

Règlement d'Intervention des aides à l'apprentissage versées aux employeurs d'apprenti-e-s

Le présent règlement s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2016. Les contrats d'apprentissage conclus avant cette date continuent à ouvrir droit au versement des aides à l'apprentissage dans les conditions fixées par les règlements d'intervention régionaux en vigueur à la date et selon le lieu de signature de ces contrats :

- Pour les départements du 24, 33, 40, 47 et 64 s'applique la délibération n°2015.375.SP du 16 mars 2015 relative à des actions concrètes pour le développement de l'apprentissage en 2015
- Pour les départements du 19, 23 et 87 s'appliquent
 - o la délibération n°CP 14-02-0163 du 26 février 2014 relative aux primes régionales versées aux employeurs d'apprentis,
 - o la délibération n°SP15-03-0010 du 20 mars 2015 relative aux primes versées aux employeurs d'apprentis
- Pour les départements du 16, 17, 79 et 86 s'appliquent
 - o la délibération n°05CR091 du 19 décembre 2005 relative au règlement régional pour l'attribution et le versement des aides aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise,
 - o la délibération n°09CR005 du 13 février 2009 relative au règlement régional pour l'attribution et le versement des aides aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise,
 - o la délibération n°09CP0224 du 6 juillet 2009 relative au règlement régional pour l'attribution et le versement des aides aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise,
 - o la délibération n°10CP0082 du 22 février 2010 relative au règlement régional pour l'attribution et le versement des aides aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise,
 - o la délibération n°11CP0199 du 30 mai 2011 relative au règlement régional pour l'attribution et le versement des aides aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise,
 - o la délibération n°12CP0260 du 13 juillet 2012 relative au règlement régional pour l'attribution et le versement des aides aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise,
 - o la délibération n°2014CP0108 du 25 avril 2014 relative au règlement pour l'attribution et le versement de la prime régionale aux employeurs d'apprentis,
 - o la délibération n°2015CP0111 du 24 avril 2015 relative au règlement pour l'attribution et le versement de la prime régionale aux employeurs d'apprentis.

TITRE 1 : Principes généraux

Article 1 : Champ d'application des aides à l'apprentissage

Les aides à l'apprentissage prévues aux articles L6243-1 et L6243-1-1 du code du travail (prime à l'apprentissage et aide au recrutement), s'appliquent aux contrats d'apprentissage dont le lieu d'exécution se situe sur le territoire régional. Ces contrats devront avoir fait l'objet de l'enregistrement prévu aux articles L6224-1 et suivants du code du travail.

Article 2 : Employeurs éligibles

Seuls les employeurs listés ci-dessous peuvent bénéficier du présent dispositif. Il s'agit des :

- entreprises privées,
 - associations,
 - professions libérales,
 - Etablissements Publics à Caractère Industriel et Commercial (EPIC),
- pour leurs établissements situés se situe sur le territoire régional.

Article 3 : Effectif de l'employeur

L'effectif de l'entreprise conditionne son éligibilité ou sa non éligibilité aux aides à l'apprentissage. Le calcul de l'effectif de l'entreprise se fait sur la base des éléments qui seront transmis par cette dernière à la Région et selon les règles rappelées ci-dessous :

- a. **L'effectif de référence sera celui de l'année précédant l'année de début d'exécution du contrat**, calculé conformément aux articles L1111-2 et L1111-3 du code du travail,
- b. L'effectif de référence sera celui indiqué sur le tableau récapitulatif annuel URSSAF à la ligne « Effectif moyen de l'entreprise à la fin de l'exercice », l'enquête annuelle MSA ou tout autre document permettant de justifier de l'effectif de l'entreprise, calculé conformément aux articles L1111-2 et L1111-3 du code du travail,
- c. **L'effectif de l'ensemble de l'entreprise (SIREN) et non du seul établissement lieu d'exécution du contrat (SIRET) sera pris en compte dans le calcul de l'effectif.**

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

TITRE 2 : Prime annuelle à l'apprentissage

Article 4 : Montant

- Le montant de chaque prime est de 1000€ par année de formation effectuée par l'apprenti.
- En cas de rupture du contrat durant l'année du cycle considérée, ce montant sera proratisé en fonction de la durée effective du contrat. Seront pris en compte dans le calcul du prorata le nombre de mois complets échus à compter de la date de début de l'année de formation, hormis pour la 1^{ère} année où la date de référence sera la date de début du contrat (le calcul se fera en 12^{ème}).

Exemple de calcul d'un mois complet échu : si la date de référence (date de début de l'année du cycle de formation ou date de début de contrat pour la 1^{ère} année) est le 14/09, le 1^{er} mois sera considéré comme complet échu au 14/10. Chaque mois complet échu ainsi calculé vaudra 1/12^{ème}.

Article 5 : Critères d'attribution

- Le contrat doit être conclu par une entreprise ayant un effectif de moins de 11 salariés.
- le nombre de primes est défini par le nombre d'années du cycle de formation figurant au contrat. Le cycle de formation se définit comme étant la période qui s'écoule entre la date du début des cours et la date de fin des cours (*délivrés par le CFA ou la section d'apprentissage*), conduisant au diplôme ou titre préparé. La signature d'avenants de prolongation du contrat due à un handicap (*Nature 3.4, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13 et FA14*) ou suite à échec à l'examen (*Nature 3.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13 et FA14*) ouvre droit à une prime annuelle supplémentaire.
- En cas d'avenant pour modification de la situation juridique de l'employeur (*Nature 3.1, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13 et FA14*), la prime sera due intégralement à l'entreprise qui emploie l'apprenti à l'issue de l'année du cycle de formation considérée.
- La conclusion d'un nouveau contrat suite à rupture (*Nature 2.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13 et FA14*), ouvre droit à une prime proratisée en fonction de la durée effective du contrat.

Article 6 : Conditions de versement

- Conformément à l'article R6243-4 du code du travail, pour que le montant de la prime soit versé dans son intégralité, le contrat ne doit pas être rompu au cours de l'année du cycle de formation considérée. L'année du cycle de formation est considérée comme effectuée si le contrat n'est pas rompu avant la date de fin des cours. En cas de rupture durant l'année du cycle de formation considérée, seul un prorata pourra être versé. Aucune aide ne sera versée à l'employeur si la rupture du contrat d'apprentissage intervient au cours de la période d'essai ou que la formation au CFA n'est pas commencée.

Article L6223-4 alinéa 1 du code du travail : l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

- **L'assiduité** : l'apprenti doit avoir suivi régulièrement les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage. Le versement de la prime (*totale ou proratisée*) est conditionné au suivi de la formation, les absences en cours étant pris en considération dans le traitement de la prime.
Un double palier d'absences conditionne cette obligation. L'ensemble des absences (justifiées et injustifiées) doit être inférieure à 30% des heures prévues ou réalisées, sans que les absences injustifiées dépassent 10% de ces heures.
Les dossiers dépassant ces paliers d'absences feront l'objet d'une non attribution de la prime, sauf si l'employeur apporte la preuve qu'il a tout mis en œuvre pour faire suivre la formation à son apprenti (retrait sur salaire, avertissement....).

Sont considérées comme justifiées les absences suivantes :

- Les arrêts de travail (*maladie, maternité ou accident de travail*),
- L'examen médical d'embauche prévu à l'article R4624-10 du code du travail,
- Les absences pour événements familiaux tels que définis à l'article L3142-1 du code du travail :
 - 4 jours pour son mariage ;
 - 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer.... ;
 - 2 jours pour le décès d'un enfant ;
 - 2 jours pour le décès du conjoint ou partenaire... ;
 - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
 - 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
- La journée d'appel de préparation à la défense telle que définie à l'article L3142-73 du code du travail,
- Les convocations officielles (examens en vue de l'obtention d'un diplôme, permis de conduire, convocations judiciaires),
- Les absences pour cas de force majeure (ex : intempéries ayant fait l'objet d'un arrêté préfectoral)
- Les grèves de transport ayant fait l'objet d'un préavis,
- Les absences liées au statut de pompier volontaire,
- Les absences liées à une compétition sportive ou culturelle correspondant à un engagement semi-professionnel de l'apprenti,
- Les exclusions décidées par le CFA avec renvoi en entreprise.

Toutes les autres absences sont considérées comme des absences injustifiées (*retenues en entreprises quel que soit le motif, les maladies sans arrêt de travail, problèmes de transport...*).

- En cas de décès de l'apprenti ou de l'employeur individuel, la prime annuelle concernée est versée au prorata de la durée effective du contrat d'apprentissage.

TITRE 3 : Aide au recrutement

Article 7 : Montant

- Le montant de l'aide au recrutement est de 1000€.

Article 8 : Critères d'attribution

- Le contrat doit être conclu par une entreprise ayant un effectif de moins de 250 salariés.
- La signature d'avenants de prolongation du contrat d'apprentissage due à un handicap (*Nature 3.4, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a,*) ou suite à échec à l'examen (*Nature 3.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a*) n'ouvre pas droit à l'attribution d'une nouvelle aide au recrutement pour le même contrat, celle-ci ayant déjà été attribuée suite à la signature du contrat d'apprentissage.
- En cas d'avenant pour modification de la situation juridique de l'employeur en vertu de l'article L1224-1 (*Nature 3.1, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a*), l'aide au recrutement sera versée à l'entreprise qui emploie l'apprenti-e à l'issue de la période d'essai.
- L'aide au recrutement n'est attribuée qu'une fois par contrat d'apprentissage.
- L'entreprise doit justifier, *à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprenti-e-s en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ; ou, justifier à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa de l'article L6222-18 du code du travail. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat (article L6243-1-1 1° & 2°).*

Article 9 : Conditions de versement

- Le contrat d'apprentissage ne doit pas être rompu pendant la période d'essai.

TITRE 4 : Procédure

Article 10 : Région

- La Région notifiera à l'employeur éligible les conditions d'attribution des aides à l'apprentissage susceptibles de lui être versées.
- La Région instruit les demandes de paiement, une fois les droits consolidés et à la réception de l'intégralité des pièces justificatives nécessaires à l'instruction du dossier. Les demandes de versement doivent être transmises à la Région au plus tard 6 mois après la fin du contrat d'apprentissage. Passé ce délai, la Région ne pourra plus instruire les demandes et aucun versement ne pourra lui être demandé.

Article 11 : Employeur

- A réception de la notification d'ouverture de droit, l'employeur enverra à la Région ses justificatifs « effectif » ainsi que son RIB professionnel.
- L'employeur transmettra à la Région un nouveau RIB professionnel en cas de changement de domiciliation bancaire au cours de l'exécution du contrat d'apprentissage ou dans la période des 6 mois suivant la fin de celui-ci.