

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

➤ EMPLOYEURS PUBLICS CONCERNES

Ce sont des personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

- Etat : administration centrale et services concernés ;
- Régions, Départements, Communes, et leurs établissements publics de coopération ;
- Etablissements publics administratifs ;
- Etablissements publics locaux d'enseignement ;
- Etablissements publics hospitaliers ;
- Etablissements publics administratifs (à caractère culturel scientifique et technique, culturel et professionnel, scientifique et technologique, sanitaire et social) ;
- Offices publics d'HLM ;
- Etablissements publics industriels et commerciaux dotés de personnel fonctionnaire.

➤ 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 dont la durée peut varier de 1 à 3 ans selon le métier et le niveau du diplôme. Une prolongation du contrat peut être accordée jusqu'à 4 ans pour les personnes handicapées. 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 salarié et bénéficie des mêmes droits sociaux que les autres salariés de la structure.

➤ PUBLIC VISE

- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

➤ ORGANISATION DE LA FORMATION

La durée de la formation en CFA est de **400 heures minimum par an**. 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).

➤ MAITRE 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 salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle est désignée 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 :

- Etre majeur et offrir toutes garanties de moralité ;
- Etre présent dans l'établissement où va travailler l'apprenti ;
- Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée - ou - les personnes sans diplôme ni titre doivent justifier de 5 années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée.

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.

➤ REMUNERATION DE L'APPRENTI (secteur public)

La rémunération de l'apprenti varie selon l'âge, l'année d'exécution du contrat, et le niveau du diplôme. Mais contrairement au secteur privé, **elle est augmentée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points pour un diplôme de niveau III.**

	Niveau V préparé (CAP, BEP)			Niveau 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 FINANCIERES A L'EMPLOYEUR PUBLIC

➤ AIDES DE L'ETAT

EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES

Pour les employeurs du secteur public, **l'Etat 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 ;
- Les 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 et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport.

L'Etat 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'Etat 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

Les employeurs publics ne peuvent prétendre aux primes versées par l'AGEFIPH qui ne concernent que le secteur privé, mais à celles du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées à la Fonction Publique).

Le FIPHFP prend désormais en charge :

- **La rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage** sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine dans la limite de 48 mois, selon le niveau de formation de l'apprenti ;

- **Le financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage** dans la limite de 10 jours de formation par an et par tuteur et au coût maximal de 150€ par jour de formation.

Le FIPHFP participe **au financement de la formation de l'apprenti** pour le « reste à charge » à payer par la collectivité dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€ par apprenti pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois.

Le FIPHFP alloue aussi aux employeurs publics **une indemnité forfaitaire** d'un montant de 4 000€ par année d'apprentissage, si l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux mois d'apprentissage.

De plus, pour les apprentis handicapés qui nécessiteraient **un accompagnement complémentaire à la fonction du maître d'apprentissage**, le FIPHFP attribue une aide financière plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage (pour mémoire, au 1^{er} janvier 2011, le SMIC horaire brut est de 9,00€) sous réserve que cet accompagnement soit réalisé par un opérateur externe dans les conditions définies par le Fonds.

En outre, la collectivité territoriale peut également solliciter, comme pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, **les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques** au bénéfice de l'apprenti handicapé. Il en est ainsi des aides liées :

- Aux aménagements des postes de travail dans la limite d'un plafond de 10 000€ ;
- Aux aménagements et adaptations de véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre des déplacements domicile-travail à raison d'un plafond de 10 000€ ;
- Au surcoût des actions de formation continue (ingénierie pédagogique, spécifique, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques...) dans la limite de 150€ par jour avec un plafond de 10 000€ ;
- A la prise en charge des transports domicile-travail adapté dans la limite annuelle de 30 800€ par apprenti et 140€ par jour.

Le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé et n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la fonction publique. Toutefois, les personnes handicapées peuvent être recrutées dans la fonction publique par la voie contractuelle. Si à l'issue du contrat d'apprentissage, la personne handicapée est recrutée pour une durée indéterminée par ladite voie, le FIPHFP versera à l'employeur une prime à l'insertion de 1 600€. Enfin, s'agissant de l'apprenti, le FIPHFP octroie, via l'employeur public, une aide à la formation de 1 525€, versée la 1^{ère} année d'apprentissage à la confirmation de son embauche (destinée à l'acquisition de matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation notamment).

NOTA BENE

*Le formulaire du contrat d'apprentissage du secteur public est différent de celui du secteur privé. Il est composé de 2 cerfa n° 10472*03 et n° 10473*03 avec une notice explicative cerfa n° 50210*03 disponibles sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr*

Ces documents sont 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