

A CONSERVER PAR L'EMPLOYEUR**ATTRIBUTION DES INDEMNITES COMPENSATRICES
FORFAITAIRES LIEES A L'ASSIDUITE DE L'APPRENTI (E) AU CFA****CHAQUE FORMULAIRE CORRESPOND A UNE ANNEE DE FORMATION****QUE FAIRE DU (OU DES) FORMULAIRE(S) D'ATTRIBUTION DES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS ?**

à l'issue de la période d'essai

- renseigner toutes les informations dans la partie du formulaire réservée à l'employeur.
- dater, signer et apposer le cachet de l'entreprise sur chaque feuillet.
- agraffer impérativement un RIB professionnel sur chaque formulaire.

 adresser l'ensemble des formulaires dûment renseignés au CFA (ne pas les séparer).

JOINDRE IMPERATIVEMENT UN RIB OU UN RIP PROFESSIONNEL A CHAQUE FORMULAIRE

En cas de changement de compte, pensez à adresser le nouveau RIB ou RIP au CFA

LE REGLEMENT D'ATTRIBUTION DES INDEMNITES

Aucune indemnité n'est attribuée aux employeurs publics.

I Conditions d'attribution en fonction de la taille de l'entreprise**1 L'indemnité en faveur de l'effort de formation**

Une aide d'un montant de **1 530 €** est versée à la fin de chaque année de formation, quelle que soit la durée du contrat d'apprentissage.

Cette aide est portée à **2 000 €** pour les entreprises ayant un nombre de salariés inférieur ou égal à 20 salariés pour l'embauche d'un apprenti dépourvu de tout diplôme ou détenteur d'un diplôme ou d'un titre de niveau V (CAP, BEP...) avec un contrat de 12 mois minimum.

Cette aide à l'effort de formation est majorée de :

- **305 €** pour la formation d'un(e) apprenti(e) ayant plus de 18 ans à la date de début du contrat d'apprentissage ;
- **7,62 €** par heure de formation en CFA au-delà de 600 h par an et dans la limite de 200 h.

2 Dispositions diverses**I L'effectif de l'entreprise**

L'effectif de l'entreprise se calcule à la date de début du contrat d'apprentissage. Le calcul de l'effectif se fait conformément aux dispositions des articles L620-10 et L620-11 du code du travail.

I La majoration pour l'âge

Cette majoration s'apprécie à la date de début du contrat d'apprentissage. Il en est ainsi pour les contrats d'apprentissage successifs avec le même employeur ou avec un employeur différent, sauf lorsque le contrat d'apprentissage ou l'avenant au contrat initial est justifié par un changement dans la situation juridique de l'employeur (Art L.122-12 du code du travail : succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société...)

I La période d'essai :

La période d'essai de 2 mois se calcule à partir du 1er jour du début de contrat. (ex : du 3 décembre au 2 février, à compter du 3 février la période d'essai est considérée terminée).

I La rupture de contrat :

Ø Pendant la période d'essai aucune indemnité n'est versée.

Ø Après la période d'essai l'aide est versée au prorata du temps de présence en entreprise si une rupture n'est pas reconnue au tort de l'employeur par le Tribunal des prud'hommes.

Ainsi l'employeur qui a fait l'effort de formation avant la rupture du contrat perçoit la prime, au prorata du temps de présence de l'apprenti dans son entreprise et le nouvel employeur qui embauche ce même apprenti après sa rupture perçoit l'aide également au prorata du temps effectué dans son entreprise avec comme référence la date de fin de cycle de formation.

Ø En cas de rupture après la fin des cours en CFA et avant le début des cours du cycle suivant, le nombre de jours pris en compte pour le calcul de l'aide se fera de la date du début du contrat à la date de la fin des cours du cycle concerné.

Calcul du prorata : sont retenus comme temps de présence en entreprise les jours écoulés entre la date de début de contrat et la date de rupture.

Le montant de l'aide proratisée est calculé sur la base d'une année de 365 jours.

L'ouverture des droits à la prime à l'effort de formation pour la 2^{ème} ou la 3^{ème} année de formation commence le lendemain de la fin du cycle de formation précédent.

Dans le cas de la signature d'un contrat suite à une rupture, le calcul de l'aide pour le nouvel employeur s'effectue à compter de la date de début de contrat dans la même année de formation jusqu'à la date de fin de cycle de formation ou le cas échéant jusqu'à la date de rupture.

Ø Rupture anticipée du contrat d'apprentissage par l'apprenti après réussite à l'examen : en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage par l'apprenti après obtention du diplôme, les jours compris entre la date de rupture et la date initiale de fin de contrat sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité, sur présentation par le CFA d'une attestation de réussite à l'examen.

II Conditions d'attributions relatives à l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA

Les entreprises perçoivent leur aide à l'effort de formation si le CFA atteste de la régularité de la présence de l'apprenti(e) avec une tolérance de 15% d'absences injustifiées aux enseignements. En cas de rupture les absences injustifiées sont proratisées par rapport au nombre de jours calculés soit entre la date de début de contrat et la date de rupture ou la date de fin de cycle pour les contrats signés après rupture

L'absentéisme injustifié aux cours dispensés par le CFA entraîne le non-versement de l'aide dans les cas suivants :

- entre 15 et 20% d'heures d'absences injustifiées, la Région prend la décision d'attribution ou de non-attribution de l'aide après analyse de la situation.
- au-delà de 20% heures d'absences injustifiées, l'aide n'est pas attribuée.

Les absences justifiées sont les suivantes :

- absences pour événements familiaux,
- congés exceptionnels,
- arrêts maladies ou suite à accident du travail d'une durée inférieure à trois mois,
- grèves de transport,
- absences pour passer un examen,
- formations en entreprise (sur présentation d'une attestation),
- absences pour congé maternité

En cas de congé maternité sur un contrat censé donner droit à une majoration pour heures supplémentaires, l'aide est attribuée sans versement de la majoration pour les heures supplémentaires.

En cas d'absences injustifiées pour une formation supérieure à 600h, le nombre d'heures qui donne droit à majoration est minoré du nombre d'heures injustifiées.

Le recours :

La décision de refus d'attribution par la Région peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Rouen, dans un délai de deux mois suivant sa notification.

Durant ce même délai, un recours gracieux peut être exercé exclusivement par l'envoi d'un courrier en lettre recommandée avec

accusé de réception, adressé à Monsieur le Président du Conseil Régional, 5 rue Robert Schuman, B.P. 1129, 76174 Rouen Cedex 1. Le recours gracieux interrompt le délai de recours juridictionnel.

III Conditions de reversement des indemnités

L'employeur est tenu de reverser à la Région partiellement ou intégralement les sommes perçues au titre des aides aux employeurs d'apprentis dans les cas suivants :

- a) toute aide perçue indûment ;
- b) déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse concernant un des critères d'attribution ;
- c) rupture du contrat d'apprentissage sur l'initiative de l'employeur hors des cas prévus par l'article L.117-17 du code du travail ;
- d) résiliation du contrat d'apprentissage par le conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur ;
- e) pour le non respect de ses obligations attachées aux conditions d'engagement d'un apprenti définies aux articles L. 117-5 et L. 117-5-1 du code du travail.

Le reversement sera effectué au vu du titre de recettes émis par la Région.

IV Conditions de versements des indemnités à titre exceptionnel

En cas de décès de l'apprenti, l'aide est versée en totalité à l'employeur si le décès intervient à partir du deuxième trimestre du cycle de formation de l'année de formation, si l'apprenti avait suivi régulièrement les enseignements au CFA.

V Conditions d'attribution de la bonification pour l'égalité d'accès aux formations entre les hommes et les femmes

Une bonification d'un montant annuel de 500 €, par année de formation, est versée à l'employeur qui a recruté un ou une apprentie dans une formation dont le genre est inférieur en nombre à 25% de l'effectif total régional de la formation considérée. La liste des formations concernées est établie par la Région.

En cas de signature d'un nouveau contrat avec un nouvel employeur, ce dernier bénéficie de la bonification, à condition qu'aucune rupture n'ait eu lieu durant les 2 mois d'essai.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, pour les cas énoncés à l'article L.122-12 du code du travail (succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société), cette bonification sera attribuée sans la condition des 2 mois d'essai.

A QUI S'ADRESSER POUR PLUS D'INFORMATION ?

- Au **CFA** pour le suivi des formulaires
- A la Région Haute-Normandie - Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage – Service Apprentissage - 5 rue Robert Schuman – BP 1129 – 76174 ROUEN cedex 1 - É 02 35 52 22 77 de 9h à 12h pour toute autre information.

Si vous n'avez pas reçu le versement au titre de l'aide à la formation, assurez-vous auprès du CFA que celui-ci a bien transmis les documents à la Région Haute-Normandie.

⇒ ***C'est le CFA qui assurera directement la transmission de ces documents à la Région Haute-Normandie, laquelle effectuera les versements sur votre compte bancaire professionnel.***