

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Établi en application des articles L. 6211-1 à L. 6261-2, D. 6211-1 à R. 6261-25 du Code du Travail

Entre les soussignés,
Monsieur (ou Madame)..., Maire (ou Président) de la commune de... et dûment habilité(e) par délibération du conseil municipal en date du...,
D'une part,
et
Monsieur (ou Madame)... né(e) le..., domicilié(e) à ...

D'autre part,

Vu le Code du travail,
Vu la Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail,
Vu l'article 13 de la Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes,
Vu le décret n°98-888 du 5 octobre 1998 pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes,
Vu la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
Vu le décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage,
Vu l'article 56 de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République,
Vu l'avis du Comité Technique Paritaire en date du ... ,
Vu la délibération n°... en date du..., autorisant M... (Maire ou président) à établir un contrat d'apprentissage,
Vu le formulaire CERFA FA13 N° 10103*05 en date du ... ci-joint,

Article 1^{er} : Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de ... ans à compter du ... au ...
(Un contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation. Elle peut varier de 1 à 3 ans.
Sous certaines conditions, cette durée peut être réduite ou allongée à la demande des cocontractants. La durée d'un contrat d'apprentissage aménagé peut notamment être portée à 4 ans.
Dans le cadre du parcours de formation, il est possible de conclure plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec la même La collectivité dans la limite de trois).

Article 2 : Objet

Monsieur (ou Madame) ... est engagé(e) à temps complet en qualité d'apprenti afin exécuter les tâches suivantes :

- ...
- ...

Article 3 : Répartition de la durée du travail

Monsieur (ou Madame) ... effectuera 35 heures par semaine soit 151h67 mensuelles.
La durée de travail qui lui est applicable comprend le temps passé en collectivité et les heures de formation en centre de formation des apprentis (CFA).
(La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 10 heures, 8 heures pour les apprentis mineurs).

Article 4 : Conditions d'exécution

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'apprentissage, conformément aux articles du Code du Travail et des textes ci-dessus référencés.

Il pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois d'exécution qui constituent la période d'essai ou pour les motifs suivants :

- à l'initiative de l'apprenti lorsqu'il a obtenu le diplôme ou titre préparé,
- par accord exprès entre l'employeur et l'apprenti,
- par jugement du Conseil des Prud'hommes, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur, ou de l'apprenti, à ses obligations,
- en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

L'apprenti est guidé tout au long du contrat par un maître d'apprentissage référent auprès du CFA et travaillant en liaison avec ce centre. Cet agent de liaison, nommé avec son accord par la collectivité ou la commune.

Il dispense la formation pratique à l'apprenti et lui confie des tâches en rapport avec le diplôme ou titre préparé.

L'apprenti est tenu de suivre les actions de formation théorique avec assiduité, de s'inscrire à l'examen, de participer aux épreuves, et de se conformer au règlement intérieur du CFA et de son employeur.

Article 5 : Rémunération

Monsieur (ou Madame) ... percevra un salaire mensuel de X % du SMIC soit un montant brut de ... €.

(Le salaire est déterminé en pourcentage du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, qui varie en fonction de l'âge, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé).

	Niveau V préparé			Niveau IV préparé			Niveau III et + préparé		
	Année du contrat			Année du contrat			Année du contrat		
Age	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème
16-17	25%	37%	53%	35%	47%	63%	45%	57%	73%
18-20	41%	49%	65%	51%	59%	75%	61%	69%	85%
21 et +	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%

- Sur les exonérations de charges pour l'employeur public et l'apprenti :

➤ *L'Etat prend en charge :*

- la totalité des cotisations patronales relatives aux assurances sociales, aux allocations familiales,
- la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti (aucune cotisation salariale n'est due et l'apprenti est également exonéré de la contribution au remboursement de la dette sociale et de la contribution sociale généralisée),
- les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

➤ *Cotisations restant dues :*

- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles,
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30%),
- la cotisation FNAL à 0,10 % sur la base forfaitaire plafonnée pour les entreprises de moins de 20 salariés et pour les employeurs de 20 salariés et plus la contribution FNAL supplémentaire à 0,50 % sur la totalité de la base forfaitaire.
- La cotisation IRCANTEC

L'exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité Sociale s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC)

Article 6 : Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période de deux mois au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat. Cette clause est sans objet lors d'un éventuel renouvellement du contrat.

Article 7 : Fin du Contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- résiliation du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant,
- résiliation expresse des deux cosignataires,
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, ou d'incapacité de l'apprenti à exercer le métier choisi.

Dans tous les cas, le contrat d'apprentissage prendra fin sans versement d'une indemnité de fin de contrat.

Le directeur du centre de formation d'apprentis (CFA) ou le responsable d'établissement, ou la chambre de métiers, selon les cas, doit être informé de cette rupture par écrit. Il y a lieu également d'informer le service chargé de l'enregistrement du contrat.

A défaut d'accord amiable, seul le Conseil de Prud'hommes peut mettre fin au contrat d'apprentissage au-delà des deux premiers mois d'embauche.

L'employeur peut uniquement mettre à pied le salarié à titre conservatoire en attendant la décision judiciaire.

Si la rupture est prononcée aux torts de l'employeur ou s'il a rompu le contrat d'apprentissage de manière unilatérale, l'apprenti a droit aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'à la date de résiliation ou jusqu'au terme si le contrat est arrivé à échéance. L'apprenti a également droit à des dommages-intérêts en raison du préjudice subi.

Si la rupture est prononcée aux torts de l'apprenti, il n'a droit à rien.

Dans tous les cas, l'employeur devra remettre à l'apprenti ses documents de fin de contrat).

Article 8 : Congés annuels

Monsieur (ou Madame) ... bénéficie en vertu des dispositions de l'article L 3141-3 du Code du travail d'un droit à congés payés dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif, augmentée des jours exceptionnels éventuellement consentis aux autres agents employés par la commune ou la collectivité

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

Article 9 : Litiges

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé sont de la compétence du Conseil des Prud'hommes.

Fait à ...,
le ...

L'intéressé(e)

le Maire (ou le Président)

En 5 exemplaires, dont un pour l'apprenti, un pour l'employeur, un à adresser dès sa conclusion à la DIRECCTE du GARD avec la fiche d'aptitude médicale, un au CFA, un au Trésorier Payeur de la collectivité.