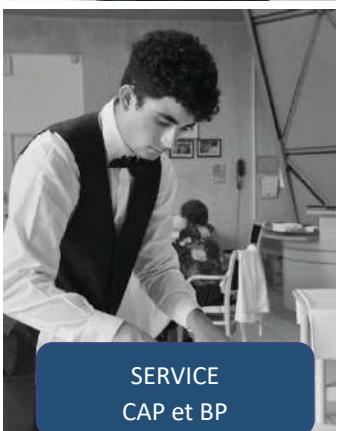
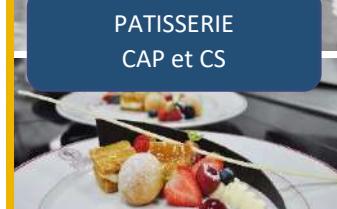




Guide 2025/26 pour les entreprises



SOMMAIRE :

I – Pourquoi recruter en apprentissage ?	1
II – Comment recruter un(e) apprenti(e)	2
III – Mode d’emploi /Les 9 étapes	3
IV – La réglementation	4,5 et 6
V – Les aides financières aux employeurs	7
VI – Vos contacts au CFA	8

Faculté des Métiers
Ecole Hôtelière de Cannes

54/56 rue de Cannes
06150 Cannes La Bocca

 04 93 90 43 53

<http://facultedesmetiers.cannes.com/>



I - Pourquoi recruter en alternance ? :

Recruter un alternant représente une décision importante dans la vie d'une entreprise. Mais c'est néanmoins un investissement qui offre des résultats majeurs à moyen et long terme.

A la Faculté des Métiers, nous accompagnons les entreprises dans cette démarche et assurons à nos élèves un savoir pratique et théorique de qualité.

Voici 7 bonnes raisons de recruter en alternance :

Des démarches administratives simplifiées : la Faculté des Métiers vous accompagne du recrutement au suivi d'enregistrement du contrat auprès de votre OPCO.

Des aides à l'embauche

Aide unique* de 5000 euros pour les diplômes CAP, BP, MC, Bac, BTS

* Pour la 1^{ère} année du contrat, voir page 6 et 7 pour les détails

La possibilité d'embaucher un apprenti à n'importe quel moment de l'année !

Les réductions ou allongements de durée de contrat possibles (au cas par cas)

Les ruptures des contrats facilitées pour l'entreprise et l'apprenti.

Une formation théorique de qualité réalisée dans un CFA reconnu, et sanctionnée par un diplôme d'état.

La transmission de votre savoir-faire pour faire face à la pénurie de main d'œuvre.

Un accès direct au portail de Gestion des apprentis : un identifiant et un mot de passe vous permettent de vous connecter directement pour pouvoir consulter l'emploi du temps, les absences, les retards, les notes et bulletins d'évaluation.



II – Comment recruter un(e) apprenti(e)

Le service Relation Entreprise est à votre disposition pour vous accompagner dans votre projet :

Anne COHEN

Tél : 04 97 06 44 19

Mail : anne.cohen@ville-cannes.fr

UNE SOLUTION DE RECRUTEMENT ADAPTÉE À VOS BESOINS :

1. Nous collectons vos offres et les diffusons :

- auprès de nos candidats reçus individuellement en entretien (validation du projet professionnel, de la motivation, validation des acquis).
- auprès de nos partenaires (collèges, lycées, organismes partenaires pour les jeunes ...)
- sur les sites internet spécialisés alternance, réseaux sociaux ...

2. Nous définissons ensemble les conditions de mise en relation : envoi d'un cv par mail au préalable, appel puis rdv, présentation physique directe ... et la nature du contrat (apprentissage ou professionnalisation)

3. Nous vous accompagnons dans vos démarches administratives

4. Pendant toute la durée du contrat, nous assurons le suivi de l'apprenti et pouvons assurer le rôle de médiateur si nécessaire.

Pour vous accompagner dans vos démarches, le ministère du Travail a créé Le Portail de l'Alternance : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance





III – Mode d'emploi / les 9 étapes

1 - L'entreprise complète, signe et tamponne le document « Promesse d'embauche » remis par le futur apprenti

2 - Le futur apprenti donne la promesse d'embauche au CFA qui lui remet un dossier d'inscription

Prendre RDV pour la visite médicale

3 - L'entreprise complète le dossier d'inscription avec signature et cachet

L'entreprise reçoit par mail :
le planning des cours de l'apprenti

Faire la DUE à l'URSAFF

4 - L'apprenti(e) rend le dossier complet au CFA qui va enregistrer son inscription

5 - Le CFA (ou l'entreprise) rédige le contrat d'apprentissage (Cerfa) et la convention de formation

6 - L'entreprise, l'apprenti et le CFA signent le contrat et la convention de formation

7 - Le CFA ou l'employeur dépose le dossier à l'Opérateur de compétences concerné (OPCO) via la plateforme numérique et l'employeur le valide en ligne si nécessaire

8 - L'OPCO valide la prise en charge du contrat puis transmet le dossier au Ministère du travail qui vérifie l'éligibilité à l'aide employeur et transmet à l'ASP (Agence des services et des paiements).

L'employeur reçoit un mail de l'ASP lui notifiant l'accord : noe.noreply@asp-public.fr (vérifier les indésirables)

9 - Versement mensuel de l'aide employeur via la plateforme Sylae
<https://sylae.asp-public.fr>



IV – La règlementation

Quelques Rappels.....

→ Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur et un(e) apprenti (e) entre 15 et 29 ans. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti (e) une formation professionnelle que complète la formation délivrée par le Centre de Formation d'Apprenti (CFA).

→ La durée du contrat d'apprentissage

La durée peut varier de 1 à 3 ans, (voire moins selon les situations) en fonction du type de qualification préparée et comprend une période d'essai de 45 jours effectifs en entreprise.

→ La formation en entreprise/le maître d'apprentissage

Le choix d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire.

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité. A savoir soit :

- **Posséder un diplôme ou un titre** relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier **d'1 an d'activité professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
OU
- **Posséder 2 années de pratique professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R.6223-24 du Code du travail).

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis et un "redoublant".

A Noter !

Les employeurs qui dépendent de l'OPCO **AKTO**, doivent obtenir « Un permis de former : se renseigner sur: [Le permis de former - Akto](#)



→ Le temps de travail

. Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35h/semaine.

Cette durée peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires.

- Apprentis mineurs : maximum 8h/jour et 35h/semaine

Des dérogations peuvent être accordées à titre exceptionnel dans la limite de 5h/semaine soit 40h hebdomadaires.

- Apprentis majeurs : maximum 10h/jour et 48h/semaine, comme les autres salariés de l'entreprise.

A noter : *Le temps de formation au CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.*

→ Les temps de pause :

Apprenti majeur : minimum 20 min de pause consécutive dès 6h00 de travail

Apprenti mineur : minimum 30 min de pause consécutive dès 4h30 de travail

→ Les Jours de repos :

Apprenti majeur : 2 jours de repos/semaine pouvant être discontinus

Apprenti mineur : 2 jours de repos consécutifs/semaine

→ Travail le dimanche :

Le travail le dimanche est autorisé pour les secteurs suivants (à condition de respecter les règles relatives au repos hebdomadaire) : Hôtellerie/restauration, traiteurs, café/tabac, boulangerie/pâtisserie, boucherie/charcuterie, fleuristes/jardinerie.

→ Rémunération :

Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année contractuelle, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie.

La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :

- Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
- Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant.



III - Rémunérations basées sur le montant brut du SMIC au 01/01/2025 : 1801,80 €

Salaire minimum d'un(e) apprenti(e) : Cas Général (hors coiffure)

Age de l'apprenti	Salaire de référence	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat (ou redoublement ou CAP en 1 an)	3 ^{ème} année du contrat
- de 18 ans	SMIC	27%	39%	55%
		486,49 €	702,70 €	990,99 €
De 18 à – de 21 ans	SMIC	43%	51%	67%
		774,77 €	918,92 €	1207,21 €
De 21 à 25 ans	SMIC	53%	61%	78%
		954,95 €	1099,10 €	1405,40 €
+ de 26 ans	100% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel à l'emploi occupé si celui-ci est plus favorable (pendant toute la durée du contrat)			

Pour une Mention complémentaire + 15%/2^{ème} année

Salaire minimum d'un(e) apprenti(e) : Coiffure

Age de l'apprenti	Salaire de référence	CAP 1 ^{ère} année du contrat	CAP 2 ^{ème} année du contrat (ou redoublement)	Brevet Professionnel 1 ^{ère} année	Brevet Professionnel 2 ^{ème} année
- de 18 ans	SMIC	29%	41%	57%	67%
		522,52 €	738,74 €	1027,03 €	1207,21 €
De 18 à – de 21 ans	SMIC	45%	53%	67%	77%
		810,81 €	954,95 €	1207,21 €	1387,39 €
21 ans à 25 ans	SMIC ou salaire conventionnel	55%	63%	80%	80%
		990,99 €	1135,13 €	1441,44 €	1441,44 €

+ de 26 ans	100% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel à l'emploi occupé si celui-ci est plus favorable (pendant toute la durée du contrat)
-------------	---

Salaire brut et net mensuel !
L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales avant 26 ans. Au-delà, sa cotisation sera faible (5€) pour la part de sa rémunération supérieure à 50% du SMIC. Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable sur le revenu (dans la limite du SMIC)



V – Les aides financières aux employeurs

Pour les contrats conclus entre 24/02/2025 et le 31/12/2025, le gouvernement a mis en place :

Une aide unique de 5000 euros qui est versée aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition pour les apprentis mineurs et majeurs **pour la 1^{ère} année de contrat**, pour la préparation d'un diplôme type CAP, B.P, Certification de Spécialisation, Bac, BTS.

Une aide exceptionnelle de 2000 euros qui est versée aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition pour les apprentis mineurs et majeurs **pour la 1^{ère} année de contrat**, pour la préparation d'un diplôme type CAP, B.P, Certification de Spécialisation, Bac, BTS.

Une aide exceptionnelle de 6000 euros qui est versée aux entreprises quelle que soit la taille de l'entreprise, l'âge des apprentis et les diplômes préparés.

Pour en savoir plus :

[Embauche d'un apprenti : vous avez droit à des aides | Ministère de l'Économie des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique](#)



VI – VOS CONTACTS AU CFA

Standard: 04 93 90 43 53 Email : contactcfa@ville-cannes.fr

Direction

M. Dominique PONS : Directeur

Audrey GOINEAU : Directrice Adjointe suivi des apprentis et pédagogie

Caroline DESBOURDIEUX: Directrice Adjointe aux Finances

Pôle Développement de l'apprentissage

Pour toutes les informations et les inscriptions qui concernent l'apprentissage

Colette TONCELLI: colette.toncelli@ville-cannes.fr

Pour toutes les informations et les recrutements qui concernent l'apprentissage et la gestion des contrats :

Anne COHEN: anne.cohen@ville-cannes.fr

Pôle Pédagogique

Organisation des cours et des examens

Julie QUINTON : julie.quinton@ville-cannes.fr

Pôle Projet / Handicap / Mobilité

Catherine SOTO : catherine.soto@ville-cannes.fr

Vie Scolaire

Pour les absences, les retards, la gestion de la discipline, les sanctions, l'accompagnement socio-éducatif : Email : viescolairefdm@ville-cannes.fr

Nicolas GILLI, Responsable de service : nicolas.gilli@ville-cannes.fr

David DURANTON

Audrey AUTHEMAN

Service Informatique – Netyparéo

Assistance à la connexion sur le portail de gestion des apprentis, récupération des codes et identifiants : Margaux MORENO / margaux.moreno@ville-cannes.fr