

## EXTRAIT DU REGLEMENT D'ATTRIBUTION DES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS DE LA REGION MIDI-PYRENEES

L'article 107 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, transfère aux Régions la gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux entreprises accueillant des apprentis pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2003.

### I - Bénéficiaires des aides aux employeurs d'apprentis

- Les entreprises et les établissements des entreprises implantés en région Midi-Pyrénées recrutant des apprentis à compter du 1er janvier 2003. Les personnes morales de droit public non industrielles ou commerciales ne bénéficient pas de l'indemnité compensatrice forfaitaire.
- L'ouverture des droits au versement de l'indemnité compensatrice est liée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par l'administration chargée du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache la formation prévue au contrat, dans les conditions fixées par l'article L.117-14 du Code du Travail.

### II - Conditions d'attribution des aides aux employeurs d'apprentis

**Aide à l'embauche : 915 €**

pour bénéficier de l'aide à l'embauche l'employeur doit :

- embaucher un jeune de moins de 26 ans dépourvu de tout diplôme ou un jeune détenteur d'un diplôme ou d'un titre de niveau V (CAP, BEP, etc),
- conclure un contrat d'apprentissage au moins égal à un an dans le respect des dispositions contenues dans le Code du Travail et en particulier de l'article L.117-14 dudit code,
- confirmer l'embauche de l'apprenti par l'envoi du formulaire après la période d'essai de deux mois qui court à compter de la date de début effectif du contrat,
- attester que l'effectif de son entreprise, sur le formulaire, calculé mois par mois, n'a pas été supérieur à 20 salariés pendant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédant l'embauche de l'apprenti. Les salariés sous contrat à durée déterminée, les intérimaires et les autres salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure doivent être pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

**Aides au soutien à l'effort de formation**

1 <sup>ère</sup> Année du cycle de formation	2 <sup>ème</sup> Année du cycle de formation	3 <sup>ème</sup> Année du cycle de formation
<b>1 525 €</b>	<b>1 525 €</b>	<b>1 525 €</b>
<input type="checkbox"/> Majoration de 305 € si l'apprenti est âgé de 18 ans ou plus à la date de début effectif du contrat.	<input type="checkbox"/> Majoration de 305 € si l'apprenti est âgé de 18 ans ou plus à la date de début effectif du contrat.	<input type="checkbox"/> Majoration de 305 € si l'apprenti est âgé de 18 ans ou plus à la date de début effectif du contrat.
<input type="checkbox"/> Majoration de 7,62 € par heure de formation en CFA au-delà de 600 heures, dans la limite de 200 heures.	<input type="checkbox"/> Majoration de 7,62 € par heure de formation en CFA au-delà de 600 heures, dans la limite de 200 heures.	<input type="checkbox"/> Majoration de 7,62 € par heure de formation en CFA au-delà de 600 heures, dans la limite de 200 heures.

L'aide à l'effort de formation est versée à l'employeur :

- à la fin de chaque année du cycle de formation,
- quel que soit le niveau initial du jeune,
- dans certains cas où le contrat d'apprentissage est de moins d'un an :
- contrats conclus pour permettre à l'apprenti de terminer une dernière année du cycle de formation déjà commencée avec un autre employeur,
- contrats couvrant un cycle complet de formation d'une durée inférieure à un an,
- contrats prolongés suite à un échec à l'examen.

**Conditions d'attribution de l'indemnité à l'employeur :**

L'indemnité est attribuée à l'employeur en fonction de l'assiduité de l'apprenti au CFA pour chaque année du cycle de formation au regard de l'horaire de référence inscrit au contrat d'apprentissage (ou à l'avenant au contrat d'apprentissage) conclu entre l'employeur et l'apprenti.

L'assiduité de l'apprenti au CFA est attestée par le directeur du centre pour chaque année du cycle de formation.

- En dessous de 70 heures d'absences injustifiées** pour l'année du cycle de formation au regard de l'horaire de référence, l'indemnité de soutien à l'effort de formation est versée à l'employeur.
- Entre 70 et 140 heures d'absences injustifiées** pour l'année du cycle de formation considérée au regard de l'horaire de référence, le versement de l'indemnité à l'employeur est conditionné par la qualité du parcours pédagogique de l'apprenti. Dans ce cadre, le directeur du CFA établira un avis circonstancié et signé sur le parcours de formation de l'apprenti. Pour établir son avis, le directeur du CFA devra avoir préalablement consulté son équipe pédagogique.
- Au-delà de 140 heures d'absences injustifiées** pour l'année du cycle de formation considérée au regard de l'horaire de référence, l'indemnité ne sera pas versée à l'employeur.
- En cas d'absences justifiées supérieures à trois mois**, l'indemnité ne sera pas versée à l'employeur pour l'année du cycle de formation considérée.

Les refus de versement de l'indemnité seront notifiés par la Région aux employeurs.

### Les absences justifiées

Sont considérées comme absences justifiées :

- maladie ou accident du travail d'une durée inférieure à trois mois donnant lieu à l'établissement d'un arrêt de travail ou d'un certificat médical,
- convocation par l'administration,
- jours fériés,
- grève des transports publics,
- absences pour passer un examen,
- congés pour événements familiaux tels que définis par l'article L.226-1 du Code du Travail,
- cas de force majeure : intempéries, etc.

Toute absence ne correspondant pas aux critères précédemment énumérés doit être considérée comme injustifiée qu'elle soit imputable à l'apprenti ou à l'employeur.

### Rupture du contrat d'apprentissage :

- En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'indemnité pour l'année du cycle de formation concernée n'est pas versée à l'employeur sauf si la rupture est intervenue, à la demande de l'apprenti, moins de dix jours ouvrables avant la fin de la dernière année du cycle de formation en CFA ou de la date de l'examen sanctionnant le diplôme ou le titre visé inscrit au contrat d'apprentissage.
- Les aides versées pour les années de formation régulièrement effectuées restent acquises à l'employeur.

### Changement d'employeur suite à une rupture de contrat d'apprentissage :

- En cas de changement d'employeur suite à une rupture du contrat initial au cours d'une année du cycle de formation, le nouvel employeur bénéficie de l'indemnité pour l'année considérée du cycle de formation.

### Contrôle :

- Le CFA devra conserver tous les documents relatifs aux présences et absences de l'apprenti pendant une durée de 3 ans après la fin du cycle de formation du jeune dans l'établissement et les tenir 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 l'indemnité de soutien à l'effort de formation, la Région pourra demander le remboursement intégral des sommes indûment perçues à l'employeur concerné. La Région notifiera à l'employeur concerné la décision de reversement et émettra à son encontre un titre de recette du montant intégral des sommes indûment perçues.

### Recours

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire doit, préalablement à tout recours contentieux et dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision par la Région, former un recours gracieux devant le Président du Conseil Régional de Midi-Pyrénées.

### III - Remboursement des aides par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur hors des cas prévus au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.115-2 et à l'article L.117-17 du Code du Travail.
- 2) Résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur. Cette résiliation intervient notamment en cas de faute grave de l'employeur ou de manquements répétés à ses obligations.
- 3) Décision d'opposition à l'engagement d'apprenti prise dans les conditions prévues par l'article L.117-5 du Code du Travail.
- 4) Rupture du contrat d'apprentissage dans les cas prévus à l'article L.117-5-1 du Code du Travail.
- 5) Violation des obligations prévues à l'article L.117-7 du Code du Travail.
- 6) Déclaration inexacte concernant l'un des critères d'attribution de l'aide à l'embauche.

La Région notifiera à l'employeur concerné la décision de reversement et émettra à son encontre un titre de recette du montant intégral de la somme perçue.