

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

- Vu le code général des collectivités territoriales ;
- 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 la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Vu le décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage ;
- Vu le décret n°2016-456 du 12 avril 2016 abrogeant le décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Vu le décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Vu le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ;
- Vu le décret n°2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Vu le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage ;
- Vu l'avis du Comité Technique en date du **(DATE)** ;
- Vu la délibération **(DATE)** autorisant **(AUTORITE TERRITORIALE)** à recourir à un contrat d'apprentissage ;
- Vu le formulaire CERFA FA13 en date du **(DATE)** ;
- Vu la convention conclue entre **(NOM COLLECTIVITE / ETABLISSEMENT PUBLIC)** et le Centre de formation le **(DATE)** ;

### Entre

**(NOM COLLECTIVITE / ETABLISSEMENT PUBLIC)** représenté(e) par son **(AUTORITE TERRITORIALE)** ; et dûment habilité par délibération du ..... **(INDIQUER L'ORGANE DELIBERANT)** en date du **(DATE)** ci-après désigné(e) "la collectivité / établissement public employeur",

### Et

**(M., Mme)** (*nom d'usage, née nom de famille, prénom*), domicilié(e) à **(ADRESSE COMPLETE)**, ci-après désigné(e) le « co-contractant ».

Il a été convenu ce qui suit :

### ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

A compter du **(DATE DE DEBUT)**, le co-contractant, né le **(DATE)**, est engagé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage étant au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du présent contrat, Le contrat prendra fin au plus tôt, compte-tenu du calendrier de la formation prévisionnel le **(DATE DE FIN)**. Cette échéance pourra être prolongée en fonction des besoins de la formation.

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

Le co-contractant est engagé à temps complet, soit 35 heures par semaine, en qualité d'apprenti. La durée de travail qui lui est applicable comprend le temps passé en collectivité et les heures de formation en Centre de formation.

## **ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

La période d'essai est fixée à 45 jours non renouvelable de présence auprès de la collectivité / établissement public employeur, consécutifs ou non. Ne sont pas pris en compte les périodes passées en formation théorique dans le Centre de formation. Les durées de suspension du contrat pour maladie ou accident du travail n'entrent pas non plus dans le calcul.

La période d'essai ne peut être ni réduite, ni allongée, sauf en cas d'absence du co-contractant pour maladie. Dans ce cas, la période d'essai est alors suspendue et prolongée du nombre de jours d'absence du co-contractant.

### **Cas du recrutement d'un apprenti en rupture de contrat et réembauché auprès d'une nouvelle collectivité / établissement public employeur (A SUPPRIMER SI NON CONCERNE, SINON EN TENIR COMPTE POUR LE CALCUL DE LA PÉRIODE D'ESSAI)**

Lorsqu'un apprenti en rupture de contrat est réembauché auprès d'un nouvel employeur en vue d'achever sa formation professionnelle, la période d'essai est réduite à 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines pour les contrats de 6 mois ou de 1 mois au-delà de 6 mois (Cour de cassation Chambre sociale 02 avril 2003 N°01-40.835).

## **ARTICLE 3 : MISSIONS ET QUALIFICATIONS**

Pendant son apprentissage, le co-contractant occupe les fonctions de (**FONCTION**) et est affecté notamment aux activités suivantes : (**DETAIL DES TACHES**)

– ...

## **ARTICLE 4 : RÉMUNÉRATION ET TEMPS DE TRAVAIL**

Le co-contractant est recruté sur la base 35 heures hebdomadaires et percevra un salaire mensuel à hauteur de (**taux du SMIC\* en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat**)

*\* un taux plus favorable à celui fixé réglementairement peut-être fixé*

## **ARTICLE 5 : COUVERTURE SOCIALE**

Le co-contractant bénéficie du régime général de la Sécurité sociale. Le co-contractant est affilié à l'IRCANTEC, caisse de retraite complémentaire.

## **ARTICLE 6 : HORAIRES DE TRAVAIL**

Les horaires de travail du co-contractant sont les suivants :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin						
Après-midi						

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. En tout état de cause, les horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de la collectivité / établissement public employeur et dans les limites définies à l'article 1 du présent contrat.

## **ARTICLE 7 : LIEU(X) DE TRAVAIL**

Le co-contractant travaille dans les locaux de la collectivité / établissement public employeur situés au (**ADRESSE**).

Il pourra être amené à se déplacer en fonction des nécessités de service liées à ses fonctions et disposera dans ce cas d'un ordre de mission.

Pour les périodes en formation, le co-contractant se rendra (**adresse exacte du site**).

En fonction des besoins pour sa formation, il pourra être amené à se déplacer sur d'autres sites. Le Centre de formation avertira le co-contractant.

## **ARTICLE 8 : OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Le co-contractant s'engage à respecter les consignes de travail, de sécurité et d'hygiène qui lui seront données par la collectivité / établissement public employeur pour l'exécution du présent contrat.

Le co-contractant s'engage à suivre toutes 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 Centre de formation et de la collectivité / établissement public employeur.

## **ARTICLE 9 : RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE**

Le co-contractant, dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de (**NOM – PRENOM**), (**FONCTIONS**), à qui il rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à toute autre personne déléguée.

## **ARTICLE 10 : ACTIONS DE FORMATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION, TUTEUR ET RÉFÉRENT**

Le co-contractant sera accompagné par le maître d'apprentissage, (**NOM – PRENOM**), référent auprès du Centre de formation et travaillant en liaison avec celui-ci. Il dispense la formation pratique à l'apprenti et lui confie des tâches en rapport avec le diplôme ou titre préparé.

## **ARTICLE 11 : CONGÉS ANNUELS**

Le co-contractant bénéficie, en vertu des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 (applicable aux apprentis du secteur public non industriel et commercial en vertu de l'article L.6222-23 du Code du travail), d'un droit à congés payés dont la durée est égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, appréciée en jours ouvrés.

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 co-contractant devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

## **ARTICLE 12 : CONGÉS MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL**

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident du travail, le co-contractant perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la Sécurité sociale et se verra appliquer les dispositions relatives aux jours de carences conformément à la législation en vigueur.

## **ARTICLE 13 : RUPTURE DU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI AVANT SON TERME**

### **13.1 - RUPTURE PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI**

Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis ni indemnité.

La collectivité / établissement public employeur et le co-contractant ont chacun la faculté de rompre unilatéralement le contrat, sans motivation, sans préavis ni indemnité pendant les 45 premiers jours de son exécution. Cette période commence à courir au premier jour d'exécution réelle du contrat et tient compte, le cas échéant, de la prolongation en cas d'absence pour maladie du co-contractant.

Selon l'article R.6222-21 du Code du travail, cette résiliation unilatérale, quel qu'en soit l'auteur, doit être notifiée par écrit, dont la date sert à apprécier le respect des conditions de rupture en période d'essai.

Selon le cas, le document est remis à la collectivité / établissement public employeur, au co-contractant ou à son représentant légal s'il est encore mineur. La notification doit être envoyée au Centre de formation, ainsi qu'à l'organisme qui a enregistré le contrat. L'organisme d'enregistrement se chargera enfin de la faire parvenir à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

La rupture en période d'essai n'ouvre droit à aucune indemnité pour le co-contractant, sauf si des circonstances abusives sont constatées.

### **13.2 – AUTRES CAS DE RUPTURE**

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

#### **- En cas d'obtention du diplôme préparé**

Le co-contractant peut entamer une rupture anticipée de son contrat lorsqu'il obtient le diplôme ou le titre professionnel qu'il a préparé (article L. 115-2 du Code du travail). Il doit notifier sa décision à la collectivité / établissement public employeur au moins 2 mois avant la date de résiliation souhaitée et par une lettre recommandée avec accusé de réception. L'écrit doit spécifier la date d'effet de la rupture et le motif correspondant.

L'écrit doit également être transmis au Centre de formation ainsi qu'à l'organisme qui a enregistré le contrat.

#### **- D'un commun accord entre la collectivité / établissement public employeur et le co-contractant**

La rupture d'un commun accord peut intervenir à tout moment et la loi ne prévoit pas de préavis à respecter. L'accord doit être bilatéral, sans vice de consentement, et matérialisé par un écrit dûment signé par les deux parties.

L'écrit doit également être transmis au Centre de formation ainsi qu'à l'organisme qui a enregistré le contrat.

#### **- De manière anticipée à l'initiative de la collectivité / établissement public employeur**

Cette rupture de contrat doit prendre la forme d'un licenciement prononcé en cas de faute grave du co-contractant, d'inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail, de cas de force majeure ou d'exclusion définitive du Centre de formation du co-contractant.

#### **- De manière anticipée à l'initiative du co-contractant**

Le co-contractant peut démissionner après avoir préalablement sollicité l'avis d'un médiateur désigné par le service de ressources humaines de proximité dont il relève.

Il en informe la collectivité / établissement public employeur de son intention de rompre le contrat au minimum 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur.

Cette rupture ne peut intervenir qu'après un minimum de 7 jours après la date d'information à la collectivité / établissement public employeur.

Dans tous les cas, le contrat d'apprentissage prendra fin sans versement d'une indemnité de fin de contrat. Lorsque le contrat est résilié de manière anticipée, le co-contractant a droit au minimum à une indemnité compensatrice pour les congés payés non pris.

A défaut d'accord, le contrat pourra être résilié uniquement par le Conseil des prud'hommes, et seulement en cas de faute grave, de manquements répétés de la collectivité / établissement public employeur ou de l'apprenti à leurs obligations, ou en raison de l'inaptitude du co-contractant au métier auquel il voulait se préparer.

### **ARTICLE 14 : CONTESTATIONS**

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du Conseil des prud'hommes de Nîmes.

**ARTICLE 15 :**

Le présent acte sera :

- notifié à l'agent,
- transmis au Centre de formation,
- transmis à l'organisme d'enregistrement,
- transmis au comptable de la collectivité / établissement public employeur,
- transmis au Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard.

Fait le (***DATE***), à (***LIEU***)

(***AUTORITE TERRITORIALE***),  
*Signature*

Le co-contractant  
*Signature*