

**Règlement d'Intervention de l'aide aux employeurs ayant conclu un  
contrat d'apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014  
et dispositions transitoires applicables aux contrats conclus  
avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Préambule : .....	3
Champ d'application du présent Règlement d'Intervention .....	3
<b>TITRE 1 : Principes généraux.....</b>	<b>3</b>
Article 1 : Champ d'application du dispositif d'aide aux employeurs d'apprentis .....	3
Article 2 : Employeurs éligibles .....	4
Article 3 : Effectif de l'employeur .....	4
<b>TITRE 2 : Primes constitutives de l'aide aux employeurs d'apprentis .....</b>	<b>4</b>
Article 4 : Montant .....	4
Article 5 : Critères d'attribution .....	4
Article 6 : Conditions de versement.....	5
<b>TITRE 3 : Procédure .....</b>	<b>6</b>
Article 7 : Région .....	6
Article 8 : Employeur .....	6
Article 9 : CFA ou section d'apprentissage assurant la formation de l'apprenti .....	6
<b>TITRE 4 : Rappels .....</b>	<b>7</b>
<b>Section 1 : Versements.....</b>	<b>7</b>
<b>Section 2 : Reversements.....</b>	<b>7</b>
<b>Section 3 : Recours .....</b>	<b>7</b>

## **ANNEXE**

Annexe n°1 : *Modèle type de contrat d'apprentissage et sa notice (Cerfa FA13 et FA14)*

## **GLOSSAIRE**

*CFA : centre de formation d'apprentis*

*Niveaux de formation III-IV-V :*

*III : sorties avec un diplôme bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG...).*

*IV : sorties des classes terminales de second cycle long (BAC) et des classes post-baccalauréat avant le niveau III.*

*V : sorties de l'année terminale de second cycle court (CAP – BEP) et des classes de second cycle long avant la terminale.*

*Prime annuelle : indemnité de base pour chaque année du cycle de formation*

*SA : section d'apprentissage*

## Préambule :

### Champ d'application du présent Règlement d'Intervention

Le présent Règlement d'Intervention s'applique dans ses TITRES I à IV aux contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et pour les paragraphes suivants de ce préambule aux contrats conclus avant cette date.

En effet, l'article 140 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 instaure de nouvelles règles d'application de la compétence déléguée des aides versées aux employeurs d'apprenti-e-s et crée des dispositions transitoires pour les contrats en cours d'exécution.

Ainsi et pour les contrats en cours d'exécution (*tous les contrats conclus avant le 1 janvier 2014 quel que soit la taille de l'entreprise*), la loi de finances précise que des règles transitoires s'imposent aux régions comme aux employeurs.

Aussi, convient-il de se conformer à l'article 140-IV de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, pour tous les contrats en cours d'exécution. Cet article dispose que :

*IV- A titre transitoire et par dérogation au I, les contrats d'apprentissage signés dans l'ensemble des entreprises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 continuent à ouvrir droit au versement d'une prime versée par les régions à l'employeur dans les conditions suivantes :*

*1° Pour la première année de formation, cette prime est versée selon les modalités en vigueur à la date de la signature du contrat ;*

*2° Pour la deuxième année de formation, le montant de cette prime est égal à 500 € si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à 1 000 € si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés ;*

*3° Pour la troisième année de formation, le montant de cette prime est égal à 200 € si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à 1 000 € si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés.*

Aussi, les Règlements d'Intervention précédents (*délibération n°2005-2686 du 19 décembre 2005, délibération n°2008-2393 du 20 octobre 2008, délibération n°2009-1417 (P) du 25 juin 2009*), continueront de s'appliquer, pour les primes dues au titre des 1<sup>ères</sup> années de formation. S'agissant des 2<sup>èmes</sup> et 3<sup>èmes</sup> années, la Région sera tenue de verser les primes à l'apprentissage dans les limites fixées par la loi.

## TITRE 1 : Principes généraux

### Article 1 : Champ d'application du dispositif d'aide aux employeurs d'apprentis

L'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article L6243-1 du code du travail s'applique aux contrats d'apprentissage conclus en Aquitaine. Il prend effet à compter du **1<sup>er</sup> janvier**

**2014.** Ces contrats devront avoir fait l'objet de l'enregistrement prévu aux articles L6224-1 et suivants du code du travail.

### **Article 2 : Employeurs éligibles**

Seuls les employeurs listés ci-dessous et qui ont un effectif entreprise de moins de 11 salariés, peuvent bénéficier du présent dispositif. Il s'agit des :

- entreprises privées,
- associations,
- professions libérales,
- Etablissements Publics à Caractère Industriel et Commercial (EPIC),

pour leurs établissements aquitains.

### **Article 3 : Effectif de l'employeur**

L'effectif de l'entreprise conditionne son éligibilité ou sa non éligibilité au dispositif. Le calcul de l'effectif de l'entreprise sur la base des éléments qui seront transmis par cette dernière à la Région et selon les règles rappelées ci-dessous :

- a. L'effectif de référence sera celui de l'année précédant l'année de conclusion du contrat,
- b. L'effectif de référence sera celui indiqué sur le tableau récapitulatif annuel URSSAF à la ligne « *Effectif moyen de l'entreprise à la fin de l'exercice* »,
- c. 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.

## **TITRE 2 : Primes constitutives de l'aide aux employeurs d'apprentis**

### **Article 4 : Montant**

- Le montant de chaque prime est de 1000€ par année de formation effectuée par l'apprenti.
- En cas de rupture du contrat 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>ème</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 5 : Critères d'attribution**

- 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 FA13 et FA14, 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 FA13 et FA14, annexe 1*) ou suite à échec à l'examen (*Nature 3.3, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13 et FA14, annexe 1*) ouvre droit à une prime annuelle supplémentaire.

- En cas d'avenant pour modification de la situation juridique de l'employeur en vertu de l'article L1224-1 du code du travail (*Nature 3.1, cadre A du contrat d'apprentissage, Cerfa FA13 et FA14, annexe 1*), la prime sera due intégralement à l'entreprise qui emploie l'apprenti à l'issue de l'année du cycle de formation considérée.

#### **Article 6 : Conditions de versement**

- Conformément à l'article R6243-4 du code du travail, pour que le montant de la prime soit versé dans son intégralité, le contrat ne doit pas être rompu au cours de l'année de formation du cycle considérée. L'année du cycle de formation est considérée comme effectuée si le contrat n'est pas rompu avant la date de fin des cours. En cas de rupture durant l'année du cycle considéré, seul un prorata pourra être versé. Aucune aide ne sera versée à l'employeur si la rupture du contrat d'apprentissage intervient au cours de la période d'essai.

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 conditionne cette obligation. L'ensemble des absences (justifiées et injustifiées) doit être inférieure à 140h, les absences injustifiées ne devant pas dépasser 70h. En cas de rupture, 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* », qui permettra à la région de se prononcer 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 :
  - 4 jours pour son mariage ;
  - 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer.... ;
  - 2 jours pour le décès d'un enfant ;
  - 2 jours pour le décès du conjoint ou partenaire... ;
  - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
  - 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 d'absences justifiées supérieures à 3 mois consécutifs pour cause de maladie, maternité ou accident, et portant le volume d'absences justifiées à plus de

140h, la prime annuelle concernée pourra être versée au prorata des heures suivies, si la « *procédure spécifique* » révèle que les cours ont été régulièrement suivis.

- En cas d'absences dépassant les 70h injustifiées ou les 140h cumulées (injustifiées et justifiées), la « *procédure spécifique* » pourra permettre à la région de verser la prime annuelle considérée au prorata des heures suivies, s'il est avéré que l'entreprise à tout mis en œuvre pour faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA ou la section.
- En cas de décès de l'apprenti ou de l'employeur individuel, la prime annuelle concernée est versée au prorata de la durée effective du contrat.

## **TITRE 3 : Procédure**

### **Article 7 : Région**

- La Région notifiera à l'employeur éligible un arrêté fixant les conditions d'attribution des primes à l'apprentissage susceptibles de lui être versées.
- La Région instruit les demandes de paiement, une fois les droits consolidés et à la réception de l'intégralité des pièces justificatives nécessaires à l'instruction du dossier. Les demandes de versement de la prime à l'apprentissage doivent être transmises à la Région au plus tard 6 mois après la fin du contrat d'apprentissage. Passé ce délai, la Région ne pourra plus instruire les demandes et aucun versement ne pourra lui être demandé.
- L'instruction se fera selon une « *procédure spécifique* » 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 contradictoires venant expliquer les absences de l'apprenti et présentant l'action de celle-ci en vue de l'amélioration du suivi de la formation de l'apprenti aux cours, dispensés par le CFA ou la section.
  - Seuls les dossiers pour lesquels les employeurs auront présentés réponse à la demande de la région seront instruits.

### **Article 8 : Employeur**

- A réception de l'arrêté, l'employeur enverra à la région ses justificatifs URSSAF ainsi que son RIB professionnel.
- L'employeur transmettra à la Région un nouveau RIB professionnel en cas de changement de domiciliation bancaire au cours de l'exécution du contrat d'apprentissage ou dans la période des 6 mois suivant la fin de celui-ci.
- L'employeur facilitera le contrôle par les services de la Région de la réalisation de la formation de son apprenti, notamment par l'accès ou la production de documents administratifs et comptables. Il fournit également toute explication demandée par la Région sur les absences de l'apprenti aux cours, dispensés par le CFA ou la section.

### **Article 9 : CFA ou section d'apprentissage assurant la formation de l'apprenti**

Le contrat d'apprentissage ne peut recevoir d'application que si l'apprenti suit une formation par l'apprentissage dans un établissement dédié. Aussi cet établissement pourra-t-il être sollicité par la région pour :

- Fournir à la Région tout renseignement demandé sur le suivi de la formation, notamment via le Net CRPrimes,
- Fournit à la Région et sur sa demande, tout document nécessaire à l'instruction des primes (les calendriers des formations, les états des absences, les justificatifs d'absences, les dates et les documents de rupture ...).

## TITRE 4 : Rappels

### Section 1 : Versements

Aucun dossier ne devra arriver à la Région après un délai de 6 mois suivant la fin du contrat. Passé ce délai, la Région ne pourra plus instruire le dossier et aucun versement ne pourra être demandé à la Région.

### Section 2 : Reversements

- Le reversement des aides perçues pourra être demandé en cas de déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse, ayant permis le versement des primes.
- En application de l'article L 6243-4 et R 6243-4 du Code de Travail, l'employeur sera 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 L6222-18 ;*
  2. *Rupture 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.*

### Section 3 : Recours

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement de l'aide aux employeurs d'apprentis, pourra 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.