



REGLEMENT D'ATTRIBUTION DES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Contrats à compter du 1^{er} Août 2018

La loi a transféré aux Régions la gestion des aides suivantes :

- une aide pour les entreprises de moins de 11 salariés, d'un montant minimum de 1 000€ par année de formation (cf. ci-dessous, partie II)
- une aide au recrutement d'un premier apprenti ou au recrutement d'un apprenti supplémentaire pour les entreprises de moins de 250 salariés, de 1 000€. (cf. ci-dessous, partie III)

Le Conseil Régional de Normandie a adopté par délibération en date du 21 novembre 2016, modifié par délibération de la commission permanente en date du 4 juillet 2018, le règlement d'attribution des aides aux employeurs d'apprentis.

Ce règlement s'applique à compter du 1^{er} août 2018 sous réserve des dispositions d'application de la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à venir.

CONTACT

REGION NORMANDIE – SITE DE ROUEN
Direction du Plan Normand de l'Apprentissage
5, rue Robert Schuman – CS21129
76174 ROUEN Cedex
Tél : 02.35.52.22.77 de 9h00 à 12h00
Mail : indemnites-employeurs-apprentis@normandie.fr

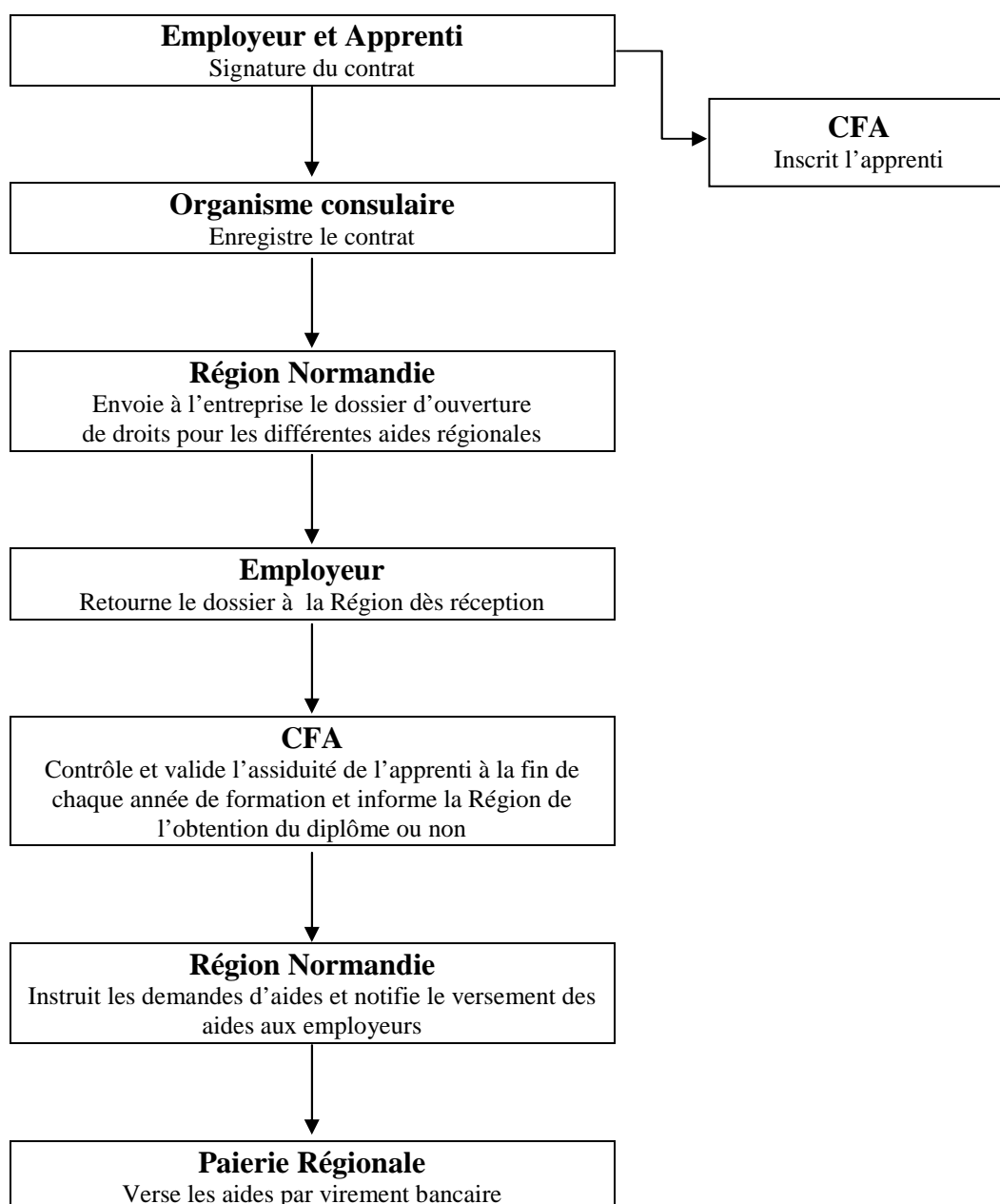
Table des matières

I- DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFERENTES AIDES REGIONALES	3
1- L'instruction du dossier	3
2- Les obligations de l'employeur.....	4
3- La procédure d'attribution	4
4- Le délai de caducité.....	4
5- Le contrôle de la Région	4
6- Les conditions de reversement des aides régionales.....	5
7- Les recours	5
II- L'AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS	6
1. Les employeurs bénéficiaires.....	6
2. Les conditions générales	6
3. Les conditions et modalités de versement	6
4. La proratisation de l'aide	8
5. La cession d'entreprise ou de fonds de commerce	8
III- L'AIDE AU RECRUTEMENT D'APPRENTI.....	9
1. Les employeurs bénéficiaires.....	9
2. Les conditions générales	9
3. Les conditions alternatives.....	9
4. La cession d'entreprise ou de fonds de commerce	10

I- DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFERENTES AIDES REGIONALES

1- L'instruction du dossier

L'ouverture des droits est liée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par les services compétents selon l'article L 6224-1 et suivants du code du travail. Ci-dessous la description de la chaîne de traitement. Chaque acteur a l'obligation de s'y soumettre.



2- Les obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à :

- Respecter les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage,
- Faire suivre à l'apprenti la formation selon le planning fourni par le CFA, et ne pas retenir l'apprenti en entreprise sur son temps de formation,
- Signaler au CFA tout type d'absence de l'apprenti et fournir les justificatifs,
- Enregistrer auprès de l'organisme consulaire toute modification relative au contrat (rupture, suspension, cession d'entreprise, etc.),
- Assurer la formation pratique dans l'entreprise et renseigner le livret d'apprentissage,
- Participer aux activités de suivi et d'évaluation de l'apprenti avec le CFA,
- Respecter ce règlement,
- Adresser à la Région tout document et toute information relatifs à l'attribution de l'aide
- Verser aux ayants droits les salaires et les indemnités dus en cas de décès de l'apprenti.

3- La procédure d'attribution

La Région adresse à l'employeur un dossier de demande d'aide dès que le contrat est enregistré par l'organisme consulaire. L'employeur retourne à la Région les documents demandés dûment complétés et signés.

Si toutes les conditions sont remplies, le Président attribue et notifie par courrier, au nom de la Région Normandie, directement à l'employeur, le versement d'une ou plusieurs aides aux employeurs. Ce versement se fera, par virement bancaire, dans un délai de 15 jours suivant l'envoi de la notification.

4- Le délai de caducité

L'employeur dispose d'un délai pour effectuer les démarches nécessaires à l'attribution des aides. Ainsi, si le dossier d'ouverture de droit n'est pas retourné, ou est retourné de façon incomplète, les aides aux employeurs ne pourront plus être versées au 31 décembre N+1 de la date de fin de contrat.

Exemple : le contrat débute le 1^{er} juin 2016 et se termine le 31 mai 2018, l'employeur doit avoir retourné le dossier d'ouverture de droits complet au plus tard le 31 décembre 2019.

5- Le contrôle de la Région

La Région peut diligenter des contrôles auprès des CFA. A cet effet, les CFA devront conserver les justificatifs relatifs à l'éligibilité des aides régionales pendant une durée de 3 ans après la dernière année de formation. Ils les mettront à disposition des instances de contrôle de la Région.

6- Les conditions de reversement des aides régionales

Si les conditions d'ouverture de droit aux aides régionales sont erronées, incomplètes ou frauduleuses, l'employeur devra reverser à la Région les sommes indument perçues conformément à l'article R.6243-4 du code du travail en cas de :

- Rupture de contrat d'apprentissage
- Non-respect par l'employeur des obligations liées au déroulement de l'apprentissage, articles L6223-2 à L6223-4 du code du travail

L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat, L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci. 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. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

- Décision d'opposition des autorités administratives à l'engagement de l'apprenti, article L6225-5 du code du travail :

L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le code du travail, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.

7- Les recours

L'employeur, ou son mandataire désigné à cet effet, peut contester le refus de versement des aides régionales aux employeurs d'apprentis. Il doit adresser un recours gracieux, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception à :

Monsieur le Président de la Région Normandie
Abbaye aux Dames
Place Reine Mathilde CS 50523
14035 CAEN Cedex 1

La demande de recours doit être accompagnée des preuves et justificatifs démontrant la nécessité de réétudier le dossier.

Tout recours gracieux fera l'objet d'un accusé de réception de la part de la Région.

Si l'étude du recours gracieux confirme le refus d'attribution des aides régionales, l'employeur peut formuler un recours devant le Tribunal Administratif de Caen, dans les deux mois qui suivent la notification de refus.

Ce délai révolu, aucun recours ne pourra être déposé contre la notification de refus de versement des aides régionales

II- L'AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

1. Les employeurs bénéficiaires

L'article 140 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 modifie l'article L 6243-1 du Code du Travail et instaure une aide aux employeurs d'apprentis d'un montant de 1000 € pour les entreprises de moins de 11 salariés.

2. Les conditions générales

Pour bénéficier de l'aide aux employeurs d'apprentis, l'employeur doit :

- Exercer une activité sur le territoire Normand, lieu d'exécution du contrat, dans le secteur privé (entreprises, associations, professions libérales). Les personnes morales de droit public non industrielles ou non commerciales n'en bénéficient pas.
 - **ne pas avoir rompu le contrat d'apprentissage durant la période d'essai** conformément à l'article L 6222-18 du code du travail, (ce délai ne s'applique pas lors de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage après rupture avec un précédent employeur)
 - S'assurer de l'assiduité de l'apprenti pendant sa formation au CFA (cf II-3)
 - Effectuer toutes les démarches nécessaires pour obtenir les aides régionales dans le respect des délais impartis (cf I-4).
-

3. Les conditions et modalités de versement

Cette aide se décompose en 2 versements distincts pour un total de 1000€ : Une part fixe en début de contrat et une part soumise à la condition d'assiduité de l'apprenti au CFA.

La part fixe : 600€

Une part fixe de 600€ versée à compter de la fin de la période d'essai de l'apprenti, pour la première année de formation, sous réserve de l'enregistrement du contrat par l'organisme consulaire et après retour et vérification du dossier de demande d'aide (cf I-3).

Pour la seconde année, cette aide est versée après 16 mois de contrat,

Pour la troisième année, cette aide est versée après 28 mois de contrat,

Pour la quatrième année, cette aide est versée après 40 mois de contrat.

Si une rupture intervient lors de la période d'essai aucune aide ne sera versée.

Pour les seconde, troisième et quatrième années, cette part fixe ne sera pas versée en cas de rupture du contrat d'apprentissage dans les 4 premiers mois de formation de l'année concernée.

La part soumise à condition d'assiduité : 400€

Selon l'article L6223-4 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. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.* »

Cette part de 400€ est attribuée à l'employeur, en fonction de l'assiduité de l'apprenti au CFA à l'issue de chaque année de formation, au regard des heures de formation dispensées. Il faut intégrer à ces heures de formation dispensées :

- Les séquences de préparation à l'examen (articles L6222-34 à L6222-36 du Code du Travail) et les heures de présentation à cet examen,
- La sous-traitance pédagogique à un autre établissement (articles L6231-2 à L6231-4 du Code du Travail)

Le CFA assure le suivi et la traçabilité des absences de l'apprenti selon la grille des motifs d'absence en annexe 1.

Rappel de la réglementation :

La présence de l'apprenti au CFA est considérée comme du temps de travail qui donne lieu à une rémunération.

L'employeur ne doit en aucun cas demander à l'apprenti de demeurer au sein de l'entreprise et/ou lui octroyer des congés payés pendant les périodes de formation au CFA. **Les retenues en entreprises sont contraires à l'article L6223-4 du Code du Travail et le non respect de cet article peut engendrer le remboursement des aides régionales (cf I-6).**

L'employeur peut effectuer des retenues sur salaire en cas d'absences injustifiées de l'apprenti en entreprise et au CFA.

Absences et attribution des aides :

Au terme de chaque année de formation, le CFA valide l'assiduité de l'apprenti au CFA. Cette partie de l'aide ne pourra être versée si l'apprenti enregistre :

- Plus de 15% d'absences injustifiées,
- Plus de 50% d'absences justifiées,

En cas de conclusion tardive d'un contrat d'apprentissage, les heures de formation dispensées par le CFA, non suivies, n'impacteront pas le montant des aides versées.

La condition d'obtention du diplôme :

Si l'apprenti obtient son diplôme, la condition d'assiduité ne sera pas applicable sur l'année diplômante. L'aide sera alors versée même si les taux d'absences justifiées et injustifiées sont dépassés, car l'objectif pédagogique aura alors été atteint par le maître d'apprentissage.

4. La proratisation de l'aide

La proratisation s'applique sur la part variable de 400€ dans les cas suivants :

- Rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai
- Signature d'un nouveau contrat d'apprentissage après rupture pour changement d'employeur
- Cession d'entreprise ou de fonds de commerce

Montant versé = $\frac{400 \times \text{nombre d'heures dispensées}}{\text{Nombre d'heures prévues}}$

Les heures prévues étant égales aux heures dispensées par le CFA sur une année complète et les heures dispensées étant égales aux heures dispensées sur la période de contrat.

Lorsque la rupture du contrat a lieu à l'initiative de l'apprenti après l'obtention du diplôme, conformément à l'article L6222-19 du Code du Travail, l'aide est versée en intégralité pour l'année du cycle de formation.

5. La cession d'entreprise ou de fonds de commerce

En cas de cession d'entreprise ou de fonds de commerce, l'acquéreur :

- établit un avenant au contrat d'apprentissage,
- l'enregistre auprès de son organisme consulaire,
- informe le CFA et la Région au moment de la signature de l'acte de vente.

La proratisation de l'aide se fera selon le mode de calcul vu précédemment (cf II-4).

III- L'AIDE AU RECRUTEMENT D'APPRENTI

1. Les employeurs bénéficiaires

L'article 123 de la loi de finances n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 ajoute un article L 6243-1-1 au code du travail et instaure une aide au recrutement d'apprentis d'un montant de 1 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés.

2. Les conditions générales

- justifier d'un effectif de moins de 250 salariés dans l'entreprise (SIREN)
 - **ne pas avoir rompu le contrat d'apprentissage durant la période d'essai** conformément à l'article L 6222-18 du code du travail,
 - exercer une activité sur le territoire Normand, lieu d'exécution du contrat, dans le secteur privé (entreprises, associations, professions libérales). Les personnes morales de droit public non industrielles ou non commerciales n'en bénéficient pas,
 - effectuer toutes les démarches nécessaires pour obtenir les aides régionales dans le respect des délais impartis (*cf I-4 : le délai de caducité*).
-

3. Les conditions alternatives

A la date de début d'un nouveau contrat d'apprentissage, l'établissement d'exécution du contrat (SIRET) justifie se trouver dans l'une des situations suivantes :

Cas 1 - soit de ne pas avoir employé d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti,

Si je recrute un apprenti à compter du 1^{er} septembre 2018, je peux prétendre à l'aide de 1000€ si je n'ai pas recruté d'apprenti depuis le 1^{er} janvier 2017

Cas 2 - soit qu'elle emploie dans cet établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours et a dépassé les deux premiers mois d'apprentissage, depuis la date de début de contrat. Le nombre de contrat d'apprentissage en cours après le recrutement du nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrat en cours, au 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Si je recrute un apprenti à compter du 1^{er} septembre 2018, je peux prétendre à l'aide de 1000€ si j'ai dans mon établissement un contrat d'apprentissage de plus de 2 mois et que mon nombre d'apprentis au 1^{er} septembre 2018 est supérieur au nombre d'apprentis dans l'établissement à la date du 1^{er} janvier 2018.

4. La cession d'entreprise ou de fonds de commerce

En cas de cession d'entreprise ou de fonds de commerce, l'acquéreur :

- établit un avenant au contrat d'apprentissage,
- l'enregistre auprès de son organisme consulaire,
- informe le CFA et la Région au moment de la signature de l'acte de vente.

L'aide sera attribuée à l'employeur à compter du terme de la période d'essai du contrat d'apprentissage.

ANNEXE 1 : LES MOTIFS D'ABSENCES

ABSENCES JUSTIFIEES et justificatifs à produire Sans justificatif officiel, ces absences seront considérées comme des absences injustifiées	
jours fériés (L3133-1)	
événements familiaux (L3142-1)	acte d'état civil
congé maternité (L1225-16)	certificat médical
congé paternité (L1125-35)	lettre recommandée adressée à l'employeur
congé pour enfant malade (L1225-61)	certificat médical
congé pour acquisition de nationalité française (L 3142-116)	attestation de la commune
congé adoption (L1225-37)	décision officielle confiant l'enfant
congé pour aider les victimes de catastrophes naturelles (L3142-41)	arrêté de catastrophes naturelles
formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (L3141-43)	attestation de l'organisme de formation
témoins ou jurés d'Assises	convocation du tribunal
arrêts maladie ou accident du travail/trajet	arrêt de travail obligatoire
grèves des transports publics / aucun ramassage scolaire (département) ou de ligne régulière de transport	attestation du CFA, arrêté préfectoral...
convocations officielles (ex : épreuves d'examens, permis de conduire et récupération de points, convocations judiciaires, Journée d'Appel de Préparation à la Défense (JAPD), médecine du travail)	convocations
urgences médicales constatées	bulletin d'hospitalisation, certificat médical
formations au sein de l'entreprise par un organisme de formation externe / activités exceptionnelles ayant un intérêt pédagogique (ex : salon professionnel)	attestation employeur et /ou CFA
cas de force majeure (événements extérieurs exceptionnels, imprévisibles et irrésistibles)	courrier motivé de l'apprenti et/ou attestation du CFA
incarcération de l'apprenti	décision de justice
missions de Jeune Sapeur Pompier ou Sapeur Pompier Volontaire	attestation de l'organisme
erreur dans l'organisation pédagogique, exclusions ou toute mesure disciplinaire prévue dans le règlement interne du CFA	attestation CFA règlement du CFA

ABSENCES INJUSTIFIEES	
Travail en entreprise pendant les cours au CFA	Ces motifs ne pourront pas faire l'objet d'un recours gracieux
Congés payés pendant les cours au CFA	
<p><u>Les motifs d'absences injustifiées devront être fournis avec la demande d'aides régionales :</u> (ex : panne de véhicule, panne de réveil, démarches administratives, mot d'excuse des parents, absences perlées avant une rupture de contrat, leçons de conduite, refus de se rendre en cours, retards journaliers répétés...)</p>	