



Franche-Comté
Conseil régional

RÈGLEMENT DU VERSEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE

SOMMAIRE

- 1 - GÉNÉRALITES**
- 2 - AIDE À L'EMBAUCHE**
- 3 - AIDE À LA FORMATION**
- 4 - CAS PARTICULIERS**
- 5 - CONTRATS INFÉRIEURS A 1 AN**

RÈGLEMENT DU VERSEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE

CP du 23 mai 2008

Ce règlement s'applique à tout contrat d'apprentissage débutant à compter du 1^{er} janvier 2008.

1 – GÉNÉRALITES

1-1 Champ d'application :

L'indemnité compensatrice forfaitaire est versée aux entreprises du secteur privé.

2 - AIDE À L'EMBAUCHE

2-1 Conditions d'attribution :

- 915 € pour les entreprises :
 - dont l'effectif n'est pas supérieur à 20 salariés,
 - ayant signé un contrat d'au moins un an avec l'apprenti,
 - dont le jeune apprenti :
 - ⇒ à la date de début du contrat, n'est titulaire d'aucun diplôme, à l'exception d'un CAP ou BEP (ou titre homologué de niveau équivalent),
 - ⇒ n'est pas en situation de redoublement suite à l'échec à l'examen.

2-2 Versement de l'aide à l'embauche :

L'aide à l'embauche est due à l'issue d'une période de 4 mois à compter de la date de début effective du contrat d'apprentissage, après que l'employeur ait attesté qu'aucune rupture n'est intervenue à l'issue de cette période.

2-3 Quel est le point de départ du délai de quatre mois ?

Le délai de quatre mois s'apprécie à compter de la date du début effectif du contrat, et non pas à compter de la date de signature.

2-4 **Les contrats d'apprentissage successifs dans la même entreprise ouvrent-ils droit à l'aide à l'embauche ?**

Oui, y compris lorsque le contrat d'apprentissage vise une mention complémentaire ou un certificat de spécialisation. Les conditions relatives à l'octroi de cette prime devront cependant être remplies (cf 2-1)

3 - AIDE À LA FORMATION

3-1 **Montant des aides :**

- 1525 €[☞] si l'apprenti a moins de 18 ans.
- 1830 €[☞] si l'apprenti a plus de 18 ans.

L'âge s'apprécie à compter de la date de début effectif du contrat.

L'aide à la formation est versée à la fin de chaque année du cycle de formation et peut être majorée de 7.62 € par heure de formation effectuée au-delà de 600 heures (dans la limite de 200 heures). Elle est versée quel que soit le niveau de formation de l'apprenti.

3-2 **Conditions d'attribution :**

- L'Aide à la Formation est versée à l'issue de chaque année de formation,
- Le versement des aides est conditionné par une présence assidue de l'apprenti au CFA : l'article L 117-7 du Code du travail prévoit que « l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée au CFA... »,
- Les absences injustifiées peuvent remettre en cause le versement de l'indemnité,
- Aucune rupture ne doit intervenir avant la fin effective des cours au CFA.

Le CFA informe la Région de l'assiduité de l'apprenti, par le biais de Net CR Primes, à l'issue de chaque année de formation. Le pourcentage d'absences injustifiées se calculera par rapport au nombre d'heures dispensées par le CFA.

3-3 **Quel est le nombre d'aides annuelles à l'effort de formation lorsque la durée du contrat n'est pas constituée d'un nombre d'années pleines (par ex : 15, 18, 21, 29 mois...)?**

C'est le nombre d'années du cycle de formation qui détermine le nombre d'aides à la formation. Le nombre d'années de formation figure dans le cadre réservé du contrat d'apprentissage que doit remplir le CFA.

3-4 Que faut-il entendre par cycle de formation ?

Le cycle de formation doit s'entendre comme la période qui s'écoule entre la date de début des cours et la date de fin des cours délivrés en CFA pour la totalité de la formation conduisant au diplôme ou au titre visé.

3-5 Quelles sont les absences pouvant être comptabilisées comme justifiées ?

Les absences pouvant être considérées comme justifiées concernent les absences pour événements familiaux, jours fériés, congés exceptionnels, arrêt maladie ou accident de travail, grève de transport, toutes les convocations officielles émanant d'une autorité publique. (cf 3-11 B)

3-6 Quelles sont les absences qui ne peuvent être comptabilisées justifiées ?

Il s'agit de toutes les absences ne donnant pas lieu à un justificatif.

3-7 Quel doit être le nombre d'heures indiqué en cas d'entrée tardive de l'apprenti dans le cycle de formation ?

L'entrée tardive sera signalée par le CFA au moment où il communiquera l'assiduité de l'apprenti à la Région.

3-8 Quel doit être le nombre d'heures indiqué dans les cas où le CFA a conclu avec une entreprise une convention pour lui déléguer une partie des enseignements technologiques et pratiques qu'il assure normalement ?

Le CFA doit mettre au point les documents permettant de vérifier la présence de l'apprenti dans l'entreprise et l'effectivité de l'enseignement délivré car il conserve la responsabilité pédagogique de la formation.

3-9 Comment comptabiliser les heures de révision ?

o **Cas 1** : Les heures de révision sont comprises dans les heures figurant à la convention signée avec le Conseil régional :
Elles doivent être comptabilisées dans le nombre total d'heures de formation prévues et dispensées pour l'année. L'absence de l'apprenti à ces semaines devra donc être considérée comme injustifiée.

o **Cas 2** : Les heures de révision ne sont pas comprises dans les heures figurant à la convention signée avec le Conseil régional :
Elles ne doivent pas être comptabilisées dans le nombre d'heures dispensées.

3-10 Existe-t il un minimum d'heures à réaliser par l'apprenti pour que l'employeur puisse bénéficier de l'aide à la formation ?

- 400 h par an en moyenne sur les années d'application du contrat
- 240 h par an en cas de redoublement.

3-11 Sur quels critères le directeur de CFA peut-il se baser pour attester ou non de la présence régulière de l'apprenti aux enseignements ?

La Région confie l'attestation du service fait relatif à l'appréciation de la régularité de la présence de l'apprenti, au directeur du CFA. Il appartient à ce dernier de procéder, à la fin de chaque cycle de formation, à l'examen individuel des dossiers des apprentis et de comptabiliser les absences justifiées ou injustifiées.

Lorsque le cycle de formation a été interrompu du fait d'une rupture du contrat d'apprentissage, le Directeur du CFA doit en informer le Conseil régional via Net CR Primes.

L'appréciation du CFA ne lie pas la Région. Le CFA doit être en mesure de justifier sa position auprès de l'administration.

En pratique, pour une bonne administration du dispositif, il convient d'inviter les CFA à retenir les principes suivants :

A- Pour les absences injustifiées :

- En deçà de 17% d'absences injustifiées pour l'année de formation considérée, la Région procèdera au paiement de l'aide à la formation
- Entre 17% et 20% d'absences injustifiées pour l'année de formation considérée, il appartiendra à la Région, au vu des éléments fournis par l'employeur, le CFA et le cas échéant l'apprenti, de déterminer si le paiement interviendra ou pas.
- Au-delà de 20% d'absences injustifiées pour l'année de formation considérée, la Région ne procèdera pas au paiement.

B- Pour les absences justifiées :

- En deçà de 40% d'absences justifiées pour l'année de formation considérée, l'aide de soutien à l'effort de formation sera versée à l'employeur.
- Au-delà de 40 % d'absences justifiées pour l'année de formation considérée, la Région ne procèdera pas au paiement. En effet une telle durée d'absence est de nature à compromettre l'objectif pédagogique du contrat d'apprentissage.

4 - CAS PARTICULIERS

4-1 Que faire en cas de décès de l'apprenti ?

Tout dépend de la date à laquelle survient l'évènement. Si celui-ci intervient après la moitié du cycle de formation et que l'apprenti n'a aucune absence injustifiée, l'aide sera versée. Dans le cas contraire, le versement ne pourra intervenir.

4-2 Dans quels cas l'aide à la formation peut-elle faire l'objet d'un reversement ?

L'aide à la formation peut faire l'objet d'un reversement à la Région lorsque les versements ont été liquidés sur la base d'informations inexactes, incomplètes ou frauduleuses

exemple : en cas de double paiement de l'aide à l'employeur initial et au reprenneur du contrat (article L. 122-12 du code du travail) pour la même année du cycle de formation.

4-3 Quel est l'organisme compétent pour effectuer le recouvrement de l'aide ?

La Paierie régionale est habilitée à recouvrer les sommes indûment versées sur sa caisse pour tous les contrats d'apprentissage ayant bénéficié d'une aide.

4-4 En cas de changement d'employeur faisant suite à une rupture du contrat initial, quelles sont les aides accordées aux employeurs ?

A- les aides versées à l'employeur initial :

- L'aide à l'embauche qui a été versée à l'issue d'une période de quatre mois est conservée par l'employeur.
- L'aide à la formation est versée aux employeurs à la fin de l'année du cycle de formation considérée. Par conséquent, l'aide versée à l'employeur initial dépendra du moment de la rupture du contrat :
 - . Si la rupture a lieu au cours de la première année du cycle de formation, l'employeur ne bénéficie d'aucune aide à la formation.
 - . Si la rupture a lieu au cours de la deuxième année du cycle de formation, l'aide qu'il a reçue au titre de la première année lui reste acquise mais il ne peut prétendre obtenir une aide au titre de la deuxième année.
 - . Si la rupture a lieu au cours de la troisième année du cycle de formation, l'aide qu'il a reçue au titre des deux premières années lui reste acquise mais il ne peut prétendre obtenir une aide au titre de la troisième année.

B- les aides versées au nouvel employeur :

- L'aide à l'embauche est versée au nouvel employeur s'il remplit les conditions énoncées dans le point 2-1.
- L'aide à l'effort de formation est versée au nouvel employeur à la fin de chaque année du cycle de formation considérée, même si la durée du contrat est inférieure à un an. Par conséquent, l'aide versée au nouvel employeur variera en fonction du nombre d'années du cycle de formation restant à courir.
- Si la rupture a lieu au cours de la première année du cycle de formation, le nouvel employeur bénéficiera des aides à la formation à la fin de chaque année du cycle de formation restant à courir.
- Si la rupture a lieu au cours de la deuxième année du cycle de formation, le nouvel employeur bénéficiera des aides à la formation à la fin de la deuxième année du cycle de formation restant à courir, mais ne peut prétendre obtenir une aide au titre de la première année puisque celle-ci aura été versée à l'employeur initial.
- Si la rupture a lieu au cours de la troisième année du cycle de formation, le nouvel employeur bénéficiera des aides à la formation à la fin de la troisième année du cycle de formation restant à courir, mais ne peut prétendre obtenir une aide au titre des deux premières années puisque celles-ci auront été versées à l'employeur initial.

4-5 En cas de changement d'employeur dans le cadre de l'article L. 122-12 quelles sont les aides accordées au nouvel employeur ?

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, le contrat d'apprentissage est transmis de plein droit au nouvel employeur en application des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail.

Par conséquent, les contrats ou avenants conclus dans ce cadre n'ouvrent pas droit à l'aide à l'embauche, celle-ci ayant déjà été versée à l'employeur initial.

L'aide à l'effort de formation sera attribuée au nouvel employeur qui emploie l'apprenti pour le cycle restant à courir.

4-6 En cas de prolongation du contrat suite à un échec à l'examen, quelles sont les aides accordées à l'employeur ?

La prolongation du contrat suite à un échec à l'examen, (que ce soit avec le même employeur ou pas), n'ouvre pas droit à l'aide à l'embauche en application de l'article D. 118-1.

Ces contrats ouvrent, en revanche, droit à l'aide à l'effort de formation même s'ils sont d'une durée inférieure à un an (minimum de 240 h).

4-7 **L'employeur qui proroge le contrat d'un apprenti après échec à l'examen alors que ce dernier est âgé de plus de 26 ans à la date de prorogation du contrat bénéficie-t-il de l'aide à l'effort de formation ?**

L'âge maximum d'entrée en apprentissage s'apprécie à la date du contrat initial avec le même employeur et non pas à la date de la prorogation de ce dernier. L'accomplissement du cycle de formation, dans ces conditions, ouvre droit à l'aide à l'effort de formation.

5 – CONTRATS INFÉRIEURS A 1 AN

Ces contrats n'ouvrent pas droit à l'aide à l'embauche.

L'aide à la formation est versée dans les cas suivants décrits dans les articles L 115-2 et D 118-1 et L117-9 du Code du Travail :

- contrats conclus pour permettre à l'apprenti de terminer une dernière année d'un cycle de formation déjà commencée avec un autre employeur (contrat après rupture du contrat initial),
- contrats couvrant un cycle complet de formation correspondant à l'année scolaire (par ex : contrat de 9 mois pour l'obtention d'une mention complémentaire),
- contrats prolongés en application de l'article L. 117-9 (échec à l'examen).

6 – RECOURS

Dans le cas où l'employeur conteste la décision prise par la Région, ce dernier a la possibilité de saisir la commission de recours.

TEXTES DE REFERENCE

- Délibération n° ----- de la Commission permanente du 23 mai 2008