

# Règlement d'intervention de l'indemnité compensatrice forfaitaire applicable aux contrats débutant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009 (délibération n°2009-1417 (P) du 25 juin 2009)

## I - PRINCIPES GÉNÉRAUX

### Article 1 : Champ d'application du présent dispositif rénové de l'indemnité compensatrice forfaitaire

L'indemnité compensatrice forfaitaire rénovée s'applique aux contrats d'apprentissage conclus en Aquitaine et prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009. Ces contrats devront avoir fait l'objet de l'enregistrement prévu aux articles L6224-1 et suivants du code du travail.

- Les employeurs bénéficiaires sont :
- Les entreprises privées,
  - Les associations,
  - Les professions libérales,
  - Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), pour leurs établissements aquitains.

### Article 2 : Contours du nouveau dispositif de l'indemnité compensatrice forfaitaire

- 1 - Un bonus pour les TPE (- 10 salariés) de 400€,
- 2 - Un bonus sur la difficulté d'insertion du jeune de 400€,
- 3 - Un bonus pour l'embauche d'une femme dans un métier dit masculin ou un homme dans un métier dit féminin de 400€,
- 4 - Un bonus pour l'embauche d'un jeune de 21 ans et plus préparant un niveau III-IV-V de 400€,
- 5 - Des primes annuelles de 1200€ (la prime annuelle est l'indemnité de base pour chaque année du cycle de formation),
- 6 - Une majoration pour la formation du maître d'apprentissage de 400€,
- 7 - Une majoration pour la présentation de l'apprenti à l'examen de 400€.
- 8 - Une majoration pour la mobilité internationale de 40€/j dans une limite de 1200€ sur la durée totale du contrat.

## II - PRIMES CONSTITUTIVES DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRES

### Section 1 : Bonus

#### Article 3 : Montant

Le montant de chaque bonus est de 400€.

#### Article 4 : Critères d'attribution applicables à tous les bonus

- Le contrat doit être conclu pour une durée minimale de 6 mois,
  - Les bonus sont indépendants les uns des autres et donc cumulatifs,
  - Les bonus ne sont attribués qu'une fois par contrat.
- La signature d'avenants de prolongation du contrat due à un handicap (Nature 3.2, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) ou suite à l'échec à l'examen (Nature 3.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) n'ouvre pas droit à l'attribution de nouveaux bonus, ceux-ci ayant déjà été attribués suite à la signature du contrat.

Concernant l'avenant pour modification de la situation juridique de l'employeur (Nature 3.1, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1), l'entité juridique bénéficiaire sera celle qui emploiera l'apprenti à la date de la consolidation du droit (soit à la date des 6 mois suivants le début du contrat, à condition que le contrat n'ait pas été rompu).

#### Article 5 : Critères d'attribution spécifiques au bonus pour les Très Petites Entreprises

- Seules les entreprises composées de 10 salariés au plus pourront prétendre à l'attribution de ce bonus,
- L'effectif de référence sera celui de l'année précédant l'année de conclusion du contrat. Tous les salariés (hormis les apprentis) seront pris en compte dans le calcul de l'effectif, sauf s'il viennent en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Chaque salarié ainsi répertorié comptera pour un,
- L'effectif de l'ensemble de l'entreprise (siren) et non du seul établissement lieu d'exécution du contrat (siret) sera pris en compte dans le calcul de l'effectif.

#### Article 6 : Critères d'attribution spécifiques au bonus sur la difficulté d'insertion du jeune

- Les entreprises qui auront recruté des apprentis dont la situation avant l'apprentissage est (cadre D du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) :
  - Demandeur d'emploi inscrit ou non à l'ANPE,
  - Stagiaire de la formation professionnelle,
  - Contrat aidé (CAE, SEJE, CIE...),
- pourront prétendre au bénéfice de ce bonus.

#### Article 7 : Critères d'attribution spécifiques au bonus pour l'embauche d'une femme dans un métier dit masculin ou un homme dans un métier dit féminin

- Seules les formations dites éligibles et reprises dans la liste annexée (annexe n°2) pourront ouvrir droit à ce bonus,
- L'éligibilité du contrat est appréciée en fonction de la liste en vigueur à la date de début du contrat (la liste pourra être mise à jour par l'assemblée délibérante lors du vote annuel de la carte d'apprentissage (commission permanente).

#### Article 8 : Critères d'attribution spécifiques au bonus pour l'embauche d'un jeune de 21 ans et plus préparant un niveau III-IV-V

Les entreprises qui auront recruté des apprentis de 21 ans au moins à la date de début du contrat, pour préparer des diplômes de niveau III, IV ou V (cadre E du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) pourront ouvrir droit à ce bonus.

#### Article 9 : Condition de versement

Le contrat ne doit pas être rompu au cours des 6 premiers mois.

### Section 2 : Primes annuelles

#### Article 10 : Montant

- Le montant de chaque prime annuelle est de 1200€.

- En cas de rupture du contrat ou modification de la situation juridique de l'employeur durant l'année du cycle considérée, ce montant sera proratisé en fonction de la durée effective du contrat. Seront pris en compte dans le calcul du prorata le nombre de mois complets échus à compter de la date de début de l'année de formation, hormis pour la 1<sup>ère</sup> année où la date de référence sera la date de début du contrat (le calcul se fera en 12<sup>èmes</sup>).

*Exemple de calcul d'un mois complet échu : si la date de référence (date de début de l'année du cycle de formation ou date de début de contrat pour la 1<sup>ère</sup> année) est le 14/09, le 1<sup>er</sup> mois sera considéré comme complet échu au 14/10. Chaque mois complet échu ainsi calculé vaudra 1/12<sup>ème</sup>.*

#### Article 11 : Critères d'attribution applicables à toutes les primes annuelles

- Le contrat doit être conclu pour une durée minimale de 6 mois, sauf s'il est conclu suite à une rupture pendant le cycle de formation (Nature 2.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) pour permettre à l'apprenti de terminer son cycle,

- Le nombre de primes est défini par le nombre d'années du cycle de formation figurant au contrat. Le cycle de formation se définit comme étant la période qui s'écoule entre la date du début des cours et la date de fin des cours (délivrés par le CFA ou la section d'apprentissage), conduisant au diplôme ou titre préparé.

La signature d'avenants de prolongation du contrat due à un handicap (Nature 3.2, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) ou suite à l'échec à l'examen (Nature 3.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) ouvre droit à une prime annuelle supplémentaire.

Concernant l'avenant pour modification de la situation juridique de l'employeur (Nature 3.1, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1), chacune des 2 entités juridiques sera bénéficiaire d'un prorata de la prime concernée (prime relative à l'année au cours de laquelle la modification est intervenue), calculé en fonction de la durée effective du contrat.

#### Article 12 : Conditions de versement

- Pour que le montant de la prime soit versé dans son intégralité, le contrat ne doit pas être rompu au cours de l'année du cycle considérée. L'année du cycle est considérée comme effectuée si le contrat n'est pas rompu avant la date de fin des cours. En cas de rupture ou modification de la situation juridique de l'employeur durant l'année du cycle considéré, seul un prorata pourra être versé.

*Article L6223-4 alinéa 1 du code du travail : L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.*

- L'assiduité : l'apprenti doit avoir suivi régulièrement les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis ou la section. Le versement de la prime (totale ou proratisée) est conditionné au suivi de la formation, les absences en cours étant pris en considération dans le traitement de la prime. Un double palier d'absences est institué. L'ensemble des absences (justifiées et injustifiées) doit être inférieure à 140h, les absences injustifiées ne devant pas dépasser 70h. En cas de rupture ou modification de la situation juridique de l'employeur, ces paliers d'absences s'exprimeront en pourcentage. L'ensemble des absences devra être inférieur à 30%, sans que les absences injustifiées dépassent 15% des heures prévues ou réalisées. Les dossiers atteignant ces paliers d'absences seront instruits dans le cadre d'une procédure spécifique, une commission régionale se prononcera sur l'attribution ou la non attribution de la prime (cf. § sur la procédure) ; Sont considérées comme justifiées les absences suivantes :

- Les arrêts de travail (maladie, maternité ou accident de travail),
- L'examen médical d'embauche prévu à l'article R4624-10 du code du travail,
- Les absences pour événements familiaux tels que définis à l'article L3142-1 du code du travail :

- o 4 jours pour son mariage ;
- o 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer... ;
- o 2 jours pour le décès d'un enfant ;
- o 2 jours pour le décès du conjoint ou partenaire... ;
- o 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- o 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

- La journée d'appel de préparation à la défense telle que définie à l'article L3142-73 du code du travail,
  - Les convocations officielles (examens, permis de conduire, convocations judiciaires),
  - Les grèves de transport ayant fait l'objet d'un préavis,
  - Les exclusions décidées par le CFA avec renvoi en entreprise.
- Toutes les autres absences sont considérées comme des absences injustifiées (retenues en entreprises quelque soit le motif, les maladies sans arrêt de travail, problèmes de transport...).

- En cas de décès de l'apprenti, la prime annuelle concernée est versée au prorata de la durée effective du contrat, sous réserve que l'apprenti ait suivi régulièrement les cours jusqu'au jour du décès (application de la règle des paliers en pourcentage).

- En cas d'absences justifiées supérieures à 3 mois consécutifs pour cause de maladie, maternité ou accident, la prime annuelle concernée pourra être versée au prorata des heures suivies, si la commission considère que les cours ont été régulièrement suivis.

- En cas d'absences dépassant les 70h injustifiées ou les 140h cumulées (justifiées et injustifiées), la commission pourra décider de verser la prime annuelle considérée au prorata des heures suivies, s'il est avéré que l'entreprise a tout mis en œuvre pour faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA ou la section.

### Section 3 : Majorations liées aux primes annuelles

#### Article 13 : Montant

Le montant de chaque majoration est fixé à 400€.

#### Article 14 : Critères d'attribution applicables aux deux majorations

- Le contrat doit être conclu pour une durée minimale de 6 mois, sauf s'il est conclu suite à une rupture pendant le cycle de formation (Nature 2.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) pour permettre à l'apprenti de terminer son cycle.

- Le contrat ne doit pas être rompu.

#### Article 15 : Critères d'attribution spécifiques à la majoration « formation du maître d'apprentissage »

Pour être éligible à cette majoration, l'entreprise devra avoir :

- Co-signer une charte d'engagement qualité avec l'apprenti (pour lequel le dossier prime est ouvert) et le CFA. Cette charte vise à rappeler aux signataires (employeur, CFA, apprenti) leurs droits et obligations en matière d'apprentissage, il est considéré que la signature de ce document peut valoir « formation » et pour le moins information pour l'employeur ;
- Ou justifier du suivi d'une action de formation ou d'information par le maître d'apprentissage (de l'apprenti pour lequel le dossier prime est ouvert). Cette formation ou information devra être suivie dans la première année de conclusion du contrat.

Cette majoration est liée à la prime annuelle de première année.

#### Article 16 : Critères d'attribution spécifiques à la majoration présentée à l'examen

Pour que l'entreprise soit éligible à cette majoration :

- L'apprenti devra participer aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue au contrat,
- Cette majoration est liée à la prime annuelle de dernière année. La signature d'un avenant de prolongation suite à l'échec à l'examen (Nature 3.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13a et FA14a, annexe 1) permet d'ouvrir droit de nouveau à la majoration pour présentation à l'examen,
- Si le contrat est signé pour une année, cette majoration sera liée à la prime annuelle de première année, comme la majoration « formation du maître d'apprentissage ».

*Article L6223-4 alinéa 2 du code du travail : L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.*

#### Article 17 : Condition de versement

Le versement de la majoration suit le sort de la prime annuelle dont elle dépend. En cas de non versement ou de versement partiel d'une prime annuelle pour cause de rupture ou non assiduité, la majoration associée n'est pas due.

### Section 4 : Majoration pour la mobilité internationale

#### Article 18 : Montant

Le montant de la majoration pour la mobilité internationale est fixé à 40€/jour dans une limite de 1200€ (30 jours) par contrat.

#### Article 19 : Critères d'attribution applicables à la majoration mobilité internationale

Pour que l'entreprise bénéficie de cette majoration :

- L'apprenti devra partir à l'étranger dans le cadre de séjours du type, stage pratique à l'étranger, séjour professionnel long...
- Seuls les jours où l'apprenti aurait dû se trouver en entreprise entreront dans le calcul de la majoration (sera pris comme référence, le calendrier d'alternance fourni par le CFA).
- La majoration est calculée dans la limite d'un forfait global de 1200€ (soit un équivalent de 30 jours sur le « temps entreprise »), à raison d'un départ par an.

#### Article 20 : Condition de versement

Pour être éligible à cette majoration, l'entreprise devra avoir :

- La majoration sera versée en autant de fois que de départs à l'étranger durant le contrat, dans la limite d'un départ annuel.
- La majoration est traitée en même temps que la prime annuelle correspondant à l'année de formation durant laquelle le départ à l'étranger s'effectuera.
- La majoration mobilité internationale est versée quelque soit le sort de la prime annuelle.
- La majoration est mise en paiement au vu des informations fournies par le CFA à la Région (calendrier d'alternance, attestation rappelant l'objet du séjour, les dates du séjour, le pays d'accueil...).

## III - PROCÉDURE

#### Article 21 : Région

- La Région pré-remplit les formulaires (documents rappelant les ouvertures de droit calculées en fonction des informations mentionnées aux contrats d'apprentissage et signés par le Président du Conseil Régional), avant de les envoyer aux employeurs concernés,
- Elle instruit les paiements, à partir du moment où les droits sont consolidés et les formulaires dûment complétés et retournés à la Région :
- A partir du 6<sup>ème</sup> mois suivant le début du contrat pour les bonus,
- Dès la fin de chaque année de formation du cycle pour les primes annuelles et leurs majorations,
- Une commission est créée. Elle a pour rôle de se prononcer sur l'attribution ou la non attribution de la prime annuelle pour tous les dossiers dépassant les paliers d'absences requis, dans le cadre de règles ci-dessous présentées :
- Chaque employeur concerné, sera alerté par courrier afin qu'il apporte des éléments contractuels venant expliquer les absences de l'apprenti et présenter l'action de l'entreprise en vue de l'amélioration du suivi de la formation de ce dernier aux cours, dispensés par le CFA ou la section.

- La commission, composée d'au plus deux techniciens de la direction de l'apprentissage et de l'élu de référence, présidée par ce dernier, se prononcera sur l'attribution ou la non attribution de la prime. Elle traitera des dossiers qui auront pu être pré-instruits par le service de gestion de l'ICF (ceux pour lesquels les employeurs auront présentés un dossier de réponse à la demande du service).

#### Article 22 : Employeur

- Il complète chaque formulaire d'aides et les renvoie aux CFA ou à la section, dûment complété et accompagné d'un RIB professionnel, afin que celui-ci les renvoie,
- Il renvoie à la Région un RIB professionnel en cas de changement de domiciliation bancaire, au cours de l'exécution du contrat, dans le cas où il aurait déjà retourné son dossier au CFA,
- Il fournit toute explication demandée par la Région sur les absences de l'apprenti aux cours, dispensés par le CFA ou la section.

#### Article 23 : CFA ou section d'apprentissage

- Conformément à la procédure rappelée à la convention quinquennale :
- Il ou elle, renseigne chaque formulaire, le date et le signe avant de l'envoyer à la région pour instruction :
  - Le formulaire des bonus : à l'issue de la période des 6 mois (si une rupture est intervenue durant les 6 premiers mois ou à l'issue de cette période, le CFA devra l'indiquer sur le formulaire dans l'espace réservé à cet effet),
  - Chaque formulaire de prime annuelle : à l'issue de chaque année du cycle de formation, après la fin des cours. Le CFA ou la section d'apprentissage doit renseigner chaque formulaire des informations demandées : date de rupture, date de début et fin de cycle, nombre d'absences (justifiées, injustifiées...), suivi de la formation par le maître d'apprentissage (case à cocher), présentation à l'examen (case à cocher), mobilité internationale (cas à cocher et justificatifs à fournir)...
  - Le CFA ou la section fournit les états récapitulatifs d'absences (date de l'absence, motif) dès que le total des absences dépasse 70h ou 15% en cas de rupture,
  - Il ou elle, veille à ce que le RIB professionnel de l'employeur soit joint,
  - Il ou elle, fournit à la région et sur sa demande, tout document nécessaire à l'instruction des primes (calendriers des formations, états des absences, justificatifs d'absences, justificatifs des formations des maîtres d'apprentissage, justificatif de présentation de l'apprenti à l'examen...)

## IV - RAPPELS

### Section 1 : Reversements

- Le reversement des aides perçues pourra être demandé en cas de déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse, ayant permis le versement des primes (erreur sur l'effectif de l'entreprise, niveau de l'apprenti, date de naissance de l'apprenti, situation du jeune avant l'entrée en apprentissage, rupture, absences...).
- En application de l'article L 6243-4 et R 6243-4 du Code de Travail, l'employeur est tenu de reverser à la Région Aquitaine, l'intégralité des sommes perçues dans les cas suivants :

1. Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L6222-13 ;
2. Rupture du contrat du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L6222-18 ;
3. Non respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L6223-3 et L6223-4 ;
4. Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L6225-1 ;
5. Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L6225-5.

En application de l'article L6243-4 et de l'article R6243-3 du code du travail, en cas de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, excepté dans le cas prévu à l'article L6222-19, l'employeur reverse à la région le montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire calculé à due proportion de la durée du contrat restant à courir.

### Section 2 : Recours

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire, doit former un recours administratif devant Monsieur le Président du Conseil Régional d'Aquitaine (14, rue François de Sourdis - 33000 BORDEAUX) ou un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Bordeaux (9 rue Taste - 33 000 BORDEAUX), dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de la Région Aquitaine.

R E G I O N



AQUITAINE

aquitaine.fr