

**REGLEMENT REGIONAL  
D'ATTRIBUTION ET  
DE VERSEMENT  
DE L'AIDE AUX EMPLOYEURS  
D'APPRENTIS**

Règlement adopté par la Commission permanente du 10 avril 2006  
et modifié par la Commission permanente du 5 février 2007  
et par la Commission permanente du 8 octobre 2007

## **PREAMBULE**

La Loi Démocratie de proximité du 27 février 2002 (Article 107) a transféré aux Régions la gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire, c'est à dire les aides aux employeurs d'apprentis, pour tous les contrats d'apprentissage signés depuis le 1er janvier 2003.

En septembre 2003, la Région Nord – Pas-de-Calais a validé un premier règlement fixant les modalités d'attribution des aides aux employeurs d'apprentis, sur le modèle de ce qui était pratiqué précédemment par l'Etat.

La législation permet aujourd'hui aux Régions de moduler les aides aux employeurs d'apprentis. En effet, le décret n° 2004-551 du 15 juin 2004 a offert la possibilité pour les Régions de fixer « le montant, les éléments et les conditions de versements de l'indemnité compensatrice forfaitaire... ».

La Loi du 13 août 2004 relative aux Libertés et Responsabilités Locales a confirmé cette possibilité en précisant que « le Conseil régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité ».

Le décret n° 2005-1502 du 5 décembre 2005, pris en application de la Loi du 13 août 2004, fixe d'une part à 1 000 € le montant minimal de l'indemnité compensatrice forfaitaire versé aux employeurs d'apprentis pour chaque année du cycle de formation, et précise d'autre part les cas de reversement de cette indemnité par les employeurs.

Au regard de l'évolution de cette législation, et après avoir mené un travail de concertation avec ses partenaires privilégiés, la Région Nord – Pas-de-Calais a décidé de faire évoluer son dispositif d'aide aux employeurs d'apprentis.

Le présent règlement, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2007, a pour objectif de fixer les conditions d'attribution et de versement de l'aide aux employeurs d'apprentis visés aux articles L118-7 et R119-6 du code du travail.

\*\*\*\*\*

## **PRINCIPE DU DISPOSITIF**

---

Ce dispositif d'aide aux employeurs d'apprentis se base sur quelques principes simples d'application pour permettre de déclencher un effet de levier optimal destiné à améliorer la qualité de la formation en apprentissage :

- une gestion simplifiée des aides aux employeurs d'apprentis ;
- une implication de toutes les entreprises régionales, notamment les grandes entreprises ;
- une professionnalisation des maîtres d'apprentissage ;
- un dispositif axé sur la lutte contre les discriminations :
  - discrimination liée à l'âge : prendre en compte le coût supplémentaire occasionné par l'embauche d'apprentis de plus de 18 ans ;
  - discrimination de genre : accroître la part des jeunes filles dans l'apprentissage.
  - discrimination liée au handicap : favoriser l'accès à l'apprentissage pour les personnes handicapées ;
  - discrimination sociale : permettre à tous les jeunes, sur l'ensemble du territoire régional, et quel que soit leur niveau de diplôme d'avoir accès à l'apprentissage.

## **EMPLOYEURS BENEFICIAIRES**

---

Peuvent bénéficier de l'aide aux employeurs d'apprentis :

- ✓ tout employeur implanté en région Nord – Pas-de-Calais,
- ✓ du secteur public ou privé,
- ✓ quel que soit le nombre de salariés de l'établissement,
- ✓ qui signe un contrat d'apprentissage débutant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2007,
- ✓ avec un jeune réunissant les conditions pour être apprenti,
- ✓ dès lors que le contrat a été confirmé à l'issue de la période d'essai.

Sont exclus :

- les employeurs implantés hors région ;
- les établissements implantés hors région, même relevant d'une entreprise ou d'une structure du Nord – Pas-de-Calais.

## DECLENCHEMENT DU DROIT A L'AIDE

L'ouverture des droits au versement de l'aide aux employeurs d'apprentis est liée à la constatation de la légalité du contrat, par les services de l'Etat, après enregistrement du contrat d'apprentissage par l'organisme habilité auprès duquel l'employeur est enregistré (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture, ...), dans les conditions fixées par l'article L117-14 du code du travail.

En application de l'article L117-14 du code du travail, le contrat d'apprentissage est considéré comme légal si les services de l'Etat chargés 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 d'apprentissage, ont validé son enregistrement.

Après cette phase de validation, la Région apprécie si l'employeur peut prétendre à l'aide aux employeurs d'apprentis, au regard des critères définis dans le présent règlement. Dans ce cadre, elle pourra, autant que de besoin, demander à l'employeur tout complément d'information nécessaire à l'instruction de son dossier.

L'employeur n'accomplit aucune démarche particulière pour déclencher l'attribution de l'aide aux employeurs d'apprentis. La Région l'informerait de ses droits et des conditions de versement. Le cas échéant, l'aide sera versée directement sur le compte de l'employeur correspondant au RIB (Relevé d'Identité Bancaire) ou RIP (Relevé d'Identité Postale) transmis par celui-ci.

## MONTANT DE L'AIDE

L'aide aux employeurs d'apprentis remplace les deux aides versées auparavant : l'aide à l'embauche et l'aide à l'effort de formation.

Elle se compose dorénavant :

- d'une aide unique de base d'un montant forfaitaire annuel de 1 500 Euros.**
- de bonus annuels cumulables entre eux qui pourront venir compléter l'aide unique.**

<b>AIDE UNIQUE DE BASE.....</b>		<b>1 500 €</b>
<b>BONUS</b>	Heures supplémentaires au-delà de 600 heures..... (dans la limite de 200 heures supplémentaires)	5 €/h
	Embauche d'un apprenti de + 18 ans .....	200 €
	Embauche d'une jeune fille dans métiers masculins.....	200 €
	Embauche d'un apprenti handicapé.....	200 €
	Embauche d'un apprenti rencontrant des difficultés scolaires ou sociales... <ul style="list-style-type: none"><li>▪ diplôme le plus élevé obtenu &lt; niveau VI</li><li>▪ apprenti issu d'une ZUS (Zone Urbaine Sensible)</li></ul>	200 €
	Implication des maîtres d'apprentissage.....	200 €

## CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'AIDE

---

### L'AIDE UNIQUE DE BASE

Cette aide est versée à l'issue de chaque année du cycle de formation en fonction de l'assiduité de l'apprenti en Centre de Formation des Apprentis (CFA), par référence à l'article L117-7 du Code du travail selon lequel : « l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre ».

L'appréciation de la présence de l'apprenti en formation est effectuée en fonction de l'horaire de référence.

#### **Définition de l'horaire de référence**

*L'horaire de référence est le nombre d'heures de formation par année du cycle de formation porté à la convention de création du Centre de Formation d'Apprentis à l'exclusion des heures de soutien.*

*Le nombre d'heures de préparation à l'examen indiqué dans la convention de création et effectué par le C.F.A. est pris en compte dans le calcul de l'horaire de référence.*

*Les heures de formation réalisées dans le cadre de l'article L116-1-1 du Code du Travail et indiquées comme tel dans la convention de création sont prises en compte dans le calcul de l'horaire de référence.*

L'aide pourra être proratisée, dans certains cas, pour tenir compte de la durée d'exécution du contrat par rapport à la durée du cycle de formation (*voir Cas particuliers*).

L'aide ne sera pas versée aux employeurs, au-delà de 10 % d'absences de l'apprenti, considérées comme non-recevables (c'est à dire injustifiées). Afin de déterminer la nature des absences (recevables ou non-recevables), les services de la Région procèdent à l'instruction du dossier en fonction des critères suivants :

#### **Absences considérées comme recevables :**

- Entrée tardive en formation consécutive à la signature tardive du contrat d'apprentissage,*
- Arrêt médical porté à la connaissance du CFA (maladie, maternité,...),*
- Congés pour événements familiaux dans la limite de la réglementation applicable dans l'entreprise,*
- Jours fériés,*
- Grève des transports publics,*
- Cas de force majeure : intempéries, etc.,*

*Nb : des absences injustifiées, c'est à dire non-recevables a priori, mais pour lesquelles l'employeur a tout fait pour inciter le jeune à se rendre en formation peuvent après instruction de la Région être requalifiées en absences recevables (*voir chapitre absences considérées comme non-recevables*).*

### **Absences considérées comme non-recevables (entrant dans le cumul des 10 %) :**

- Congés payés pris sur le temps de formation en CFA,
- Période gardée en entreprise pris sur le temps de formation en CFA,
- Arrêt maladie sans justificatif,
- Absences de toute nature sans justificatif
- ...

Ces absences peuvent, après instruction de la Région, prendre le caractère d'absences recevables, si l'employeur apporte la preuve des mesures prises pour inciter le jeune à se rendre en formation au Centre de Formation d'Apprentis (notamment lettre avec AR, mobilisation de l'employeur auprès du CFA pour envoyer le jeune en cours (cas par exemple d'un jeune en difficulté sociale ou familiale), retenues sur salaire ...).

### **LES BONUS**

**Les bonus sont versés annuellement, en complément de l'aide unique de base**, sous réserve que l'employeur remplisse les conditions de leur obtention. Dans le cas où l'aide unique de base ne serait pas versée, notamment en cas d'absences de l'apprenti en centre de formation, les bonus ne pourront pas être versés.

En outre, dans le cas où l'aide unique ne serait versée qu'au prorata, les bonus, quant à eux, seront versés dans leur intégralité (excepté pour le bonus lié aux heures supplémentaires, qui pourra être proratisé) sous réserve que les conditions pour leur obtention soient remplies.

**Bonus pour toute heure supplémentaire** effectuée au-delà de 600 heures annuelles, dans la limite de 200 heures.

- Les heures ouvrant droit à la majoration horaire sont les heures de formation portées à la convention de création du Centre de Formation d'Apprentis ainsi que les heures de préparation à l'examen fixées par la Convention et effectivement réalisées par le C.F.A. Les heures de soutien en sont exclues.
- Les heures de formation réalisées dans le cadre de l'article L116-1-1 du Code du Travail et indiquées comme telles dans la Convention de création sont prises en compte dans le calcul de la majoration horaire. Il appartient au C.F.A. responsable administrativement et pédagogiquement des enseignements dispensés de veiller au bon déroulement de la formation au sein de l'entreprise et de l'organisme de formation avec lequel il a conclu la convention en application de l'article L116-1-1 du Code du Travail.
- Les éventuelles heures de formation réalisées au-delà de l'horaire de référence inscrit à la convention de création du Centre de Formation d'Apprentis ne sont pas prises en compte pour le versement de la majoration horaire.
- Seules les heures de présence effective de l'apprenti en formation et les absences recevables (sauf les absences en raison de la signature tardive du contrat d'apprentissage qui, elles, sont déduites) sont prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de formation.

### **Bonus pour l'embauche d'un apprenti de plus de 18 ans**

L'âge pris en compte est l'âge de l'apprenti à la date de début de contrat, quel que soit le niveau de diplôme préparé.

## **Bonus pour l'embauche d'une jeune fille dans un métier traditionnellement considéré comme masculin**

Il s'agit des formations dans lesquelles la proportion des filles est inférieure à 30 %. La liste des formations concernées serait établie chaque année par la Région.

**Bonus pour l'embauche d'un apprenti reconnu handicapé** par la MDPH (ex COTOREP) en complément le cas échéant de l'aide versée par l'AGEFIPH.

**Bonus pour l'embauche d'apprentis rencontrant des difficultés d'origine scolaire ou sociale**, c'est à dire remplissant l'un des critères suivants :

- le diplôme le plus élevé obtenu de l'apprenti, au moment de son entrée en apprentissage, est inférieur à VI (niveaux VIII, VII, c'est à dire sans diplôme ou certificat de formation générale), soit plus de 30 % des jeunes entrant en apprentissage.
- l'apprenti est issu de quartiers en ZUS (Zones Urbaines Sensibles).

**Bonus pour encourager l'implication des Maîtres d'apprentissage** dans le parcours de formation de l'apprenti.

Ce bonus sera accordé à l'employeur, si le maître d'apprentissage a participé, à hauteur de 2 jours ou 4 demi-journées minimum pendant chaque année du cycle de formation de l'apprenti, à :

- une formation en lien avec l'apprentissage (sont exclues les formations générales suivies dans le cadre d'un plan annuel de formation, comme par exemple : formation management, informatique, langue, formation professionnelle liée au métier...),

*et/ou :*

- des jurys d'examen, réunions d'information, ou rencontres en lien avec l'apprentissage, organisés par tout organisme habilité (CFA, chambres consulaires, branches professionnelles, Région, Etat, C2RP, Centres de gestion...). Il serait toutefois intéressant qu'une partie de ces formations ou rencontres soit organisée au sein du CFA dont dépend l'apprenti. Il est à noter que n'entrent pas en compte les visites en entreprise effectuées par les organismes habilités.

Ce bonus ne sera versé qu'une seule fois par maître d'apprentissage (qu'il ait un ou plusieurs apprentis) par année de formation.

Pour permettre le déclenchement de ce bonus, l'employeur devra fournir aux services de la Région, à la fin de chaque année de formation, une attestation de présence en formation ou en réunion, selon, de préférence, le modèle type qui sera fourni aux principaux partenaires, ou téléchargeable à partir du site Internet Région.

## **CAS PARTICULIERS**

---

### **DECES DE L'APPRENTI**

En cas de décès de l'apprenti, l'aide à laquelle pouvait prétendre l'employeur (sous réserve du respect des critères d'attribution et de versement de l'aide) lui sera versée en totalité.

## **CHANGEMENT D'EMPLOYEUR**

En cas de changement d'employeur en cours d'année du cycle de formation (hors avenant 3.1) consécutive à une rupture ou résiliation de contrat, l'aide sera versée au nouvel employeur au prorata de la durée d'exécution du contrat, et sous réserve du respect des critères d'attribution et de versement de l'aide. L'employeur précédent quant à lui ne pourra bénéficier d'une partie de l'aide que dans certains cas (*voir chapitre rupture et résiliation du contrat*).

A l'inverse, dans le cas d'un changement d'employeur en cours d'année du cycle de formation, consécutive à la signature d'un avenant 3.1 (changement d'employeur à la même adresse, du fait d'une modification juridique de l'entreprise, cession - vente...), l'aide sera versée en intégralité à l'employeur signataire de l'avenant 3.1.

## **RUPTURE ET RESILIATION DU CONTRAT**

### **1) Si la rupture intervient pendant les deux mois de la période d'essai :**

↳ l'aide n'est pas versée à l'employeur.

### **2) Si la rupture ou la résiliation intervient après la fin de la période d'essai :**

#### **a) *Si la rupture du contrat d'apprentissage est à l'initiative de l'apprenti, en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique (cf. article L 117-2 du code du travail) :***

↳ L'aide sera versée à l'employeur en totalité, sous réserve du respect des critères d'attribution et de versement de l'aide.

#### **b) *Si l'on se trouve dans les cas énumérés au paragraphe III de l'article R119-6 du code du travail :***

Rupture du contrat dans le cas prévu à l'article L 117-5-1 (risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ;

Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur, hors les cas prévus à l'article L 117-17 (sauf si faute de l'apprenti, ou inaptitude de l'apprenti) ;

Résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur, en application de l'article L 117-17 (notamment en cas de faute grave, ou de manquement répété à ses obligations).

↳ L'aide ne sera pas versée à l'employeur. S'il y a déjà eu versement de l'aide par erreur, l'employeur devra procéder au reversement de l'intégralité de l'aide perçue.

#### **c) *Si la rupture intervient après la période d'essai, mais avant le début de la formation en CFA :***

↳ L'aide ne sera pas versée à l'employeur. S'il y a déjà eu versement de l'aide par erreur, l'employeur devra procéder au reversement de l'intégralité de l'aide perçue.

**d) En cas de liquidation judiciaire ou de dissolution de l'entreprise :**

↳ Après instruction du dossier, l'aide pourra être versée, en intégralité ou au prorata en fonction de la date de liquidation ou de la dissolution de l'entreprise, sur le compte bancaire fourni par le mandataire judiciaire, agissant en exécution du jugement de liquidation, et sous réserve du respect des critères d'attribution et de versement de l'aide.

**e) Si l'on se trouve dans un autre cas :**

cas prévu au paragraphe IV de l'article R 119-6 du code du travail, c'est à dire rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti (sauf cas prévu à l'article L 115-2) ;

résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le conseil des prud'hommes aux torts de l'apprenti (notamment en cas de faute grave, de manquement répété à ses obligations ou en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer) ;

résiliation du contrat par accord express et bilatéral des parties ;

↳ L'aide versée à l'employeur sera réduite au prorata de la durée restant à courir jusqu'à la fin de l'année du cycle de formation, dans le cas où la rupture a lieu plus d'un mois avant la fin de l'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 (à l'inverse, si la rupture a lieu moins d'un mois avant la fin de la période de formation ou après la fin de la période de formation, l'aide est versée en intégralité).  
Si l'aide a déjà été versée en totalité, le reversement du trop perçu se fera dans les mêmes conditions.

**AUTRES CAS DE NON-VERSEMENT**

***Si l'on se trouve dans l'un de ces cas :***

Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L117-5 ;

Violation par l'employeur des obligations prévues à l'article L 117-7 ;

↳ L'aide ne sera pas versée à l'employeur. S'il y a déjà eu versement de l'aide par erreur, l'employeur devra procéder au reversement de l'intégralité de l'aide perçue.

**REVERSEMENT DES AIDES**

Il pourra être demandé à l'employeur de procéder au reversement de la totalité des aides perçues, dans le cas suivants :

Déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse, concernant l'un des critères d'attribution de l'aide ;

Versement à tort de l'aide, notamment dans les cas de ruptures énumérés ci-dessus.

## DEMANDES D'INFORMATION

---

Dans le cadre de la gestion des dossiers de versement des aides aux employeurs d'apprentis, la Région se réserve le droit de demander auprès des employeurs, des apprentis, des Centres de Formation d'Apprentis, des organismes consulaires et des services de l'Etat compétents, tout complément d'information nécessaire à l'instruction des dossiers.

## CONTROLE DE LA REGION

---

Les justificatifs d'absence doivent être conservés par le C.F.A. pendant une durée de 3 ans après la fin du contrat d'apprentissage. Ils doivent en outre pouvoir être mis à la disposition des instances de contrôle de la Région.

La Région peut diligenter ses contrôles auprès du CFA ou auprès de l'employeur, sans préjudice du contrôle effectué par l'administration chargée de l'application de la législation du travail et des lois sociales.

## RECOURS

---

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement de l'aide doit, préalablement à tout recours contentieux, et **dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision de la Région**, former un recours administratif devant le Président du Conseil Régional du Nord - Pas de Calais.

A l'issue de ce recours administratif, l'employeur peut déposer un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Lille.