



**LE REGLEMENT  
DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE  
VERSEE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS  
EN ALSACE**

**Sommaire**

1.	LES EMPLOYEURS BENEFICIAIRES.....	2
1.1.	LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE .....	2
1.2.	LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL .....	2
2	L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE GENERALE DE L'ICF .....	3
3.	LES AIDES VERSEES AUX ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE.....	3
3.1.	L'AIDE A L'ENGAGEMENT D'APPRENTI(E).....	3
3.1.2	Conditions d'attribution de l'aide à l'engagement .....	3
3.1.3	Non-attribution de l'aide à l'engagement .....	4
3.1.4	Modalités d'attribution de l'aide à l'engagement.....	4
3.2	L'AIDE A L'ACCOMPAGNEMENT D'APPRENTI .....	4
3.2.1	Montant de l'aide à l'accompagnement .....	4
3.2.2	Majorations de l'aide a l'accompagnement.....	5
3.2.2.1	<i>Majoration de 400 € pour l'élévation du niveau des diplômes .....</i>	<i>5</i>
3.2.2.2	<i>Majoration de 150 € pour un(e) apprenti(e) en difficultés .....</i>	<i>5</i>
3.2.2.3	<i>Majoration de 150 € pour une apprentie dans une formation traditionnellement masculine .....</i>	<i>5</i>
3.2.3	Conditions d'attribution de l'aide a l'accompagnement.....	5
3.2.4	La définition du cycle de formation .....	6
3.2.5	La définition des heures de formation.....	6
3.2.6	L'assiduité et le versement de l'aide .....	7
3.2.7	Les cas de rupture .....	7
4.	LES AIDES VERSEES AUX ENTREPRISES DU SECTEUR PUBLIC .....	7
4.1	L'aide à l'accompagnement : une aide unique .....	7
4.2	L'assiduité et le versement de l'aide .....	7
4.3	La majoration de l'aide .....	8
4.4	Les cas de rupture .....	8
5.	CONSEQUENCES DE LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	8
5.1	CAS ENTRAINANT LE REVERSEMENT DE L'ICF PAR L'EMPLOYEUR.....	8
5.2	DECES DE L'APPRENTI (E) .....	9
5.3	CONTROLE DE LA REGION .....	9
6.	RECOURS DE L'EMPLOYEUR .....	9

*Mis à jour en décembre 2009*

Conformément à l'article L.6243-1 du code du travail, les contrats d'apprentissage ayant fait l'objet, après l'entrée en vigueur de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, de l'enregistrement prévu à l'article L. 6224-2 ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région à l'employeur.

En application des textes en vigueur et de la politique de la Région en matière d'apprentissage, le présent règlement vise à définir les conditions d'attribution de cette indemnité compensatrice forfaitaire.

L'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) se compose :

- pour le secteur privé : d'une aide à l'engagement d'apprenti(e) et d'une aide à l'accompagnement d'apprenti(e)
- pour certains établissements du secteur public : d'une aide unique, l'aide à l'accompagnement d'apprenti(e).

## **1. LES EMPLOYEURS BENEFICIAIRES**

Pour bénéficier de l'indemnité compensatrice versée par la Région Alsace, l'adresse de l'établissement d'exécution du contrat d'apprentissage doit être située en Alsace.

Si la modification de l'adresse d'exécution du contrat par voie d'avenant a pour conséquence de la situer hors Alsace, l'employeur doit en informer la Région Alsace qui ne sera plus compétente pour gérer les aides afférentes au contrat d'apprentissage. L'employeur s'adressera à la Région dans laquelle se situe le nouveau lieu d'exécution du contrat de travail.

### **1.1 LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE**

Tous les employeurs du secteur privé ayant conclu un contrat d'apprentissage sont susceptibles de bénéficier de l'ICF.

### **1.2 LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL**

Conformément à la notice du contrat d'apprentissage du secteur public, il existe 9 types d'employeurs :

- 1- les Services de l'Etat
- 2- les Communes
- 3- les Départements
- 4- les Régions
- 5- les Etablissements publics hospitaliers
- 6- les Etablissements publics locaux d'enseignement
- 7- les Etablissements publics administratifs
- 8- les Etablissements publics de type administratifs relevant des collectivités territoriales (y compris syndicats de communes)
- 0- autre

Les employeurs du secteur public non industriel et commercial ne bénéficient pas de l'ICF dans les mêmes conditions que les employeurs du secteur privé.

Tous peuvent prétendre à l'aide sauf la Région, les services de l'Etat et les Départements.

Les types d'employeurs 5, 6, 7, 8 et 0 bénéficient des aides aux conditions qui figurent dans le présent règlement. Toutefois, pour les établissements publics communaux, une distinction est faite en fonction du nombre d'habitants :

- les communes inférieures à 20 000 habitants et les communautés de communes (communautés urbaines, communautés d'agglomérations et communautés de communes) inférieures à 40 000 habitants
- les communes supérieures à 20 000 habitants et les communautés de communes (communautés urbaines, communautés d'agglomérations et communautés de communes) supérieures à 40 000 habitants.

## **2. L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE GENERALE DE L'ICF**

Au vu des éléments contenus dans le contrat d'apprentissage selon les modèles Cerfa (FA 13a, FA 18 et FA 19) et après enregistrement du contrat par l'administration compétente, la Région Alsace apprécie si l'employeur d'un(e) apprenti(e) peut prétendre à l'ICF.

L'employeur n'a aucune démarche particulière pour initier le calcul et l'attribution de l'ICF qui seront effectués par la Région Alsace. La Région l'informerá par courrier de ses droits à l'indemnité.

Sa seule obligation est de transmettre un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) ou Postal (RIP) à la Région Alsace pour tout premier paiement ou à l'occasion d'un changement de domiciliation bancaire. Les aides sont versées directement par la Région sur le compte de l'employeur correspondant au RIB ou RIP transmis.

Le CFA est chargé de suivre administrativement l'assiduité de l'apprenti(e) aux enseignements du CFA et transmet les informations utiles à la Région.

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 dont il relève ou du CFA.

## **3. LES AIDES VERSEES AUX ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE**

### **3.1 L'AIDE A L'ENGAGEMENT D'APPRENTI(E)**

#### **3.1.1 Montant de l'aide à l'engagement**

Le montant de l'aide à l'engagement est de **950 €** par apprenti(e).

#### **3.1.2 Conditions d'attribution de l'aide à l'engagement**

L'employeur du secteur privé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- L'effectif de l'entreprise n'est pas supérieur à 49 salariés.

Conformément au cadre B de la notice du contrat d'apprentissage (modèle Cerfa FA 13a), le nombre de salariés est celui de l'entreprise et non pas de l'établissement concerné par le contrat en excluant les apprentis.

- Les effectifs de l'entreprise s'apprécient à la date de signature du contrat d'apprentissage. Ils sont déterminés conformément aux dispositions des articles L.1111-2 et L.1251-54 du code du travail.

**Article L 1111-2 du code du travail**

*Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :*

*1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;*

*2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;*

*3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.*

**Article L 1251-54**

*Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :*

*1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'Article L1111 2;*

*2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.*

### **3.1.3 Non-attribution de l'aide à l'engagement**

L'aide à l'engagement n'est pas attribuée en cas :

- en cas de prorogation(s) du contrat d'apprentissage avec un même employeur après échec à l'examen conformément à l'article L.6222-11 du code du travail ;
- de changement d'employeur dans le cadre de l'article L.1234-7 du code du travail (modification de la situation juridique de l'employeur), dans le cas où le premier employeur a déjà perçu l'aide à l'engagement.

### **3.1.4 Modalités d'attribution de l'aide à l'engagement**

L'aide est acquise à l'issue d'une période de 6 mois après la date de signature du contrat, après vérification de l'absence de rupture du contrat.

## **3.2 L'AIDE A L'ACCOMPAGNEMENT D'APPRENTI**

### **3.2.1 Montant de l'aide à l'accompagnement**

Le montant de l'aide à l'accompagnement est de **1 500 €** par apprenti(e), pour chaque année du cycle de formation. Elle est proratisée en fonction du taux de présence effective de l'apprenti en CFA.

### **3.2.2 Majorations de l'aide a l'accompagnement**

Trois majorations peuvent être accordées annuellement à l'employeur, à l'issue de chaque année de formation.

#### **3.2.2.1 Majoration de 400 € pour l'élévation du niveau des diplômes**

Une majoration de 400 € est accordée pour tout(e) apprenti(e) préparant un diplôme ou titre de niveaux V+ (BCP, MC), IV, III, II ou I.

#### **3.2.2.2 Majoration de 150 € pour un(e) apprenti(e) en difficultés**

Une majoration de 150 € est accordée pour tout(e) apprenti(e) en situation identifiée et justifiable de difficultés scolaires :

- Par son niveau de formation ou sa dernière situation avant la signature du contrat d'apprentissage indiqué dans le contrat (sorties de DIMA, CPA, CLIPA ou sorties de collège avant la 3<sup>è</sup>, demandeur d'emploi, jeunes sous contrat CIVIS, jeunes suivis par la MGI).

Pour tout autre cas, l'employeur doit transmettre à la Région copie d'un document officiel attestant de l'origine d'un(e) apprenti(e) lui permettant éventuellement d'obtenir la majoration.

- Par le CFA qui indiquera à la Région, à la fin de chaque année du cycle de formation, que l'apprenti(e) a suivi un minimum de 40 heures de soutien en plus du volume horaire annuel de la formation.
- Par l'allongement d'un an de la durée du contrat d'apprentissage pour tenir compte du niveau du jeune, en application de l'article L.6222-7 du code du travail.

#### **3.2.2.3 Majoration de 150 € pour une apprentie dans une formation traditionnellement masculine**

Une majoration de 150 € est accordée pour toute jeune fille apprentie dans une formation dans laquelle la proportion des effectifs féminins est régionalement inférieure à 25 % de l'effectif total. La liste des formations concernées est établie chaque année par la Région.

L'ensemble de ces majorations font l'objet d'une proratisation liée aux taux de présence effective de l'apprenti (e) en CFA.

### **3.2.3 Conditions d'attribution de l'aide a l'accompagnement**

L'article L.6223-3 du code du travail dispose que « l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre ».

L'aide à l'accompagnement est donc attribuée à l'employeur en fonction de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA conformément à l'horaire de référence défini pour chaque année du cycle de formation.

L'assiduité de l'apprenti(e) au CFA est attestée auprès de la Région par le directeur du centre pour chaque année du cycle de formation par un décompte des absences.

En cas de changement d'employeur à la suite d'une rupture du contrat initial au cours d'une année du cycle de formation ou d'entrée tardive en apprentissage, le nouvel employeur bénéficie de l'aide à l'accompagnement.

### **3.2.4 La définition du cycle de formation**

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 conduisant au diplôme ou au titre visé.

Le nombre d'années du cycle de formation détermine le nombre d'aides à l'accompagnement dont peut bénéficier l'employeur. Le nombre d'années de formation figure au contrat d'apprentissage (partie remplie par le CFA).

Lorsque le nombre d'années de formation est modifié par avenant au contrat d'apprentissage conformément aux articles L.6222-7 et R.6222-11 du code du travail afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti(e), le nombre d'années de formation inscrit dans l'avenant détermine le nombre d'aides.

En cas d'échec à l'examen, la prorogation du contrat initial pour une durée d'un an au plus ou la conclusion d'un nouveau contrat chez un autre employeur conformément à l'article L.6222-11 du code du travail est considérée comme une nouvelle année du cycle de formation et ouvre droit à l'aide à l'accompagnement.

### **3.2.5 La définition des heures de formation**

L'assiduité s'apprécie par rapport au volume horaire annuel de la formation inscrit par le CFA au contrat d'apprentissage conclu entre l'employeur et l'apprenti(e).

Par conséquent, les heures réalisées en CFA excédant ce volume horaire de référence ne sont pas prises en compte.

#### *3.2.5.1 Les heures de formations entrant dans le calcul de l'assiduité*

Sont incluses dans les heures de formation entrant dans le calcul de l'assiduité :

- les heures de formation suivies par l'apprenti(e) pour sa formation.
- les heures d'absences (tous motifs confondus)

#### *3.2.5.2 Les heures de formations n'entrant pas dans le calcul de l'assiduité*

Ne sont pas comprises dans les heures de formation entrant dans le calcul de l'assiduité, car non intégrées dans le volume horaire annuel de formation :

- ~ Les heures consacrées par l'apprenti(e) au passage des épreuves relatives à l'obtention du diplôme ou du titre visé au contrat d'apprentissage.
- ~ Les heures de soutien dispensées par le CFA en plus du volume horaire annuel de référence.

#### *3.2.5.3 Cas particuliers des contrats d'apprentissage conclus tardivement*

En cas de signature tardive du contrat d'apprentissage, il appartient au CFA de réduire, sur le contrat d'apprentissage, l'horaire de référence de l'année du cycle de formation considérée à due proportion des heures qui ne seront pas effectuées en CFA par l'apprenti(e).

Dans l'hypothèse où le CFA n'aurait pas effectué cette réduction de l'horaire de référence, il adressera à la Région, dans le décompte de l'assiduité, un état précisant le nombre d'heures de formation non effectuées par l'apprenti(e) pour cause de signature tardive du contrat d'apprentissage ou dérogatoire conformément à l'article L.6222-12 du code du travail.

### **3.2.6 L'assiduité et le versement de l'aide**

L'assiduité au temps de formation du CFA est décomptée annuellement de la manière suivante :

- L'aide est versée sous condition d'un nombre d'absences inférieur à 33% tous motifs confondus.
- Le montant de l'aide est proratisée en fonction du temps de présence de l'apprenti en CFA.
- A compter d'un nombre d'heures d'absences égal ou supérieur à 33 % du volume horaire annuel de formation mentionné dans le contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas versée à l'employeur, l'objectif pédagogique du contrat n'étant pas atteint.

Les refus de versement de l'aide sont notifiés par la Région à l'employeur.

### **3.2.7 Les cas de rupture**

En cas de rupture de contrat, l'employeur pourra bénéficier de l'aide à l'accompagnement ; celle-ci sera proratisée sur la base du taux de présence effective de l'apprenti (e) en CFA. Les mêmes règles d'assiduité s'appliqueront : en cas d'absences supérieures à 33%, l'aide ne sera pas versée.

## **4. LES AIDES VERSEES AUX ENTREPRISES DU SECTEUR PUBLIC**

### **4.1 L'aide à l'accompagnement : une aide unique**

La Région, les services de l'Etat et les Départements ne peuvent prétendre à l'aide.

- Une aide de 750 € par année de formation est versée aux :
  - Communes supérieures à 20 000 habitants,
  - Communautés de Communes supérieures à 40 000 habitants
  
- Un aide de 1 500 € par année de formation est versée aux :
  - Communes inférieures à 20 000 habitants,
  - Communautés de communes inférieures à 40 000 habitants
  - Etablissements publics hospitaliers,
  - Etablissements publics locaux d'enseignement,
  - Etablissements publics administratifs,
  - Etablissements publics de type administratifs relevant des collectivités territoriales (y compris syndicats de communes)

### **4.2 L'assiduité et le versement de l'aide**

L'assiduité au temps de formation du CFA est décomptée annuellement de la manière suivante :

- L'aide est versée sous condition d'un nombre d'absences inférieur à 33% (tous motifs confondus).
- Le montant de l'aide est proratisée en fonction du temps de présence effective de l'apprenti en CFA (tous motifs confondus)..

- A compter d'un nombre d'heures d'absences égal ou supérieur à 33 % du volume horaire annuel de formation mentionné dans le contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas versée à l'employeur, l'objectif pédagogique du contrat n'étant pas atteint.

Les refus de versement de l'aide sont notifiés par la Région à l'employeur.

### **4.3 Majoration de l'aide unique**

Une majoration de 400 € est accordée pour tout(e) apprenti(e) préparant un diplôme ou titre de niveaux V+ (BCP, MC), IV, III, II ou I.

La **définition du cycle de formation** est identique à celle spécifiée au point 3.2.4.

La **définition des heures de formation** est identique au point 3.2.5 sauf pour le calcul des heures d'absence, celui-ci s'effectuant sur la base de la déduction des absences recevables et irrecevables.

### **4.4 Les cas de rupture**

En cas de rupture de contrat, l'employeur pourra bénéficier de l'aide à l'accompagnement ; celle-ci sera proratisée sur la base du taux de présence effective de l'apprenti (e) en CFA. Les mêmes règles d'assiduité s'appliqueront : en cas d'absences supérieures à 33%, l'aide ne sera pas versée.

## **5. CONSEQUENCES DE LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

### **5.1 CAS ENTRAINANT LE REVERSEMENT DE L'ICF PAR L'EMPLOYEUR**

En application de l'article R.6243-1 du code du travail, l'employeur est tenu de reverser à la Région l'intégralité des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice perçue pour chaque année du cycle de formation dans les cas suivants :

- Rupture du contrat d'apprentissage, hors cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'apprenti(e) en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, conformément à l'article L.6222-7 du code du travail, et hors cas de résiliation par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage, prévue par l'article L.6222-18 du code du travail.
- Résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur.
- Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par le préfet du département dans les conditions prévues par les articles L.6223-1.
- Rupture du contrat dans le cas de risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti(e), conformément à l'article L.6225-4 du code du travail.
- Violation par l'employeur des obligations mises à sa charge d'assurer la formation de l'apprenti(e), conformément à l'article L.6223-3 du code du travail.

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

Si la Région est informée des situations mentionnées ci-dessus avant attribution des aides, il ne sera pas procédé à leur versement.

## **5.2 DECES DE L'APPRENTI(E)**

En cas de décès de l'apprenti(e) au cours d'une année du cycle de formation, les conditions d'attribution de l'aide à l'engagement sont inchangées et l'aide à l'accompagnement sera versée à l'employeur.

## **5.3 CONTROLE DE LA REGION**

En cas de déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse sur le contrat d'apprentissage ou d'attribution par erreur d'instruction, la Région pourra demander à l'employeur concerné le remboursement intégral des sommes indûment perçues.

## **6. RECOURS DE L'EMPLOYEUR**

L'employeur qui entend contester la décision de refus de versement ou la décision de reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire doit, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, exercer un recours administratif devant Monsieur le Président du Conseil Régional d'Alsace, 1 place du Wacken à Strasbourg (67070) ou un recours contentieux devant le Tribunal Administratif, Avenue de la Paix à Strasbourg (67000).