

## **MODALITES D'ATTRIBUTION DES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS**

L'article 107 de la Loi Démocratie de proximité du 27 février 2002 n°2002-276 transfère aux Régions la gestion et le versement des aides aux employeurs d'apprentis à compter du premier janvier 2003.

Le présent règlement a pour objectif de fixer les conditions d'attribution des aides visées aux articles L118-7 et D118-1 à D118-4 du Code du Travail.

Les aides sont les suivantes :

- Aide à l'embauche,
- Aide à l'effort de formation.

### **I. LES BENEFICIAIRES**

---

Les bénéficiaires sont :

- Les entreprises implantées en Région Nord - Pas de Calais qui signent un contrat d'apprentissage à compter du premier janvier 2003,
- Les établissements des entreprises implantés en Région Nord - Pas de Calais qui signent un contrat d'apprentissage à compter du premier janvier 2003.

Sont exclus des bénéficiaires :

- Les entreprises implantées hors Région Nord - Pas de Calais,
- Les établissements implantés hors région même relevant d'une entreprise du Nord - Pas de Calais,

Le droit au versement des aides aux employeurs d'apprentis est ouvert pour les contrats enregistrés et validés par les services de l'Etat chargés du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache la formation prévue au contrat dans les conditions fixées à l'article L117-14 du Code du Travail.

### **II. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES AIDES AUX EMPLOYEURS**

---

#### **II.1 Aide à l'embauche**

##### **II.1.A Montant**

L'aide à l'embauche s'élève à **915 €** par apprenti embauché.

##### **II.1.B Critères de versement**

L'employeur signataire du contrat d'apprentissage :

- doit embaucher un jeune de moins de 26 ans non diplômé ou titulaire au plus d'un diplôme de niveau V,

- doit confirmer l'embauche après la fin de la période d'essai de deux mois à compter de la date de début du contrat.
- doit attester avoir un effectif de 20 salariés au plus. Cet effectif est celui de la totalité de l'entreprise. Il est calculé mois par mois, ne doit pas avoir été supérieur à 20 salariés pendant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédant l'embauche. Les salariés sous contrat à durée déterminée, les intérimaires et les autres salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure doivent être pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

### II.1.C N'ouvrent pas droit à l'aide à l'embauche :

- Les contrats d'apprentissage signés après échec de l'apprenti à l'examen, avec un nouvel employeur ou avec le même employeur.
- Les contrats d'apprentissage visés à l'article L122-12 du code du travail, c'est à dire les contrats concernés par la modification juridique du statut de l'employeur (succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en liquidation).
- Les contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à un an.
- Les contrats d'apprentissage signés par un même apprenti après rupture d'un premier contrat, si le premier contrat a donné lieu au versement de l'aide à l'embauche même si le nouveau contrat est d'une durée supérieure à 12 mois.

### II.1.D Période de versement

L'aide est versée au plus tôt après la fin de la période d'essai.

## II.2 L'aide à l'effort de formation.

### II.2.A Montant

AU TERME DE CHAQUE ANNEE DU CYCLE DE FORMATION		
Apprenti de moins de 18 ans	<b>1525€</b>	Majoration de <b>7,62€</b> par heure de formation au-delà des 600 heures en CFA par année du cycle de formation, dans la limite de 200 heures.
Apprenti de 18 ans et plus	<b>1830€</b>	Majoration de <b>7,62€</b> par heure de formation en CFA au-delà de 600 heures par année du cycle de formation, dans la limite de 200 heures.

- L'âge de l'apprenti s'apprécie à la date de signature du contrat d'apprentissage.

**→ Conditions de versement de la majoration de 7,62€ par heure de formation supplémentaire.**

- Les heures ouvrant droit à la majoration horaire sont les heures de formation portées à la convention de création du Centre de Formation d'Apprentis ainsi que les heures de préparation à l'examen fixées par la Convention et effectivement réalisées par le C.F.A. Les heures de soutien en sont exclues.
- Les heures de formation réalisées dans le cadre de l'article L116-1-1 du Code du Travail et indiquées comme telles dans la Convention de création sont prises en compte dans le calcul de la majoration horaire.  
Il appartient au C.F.A. responsable administrativement et pédagogiquement des enseignements dispensés de veiller au bon déroulement de la formation au sein de l'entreprise et de l'organisme de formation avec lequel il a conclu la convention en application de l'article L116-1-1 du Code du Travail.
- Seules les heures de présence effective de l'apprenti en formation et les absences justifiées sont prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de formation.
- Les éventuelles heures de formation réalisées au-delà de l'horaire de référence inscrit à la convention de création du Centre de Formation d'Apprentis ne sont pas prises en compte pour le versement de la majoration horaire.
- Les absences de formation de l'apprenti en raison de la signature tardive du contrat d'apprentissage sont déduites du calcul de la majoration horaire.

**II.2.B Critères de versement de l'aide à l'effort de formation**

L'aide est attribuée en fonction de la présence de l'apprenti en formation au centre de Formation d'Apprentis, par référence à l'article L117-7 du Code du travail selon lequel « l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre ».

L'appréciation de la présence de l'apprenti en formation est effectuée en fonction de l'horaire de référence.

**→ Définition de l'horaire de référence**

- L'horaire de référence 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 à l'exclusion des heures de soutien.
- Le nombre d'heures de préparation à l'examen indiqué dans la convention de création et effectué par le C.F.A. est pris en compte dans le calcul de l'horaire de référence.
- Les heures de formation réalisées dans le cadre de l'article L116-1-1 du Code du Travail et indiquées comme tel dans la convention de création sont prises en compte dans le calcul de l'horaire de référence.

### → Conditions d'attribution de l'aide à l'effort de formation

- Le soutien à l'effort de formation est versé à l'employeur **de manière automatique jusqu'à 10%** d'absences injustifiées de l'apprenti dans l'année de formation.
- Au-delà de **10 %** d'absences injustifiées, les services de la Région procèdent à l'instruction de la nature des absences. Ils vérifient et apprécient la nature de l'absence de l'apprenti en fonction des éléments suivants :
  - Absences considérées comme justifiées :
    - Entrée tardive en formation consécutive à la signature tardive du contrat d'apprentissage,
    - Arrêt médical porté à la connaissance du CFA (maladie, maternité,...),
    - Congés pour événements familiaux dans la limite de la réglementation applicable dans l'entreprise,
    - Jours fériés,
    - Grève des transports publics,
    - Cas de force majeure : intempéries, etc.,
    - Employeurs ayant tout fait pour inciter le jeune à se rendre en formation : lettres avec A/R, mobilisation de l'employeur auprès du CFA pour envoyer le jeune en cours (cas par exemple d'un jeune en difficulté sociale ou familiale).
  - Absences injustifiées : au-delà de 10 % d'absence injustifiée, l'aide n'est pas versée à l'employeur de l'apprenti.

### → Décès de l'apprenti

- En cas de décès de l'apprenti, l'aide à l'effort de formation sera versée à l'employeur si l'apprenti a suivi au moins 50% des heures de formation.

### → Rupture de contrat

- En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'aide à l'effort de formation est versée à l'employeur uniquement si la rupture intervient à la demande de l'apprenti moins de dix jours ouvrables avant la fin de chaque année du cycle de formation en C.F.A. ou de la date de l'examen sanctionnant le diplôme ou le titre visé inscrit sur le contrat d'apprentissage.
- Les aides versées pour les années de formation régulièrement effectuées restent acquises à l'employeur.
- En cas de changement d'employeur consécutif à une rupture de contrat d'apprentissage en cours d'année, seul le nouvel employeur bénéficie du versement de l'aide à l'effort de formation pour l'année considérée du cycle de formation.
- L'appréciation de l'absence de l'apprenti s'effectue systématiquement dans les conditions décrites ci-dessus « Conditions d'attribution de l'aide à l'effort de formation ».

### II.2.C Période de versement

L'aide à l'effort de formation est versée au terme de chaque année du cycle de formation.

### **III REVERSEMENT DES AIDES**

---

#### **III.1 Cas de reversement**

La ou les aides versées aux employeurs des apprentis donneront lieu à une décision de reversement dans les cas suivants :

- a) Rupture du contrat d'apprentissage sur l'initiative de l'employeur hors des cas prévus par l'article L. 117-17 du Code du Travail.
  - En cas de démission de l'apprenti entraînant la rupture de contrat, la Région se réserve le droit de vérifier les causes de la rupture auprès des parties. S'il s'avère après vérification que la rupture ne résulte pas des cas décrits à l'article L117-17, le reversement de l'aide sera réclamé à l'employeur.
  - En cas de décès de l'apprenti, le reversement de l'aide ou des aides déjà versée(s) ne sera pas réclamé à l'employeur.
- b) Décision préfectorale d'opposition à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge (article L117-5 code du travail).
- c) Résiliation du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur.
- d) Déclaration inexacte relative à au moins l'un des critères d'attribution de l'aide à l'embauche.
- e) Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu à l'article L117-5-1 du Code du Travail (refus de la part du DDTEFP de reprendre un contrat d'apprentissage suspendu par les services chargés de l'application de la législation sur le travail en raison de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti).
- f) Violation des obligations prévues à l'article L117-7 du Code du Travail.

#### **III.2 Contrôles**

- Les justificatifs d'absence doivent être conservés par le C.F.A. pendant une durée de 3 ans après la fin du contrat d'apprentissage. Ils doivent pouvoir être mis à la 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 de l'aide ou des aides perçue(s), la Région pourra demander le remboursement intégral des sommes perçues à l'employeur concerné. La Région notifiera à l'employeur la décision de reversement à son encontre et émettra un titre de recettes du montant des sommes perçues.

#### **IV DEMANDES D'INFORMATION**

---

Dans le cadre de la gestion des dossiers de versement des aides aux employeurs d'apprentis, la Région se réserve le droit de demander auprès des employeurs, des apprentis, des Centres de Formation d'Apprentis et des services de l'Etat compétents tout complément d'information nécessaire à l'instruction des dossiers.

#### **V RECOURS**

---

L'employeur qui entend contester le refus de versement ou la décision de reversement de l'aide doit préalablement à tout recours contentieux et dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de la Région former un recours gracieux devant le Président du Conseil Régional du Nord - Pas de Calais.

Le recours contentieux est formé auprès du Tribunal Administratif de Lille.