services de Paiement (ASP). L'employeur est alors informé par l'administration de cette transmission qui vaut acceptation du versement mensuel de l'aide à l'employeur d'apprenti. L'administration adresse à l'ASP, via le portail, les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution.

Aide en faveur de l'embauche d'un apprenti en situation d'handicap

L'employeur du salarié bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé peuvent demander une aide de financement à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Il est conseillé d'effectuer la demande d'aide au plus tôt après la signature du contrat d'apprentissage et plus spécifiquement dans les 3 mois suivant l'embauche. Si le handicap survient pendant le contrat d'apprentissage, la demande pourra être faite pendant le déroulement du contrat d'apprentissage.

Elle doit être effectuée avec le dossier unique de demande de prime à l'insertion, accompagné notamment des documents suivants :

- Copies du contrat d'apprentissage signé ;
- 1er bulletin de salaire ;
- Justificatif du statut de personne handicapée.

La branche a également mis en place le bénéfice de l'exercice de la fonction tutorale pour tout contrat d'apprentissage signé avec un apprenti en situation de de handicap. Le montant est de 230€/mois sur 12 mois soit 2 760€. (source : <https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-hotels-cafes-restaurants/>)

19. Aides aux apprentis

Exonération des frais de scolarité

L'apprenti est exonéré des frais de scolarité. La formation est financée partiellement par les entreprises. Via France Compétences, les OPCO et les régions assurent le financement des CFA et de l'apprentissage.

Carte nationale d'apprentis

Les apprentis en alternance possèdent une carte d'étudiant des métiers qui leur procurent différentes réductions de tarifs comme les frais de transport, la restauration rapide et les activités sportives et culturelles. Elle permet aussi d'avoir accès aux logements et aux restaurants universitaires.

Dès le premier mois de la formation, l'apprenti dispose de la carte d'étudiant des métiers, qui peut servir dans toutes les régions en France.

L'Aide Personnalisée au Logement

Les apprentis locataires bénéficient de l'APL (Aide Personnalisée au Logement). C'est la CAF ou Caisse d'Allocations Familiales qui est chargée de verser cette aide.

L'aide Mobili-Jeune

L'État accorde aussi l'aide au logement Mobili-Jeune qui varie de 10 à 100 euros. Pour son calcul, il est tenu compte du loyer, salaire (en 2025 Circulaire inférieure ou égale à 1200 mensuel brut) et du montant des APL reçues.

Elle concerne les jeunes embauchés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cette aide doit être sollicitée dans le premier semestre de la formation.

Les aides venant du Conseil Régional

Les frais de déplacement pour le travail ou pour la formation sont remboursés en partie par le Conseil Régional.

Certaines régions participent aussi aux dépenses d'équipement nécessaires à la formation. En règle générale, le CFA gère ces dispositions.

Les aides Loca-Pass

Il s'agit d'un prêt permettant à l'apprenti de payer le dépôt de garantie exigé par le bailleur. Les jeunes de moins de 30 ans embauchés en alternance dans le secteur privé peuvent bénéficier de ce prêt, sans frais de dossier et sans intérêt.

La garantie Visale

La garantie Visale est également une caution locative à destination des jeunes locataires visant à couvrir les impayés de loyers. Visale prend le relais du locataire lorsqu'il ne peut plus payer son loyer. Toutefois, Action Logement (l'organisme qui gère Visale) se tourne ensuite vers le locataire pour le recouvrement des créances.

20. Permis de conduire

Le permis à 1 €

Le permis à un euro par jour est destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Ces derniers peuvent bénéficier d'un prêt à taux zéro. Ils doivent choisir une auto-école partenaire de l'opération qui détermine le nombre d'heures nécessaires et établit un devis. Le candidat devra alors se rendre dans une banque pour obtenir un prêt à taux zéro finançant le coût de sa formation.

Quatre montants sont proposés : 600, 800, 1.000 et 1.200 euros.

Les mensualités ne peuvent pas dépasser 30 euros, d'où le nom de « permis à un euro par jour ».

Certaines villes proposent également des aides pour financer le permis pour les jeunes.

Aide de 500 €

Depuis le 1er janvier 2019, les apprentis majeurs qui entre en formation tout au long de l'année bénéficient sans conditions d'une aide financière au permis de conduire de 500 €. Ce coup de pouce est financé par l'Etat. La demande doit être effectuée par l'intermédiaire du CFA.

Pour bénéficier de cette aide, l'apprenti doit remplir les 3 conditions suivantes à la date de la demande, être de l'aide :

- Âgé d'au moins 18 ans ;
- Titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- Engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B.

L'apprenti transmet son dossier de demande d'aide au CFA qui l'adresse à l'Agence de Services de Paiement pour que celle-ci le rembourse du montant de l'aide versée à l'apprenti.

Cette aide est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti notamment les prestations sociales.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/l-apprentissage-160/etre-apprenti/apprentis-aide-permis>

HCR prévoyance

Pour les apprentis, salariés d'une entreprise cotisante, HCR prévoyance met en place des aides sociales à destination des salariés dont une aide au permis de conduire.



21. Rupture

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

La rupture doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ou, dans le cadre d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui la transmet à la DIRECCTE.

Après ces 45 jours, les différentes situations sont les suivantes :

➤ Accord écrit signé des deux parties (rupture d'un commun accord) :

La résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et signée par les cosignataires du contrat ainsi que par le représentant légal de l'apprenti si celui-ci est mineur.

Elle doit, ensuite, être notifiée au directeur du CFA ou au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui la transmet sans délai à la DIRECCTE.

➤ A l'initiative de l'apprenti :

L'apprenti doit au préalable saisir le médiateur. L'apprenti doit, ensuite, attendre au moins 5 jours calendaires après la saisine du médiateur avant d'informer l'employeur de sa décision de quitter l'entreprise par tout moyen conférant une date certaine. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur consulaire ; ce dernier intervient, dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de l'acte de rupture du contrat est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

➤ A l'initiative de l'employeur :

A défaut d'accord signé des deux parties, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur dans les cas limitativement énumérés par le code du travail, à savoir, en cas de faute grave de l'apprenti, de force majeure ou d'inaptitude dument constaté par le médecin du travail ainsi qu'en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. Dans tous ces cas, la rupture prend la forme d'un licenciement soit :

- ✓ Pour motif personnel,
 - ✓ Pour motif disciplinaire
- Avec respect dans les deux cas de la procédure adéquate.

Sont dès lors applicables les dispositions du code du travail relatives à :

- ✓ La convocation à l'entretien préalable, l'entretien préalable, la notification du licenciement
- ✓ Et la prescription des faits fautifs : aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales

En cas d'inaptitude, l'employeur est exonéré de l'obligation de reclassement.

➤ En cas d'exclusion définitive du jeune du CFA :

L'employeur peut licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive de celui-ci du CFA. Cette exclusion constitue désormais une cause réelle et sérieuse de licenciement qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

- En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité de l'entreprise ou au terme de la période de maintien provisoire de l'activité :

Le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. L'apprenti bénéficie alors de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

- En cas d'obtention du diplôme :

L'apprenti peut rompre unilatéralement son contrat d'apprentissage avant son terme en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois avant la fin du contrat.

Cette lettre doit expressément mentionner le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre, et la date d'effet de la résiliation qui ne peut intervenir avant le lendemain de la publication des résultats.

La rupture du contrat doit par ailleurs être également notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat d'apprentissage.

22. Recours au médiateur

Lorsqu'il y a un litige au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage entre l'employeur et l'apprenti (ou sa famille), un médiateur, désigné par les chambres consulaires, peut être sollicité par les parties pour le résoudre.

23. Situation de l'apprenti à la suite de la résiliation anticipée

Obligations du CFA :

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois. Il doit aussi contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage :

Faisant suite à la rupture anticipée du contrat d'apprentissage (pendant la durée du contrat s'il est conclu pour une durée limitée ou pendant la période d'apprentissage s'il est conclu pour une durée indéterminée), l'apprenti peut conclure un nouveau contrat avec un autre employeur afin d'achever sa formation. Ce second contrat peut comporter une période d'essai de droit commun. Sa durée varie selon que le contrat est conclu pour une durée limitée ou indéterminée et en fonction de la catégorie d'emploi à laquelle appartient l'apprenti.

Poursuite de la formation :

L'apprenti dont le contrat est rompu, sans qu'il soit à l'initiative de cette rupture, peut continuer à suivre la formation en CFA. Il est alors rémunéré par la région, si le CFA en fait la demande, pendant 3 mois maximum, et bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.



24. Le Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. Celui-ci est soit l'employeur, soit le conjoint collaborateur, soit l'un des salariés volontaires de l'entreprise.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Les conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

A défaut d'accord collective de branche, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 1 année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée
- Les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 3 années pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018)
- **ET** titulaire du "Permis de Former"

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

25. Nombre d'apprentis par maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a sous son autorité et responsabilité au plus de 2 apprentis, +1 dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

26. Le permis de former

Depuis le 1er décembre 2018, pour l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage, tout maître d'apprentissage doit justifier être en possession du permis de former en cours de validité.

Ce permis de former est obtenue à la suite d'une formation initiale d'une durée de 14 heures. Cette formation initiale a une durée de validité de 4 ans.

Elle est renouvelée pour cette même notamment cette formation.

27. Agrément débit de boissons

Les exploitants de débits de boissons (bars, brasseries) qui souhaitent accueillir des mineurs de plus de 16 ans dans le cadre de la formation en alternance (apprentissage), pour les affecter au service du bar, doivent obtenir un agrément.

Cet agrément est délivré à l'exploitant du débit de boissons par le préfet, pour une durée de cinq ans renouvelables, après vérification que les conditions d'accueil du jeune par l'entreprise sont de nature à assurer sa sécurité, sa santé et son intégrité physique ou morale.

28. Financement

Financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO au titre de l'enveloppe alternance de la contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage selon le niveau de prise en charge annuel forfaitaire décidé par France compétences dans le cadre d'une consultation encadrée des branches.

ATTENTION :

La baisse des montant des coûts contrats peut amener le CFA à facturer directement à l'entreprise un reste à charge.

Si après négociation un reste à charge est accepté par l'entreprise, il faut impérativement veiller à la rédaction de l'article l'indiquant dans la convention de formation pour qu'il ne soit pas forfaitaire mais proratisé, et que toutes les situations de rupture n'amènent pas l'entreprise à être redevable de la totalité des frais non financés.

NOUVEAU :

Pour les contrats d'apprentissage visant une certification de niveau 6 (par ex. licence) ou 7 (par ex. master), depuis le 1^{er} juillet 2025, l'employeur doit s'acquitter d'une contribution obligatoire de 750 € par contrat d'apprentissage.

29. Conditions de financement par l'OPCO

L'OPCO peut être amené à refuser le financement d'un contrat dans les situations suivantes :

- Les organismes non habilités à faire de l'apprentissage,
- Pour les entreprises qui ne sont pas rattachées à l'OPCO.

Et pour tout contrat ne respectant les dispositions réglementaires et conventionnelles.

30. Enregistrement des contrats

L'instruction des demandes sera réalisée par l'OPCO.

Les pièces demandées seront :

- CERFA ;
- Convention de formation.

31. Références

Code du travail : Articles L. 6211-1 et suivants et L. 6313-6.

Rupture du contrat d'apprentissage : Code du travail : Articles L. 6222-18, R. 6222-21, D. 6222-21-1

Compétences du maître d'apprentissage : Code du travail : Article R. 6223-22

Rémunération de l'apprenti : Code du travail : Article D6222-26 du Code du travail Aide unique : Code du travail : Articles Art. D. 6243-1 et suivants

Ordonnance 2019-861 du 21 août 2019

Ressources <https://code.travail.gouv.fr/themes/contrat-dapprentissage>