**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)

***Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction du contrat. Ils doivent être supprimés du contrat définitif.***

*Depuis le* [*décret n° 2020-478 du 24 avril 2020*](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041821973)*, des modifications ont été apportées au régime de l’apprentissage pour les contrats conclus à compter du 27 avril 2020.*

*Le décret :*

*- modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial afin de tirer les conséquences du III de l'article 18 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique qui ouvre le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale, ;*

*- modifie les dispositions de l'article 63 de cette même loi qui assure la cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis. Désormais, la convention conclue entre l’employeur et l’apprenti doit indiquer :*

*1° la nature des tâches qui sont confiées à l’apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d’apprentissage ;*

*2° les modalités de partage des rémunérations, entre l’employeur public mentionné et l’établissement d’accueil ;*

*3° les modalités selon lesquelles l’établissement d’accueil informe l’employeur de l’apprenti du déroulement de la formation ;*

*- il assouplit également les conditions de majorations des rémunérations et ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé. Les employeurs publics doivent calculer la rémunération de leurs apprentis en appliquant les mêmes règles que les employeurs privés, définies par l'article D. 6222-26 du code du travail, mais ils disposent désormais de la possibilité de majorer librement cette rémunération de 10 ou 20 points, pour tous leurs apprentis, quel que soit le diplôme préparé.*

Vu le Code du travail, et notamment les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants ;

**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 la **Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,**

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 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° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial,

**Vu le Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial,**

*En cas d’apprentissage aménagé :*

*Vu la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,*

*Vu le Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique,*

Vu l’avis du Comité Technique 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,

**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,

**Article 1er : 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 d’un montant brut de … €.

*(La rémunération de l'apprenti est calculée en fonction du Smic.).*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***1ère année***  | ***2nde année*** | ***3ème année*** |
| ***16-17*** | *27 % du SMIC* | *39 % du SMIC* | *55 % du SMIC* |
| ***18-20*** | *43 % du SMIC* | *51 % du SMIC* | *67 % du SMIC* |
| ***21 - 25*** | *53 % du SMIC* | *61 % du SMIC* | *78 % du SMIC* |
| ***26 et +*** | *100 % du SMIC* | *100 % du SMIC* | *100 % du SMIC* |

*Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont désormais alignées sur celles du droit commun prévues pour le secteur privé. Depuis la loi du 6 août 2019, pour les employeurs publics, la rémunération est donc fixée en fonction de l’année contractuelle, de l’âge de l’apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les bonifications de 10 % et de 20 % sont supprimées pour ces contrats. Ce régime est donc applicable pour les contrats d’apprentissage conclus auprès d’un organisme public n’étant pas doté de personnalité morale.*

*La rémunération de l’apprenti est calculée en fonction du Smic. Le rapport entre le Smic et la rémunération minimum d’un apprenti est fixée sur la base d’un temps plein de 151,67 heures.*

*Si les majorations de 10% ou 20% ne sont plus obligatoires pour les employeurs publics, ils conservent la possibilité de continuer à appliquer cette majoration auprès de leurs apprentis.*

(*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’inaptitude 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 8 : 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 DREETS des Hauts-de-France avec la fiche d’aptitude médicale**,** un au CFA, un au Trésorier Payeur de la collectivité.

**A partir du 1er avril 2021**, sont créées les **directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités, les** [**Dreets**](https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Nos-coordonnees-et-acces). Celles-ci regroupent les missions jusqu’ici exercées par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte) et par les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale, à savoir les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).