

## Cadre d'intervention des aides versées aux employeurs d'apprentis

Adopté par délibération de l'Assemblée Plénière 16.09.21.22 du 25 novembre 2016 et  
abrogeant les délibérations n°15.03.05, n°15.03.21.19, n°14.03.09, n°13.11.21.105,  
n°13.06.21.18, n°12.05.21.41, n°11.06.21.12, n° 10.06.74, n°09.06.65, n°08.06.44, n°07.05.67  
et n°06.04.56

## SOMMAIRE

Préambule.....	3
Article 1 – Le dispositif transitoire pour les contrats conclus avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014	
Article 2 – Le dispositif des aides aux employeurs d’apprentis pour les contrats conclus à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	4
2-1 – La prime à l’apprentissage.....	4
2-2 – La prime pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d’apprentissage	
2-3 La prime pour les primo-recruteurs.....	5
2-4 L’aide au recrutement.....	5
Article 3 – L’organisation administrative générale du dispositif.....	6
Article 4 – Le principe de l’assiduité aux enseignements délivrés au CFA.....	6
4-1 La notion d’absences au CFA.....	7
4-2 Le contrat d’apprentissage conclu tardivement.....	7
Article 5 – Les cas de non versement des aides et leur reversement.....	7
Article 6 – La proratisation des aides.....	8
Article 7 – Le délai de caducité .....	8
Article 8 – Le décès de l’apprenti(e) ou du maître d’apprentissage.....	8
Article 9 – Le contrôle du Conseil régional du Centre-Val de Loire.....	8
Article 10 – Les demandes d’information.....	9
Article 11 – Le recours du bénéficiaire.....	9
Annexe 1 : Procédure d’instruction des dossiers.....	10
Annexe 2 : Les motifs d’absences.....	11
Annexe 3 : Tableau récapitulatif des aides.....	12

## Préambule

La loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 donne compétence aux Régions pour assurer la gestion des aides aux employeurs d'apprentis.

La loi de finances du 29 décembre 2013 a modifié les dispositions applicables aux primes versées aux employeurs d'apprentis en réservant le bénéfice de la **prime à l'apprentissage** aux entreprises de moins de 11 salariés à compter des contrats d'apprentissage conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et en instaurant un **dispositif transitoire pour les contrats signés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014**.

La prime à l'apprentissage peut se cumuler avec **la prime pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage, et la prime primo recruteurs** mises en œuvre par la Région ainsi qu'avec **l'aide au recrutement** adoptée par la loi de finances du 29 décembre 2014.

Toutes ces aides bénéficient aux employeurs du secteur privé (entreprises et établissements, associations) dont l'adresse de l'établissement d'exécution du contrat d'apprentissage est située en Région Centre-Val de Loire.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, l'aide au recrutement est ouverte aux personnes morales de droit public non industrielles ou non commerciales, selon les conditions énoncées à l'article 2.4 du présent règlement.

L'effectif retenu, pour déterminer l'éligibilité aux aides aux employeurs d'apprentis, est l'effectif de l'entreprise apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, **tous établissements confondus**, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois sur l'année civile considérée, à l'exception des mois au cours desquels aucun salarié n'est employé.

Pour une entreprise ou un groupement d'employeurs créé entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de conclusion du contrat et la date de début du contrat, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

L'effectif doit être calculé conformément aux articles L1111-2 et L1111-3 du Code du Travail.

## Article 1 – Le dispositif transitoire pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014

L'article 77 de la loi de finances 2014 a supprimé l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire (ICF) et instauré un dispositif transitoire pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2013.

En conséquence, les montants de l'ICF versés pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2013, et jusqu'à leur extinction, sont les suivants :

	1 <sup>ère</sup> année de formation	2 <sup>ème</sup> année de formation	3 <sup>ème</sup> année de formation
Entreprises de moins de 11 salariés	1 360 €	1 000 €	1 000 €
Entreprises d'au moins 11 salariés Employeurs publics	1 360 €	500 €	200 €

## **Article 2 – Le dispositif des aides aux employeurs d'apprentis pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :**

### **2-1 : La prime à l'apprentissage :**

L'article L.6243-1 du Code du Travail donne compétence à la Région pour verser une prime aux entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un contrat d'apprentissage.

La prime à l'apprentissage est attribuée aux contrats d'apprentissage conclus à **compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

La prime à l'apprentissage est d'un montant de **1 000 € par année de cycle de formation.**

Elle est versée à l'issue et pour chaque année du cycle de formation et a pour objectif d'indemniser l'employeur pour la formation de son apprenti(e) au CFA.

Le cycle de formation est la période qui s'écoule entre la date du début des cours et la date de fin des cours délivrés par l'établissement de formation pour la totalité de la formation conduisant au diplôme ou au titre visé inscrit au contrat d'apprentissage.

Le nombre d'années du cycle de formation détermine donc le nombre de primes à l'apprentissage dont peut bénéficier l'employeur. Le nombre d'années de formation figure dans le cadre réservé à cet effet au contrat d'apprentissage que doit viser l'établissement de formation.

Lorsque le nombre d'années de formation est modifié par avenant au contrat d'apprentissage conformément aux articles L.6222-7, L.6222-8, L.6222-9, L.6222-10, L.6222-14, L.6222-15, L.6222-19, R.6211-6, D.6222-20, R.6222-10, R.6222-12, R.6222-23, R.6222-46 et R.6222-9, R.6222-11, R.6222-13, R.6222-14 du Code du Travail, afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti(e), le nombre d'années de formation inscrit dans l'avenant détermine alors le nombre de primes à l'apprentissage.

### **2-2 : La prime pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage**

Une prime complémentaire de **500 euros** peut être accordée **aux entreprises de moins de 11 salariés** dont le maître d'apprentissage suit une formation sur ses missions tutorales.

Cette prime concerne les contrats conclus à **compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.**

La formation Maître d'Apprentissage Confirmé (MAC) du secteur du bâtiment et la formation initiale « Permis de former » mise en place par le secteur Hôtels, Cafés et Restaurants (HCR) sont éligibles à cette aide.

*Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture :*

- L'employeur doit relever du secteur privé et avoir moins de 11 salariés,
- Le stagiaire, qui doit obligatoirement être le maître d'apprentissage du jeune, doit avoir suivi la formation aux missions tutorales auprès d'un organisme de formation implanté en Région Centre-Val de Loire et agréé par le Conseil régional (CFA, branches professionnelles et Chambres Consulaires),
- La formation doit être suivie au cours de la première année du contrat d'apprentissage,
- Pour le « Permis de former », la formation initiale doit avoir été suivie 1 an au plus avant la date de début du contrat,
- La prime est attribuée à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année de contrat uniquement, sur attestation de présence délivrée par l'organisme de formation,
- Une seule prime est accordée par année, à une même entreprise, quel que soit le nombre de contrats d'apprentissage conclus et le nombre de formations suivies,
- Cette prime est renouvelable tous les 3 ans à l'entreprise.

## 2-3 : La prime pour les primo-recruteurs

Une prime complémentaire de **500 €** peut être accordée **aux entreprises de moins de 11 salariés** qui :

- Recrutent un(e) apprenti(e) pour la 1<sup>ère</sup> fois,
- N'ont pas recruté d'apprenti(e) depuis au moins 5 ans.

Cette prime concerne les contrats conclus **à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015** et est attribuée la 1<sup>ère</sup> année du contrat uniquement.

La prime est limitée aux apprentis de 18 ans ou plus à la date de signature du contrat, préparant une formation de niveau V (CAP et titres et diplômes équivalents).

Une seule prime est accordée par entreprise, quel que soit le nombre d'apprenti(e)s recruté(e)s.

Comme la prime à l'apprentissage, la prime pour les primo-recruteurs est conditionnée à l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA (article 4) et peut être proratisée dans les cas définis à l'article 5.

Elle est soumise aux mêmes conditions de non versement et délai de caducité que la prime à l'apprentissage (articles 4 et 6).

## 2-4 : L'aide au recrutement :

Conformément à l'article L.6243-1-1 du Code du Travail, la conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une **entreprise de moins de deux cent cinquante salariés** ouvre droit, à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-18, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant de **1 000 €**.

Cette aide est versée par la Région dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1- L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

2 - L'entreprise justifie, 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 du même article L. 6222-18.

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<sup>er</sup> janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

- L'aide au recrutement est ouverte aux entreprises de moins de deux cent cinquante salariés pour les contrats d'apprentissage conclus **à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014**.
- L'aide au recrutement est étendue à l'ensemble **des employeurs publics relevant de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière** de moins de deux cent cinquante salariés pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2015**. Ces employeurs doivent remplir une des deux conditions d'éligibilité énumérées précédemment.

Elle est attribuée à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année de contrat.

Les avenants au contrat n'ouvrent pas droit à cette aide.

La période de versement de cette aide est fonction du délai nécessaire à son instruction.

### **Article 3 - L'organisation administrative générale du dispositif :**

L'ouverture des droits aux aides est liée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par les services compétents dans les conditions fixées par les articles L.6224-1, L.6224-2, L.6224-3, L.6224-4, L.6224-5, R.6224-1 et R.6224-4 du code du Travail.

Au vu des éléments du contrat d'apprentissage enregistré, la Région Centre-Val de Loire apprécie, suite à une instruction du dossier conformément au présent cadre d'intervention, si l'employeur remplit les conditions pour bénéficier des aides.

L'employeur n'accomplit aucune démarche particulière pour initier le calcul et l'attribution des aides qui sera assuré par la Région Centre-Val de Loire.

Il sera nommément averti par notification de la Région de l'ouverture de ces droits aux aides dès l'instruction de son dossier terminée.

L'employeur s'engage à répondre expressément et dans les meilleurs délais aux demandes de renseignements complémentaires de la Région, du CFA, de la chambre consulaire ou des services de l'Etat dont il relève.

Chaque partenaire du dispositif sera en mesure de répondre aux attentes de l'employeur sur le suivi de son dossier par l'intermédiaire de l'extranet mis en place par la Région dans le cadre de la gestion des aides.

Le circuit de traitement des demandes est présenté en annexe 1.

Le Président du Conseil régional, en application des critères d'éligibilité et des montants prévus dans le présent cadre d'intervention, est habilité à décider de l'attribution finale des aides et à signer les actes afférents.

La décision du Président du Conseil régional est notifiée à l'employeur. En cas d'admission au bénéfice des aides, sont notifiés la décision et le montant alloué. En cas de non admission, le rejet motivé de la demande est notifié.

### **Article 4 – Le principe de l'assiduité aux enseignements délivrés au CFA :**

Selon l'article L.6223-4 du Code du Travail, « *l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti(e) la formation dispensée par le C.F.A. et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise* ».

Dans ce cadre, la prime à l'apprentissage comme la prime primo-recruteur sont attribuées à l'employeur en fonction de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA pour chaque année du cycle de formation au regard des heures dispensées par le CFA.

L'état des absences de l'apprenti(e) sera obligatoirement envoyé par le CFA à l'entreprise formatrice afin que les deux lieux de formation puissent agir conjointement à l'amélioration du parcours de formation de l'apprenti(e).

Le CFA doit informer la Région de l'assiduité de l'apprenti(e) à l'issue de chaque année du cycle de formation.

## **4.1 – La notion d’absences au CFA**

Pour chaque année du cycle de formation, le pourcentage d’absences se calculera par rapport au nombre d’heures dispensées par le CFA.

Les heures de formations dispensées par le CFA intègrent notamment les séquences de préparation à l’examen dans le cadre des articles L.6222-34, L.6222-35, L.6222-36 du Code du Travail, les heures de passage de l’examen et la sous-traitance pédagogique en application des articles L.6231-2, L.6231-3, L.6231-4 du Code du Travail.

La prime à l’apprentissage et la prime primo-recruteur ne sont pas versées dans les cas suivants :

- Au-delà de 15% d’absences irrecevables,
- Au-delà de 30% d’absences recevables.

Les refus de versement seront notifiés par le Président du Conseil régional aux employeurs.

**Les motifs irrecevables et recevables d’absences sont définis en annexe 2**

## **4-2 – Le contrat d’apprentissage conclu tardivement**

Les heures de formation non effectuées au CFA par l’apprenti(e) pour cause de signature tardive du contrat d’apprentissage ne doivent pas constituer un obstacle au versement de la prime à l’apprentissage et de la prime primo-recruteur.

Par conséquent, le nombre d’heures non effectuées par l’apprenti(e) pour cause d’entrée tardive ne sera pas décompté des heures dispensées par le CFA.

## **Article 5 – Les cas de non versement des aides et leur reversement**

Les aides versées pour les années de formation régulièrement effectuées restent acquises à l’employeur.

Si les conditions d’ouverture des aides ne sont pas respectées, le reversement des primes indûment perçues sera demandé à l’employeur.

Conformément à l’article R.6243-4 du Code du Travail, les aides ne sont pas dues et, si elles ont été versées, l’employeur est tenu de les reverser dans les cas de :

- Rupture du contrat d’apprentissage prononcée par le conseil des prud’hommes aux torts de l’employeur, en application du second alinéa de l’article L.6222-18 ;
  - Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 ;
  - Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2, L. 6223-3 et L. 6223-4 ;
  - Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L. 6225-1 ;
  - Rupture du contrat d’apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l’article L.6225-5.

En dehors des cas prévus à l’article R.6243-4 du Code du Travail, aucun versement ne sera effectué si aucune heure de formation n’a été suivie.

De même, les heures de formation suivies en dehors du cycle n’ouvrent droit à aucune aide.

## Article 6 – La proratisation des aides

La proratisation, sauf pour la prime pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage et l'aide au recrutement, s'applique dans les cas suivants :

- En cas de résiliation du contrat d'apprentissage en cours de formation, hors cas prévus à l'article R6243-4 du Code du Travail,
- En cas de changement d'employeur en cours de formation dans le cadre de l'article L.1224-1.

La prime est versée au prorata des heures de formation dispensées au CFA.

## Article 7 – Le délai de caducité

Les bénéficiaires disposent de délais pour demander le paiement des aides et s'assurer que tous les éléments nécessaires au versement ont bien été adressés à la Région Centre-Val de Loire.

Les contrats et avenants, le RIB de l'entreprise et la déclaration d'assiduité du CFA, qui doit être effectuée conformément au présent cadre d'intervention, sont attendus au plus tard **avant le 31 décembre de l'année N+1 qui suit l'achèvement de chaque année du cycle de formation.**

Exemple pour un contrat de 3 ans signé en 2014 :

	Années de formation	Fin de formation au CFA	Date limite d'envoi des éléments nécessaires au paiement	Caducité
1 <sup>ère</sup> année	2014-2015	Juin à octobre 2015	31 décembre 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017
2 <sup>ème</sup> année	2015-2016	Juin à octobre 2016	31 décembre 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
3 <sup>ème</sup> année	2016-2017	Juin à octobre 2017	31 décembre 2018	1 <sup>er</sup> janvier 2019

## Article 8 – Le décès de l'apprenti(e) ou du maître d'apprentissage

En cas de décès de l'apprenti(e) ou du maître d'apprentissage au cours d'une année du cycle de formation, la prime à l'apprentissage et la prime primo recruteur seront versées à l'employeur sous réserve que 50% de la formation dispensée par le CFA ait été effectué.

## Article 9 – Le contrôle du Conseil régional du Centre-Val de Loire

Le CFA devra conserver les justificatifs relatifs au versement des aides pendant une durée de 3 ans après la fin du cycle de formation concernée et les mettre à disposition des instances de contrôle de la Région.

Si les contrôles diligentés par la Région mettent en évidence des anomalies remettant en cause le versement de la prime à l'apprentissage, le Président pourra demander le remboursement des sommes indûment perçues à l'employeur concerné.

Le Président notifiera à l'employeur concerné la décision de reversement et émettra à son encontre un ordre de reversement du montant des sommes indûment perçues.



## **Article 10 – Les demandes d’information**

Dans le cadre de la gestion du versement des aides aux employeurs d’apprentis, le Président se réserve le droit de demander, auprès des cocontractants, des CFA, des chambres consulaires et des services de l’Etat, tout complément d’information nécessaire à l’instruction des dossiers.

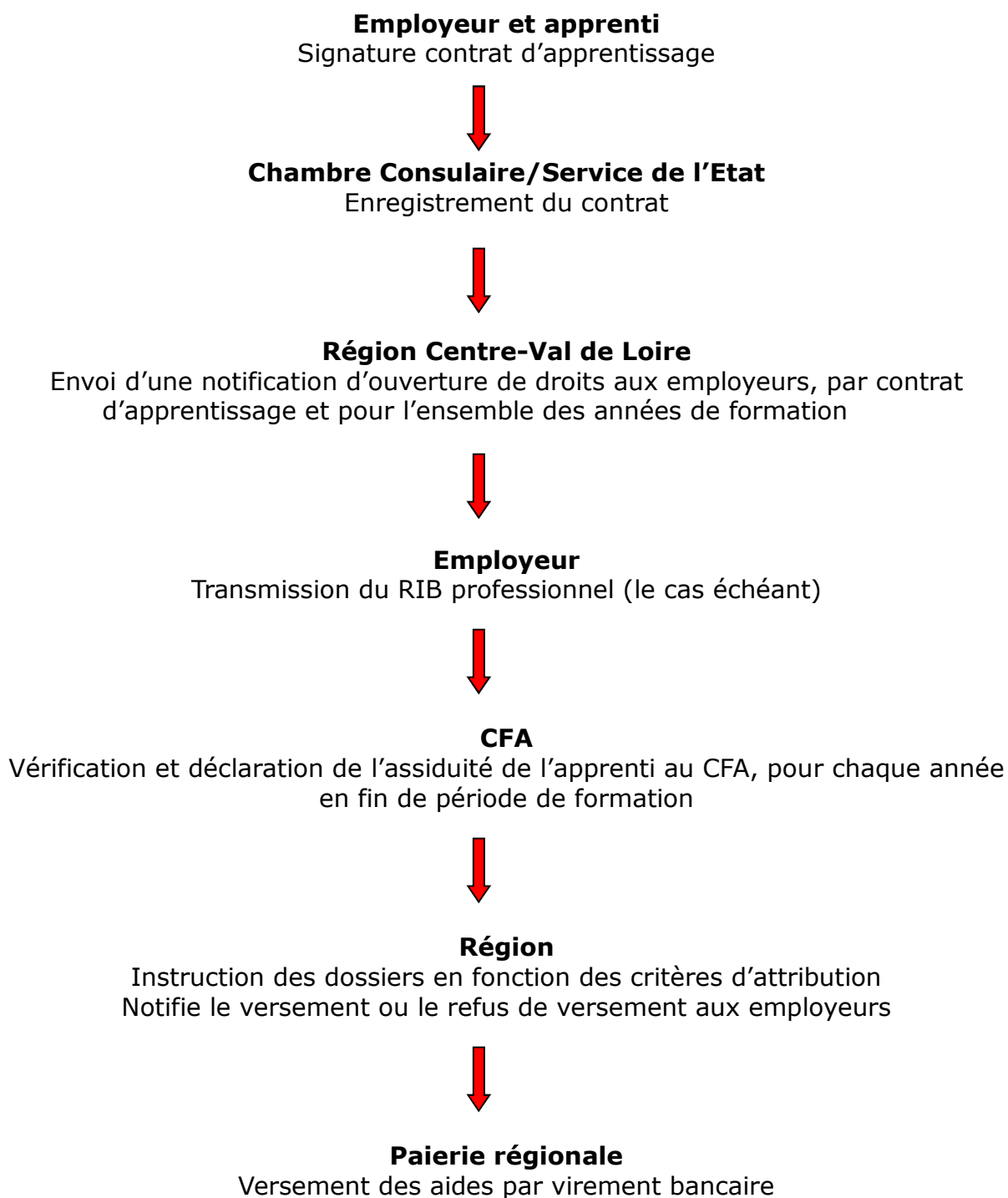
## **Article 11 – Le recours du bénéficiaire**

L’employeur qui entend contester la fermeture des droits, le refus de versement ou la décision de reversement des aides doit, préalablement à tout recours contentieux et dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision par le Président, former un recours gracieux devant le Président du Conseil régional du Centre-Val de Loire.

En cas de refus de versement, l’employeur devra apporter la preuve, par tous les moyens, de son implication dans le parcours de formation de l’apprenti (e).

Ce délai révolu, aucun recours ne pourra être formé contre la notification de fermeture, de refus de versement ou la décision de reversement des aides à l’apprentissage.

## Annexe 1 : Procédure d'instruction des dossiers



## Annexe 2 : Les motifs d'absences

<b>ABSENCES RECEVABLES</b> Sans justificatif officiel, ces absences sont considérées comme irrecevables	
MOTIFS	Code du Travail: article(s)...
<b>Arrêts maladie ou accident du travail</b> durée inférieure à 3 mois	
<b>Examen médical d'embauche</b> (médecine du travail)	R.4624-10 à R.4624-14
<b>Congé maternité</b>	L.1225-16
<b>Evénements familiaux</b> (mariage, naissance, décès)	L.3142-1 et L.3142-2
<b>Cas de force majeure</b> (événements extérieurs exceptionnels, Imprévisibles et irrésistibles, ex: intempéries)	
<b>Grèves des transports publics</b> (aucun ramassage scolaire ou de ligne régulière de transport)	
<b>Convocations officielles</b> (ex : épreuves d'examens, permis de conduire, convocations judiciaires, journée d'appel de préparation à la défense)	
<b>Formations au sein de l'entreprise</b> (activités exceptionnelles ayant un intérêt pédagogique, ex : salon professionnel)	
<b>Jours fériés</b>	L.3133-1
<b>ABSENCES IRRECEVABLES</b>	
MOTIFS	
Travail en entreprise pendant les cours au CFA	En cas de recours gracieux de l'employeur des justificatifs pourront être demandés: courriers rappelant ses obligations à l'employeur, décomptes des absences envoyés à l'employeur, justificatif de panne, motif de l'exclusion...
Congés payés pendant les cours au CFA	
Exclusion ou toute mesure disciplinaire prévue dans le règlement interne du CFA	
Maladie justifiée par un certificat médical	
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...	

**Tableau récapitulatif des aides financières pour les employeurs d'apprentis**

		Entreprises de moins de 11 salariés			Entreprises entre 11 et 249 salariés			Employeurs publics		
		1 <sup>ère</sup> année de formation	2 <sup>ème</sup> année de formation	3 <sup>ème</sup> année de formation	1 <sup>ère</sup> année de formation	2 <sup>ème</sup> année de formation	3 <sup>ème</sup> année de formation	1 <sup>ère</sup> année de formation	2 <sup>ème</sup> année de formation	3 <sup>ème</sup> année de formation
<b>Dispositif Région</b>	Prime à l'apprentissage	1 000 €	1 000 €	1 000 €						
	Prime primo-recruteur	500 €								
	Prime formation maître d'apprentissage	500 €								
<b>Dispositif Etat (géré par la Région)</b>	Aide au recrutement	1 000 €			1 000 €			1 000 €		
<b>Montant maximum des primes pour l'entreprise (sous réserve d'éligibilité)</b>		<b>3 000 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>			<b>1 000 €</b>		