



# RÈGLEMENT D'APPLICATION DES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS APPLICABLE AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014 - PRIME À L'APPRENTISSAGE (PA)

## Préambule

La loi de Démocratie de proximité du 27 février 2002 donne compétence aux Régions pour déterminer la nature, le niveau, le montant, les modalités de traitement et de paiement des primes versées aux employeurs d'apprentis.

La loi de Finances 2014 n°2013-1278 du 29 décembre 2013 dans son article 140 supprime l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis et met en place une prime à l'apprentissage au bénéfice uniquement des entreprises dont l'effectif est de moins de 11 salariés.

Ce règlement est établi conformément à l'article L 6243-1 du Code du travail selon lequel le dispositif de soutien régional aux employeurs d'apprentis comprend une aide de 1000 € par année de formation.

## 1. Conditions d'attribution

### 1.1 Les bénéficiaires

Conformément à l'article L6243-1 du Code du travail, pour bénéficier de la prime à l'apprentissage l'établissement ou l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage doit avoir un effectif de moins de 11 salariés.

Les effectifs retenus pour déterminer l'éligibilité à la prime à l'apprentissage sont ceux existant au moment de la signature du contrat d'apprentissage, calculés conformément à l'article L1111-2 du Code du Travail, et déclarés sur le contrat d'apprentissage dûment enregistré par les autorités compétentes. L'apprenti n'est pas compté dans les effectifs retenus. Lorsque la structure est constituée de plusieurs établissements, l'effectif pris en compte est celui de l'ensemble des structures. Ces effectifs valent pour la durée du contrat.

L'établissement ou l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage doit être en activité et implanté en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les personnes morales de droit public non industrielles ou commerciales ne sont pas éligibles.

### 1.2 Conditions générales

#### 1.2.1 Dispositions générales à l'attribution de la prime d'apprentissage

L'aide régionale est attribuée à l'employeur en fonction de l'assiduité de l'apprenti au Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou dans la Section d'Apprentissage (SA) pour chaque année du cycle de formation, au regard de l'horaire de référence inscrit dans le contrat d'apprentissage conclu entre l'employeur et l'apprenti.

Son montant correspond à celui prévu à l'article R 6243-2 du Code du travail, soit 1000 €. Ce montant est fonction de la durée effective du contrat.

L'ouverture des droits au versement des aides aux employeurs d'apprenti est conditionnée au respect des modalités d'enregistrement prévues aux articles L.6224-1 et suivants et R.6224-1 et suivants du Code du travail.

Conformément à l'article R 6243-2 du Code du Travail, le montant de l'aide générale est fonction de la durée effective du contrat. Toute rupture du contrat d'apprentissage avant son terme, à l'exception de la rupture à l'initiative de l'apprenti après l'obtention du titre ou du diplôme préparé prévue à l'art L 6222-19 du Code du Travail, entraîne le versement de l'aide calculée au prorata-temporis, selon la formule suivante :

(Montant total de l'aide x nombre de mois échu de formation effectués en CFA) / 12

L'aide régionale est versée à l'employeur :

- à la fin de chaque année du cycle de formation ;
- quel que soit le niveau initial du jeune ;
- au regard de l'assiduité de l'apprenti en CFA ;
- pour la dernière année du cycle de formation, sous condition que l'apprenti se soit présenté à l'examen.

#### 1.2.2 Dispositions particulières

Pour les contrats d'une durée inférieure à un an, l'indemnité est versée à l'employeur, notamment dans les cas suivants :

Les contrats conclus pour permettre à l'apprenti de terminer une dernière année du cycle de formation préalablement commencée avec un autre employeur

Les contrats prolongés suite à un échec à l'examen

Dans le cadre d'une formation en contrôle continu, d'une prolongation ou de prolongation du contrat d'apprentissage

Cette aide pourra être versée sur justificatifs transmis par le CFA ou la SA à la Région.

La durée de ces contrats devra être au moins supérieure ou égale à six mois pour ouvrir le droit à l'aide régionale.

### 1.3 Définition du cycle de formation

Le cycle de formation se déroule entre la date du début et la date de fin des cours délivrés en CFA ou en SA, pour la totalité de la formation conduisant à la certification visée.

La formation est décomposée en années de cycle. Le nombre d'années de cycle détermine le nombre d'aides auxquelles l'employeur peut prétendre.

Le nombre d'années de formation figure dans le cadre réservé à cet effet sur le contrat d'apprentissage.

La durée en nombre d'heures de chaque année de cycle est définie dans les conventions 2012-2016 passées entre les CFA et la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, conformément à la délibération n°11-1304 votée par le Conseil régional le 21 octobre 2011.

Pour chaque année de cycle, une date théorique de début et de fin correspondant au nombre d'heures considérées est portée dans le cadre réservé à cet effet au contrat d'apprentissage rempli par le CFA.

La fin du cycle de formation est matérialisée par la présentation de l'apprenti aux épreuves de certification.

Lorsque le nombre d'années de formation est modifié par avenant au contrat d'apprentissage, conformément aux articles L.6222-9 et R.6222-9 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.

Les contrats d'apprentissage signés hors cycle de formation (article L.6222-12 du code du travail), ne donnent pas lieu à l'octroi de l'aide régionale.

Conformément à l'article L.6222-12 du code du travail, les contrats d'apprentissage doivent être conclus dans un délai maximum de trois mois après le début du cycle de formation que doit suivre l'apprenti.

Au-delà de ce délai, y compris pour les contrats dérogatoires, l'aide régionale ne sera pas versée pour l'année du cycle concernée.

### 1.4 Déroulement de la formation en CFA

L'assiduité de l'apprenti en CFA ou en SA est attestée par le directeur du centre de formation ou de la SA pour chaque année du cycle de formation.

En-dessous de 10 % d'heures d'absence injustifiée au regard de l'horaire de référence prévu pour l'année du cycle de formation considérée, l'aide régionale est versée à l'employeur, sauf avis défavorable et motivé du CFA. Une vigilance particulière sera demandée dans le cas où l'apprenti serait retenu en entreprise, en lieu et place des heures au CFA.

Au-delà de 10 % d'heures d'absence injustifiée pour l'année du cycle de formation considérée au regard de l'horaire de référence, l'aide régionale ne sera pas versée à l'employeur.

En cas d'absences justifiées supérieures à 30% de la durée totale de l'année du cycle de référence, l'aide régionale annuelle ne sera pas versée à l'employeur, à l'exception des accidents de travail, des congés de maternité ou de longue maladie, sur justificatif médical.

Sont considérées comme absences justifiées :

- arrêt de travail consécutif à une maladie donnant lieu à l'établissement d'un arrêt de travail ou d'un certificat médical ;
- congés pour événements familiaux tels que définis par l'article L.3142-1 du code du travail ;
- jours fériés ;
- convocation officielle par l'administration ;
- absences pour passer un examen médical ;
- cas de Force majeure : intempéries, grève des transports public.

Toute absence ne correspondant pas aux critères précédemment énumérés doit être considérée comme injustifiée, qu'elle soit imputable à l'apprenti ou à l'employeur.

Pour être retenus, les justificatifs d'absence pour maladie doivent avoir été transmis à l'employeur et au CFA dans les délais légaux, soit 48 heures maximum après le début de l'arrêt.

Sont considérées comme heures de présence effectives en CFA, les heures de formation régulièrement suivies par l'apprenti. Ces heures de formation intègrent notamment les séquences de préparation et de passage de l'examen

### 1.5 Déroulement de la formation en entreprise

L'employeur qui conclut un contrat d'apprentissage s'engage à accompagner l'apprenti dans sa formation tout au long du cycle.

L'aide régionale étant conditionnée par la présence de l'apprenti en CFA et en entreprise, l'employeur est garant du bon déroulement de la formation et doit s'engager à mobiliser l'apprenti dans ce sens.

Il appartient au CFA ou à la SA, qui demeure responsable administrativement et pédagogiquement des enseignements dispensés, de veiller au bon déroulement

de la formation de l'apprenti en entreprise.

En particulier, il veille au respect de l'article IX de la convention quinquennale 2012-2016 conclue entre la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et les CFA.

La Région se réserve le droit de demander au CFA ou à la SA tout justificatif attestant de la présence de l'apprenti dans l'entreprise qui a conclu le contrat d'apprentissage, et ce à tout moment du cycle de formation.

### 1.5.1 Retenue en entreprise

L'employeur ne doit pas de son temps de formation en CFA retenir l'apprenti en entreprise, en lieu et place de la formation en CFA. La retenue de l'apprenti par l'employeur en entreprise est préjudiciable à la qualité de la formation dispensée. Ce type d'absence annule le droit à l'aide régionale.

### 1.5.2 Rupture-Avenant

Lors d'une rupture de contrat, l'aide régionale sera versée au prorata-temporis au mois échu pour la durée de formation effectuée en CFA. Si la rupture a lieu dans la période d'essai, l'aide régionale ne sera pas versée.

La prime à l'apprentissage n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, en application du code du travail dans les cas suivants :

- 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 L. 6222-18 ;
- rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L.6222-18 ;
- non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-1, L. 6223-2 et L. 6223-3 ;
- décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L.6225-1 ;
- rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5.

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 peut bénéficier de l'aide pour l'année considérée au prorata-temporis de la durée de l'année de formation effectuée, au mois échu.

En cas de changement de situation de l'entreprise, de l'apprenti ou du contrat d'apprentissage, la Région doit être informée par la production d'un avenant au contrat, une décision de résiliation du contrat et toutes autres pièces utiles. L'employeur dispose d'un délai de six mois à partir de la date de modification pour apporter ces éléments. Au-delà de ce délai, l'instruction sera clôturée et le droit au soutien régional annulé.

### 1.5.3 Décès

Les conditions d'attribution de l'aide sont inchangées. L'aide régionale sera versée sous réserve que 50 % de la durée de référence de la formation ait été effectuée.

## 2. Conditions d'instruction des aides

Afin de procéder au versement des aides régionales, les services de la Région doivent obtenir des informations fiables, vérifiables et dans les délais prévus.

### 2.1 Ouverture des droits

Les informations nécessaires à l'instruction des aides régionales et leur actualisation (avenants, ruptures) sont transmises après enregistrement par les organismes désignés aux articles L.6224-1 et suivants et R.6224-1 et suivants du code du travail. Ces informations, pour ouvrir une instruction, doivent parvenir aux services de la Région six mois au maximum suivant l'enregistrement du contrat, sauf cas de force majeure dûment justifié et après accord de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les documents fournis doivent permettre aux services de la Région de disposer de :

- l'identité de l'employeur ;
- l'identité de l'apprenti ;
- la validité des informations portées sur le contrat d'apprentissage ;
- la validation de l'Organisme consulaire.

### 2.2 Pièces obligatoires pour le paiement des aides régionales

L'employeur devra fournir un RIB professionnel.

Les employeurs dont le RIB est en nom propre : un KBIS ou un extrait du répertoire des métiers de moins de 3 mois devra être joint au RIB.

Pour les professions du secteur agricole : un RIB, et une copie de l'attestation d'affiliation à la M.S.A.

Un RIB sans identifiant ne sera pas recevable.

### 2.3 Complétude du dossier

Lorsqu'un dossier est incomplet ou que des informations sont erronées, l'employeur dispose d'un délai de un mois, à compter de la date de relance par les services de la Région pour transmettre les documents demandés.

Au-delà de ce délai, le dossier de demande d'aide régionale devient caduc.

### 2.4 Cas particulier : procédure collective

Dans le cas d'une procédure telle que définie ci-dessous :

- plan de continuation : l'entreprise peut percevoir l'aide, sous réserve de transmettre aux services de la Région le jugement pour justificatif, dans un délai maximum de deux mois après la notification ;

- plan de redressement : l'entreprise peut percevoir l'aide, sous réserve d'adresser aux services de la Région un RIB portant la mention « RJ », dans un délai maximum de deux mois après la notification ;

- Sté « IN BONIS » : l'entreprise peut percevoir l'aide, sous réserve de faire parvenir aux services de la Région, une copie du jugement pour justificatif, dans un délai maximum de deux mois après la notification ;

- liquidation judiciaire : l'entreprise ne peut pas percevoir l'aide régionale.

Celle-ci sera versée au mandataire judiciaire en charge de la liquidation de la société, sous réserve que l'apprenti ait bien terminé son année de formation dans l'entreprise, au regard de la date du jugement de la liquidation ;

- en cas de cessation d'activité ou de dissolution, l'aide régionale ne sera pas versée à l'employeur.

### 2.5 Caducité

À la date anniversaire de chaque début d'année du cycle de formation, l'employeur dispose d'un délai d'un an supplémentaire pour faire valoir ses droits au titre de l'année du cycle de formation écoulée. Passé ce délai, l'aide annuelle devient automatiquement caduque et sera annulée.

### 2.6 Remboursement de l'aide

La Région peut demander le remboursement du montant d'une aide indûment perçue. Les services de la Région notifieront à l'employeur concerné la décision de reversement et émettront un titre de recette de la valeur du montant intégral de la somme perçue.

En cas de décès de l'apprenti ou du Maître d'Apprentissage, le remboursement de l'aide ne sera pas demandé.

En application de l'article D. 8272-1 du Code du travail, la Région engagera, dans le cadre des sanctions administratives pour travail illégal, l'annulation des droits pour le versement de l'aide des contrats en cours, à la date de verbalisation.

### 2.7 Contrôle

Le CFA ou la SA devra conserver les justificatifs relatifs au versement des aides pendant une durée de trois ans après l'année de cycle de formation concernée et les mettre à disposition des instances de contrôle de la Région.

Si les contrôles diligentés par la Région, mettent en évidence des anomalies remettant en cause le versement des aides, elle pourra demander le remboursement intégral des sommes indûment perçues par l'employeur concerné. La Région lui notifiera la décision de reversement et elle émettra un titre de recette.

### 2.8 Recours

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement de l'aide régionale doit, préalablement à tout recours contentieux, et dans un délai maximum de deux mois à compter de la notification de la décision, former un recours gracieux devant le Président de la Région Provence Alpes Côte d'Azur.

Une Commission de recours examinera la demande au vu des pièces justificatives communiquées par l'employeur, l'Organisme consulaire, le CFA ou la SA. La Région informera l'employeur, par courrier, de la décision de la commission. Cette décision ne sera pas contestable.

La Région se réserve le droit de demander à l'employeur des pièces complémentaires afin d'étudier sa demande. L'employeur dispose d'un délai d'un mois maximum pour transmettre ces pièces, à la date de transmission du courrier de demande de pièces complémentaires. À défaut, la demande de recours sera caduque.

Tout litige survenant à l'occasion de l'application du présent règlement, et à défaut d'accord amiable, relève du Tribunal Administratif de Marseille.