

**Règlement régional pour l'attribution et le versement  
de l'aide aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise**

Règlement adopté par l'Assemblée régionale le 19 décembre

**Règlement régional pour l'attribution et le versement  
de l'aide aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise**

**SOMMAIRE**

<b>Introduction</b> .....	p. 3
<b>I - PRINCIPES GENERAUX</b> .....	p. 4
A - Employeurs bénéficiaires.....	p. 4
B - Déclenchement du droit à l'aide.....	p. 4
1 - Légalité constatée du contrat après enregistrement.....	p. 4
2 - Transmission de la charte qualité et du RIB.....	p. 4
C- Paiement de l'aide.....	p.5
<b>II - MODALITES DE CALCUL</b> .....	p. 5
A - Objectif de la modulation : la qualité.....	p. 5
B - Montants.....	p. 6
<b>III - CONDITIONS DE VERSEMENT</b> .....	p. 6
A - Versement annuel sous conditions .....	p. 6
1 - Conditions de base.....	p. 6
2 - Conditions supplémentaires pour le versement des bonus.....	p. 6
B - Cas particuliers.....	p. 7
1 - Changement d'employeur.....	p. 7
2 - Modification de la durée du contrat.....	p. 7
3 - Rupture de contrat.....	p. 8
4 - Notion d'absence justifiée.....	p. 8
C - Remboursement de l'aide par l'employeur .....	p. 8
<b>IV - CONTROLE</b> .....	p. 9
<b>V - RECOURS</b> .....	p. 9

<p style="text-align: center;"><b>Règlement d'Intervention pour l'attribution et le versement de l'aide aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise</b></p>
---

## **Introduction**

La loi du 27 février 2002 dite de « démocratie de proximité » (article 107) avait posé le principe du transfert du paiement des aides versées aux employeurs d'apprentis du budget de l'Etat aux Régions, pour les contrats conclus et enregistrés par les services déconcentrés de l'Etat depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Le décret n° 2004-551 du 15 juin 2004 permettait aux Régions de faire varier les montants de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) entre 1000 et 5000 € pour chaque année du cycle de formation.

La loi sur les Responsabilités Locales du 13/08/2004 confirme cette possibilité de moduler mais la subordonne à la parution d'un nouveau décret en Conseil d'Etat.

En application de la loi et de la politique de la Région en matière d'apprentissage, le présent règlement vise à définir les conditions d'attribution des aides visées aux articles L.118-7 et D.118.1 à D.118.4 du Code du Travail en faveur des employeurs accueillant des apprentis.

Le décret n° 2005-1502 du 5 décembre 2005, relatif au régime de l'indemnité forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis et modifiant le Code du travail, fixe le montant minimal de l'indemnité, pour chaque année du cycle de formation, à 1 000 euros et précise les cas de reversement de cette indemnité à la Région.

## I. PRINCIPES GENERAUX

### A - Employeurs bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'aide régionale pour la qualité de l'apprentissage en entreprise les entreprises et les établissements des entreprises implantés en région Poitou-Charentes recrutant des apprentis à compter du 1<sup>er</sup> juin 2006. Les personnes morales de droit public non industrielles ou commerciales ne bénéficient pas de l'aide.

### B - Déclenchement du droit à l'aide

#### *1 - Légalité constatée du contrat après enregistrement*

L'ouverture des droits au versement de l'aide aux employeurs pour la qualité de l'apprentissage en entreprise est liée à la constatation de la légalité du contrat, par les services de l'Etat compétents, après enregistrement du contrat d'apprentissage par la **chambre de commerce et d'industrie, la chambre de métiers ou la chambre d'agriculture** (selon l'organisme habilité auprès duquel est enregistrée l'entreprise), dans les conditions fixées par l'article L.117-14 du Code du Travail et sous réserve de la présence de l'apprenti en formation au CFA.

En application de l'article L. 117-14 du Code du Travail, le Contrat est considéré comme légal si les services de l'Etat chargés du contrôle de sa légalité n'ont pas signalé d'anomalie dans les 15 jours qui suivent la transmission numérique du contrat par les services chargés de l'enregistrement,

Au vu des éléments contenus dans le contrat d'apprentissage, après enregistrement du contrat par la Chambre et une fois passé le délai de 15 jours précité, la Région Poitou-Charentes apprécie si l'employeur peut prétendre à l'aide pour la qualité de l'apprentissage en entreprise, suite à une instruction du dossier conformément au présent règlement d'intervention.

#### *2 - Transmission de la Charte qualité et du RIB*

L'employeur n'accomplit aucune démarche particulière pour initier le calcul et l'attribution de l'aide pour la qualité de l'apprentissage en entreprise qui sera effectué par la Région. Celle-ci l'informerá par courrier de ses droits et des conditions de versement. Elle demandera alors à l'employeur de lui transmettre un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) ou Postal (RIP) et de s'engager à respecter les dispositions de la Charte qualité pour l'apprentissage en entreprise, co-signée par l'entreprise et la Région.

L'aide pour la qualité de l'apprentissage en entreprise sera versée directement sur le compte de l'employeur correspondant au RIB ou au RIP transmis.

La Région se réserve le droit de demander à l'employeur tout complément d'information nécessaire à l'instruction de son dossier. L'employeur s'engage également à répondre aux demandes de renseignements complémentaires de la chambre consulaire, de l'organisme interface et/ou du CFA dont il relève.

### **C – Paiement de l'aide**

L'aide sera versée chaque année, à l'issue du cycle de formation, si les conditions de versement figurant en III sont satisfaites.

## **II. MODALITES DE CALCUL**

### **A – Objectif de la modulation : la qualité**

La modulation des primes aux employeurs d'apprentis constitue un levier pour encourager les entreprises à améliorer la qualité de la formation en entreprise, particulièrement sur les points suivants :

- proportionner l'aide publique aux efforts faits par l'employeur pour accueillir au mieux l'apprenti et lui assurer de bonnes conditions de formation,
- réduire les ruptures de contrat d'apprentissage,
- mieux encadrer les jeunes, notamment ceux résidant dans les quartiers en difficulté,
- mieux former les maîtres d'apprentissage,
- favoriser l'insertion des jeunes filles dans les filières traditionnellement masculines,
- ouvrir l'apprentissage aux jeunes les plus âgés et les plus qualifiés,
- adapter la durée du contrat aux besoins réels de formation du jeune.

L'aide régionale pour la qualité de l'apprentissage en entreprise est versée en une fois, chaque année, à l'issue du cycle de formation. Elle remplace les deux aides auparavant versées aux entreprises :

- l'aide annuelle à l'effort de formation ,
- l'aide à l'embauche pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Elle se compose de :

- une prime « de base » d'un montant de 1000 euros, auquel peuvent prétendre toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sous réserve qu'elles dispensent une formation de qualité,
- des « bonus », cumulables entre eux.

## B - Montants en euros

<i>Prime de base</i>	Toutes entreprises tous niveaux	1 000
<i>Bonus</i>	suivi des relations entre le maître d'apprentissage et le CFA	300
	équipement professionnel de l'apprenti	300
	apprentie dans une filière traditionnellement masculine	300
	Apprenti de niveau inférieur à V à l'entrée en formation et (ou) durée de parcours adaptée aux besoins du jeune	300
	Jeune résidant dans les quartiers en difficulté	300
	Plus 5 euros par heure au delà de 600 h dans la limite de 200h	1 000 (maximum)

### III. CONDITIONS DE VERSEMENT

#### A - Versement annuel sous conditions

La nouvelle aide pour la qualité de l'apprentissage en entreprise sera versée annuellement, une fois l'année de formation achevée, dans les conditions suivantes :

1 - *Conditions de base* (prime de 1 000 euros) :

- pas de rupture du contrat d'apprentissage et pas d'absentéisme (pas plus de 10% d'absences injustifiées - attestées par le CFA)<sup>1</sup>
- adhésion de l'entreprise à la Charte régionale pour la qualité de l'apprentissage en entreprise.

2 - *Conditions supplémentaires pour le versement des bonus* :

#### Pour les relations pédagogiques entre le maître d'apprentissage et le CFA :

Participation du maître d'apprentissage aux journées d'information du CFA et aux séances de formation proposées aux nouveaux maîtres d'apprentissage, participation de l'entreprise aux forums et/ou portes ouvertes destinés à faire la promotion de l'apprentissage à hauteur de **2 demi-journées par an** minimum. Le CFA conservera les feuilles d'émargement signées du représentant de l'entreprise pour pouvoir répondre aux contrôles a posteriori de la Région.

<sup>1</sup> 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. Les absences de l'apprenti liées à la signature tardive du contrat d'apprentissage représentent des heures de formation non effectuées en CFA par l'apprenti mais ne doivent pas constituer un obstacle au versement à l'employeur de l'indemnité. C'est pourquoi elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de base.

**Pour l'aide à l'équipement professionnel :**

Fourniture à l'apprenti du premier équipement professionnel, équipement laissé à la disposition de l'apprenti. Le CFA conservera l'attestation visée de l'apprenti majeur ou de ses parents.

**Pour l'accueil de publics en difficulté :**

En référence au document CERFA du contrat d'apprentissage, seront pris en compte les jeunes dont le niveau de formation initial est inférieur à V,

**Pour l'accueil de jeunes filles dans les filières traditionnellement masculines :**

Les filières dites « traditionnellement masculines » seront repérées, dans le contrat d'apprentissage, par le code du diplôme préparé. Il s'agit des formations dans lesquelles la proportion de jeunes filles est inférieure à 20%, c'est à dire, en 2005 :

Le BTP gros œuvre et second œuvre, le bois, les métiers de bouche, les filières industrielles (hors textile), les transports (hors formations d'ambulancier).

Cette liste est susceptible d'évoluer en fonction des ouvertures de sections autorisées par la Commission permanente et de l'évolution de la part des jeunes filles dans les formations.

**Pour l'adaptation de la durée du contrat aux besoins du jeune :**

Seront pris en compte les contrats dont la durée est différente d'au moins 10% de la durée pour laquelle la formation est conventionnée, compte non tenu des entrées tardives.

**B - Cas particuliers***1 - Changement d'employeur*

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 la totalité de l'indemnité pour l'année considérée du cycle de formation sous réserve du respect des règles relatives à l'absence, éventuelle, de l'apprenti (en intégrant la totalité du parcours de l'apprenti, pour l'année considérée, y compris chez son ancien employeur).

*2 - Modification de la durée du contrat*

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 en CFA 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 le nombre d'indemnités dont peut bénéficier l'employeur. Le nombre d'années de formation figure dans le cadre réservé à cet effet sur le formulaire de contrat d'apprentissage que doit remplir le CFA.

Lorsque le nombre d'années de formation est modifié par avenant au contrat d'apprentissage conformément aux articles L.115-2 et R.117-7-3 du Code du Travail, afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, le nombre d'années de formation inscrit dans l'avenant détermine alors le nombre d'indemnités.

Pour les contrats d'apprentissage signés hors cycle de formation (article L.117-13 du Code du Travail), la période hors cycle ne donne pas lieu à l'octroi de l'indemnité.

### *3 - Rupture de contrat*

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.

### *4 - Notion d'absence justifiée*

Le Centre de Formation d'Apprenti atteste que l'apprenti a été présent pendant l'année de formation. Il lui appartient de veiller au bon déroulement de la formation y compris au sein de l'entreprise ou de l'organisme de formation avec lequel il a conclu, le cas échéant, une convention en application de l'article L.116-1-1 du Code du Travail.

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 scolaire ou professionnel,
- congés pour événements familiaux tels que définis par l'article L.226-1 du Code du Travail,
- cas de force majeure : intempéries, etc.

Toutes les autres absences doivent être considérées comme injustifiées.

### **C - Remboursement de l'aide par l'employeur :**

Le remboursement s'effectuera si l'employeur ne se conforme pas aux dispositions prévues par les articles L.117-5, L.117-5-1 L.117-7 L.117-17 et réglementaires du Code du travail et en cas de déclaration inexacte concernant l'un des critères d'attribution de l'aide. Il pourra notamment être déclenché par le contrôle a posteriori effectué par la Région sur ces déclarations (cf chapitre IV).

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.

Le CFA sera systématiquement informé des décisions.

#### **IV. CONTROLE**

Le CFA devra conserver les justificatifs relatifs au versement de l'indemnité de soutien à l'effort de formation pendant une durée de 4 ans après l'année du cycle de formation concernée et les mettre à disposition des instances de contrôle de la Région.

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

Si les contrôles mettent en évidence des anomalies remettant en cause le versement de l'aide régionale pour la qualité de l'apprentissage en entreprise, la Région pourra demander le remboursement intégral des sommes indûment perçues à l'employeur concerné.

#### **V. RECOURS**

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire doit formuler, dans les deux mois à compter de la notification du refus, un recours gracieux auprès de Mme la Présidente du Conseil régional Poitou-Charentes à l'adresse suivante :

**Région Poitou-Charentes  
Service apprentissage  
15, rue de l'ancienne Comédie  
86 021 Poitiers cedex**

Les recours gracieux sont examinés par une Commission de recours composée de :

- un conseiller régional, assisté des services de la Région,
- un représentant des CFA,
- un représentant des employeurs,
- un représentant de l'administration chargée de l'application de la législation du travail et des lois sociales,
- un représentant d'apprenti ou un parent.

La Commission pourra être amenée à proposer à Mme la Présidente du Conseil régional de prendre des décisions dérogatoires au règlement. Selon les conditions de la rupture du contrat ou des absences du jeune en formation, et au vu des résultats au diplôme, elle pourra notamment proposer un versement de l'aide au prorata de la durée de la formation effectivement suivie.

Si le recours gracieux aboutit à la confirmation de la décision de non versement de la prime, l'employeur peut formuler, dans les deux mois à compter de la notification du refus, un recours juridictionnel auprès du tribunal administratif à l'adresse suivante :

**Tribunal administratif de Poitiers**  
**15, rue de Blossac**  
**86 000 Poitiers**