



**REGLEMENT REGIONAL POUR
L'ATTRIBUTION ET LE
VERSEMENT DES AIDES A
L'APPRENTISSAGE DE LA
REGION**

**LANGUEDOC ROUSSILLON
MIDI PYRENEES**

Règlement adopté par la Commission Permanente

Du 01 juillet 2016

Préambule

Le présent règlement a pour objet de fixer les conditions d'attribution et de versement de :

- La prime à l'apprentissage visée à l'article L.6243-1 du Code du Travail
- L'aide au recrutement d'un apprenti visée à l'article L.6243-1-1 du Code du Travail

Le présent règlement entre en vigueur à compter de la campagne apprentissage 2016-2017

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail,

Vu le règlement financier de la Région,

Vu l'article 140 de la loi de Finances 2014 du 29 décembre 2013,

Vu l'article 123 de la loi de Finances 2015 du 30 décembre 2014,

Vu la délibération N°XXX de la Commission Permanente du 01 juillet 2016

Selon l'article L.6223-4 du Code du Travail, « l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti(e) la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise ».

Les aides régionales à l'apprentissage ont donc pour objectif de soutenir l'employeur dans son effort de formation de l'apprenti.

TITRE 1 - L'AIDE AU RECRUTEMENT

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

La Région Languedoc Roussillon Midi Pyrénées procède à l'instruction des dossiers de demande d'aide au recrutement selon les critères suivants :

ARTICLE 1-1 EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

Les employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés dont le lieu d'exécution du contrat est situé en Languedoc Roussillon Midi Pyrénées.

ARTICLE 1-2 : MONTANT DE L'AIDE AU RECRUTEMENT

L'aide régionale au recrutement d'un apprenti est de **1 000 euros**.

ARTICLE 1-3 : MODALITES ET CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'AIDE AU RECRUTEMENT

L'employeur d'apprentis justifie, à la date de début du contrat,

- Soit ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1^{er} janvier de l'année de signature du nouveau contrat dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
- Soit employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours. Le nombre de contrat en cours, après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrat en cours dans ce même établissement au 1^{er} janvier de l'année de signature du nouveau contrat.

Aucun versement n'aura lieu pour toute rupture intervenant durant la période d'essai.

L'aide au recrutement d'un apprenti est due à l'issue de la période d'essai, soit à compter de la période d'essai plus un jour.

Cette aide peut être cumulée avec la prime à l'apprentissage pour les employeurs de moins de 11 salariés.

TITRE 2- LA PRIME A L'APPRENTISSAGE

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

La Région Languedoc Roussillon Midi Pyrénées procède à l'instruction des dossiers de demande de prime à l'apprentissage selon les critères suivants :

ARTICLE 2-1 : BENEFICIAIRES

Les employeurs d'apprentis de moins de 11 salariés dont le lieu d'exécution du contrat est situé en Languedoc Roussillon Midi Pyrénées.

ARTICLE 2-2 : MONTANT DE LA PRIME A L'APPRENTISSAGE

La prime régionale à l'apprentissage est d'un montant de **1000 euros** pour chacune des années de formation telles qu'inscrites dans le contrat d'apprentissage.

Le nombre d'années du cycle de formation détermine donc le nombre de primes dont peut bénéficier l'employeur.

ARTICLE 2-3 : MODALITES ET CONDITIONS DE VERSEMENT DE LA PRIME A L'APPRENTISSAGE

2-3-1 Respect des engagements de l'employeur

- L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.
Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.
- L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.
Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.
- 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.
Il 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.

Si, lors de l'instruction, ou d'une mesure de contrôle, la Région atteste du non-respect de ces engagements par l'employeur, la totalité de la prime ne sera pas versée ou, si elle l'a été, devra être reversée.

2-3-2 Respect de l'obligation d'assiduité par l'apprenti

Les absences de l'apprenti sont obligatoirement signalées par le CFA à l'entreprise formatrice afin que les deux parties prenantes de la formation puissent agir conjointement à l'amélioration du parcours de formation de l'apprenti. Conformément au code du travail, une retenue sur salaire de l'apprenti pourra être effectuée par l'entreprise.

L'assiduité de l'apprenti fait l'objet d'une attestation du Directeur de CFA à l'issue de chaque année de formation.

2-3-3 Détermination des seuils d'absence

L'assiduité de l'apprenti au CFA est appréciée sur la base des heures de formation réellement dispensées par le CFA dans la limite de l'horaire de référence inscrit au contrat d'apprentissage, et selon les modalités suivantes :

Seuil d'absences irrecevables :

- nombre d'heures d'absences pour motifs irrecevables supérieur à 15% *: la prime n'est pas versée à l'employeur
 - en cas d'absence de l'apprenti au CFA durant l'année entière de formation, la prime n'est pas versée à l'employeur
- * arrondi à la décimale inférieure

2-3-4 Définition des motifs d'absence

Une absence sera considérée comme recevable si elle est justifiée par les **seuls** motifs suivants :

- Arrêt médical porté à la connaissance du CFA (maladie, maternité,...) L'apprenti étant un salarié, toute absence pour motif médical devra être justifiée par un **arrêt de travail**
- Grève des transports publics
- Convocation par l'administration
- Congés pour événements familiaux, tels que définis par l'article L.31 42-1 du Code du Travail
- Incarcération de l'apprenti

Les motifs recevables doivent impérativement être justifiés par la présentation d'un document justificatif officiel. A défaut de présentation de ce document, les absences seront considérées comme irrecevables.

De manière générale, toute absence qui ne répond pas à la qualification d'absence recevable sera considérée comme une absence irrecevable.

2-3-5 Compétences respectives du CFA et de la Région en matière d'absences

Les CFA signalent l'existence d'une absence, sa durée, ainsi que son motif.

La Région, quant à elle, est seule compétente pour qualifier, lors de l'instruction des dossiers, cette absence de recevable ou d'irrecevable.

ARTICLE 2-4 : NON VERSEMENT ET REVERSEMENT DE LA PRIME A L'APPRENTISSAGE

2-4-1 Rupture d'un contrat d'apprentissage

Versement au prorata temporis

Conformément à l'article R. 6243-2 du code du travail, la prime pour l'année du cycle de formation concernée, est versée au prorata temporis de la durée effective du contrat à l'exception du cas prévu à l'article L.6222-19 du code du travail (rupture suite à l'obtention du diplôme préparé) et des cas prévus à l'article R.6243-4 du code du travail :

- Rupture prouvée par le Conseil de Prud'hommes au tort de l'employeur ; rupture par l'une ou l'autre des parties pendant la période d'essai des 45 premiers jours ; non respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L.6223-2, L.6223-3 et L.6223-4.
- Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L.6225-1.

- Rupture de contrat dans le cas prévu au second alinéa de l'article L.6225-5.

Pour une rupture : Le prorata temporis s'appliquera à compter de la date de début de contrat jusqu'à la date de rupture. Aucun versement n'aura lieu pour toute rupture intervenant durant les quatre premiers mois du contrat.

Pour une reprise : contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu, pour le nouvel employeur, le prorata temporis s'appliquera à compter de la date de début du nouveau contrat.

2-4-2 Décès de l'apprenti

En cas de décès de l'apprenti, la prime à laquelle pouvait prétendre l'employeur (au regard des critères d'attribution et de versement de la prime) lui sera versée en totalité.

TITRE 3 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE SIGNÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2014

Des dispositions transitoires s'appliquent aux contrats d'apprentissage signés avant le 1^{er} janvier 2014, conformément aux règles fixées en annexe au présent règlement.

TITRE 4 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX AIDES A L'APPRENTISSAGE

ARTICLE 4-1 : DEFINITION DE LA NOTION D'EMPLOYEUR

La notion d'employeur d'apprenti regroupe les entreprises privées, les collectivités territoriales, les établissements publics et les professions libérales.

ARTICLE 4-2 : APPRECIATION DU NOMBRE DE SALARIES

L'effectif de l'entreprise ou de l'employeur du secteur public s'entend au sens des articles L.1111-1 à L.1111-2 du Code du Travail, quel que soit le niveau de formation suivie par l'apprenti.

Il s'agit de l'effectif de l'entreprise ou de l'employeur du secteur public (SIREN) et non celui de l'établissement d'exécution du contrat d'apprentissage (SIRET).

En cas de contrôle opéré par les services de la Région, l'effectif pris en compte est l'effectif moyen du tableau annexe à la Déclaration Annuelle des Données Sociales de l'année précédant le début du contrat.

ARTICLE 4-3 : LIEU D'EXECUTION DU CONTRAT

L'adresse de l'établissement, lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, doit être située en Languedoc Roussillon Midi Pyrénées. Si la modification de l'adresse du lieu d'exécution du contrat par voie d'avenant a pour conséquence de situer ce lieu d'exécution hors de Languedoc Roussillon Midi Pyrénées, l'employeur doit en informer la Région Languedoc Roussillon Midi Pyrénées qui ne sera plus compétente pour gérer les primes afférentes au contrat d'apprentissage. L'employeur devra par le biais de la chambre consulaire compétente s'adresser à la Région dans laquelle se situe le nouveau lieu d'exécution du contrat.

ARTICLE 4-4 : NON OPPOSITION A L'ENGAGEMENT D'APPRENTIS

Dans les conditions fixées par l'article L.6225-1 du Code du Travail, l'autorité administrative ne doit pas s'être opposée à l'engagement d'apprentis par le bénéficiaire.

ARTICLE 4-5 : FORME ET CONTENU DU CONTRAT

Le contrat doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être enregistré par la chambre de commerce et d'industrie, la chambre de métiers, la chambre d'agriculture ou l'unité territoriale de la Direccte, selon l'organisme habilité auprès duquel est enregistré l'employeur,
- comporter le visa du Directeur du Centre de Formation d'Apprentis (CFA) attestant de l'inscription de l'apprenti avant le début de l'exécution du contrat,
- comporter un horaire de référence qui ne peut être inférieur à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat (article R.6233-52 du Code du Travail).

DEFINITION DE L'HORAIRE DE REFERENCE

L'horaire de référence mentionné au contrat d'apprentissage, pour chacune des années du cycle de formation, est le nombre d'heures de formation par année du cycle de formation porté à la convention de création du Centre de Formation d'Apprentis telle que prévue par l'article L.6232-1 du Code du Travail,

- Avoir une durée au moins égale à celle du cycle de formation qui en fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article L 6222-7-1 du Code du Travail. Cette durée peut varier entre un et trois ans, *hors les cas dérogatoires suivants*:
 - *contrats conclus pour permettre à l'apprenti de terminer une dernière année de cycle de formation déjà commencée avec un autre employeur,*
 - *contrats prolongés, pour une durée d'une année maximum, en cas d'échec à l'examen,*
 - *nouveau contrat conclu pour une durée d'une année maximum avec un autre employeur, en cas d'échec à l'examen,*
 - *contrats d'une durée comprise entre 6 mois et un an dans les cas prévus par l'article L6222-9 du Code du Travail,*

DEFINITION DU CYCLE DE FORMATION

Le cycle de formation est la période qui s'écoule entre la date de début des cours et la date de fin des cours délivrés par l'établissement de formation pour la totalité de la formation conduisant au diplôme ou au titre visé inscrit au contrat d'apprentissage.

Le nombre d'années de formation du cycle, tel que convenu lors de la signature du contrat d'apprentissage, peut être modifié par voie d'avenant à ce contrat, pour tenir compte des cas particuliers prévus aux articles L.6222-8 et L6222-11 du Code du Travail. Le nombre d'années de formation inscrit dans l'avenant détermine alors une nouvelle durée du cycle de formation.

ARTICLE 4-6 : NON VERSEMENT ET REVERSEMENT

Les aides ne sont pas dues et, si elles ont été versées, l'employeur est tenu de les reverser, dans les cas suivants :

- rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le Conseil des 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 L6223-2, L.6223-3 et L.6223-4
- décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L.6225-1,
- rupture du contrat d'apprentissage consécutive à une suspension du contrat sur décision de la DIRECCTE en application de l'alinéa 2 de l'article L.6225-5 du code du travail,
- en cas de déclaration frauduleuse constatée par la Région,
- en cas de transmission tardive, après paiement, d'avenants modifiant le contrat d'apprentissage et les droits acquis par le bénéficiaire,

La Région notifiera par courrier à l'employeur concerné la décision de refus de versement ou de reversement et émettra, en tant que de besoin, à son encontre un titre de recette du montant des sommes indûment perçues.

ARTICLE 4-7 : RECOURS

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement des aides régionales peut, préalablement à tout recours contentieux, et dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de la Région, former un recours administratif devant la Présidente du Conseil Régional de Languedoc Roussillon Midi Pyrénées.

Le recours sera examiné au regard des absences constatées par le CFA sur l'année de formation, au vu des pièces justificatives suivantes communiquées par l'employeur,:

- les courriers avec accusé de réception adressés à l'apprenti lui rappelant son obligation de suivre la formation en CFA (article R.6221-1 du Code du Travail)
- les retenues sur salaires opérées par l'employeur pour les périodes d'absences en formation en CFA

Aucun recours administratif ne pourra être examiné en l'absence de ces pièces.

ARTICLE 4-8 : REGLES DE VALIDITE DES AIDES

L'employeur d'apprentis dispose d'un délai d'un an, à compter de la date de fin du contrat d'apprentissage, pour demander le versement des aides à l'apprentissage. A défaut, le bénéfice de ces aides est perdu.

ARTICLE 4-9 : CONTROLE DE LA REGION

La Région Languedoc Roussillon Midi Pyrénées pourra diligenter ou faire diligenter par les services compétents tout contrôle qui lui paraîtrait utile à la vérification des informations fournies.

**ANNEXE : DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX CONTRATS
D'APPRENTISSAGE SIGNÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2014**

EMPLOYEURS BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires sont l'ensemble des entreprises du secteur privé et les entreprises du secteur public industriel et commercial, sans condition d'effectif, ayant conclu un contrat d'apprentissage avant le 1^{er} janvier 2014.

MONTANT DE LA PRIME

Le montant de la prime varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, ainsi que de l'année de formation de l'apprenti.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus

Pour la première année de formation, le montant de la prime est conforme à celui déterminé par :

pour les entreprises situées sur le territoire de la Région Midi Pyrénées :

- le règlement régional d'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire adopté par délibération N°12/10/08.04 de la Commission Permanente du 11 octobre 2012.

Pour les entreprises situées sur le territoire de la Région Languedoc Roussillon :

- le règlement des aides aux employeurs d'apprentis adopté par délibération N°CR-15/06.040 de la Commission Permanente du 20 février 2015

Pour toutes les entreprises de Languedoc Roussillon Midi Pyrénées :

Au titre de la deuxième année de formation, le montant de la prime est de 500 euros.

Au titre de la troisième année de formation, le montant de la prime est de 200 euros.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés

Pour la première année de formation, le montant de la prime est conforme à celui déterminé par :

pour les entreprises situées sur le territoire de la Région Midi Pyrénées :

- le règlement régional d'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire adopté par délibération N°12/10/08.04 de la Commission Permanente du 11 octobre 2012.

Pour les entreprises situées sur le territoire de la Région Languedoc Roussillon :

- le règlement des aides aux employeurs d'apprentis adopté par délibération N°CR-15/06.040 de la Commission Permanente du 20 février 2015

Pour toutes les entreprises de Languedoc Roussillon Midi Pyrénées :

Au titre de la deuxième année de formation, le montant de la prime est de 1 000 euros.

Au titre de la troisième année de formation, le montant de la prime est de 1 000 euros.

