

FICHE PRATIQUE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PERSONNE HANDICAPÉE DANS LE SECTEUR PUBLIC EN LIMOUSIN

➤ **EMPLOYEURS PUBLICS CONCERNÉS**

En matière d'apprentissage, sont soumis à l'application de la circulaire NOR : RDFF1507087C du 8 avril 2015 :

- l'État (administrations centrales, services déconcentrés et services à compétence nationale) et ses établissements publics administratifs ;
- les Établissements Publics Administratifs (à caractère scientifique, culturel et professionnel, à caractère scientifique et technologique, et de coopération culturelle ou scientifique) ;
- les Collectivités territoriales (Conseil Régional, Comités Départementaux, Communes) et leurs établissements publics ;
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- les Établissements Publics Locaux d'Enseignement - EPLE ;
- les Établissements Publics Industriels et Commerciaux - EPIC*.

**Pour cette catégorie, les dispositions relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ne s'appliquent que pour les activités de ces établissements relevant du secteur public administratif et employant des personnels régis par le droit public. Seuls les contrats d'apprentissage conclus dans ce champ particulier relèvent de cette circulaire, et feront l'objet d'un enregistrement par les Direccte.*

En outre, dans le cadre de la présente circulaire, un apprenti ne peut pas être embauché dans un EPIC si la nature des activités qui lui sont confiées relève du service public industriel et commercial employant des personnels régis par le droit privé.

➤ **PRINCIPE**

Basé sur le principe de l'alternance, le contrat d'apprentissage prévoit une présence de l'apprenti dans la structure d'accueil et en Centre de Formation des Apprentis (CFA).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée. Sa durée est, de principe, égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat (généralement de 6 mois à 4 ans). Une prolongation du contrat d'un an peut être accordée en raison du handicap. La période d'essai est de 2 mois, comprise dans la durée du contrat. Le contrat peut être prolongé d'une année chez le même employeur ou un employeur différent en cas d'échec à l'examen.

L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité applicable sur son lieu de travail. Les jeunes travailleurs (de 15 à 17 ans) bénéficient par ailleurs d'une surprotection au titre des travaux dangereux réglementés et/ou en hauteur.

L'apprenti est affilié au régime général de sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite prévu pour les agents non titulaires.

Son contrat étant notamment régi par le code du travail mais également par des textes de droit public, il bénéficie des dispositions applicables aux autres personnels (tant qu'elles ne sont pas contraires à sa situation de jeune travailleur en formation) : il bénéficiera par exemple des prestations d'actions sociales au même titre que les autres personnels de la structure.

➤ **PUBLIC VISÉ**

- Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi sans limite d'âge

➤ ORGANISATION DE LA FORMATION

La durée de la formation en CFA est variable. Le temps restant, l'apprenti est en formation chez l'employeur dans la limite de 35 heures par semaine.

L'employeur est tenu :

- d'inscrire l'apprenti dans le CFA assurant la formation prévue, avant le début du contrat ;
- de lui faire suivre tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le CFA ;
- de considérer le temps consacré aux enseignements comme temps de travail et de le rémunérer comme tel ;
- d'inscrire l'apprenti à l'examen prévu (et de le faire participer aux épreuves).

➤ MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Important : la demande d'agrément du maître d'apprentissage auprès des services de la Préfecture a été supprimée par la Loi n° 2009-1437 du 24/11/2009.

Le recours à l'apprentissage doit faire l'objet d'une délibération afin d'identifier et de préparer le profil du poste du futur apprenti qui est soumise pour avis au comité technique paritaire. Seul l'avis du CTP reste obligatoire désormais.

Le rôle du maître d'apprentissage :

L'employeur doit désigner un maître d'apprentissage directement responsable de la formation de l'apprenti et qui assume la fonction de tuteur. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent. L'employeur a obligation de dégager sur les heures de travail de l'apprenti le temps nécessaire à l'accompagnement et aux relations avec le CFA.

Conditions d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage :

- être majeur et offrir toutes garanties de moralité ;
- être présent dans l'établissement où va travailler l'apprenti ;
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins équivalent et relevant du domaine professionnel correspondant à celui préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec la qualification visée - ou - justifier de 3 années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée avec un niveau de qualification minimum, voire l'avis de l'autorité de certification.

Un maître d'apprentissage peut suivre au maximum deux apprentis simultanément, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé suite à un échec à l'examen.

➤ RÉMUNERATION DE L'APPRENTI

La rémunération de l'apprenti varie selon l'âge, l'année d'exécution du contrat, et le niveau du diplôme. Le salaire minimum perçu correspond à un % du SMIC.

	Niveau V préparé (CAP, BEP)			Niveau IV préparé (BAC, BT)			Niveau III préparé (BTS, DUT)		
	Année du contrat			Année du contrat			Année du contrat		
	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
Moins de 18 ans	25%	37%	53%	35%	47%	63%	45%	57%	73%
18-20 ans	41%	49%	65%	51%	59%	75%	61%	69%	85%
21 ans et +	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%

La majoration intervient le premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans.

La rémunération d'un apprenti handicapé est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.

AIDES FINANCIÈRES À L'EMPLOYEUR PUBLIC

➤ AIDES DE L'ÉTAT

EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES

Pour les employeurs du secteur public, **l'État prend en charge**, sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versée à l'apprenti, la totalité :

- des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur ;
- des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la Loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis ;
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Ainsi, aucune cotisation salariale n'est due.

Restent à la charge de l'employeur :

- la cotisation patronale de retraite complémentaire calculée sur la base forfaitaire ;
- la contribution au Fonds national d'aide au logement ;
- les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- le versement, le cas échéant, de la taxe de transport.

L'État verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

➤ AIDES DE LA REGION

FINANCEMENT DE LA FORMATION DE L'APPRENTI

Les personnes morales de droit public qui emploient des apprentis ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. En conséquence, le Code du Travail a prévu qu'**elles prennent en charge les coûts de la formation** des apprentis dans les CFA qui les accueillent.

Cependant, dans certaines régions, ces coûts peuvent être pris en charge, pour tout ou partie soit par le CFA soit par le Conseil Régional. Ainsi pour les CFA à recrutement national, **en cas d'accord du Conseil Régional, ou de l'Etat**, la convention peut stipuler que les apprentis accueillis sont comptabilisés dans l'effectif global conventionné par la Région ou par l'État et que **les coûts de formation sont couverts à ce titre par la subvention normale de fonctionnement du centre de formation.**

En Limousin, le Conseil Régional a statué le 29 septembre 2005 en précisant que les apprentis du secteur public sont accueillis dans les CFA selon les modalités générales appliquées à l'ensemble du public apprenti (ce qui veut dire que leur formation est prise en charge au même titre que pour les autres apprentis).

Une délibération du CR du 25 février 2011 complète la 1^{ère} en précisant que dans le cadre des sections métiers divers, lorsque tout ou partie de la formation des apprentis du secteur public est cotraitée par les CFA Moulin Rabaud à Limoges, Treize Vents à Tulle ou CFA de l'Enseignement Supérieur, auprès d'organismes ou établissements, la dépense correspondante est intégrée dans le budget de ces CFA.

Néanmoins, les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.

➤ AIDES DU FIPHFP

Pour faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage, le FIPHFP propose un dispositif d'aides qui s'articule autour :

- du versement à **terme échu** d'une indemnité représentant **80% du coût salarial annuel chargé** par année d'apprentissage ;
- du versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des **frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap** dont le montant ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage ;
- du versement **d'une prime à l'insertion de 1 600 €** si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée ;
- du versement **à l'apprenti**, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) **d'une aide à la formation de 1 525 €**, versée la 1ère année d'apprentissage, à la confirmation de son embauche ;
- du **remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap** dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité,...).

Par ailleurs, le FIPHFP finance la rémunération de la fonction de tutorat (masse salariale de l'agent en charge du tutorat, rapportée au nombre d'heures dédiées). Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, le nombre d'heures susceptibles d'être prise en compte varie entre 141 et 470 heures par an, en fonction du niveau de formation du bénéficiaire (dans la limite de 48 mois avec justificatifs à renouveler chaque année).

Niveau de formation du bénéficiaire	Limites horaires prises en compte
Licence et +	141 heures par an (3h/semaine)
BTS / DUT	188 heures par an (4h/semaine)
Bac / BT	282 heures par an (6h/semaine)
Brevet	376 heures par an (8h/semaine)
Niveau inférieur au brevet	470 heures par an (10h/semaine)

NOTA BENE

Le formulaire du contrat d'apprentissage est le Cerfa FA13 n°10103*05. Il est disponible et saisissable en ligne à l'adresse suivante :

www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do

Ce document est à renvoyer à la DIRECCTE Unité Territoriale du département

- ✓ **DIRECCTE UT 19**
Cité Administrative – Place Jean Montalat – 19001 TULLE Cedex
Tél : 05 55 21 80 00
- ✓ **DIRECCTE UT 23**
1, place Varillas – 23003 GUERET Cedex
Tél : 05 87 50 44 00
- ✓ **DIRECCTE UT 87**
2, allée St-Alexis – 87000 LIMOGES
Tél : 05 55 11 66 00

Pour plus d'info :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage>

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>