

Handicap



FICHE N° 5

**LES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE
POUR LES
PERSONNES EN
SITUATION DE
HANDICAP**

L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail : tout en travaillant dans une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Liste des CFA de la Somme :

https://www.lapprenti.com/html/regions/services_region.asp?action=2&rg=9&idDe p=80

L'apprenti est alternativement dans la collectivité sous la conduite d'un maître d'apprentissage et dans le centre de formation avec des formateurs.

Cours théoriques et stages pratiques sont alliés en vue de l'obtention d'un diplôme ou un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Pour quels publics ?

Les personnes en situation de handicap peuvent conclure un contrat d'apprentissage aménagé sans condition de limite d'âge. (*Loi n°20088-1425 du 27 décembre 2008*).

Quels employeurs territoriaux éligibles ?

- Les collectivités territoriales (régions, départements, communes) ;
- Leurs groupements : EPCI, établissements publics (CDG, CNFPT), y compris les établissements à caractère industriel et commercial (sous conditions) ;

Le contrat de travail

1) La nature du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé auquel s'appliquent la plupart des dispositions du code du travail.

Certaines dispositions propres au secteur public ont été instituées en complément du droit commun par la loi du 17 juillet 1992.

2) Les obligations de l'apprenti(e) et de l'employeur

a) Les engagements de l'apprenti(e)

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat,
- Suivre la formation prévue,
- Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat,
- Respecter les règlements intérieurs de la collectivité territoriale et de l'établissement de formation

b) Les engagements de l'employeur

- Inscrire l'apprenti(e) dans un centre de formation et aux examens prévus,
- Assurer une formation pratique complétant la formation théorique de l'apprenti(e) dispensée en CFA,
- Verser la rémunération,
- Suivre et vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti(e) par rapport au diplôme préparé,
- Organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti(e) en lien avec le CFA,
- Signaler les absences de l'apprenti(e) au CFA

3) La durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est à durée déterminée au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

En principe, le contrat peut varier de 1 à 3 ans.

4) La période d'essai

Elle est de 45 jours consécutifs à compter du premier jour de travail dans la collectivité. Cette période ne peut être ni réduite, ni allongée.

Durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une des deux parties sans préavis, ni indemnité.

En cas d'absence de l'apprenti(e) pour maladie durant la période d'essai, celle-ci est suspendue et prolongée d'autant.

5) Les dates de contrat

Le contrat peut débuter dans les trois mois avant et jusque dans les trois mois après le début de la formation au CFA.

A titre d'exemple, la période de conclusion des contrats d'apprentissage peut avoir lieu entre le 1^{er} juin et le 30 novembre pour une rentrée en septembre.

Quant à la date de fin, elle doit être postérieure à la date de l'examen préparé à savoir qu'il doit s'achever au maximum deux mois après la fin du cycle de formation. Si les examens se terminent au mois de juin, le contrat peut prendre fin le 31 août.

Aide financière et exonérations de cotisations

L'apprenti en situation de handicap fait partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et à ce titre il est déclaré dans l'effectif des bénéficiaires alors qu'il n'est pas comptabilisé dans l'effectif global de la collectivité servant de base au calcul du taux des 6%.

- 1) **Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)** finance une partie des dépenses relatives à la formation d'un(e) apprenti(e) handicapé(e) dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les aides du FIPHFP pour les apprentis reconnus BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)

Nature de l'aide	Montant	Modalités de versement
L'aide de base	80% du coût salarial de l'apprenti	Elle est versée aux employeurs publics si le contrat est confirmé à l'issue de la période d'essai.
Aide à la prise en charge des frais d'accompagnement	Montant maximum de 520 fois le smic horaire brut (9.88 € au 01/01/2018) par année d'apprentissage	Elle est versée si l'accompagnement de l'apprenti est effectué par un opérateur externe.
Prime à l'insertion	1 600 €	Elle est versée si l'apprenti est recruté à l'issue du contrat d'apprentissage.
Tutorat	Rémunération brute du tuteur (non mensualisée) + charges sociales Plafond de 228 heures par an	Elle est versée pour la prise en charge de la fonction de tutorat
Aide à l'équipement	1 525 € maximum	Elle est versée à l'apprenti pour les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

D'autres aides peuvent être sollicités auprès du FIPHFP.

Bon à savoir : retrouvez le catalogue des interventions sur FIPHFP sur leur site internet : <http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Interventions-du-FIPHFP>

2) Le Conseil Régional des Hauts-de-France

[Dispositif : Apprentis - Zéro coût de formation pour le secteur public](#)

Le recrutement de l'apprenti(e)

1) La saisine du Comité Technique

Le Comité Technique doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis accueillis par la collectivité.

2) La délibération

Il est impératif de faire valider, par l'instance délibérante, le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité.

La délibération doit porter sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage.

3) La fiche de poste et la recherche de candidature

Afin de faciliter la recherche d'un(e) apprenti(e), la collectivité a tout intérêt à élaborer une fiche de poste ainsi qu'une offre d'emploi. L'offre pourra être transmise à l'ensemble des partenaires : Pôle emploi, Cap Emploi, Centre de gestion, CFA, etc.

4) Les entretiens de recrutement

Dans le cadre de la sélection de l'apprenti(e), il convient de :

- associer le maître d'apprentissage au processus de recrutement afin de favoriser son implication dans le dispositif,
- vérifier l'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti(e) et le besoin de la collectivité,
- s'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie,
- ne pas écarter les parcours atypiques,
- s'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments comptent dans la réussite du parcours,
- vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale, ..) mais aussi le niveau de diplôme du candidat (il ne pourra pas passer un bac pro s'il n'a pas de CAP ou BEP) correspondant,
- s'intéresser au contenu de la formation choisie par l'apprenti(e) afin de s'assurer qu'il (elle) pourra bien mettre en pratique, au sein de la collectivité, l'ensemble du référentiel de compétence lié au diplôme préparé

5) L'inscription de l'apprenti(e) en CFA

La collectivité doit inscrire l'apprenti(e) au CFA et doit s'assurer qu'il (elle) y suit les cours dispensés. Il est important de se renseigner auprès du CFA sur :

- les dates de début et de fin de la formation,
- la personne à contacter en cas de nécessité,
- le calendrier des cours,
- les périodes d'examen,
- le coût de formation de l'apprenti à la charge de l'employeur.

6) Inscrire l'apprenti(e) à la visite médicale

L'apprenti(e) devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé (liste préfectorale). Cette visite doit être demandée dans les plus brefs délais puisqu'elle permet de déterminer l'aptitude de l'apprenti(e) (Art. R6222-36 à 40 du Code du travail).

L'employeur doit obligatoirement joindre au contrat la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin agréé : - lorsque l'apprenti(e) mineur(e) est soumis(e) à des conditions de travail particulières, - lorsque l'apprenti(e) mineur(e) est exposé à des risques pour sa sécurité.

7) Réaliser le dossier du contrat d'apprentissage

- Se procurer les formulaires du contrat d'apprentissage : Le contrat d'apprentissage pour les employeurs du secteur public revêt la forme d'un imprimé type, enregistré au CERFA FA13 N° 10103*05 , avec une notice explicative CERFA FA14 N° 51649#01

Pour remplir le contrat d'apprentissage, il est nécessaire de se référer à la notice explicative. Concernant la partie formation, vous trouverez le code UAI de l'établissement, le code formation dans le catalogue des CFA de la Région. Il faut impérativement contacter le CFA pour remplir la partie organisation de la formation.

Vous avez la possibilité de procéder à l'enregistrement de votre contrat d'apprentissage via le formulaire papier ou en effectuant cette démarche en ligne sur le site : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclleader_6729/demarches-administratives-enligne-pour-l-employeur

Le contrat d'apprentissage doit être imprimé et rempli en 3 exemplaires (un pour l'employeur, un pour l'apprenti(e) et un pour la DIRECCTE).

- Signature du contrat par les parties : Le contrat d'apprentissage (Cerfa) doit être signé par l'apprenti(e), l'employeur (Art R6222-2 du Code du travail).

Quand l'apprenti(e) est mineur(e), la signature d'un parent ou du représentant légal est obligatoire. La signature du contrat doit être préalable à l'embauche.

- Signature du contrat par le CFA : Une fois l'étape précédente réalisée, il convient de faire parvenir les formulaires du contrat au CFA. Il est nécessaire de vérifier auprès du CFA s'ils se chargent d'envoyer les CERFA directement à la DIRECCTE ou s'ils vous les retournent.
- Faire parvenir le dossier complet à la DIRECCTE pour enregistrement : Si le CFA vous retourne les CERFA, il vous faut les faire parvenir à la DIRECCTE pour enregistrement avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci (Art. R6224-1 du Code du travail).

A la réception du dossier par le CFA ou par l'employeur, la DIRECCTE a 15 jours pour enregistrer et valider le contrat.

Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, la DIRECCTE doit dans un délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires.

La non réponse dans le même délai de 15 jours a valeur d'acceptation (Art. R6224-4 du Code du travail). Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation, il peut être refusé par la DIRECCTE pour non-conformité. Le contrat est alors considéré comme nul et l'apprenti(e) peut avoir dans certains cas droit à des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice.

- Conserver des pièces obligatoires dans un dossier en cas de contrôle de la DIRECCTE : La collectivité doit conserver les éléments suivants :
 - le formulaire CERFA validé,
 - les justificatifs d'expérience et/ou diplôme du maître d'apprentissage,
 - la validation de l'équipe tutorale (avec justificatifs si besoin),
 - la fiche d'aptitude médicale (Art. R6224-2 du Code du travail).
 - la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
 - le certificat de scolarité obligatoire ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les moins de 16 ans,
 - la copie du titre autorisant l'apprenti(e) de nationalité étrangère à travailler en France.

Vous devrez remettre à votre apprenti(e) un exemplaire du contrat.

- Etablir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : La DPAE est obligatoire pour tout salarié y compris les apprentis du secteur public. Elle s'effectue par courrier ou via Internet dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé. Cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti(e) auprès de la sécurité sociale.
- Inscrire le Maître d'apprentissage aux formations proposées par le CNFPT : Afin d'accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur rôle, le CNFPT propose plusieurs formations.

Le salaire de l'apprenti

Rémunération minimum	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	A partir de 21 ans
1^{ère} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
2^{ème} année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
3^{ème} année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

Mention complémentaire ou diplôme connexe			
Rémunération minimum après un contrat de :	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	A partir de 21 ans
1 an	40% du SMIC	56% du SMIC	68% du SMIC
2 ans	52% du SMIC	64% du SMIC	76% du SMIC
3 ans	68% du SMIC	80% du SMIC	93% du SMIC

Le montant du SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2018 est de 9€88 (soit 1498€47 brut mensuel)

A l'issue du contrat

Un apprenti(e) en situation de handicap peut être recruté(e) directement grâce à la voie dérogatoire sur les emplois nécessitant la réussite à un concours.

Conditions de recrutement :

- Ouverte aux catégories A, B et C,
- Répondre aux conditions de diplômes ou de niveau d'étude, requis par le concours correspondant.

Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un stagiaire (en général 1 an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement et médicalement aptes à exercer les fonctions occupées pendant la durée du contrat.