



Région Centre

Le Président,

14.03.09

Rapport du Président du Conseil régional

à la séance plénière

Réunion des 19 et 20 juin 2014

Objet : Encourager le recrutement d'apprentis au sein des entreprises de moins de 11 salariés

I - UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE QUI PLACE LES JEUNES ET LES ENTREPRISES AU CŒUR DU DISPOSITIF DE FORMATION.

Depuis 1998, la Région a engagé une politique volontariste de développement qualitatif de l'apprentissage construite autour de trois grandes thématiques :

- l'élévation du niveau de qualification dans une logique de filières de formation,
- le maintien d'une offre de formation en direction des premiers niveaux de qualification (CAP), avec comme priorité l'accès à la qualification pour les publics les plus fragiles,
- la territorialisation de l'offre de formation afin de rapprocher les formations au plus près des apprenants.

Cette politique place les jeunes et les entreprises au cœur du dispositif de formation.

Pour les jeunes, l'action régionale se traduit notamment par :

- **une offre de formation leur permettant d'accéder à tous les niveaux de qualification.** Depuis 2005 ce sont 270 nouvelles formations dont 145 relevant du supérieur qui ont ainsi été ouvertes dans les CFA.
- **Des dispositifs d'accompagnement pour les jeunes en situation de fragilité scolaire :** 5 000 apprentis bénéficient chaque année de parcours de formation adaptés.
- **Des dispositifs d'aide à la formation :** transport, hébergement et restauration, aide à l'acquisition du premier équipement professionnel, chèque culture, etc. L'aide au transport bénéficie ainsi chaque année à 16 000 apprentis pour un budget de 3,7 millions d'€. L'aide au 1^{er} équipement professionnel est versé à 3 900 apprentis pour un budget de 270 000 €.

Ces actions ont conduit à une profonde mutation du dispositif de formation. En 1998, la Région comptait 35 CFA et 57 sites de formation ; aujourd'hui ce sont 41 CFA et 117 sites qui structurent le dispositif de formation dans une dynamique d'égalité d'accès à la formation.

La Région se place aujourd'hui au 4^{ème} rang national pour la part des jeunes de 16 – 25 ans accédant à l'apprentissage (6,4%).

En 1998, les apprentis préparant une formation relevant du supérieur représentaient seulement 9% de l'effectif total (1 462 jeunes sur 16 231) et le premier niveau de qualification (CAP) concentrait 76% des jeunes. A la rentrée de 2013 les apprentis du

supérieur représentent désormais 26% de l'effectif total (5 035 jeunes sur un total de 19 304). Dans le même temps la part des apprentis inscrits en CAP s'établissait à 46%. L'élévation du niveau de qualification constitue un vecteur d'accès des jeunes femmes à l'apprentissage. En effet, si la part des jeunes filles inscrites en CAP ne représente que 26% de l'effectif de ce niveau, elle progresse à près de 45% pour les formations relevant du supérieur.

Le taux de réussite à l'examen se situe aujourd'hui en moyenne à 80% avec des pourcentages pouvant atteindre 95% pour les masters. Il est à noter que le CAP présente un taux de réussite de 81% contre 64% en 1998.

Les entreprises bénéficient également de la dynamique régionale :

L'élévation du niveau de qualification évoquée précédemment et la diversification des secteurs professionnels ouverts à l'apprentissage (banque, sanitaire et social, chimie, cosmétologie, communication, la maintenance des ascenseurs, etc.), a permis aux entreprises de disposer d'un outil de formation professionnelle performant, permettant d'accompagner l'évolution de leurs besoins en compétences. En effet, si l'apprentissage n'a pas vocation à s'inscrire dans une logique adéquationniste, il est cependant essentiel que le dispositif intègre les évolutions de l'économie et des pratiques professionnelles. L'évolution de l'offre de formation a ainsi permis à de nouvelles entreprises de recourir à l'apprentissage. En 2005 seulement 928 apprentis étaient accueillis dans des entreprises de 250 salariés et plus ; ils sont aujourd'hui 2 300.

Les entreprises sont à la source de l'apprentissage. Leur engagement constitue la base du dispositif de formation et contribue à la réussite du parcours de formation de l'apprenti. La Région s'est attachée à encourager et valoriser l'engagement des entreprises par :

- **Une concertation étroite avec les branches professionnelles et les Chambres Consulaires** dans le cadre de la préparation de la carte régionale des formations professionnelles. Sont ainsi régulièrement consultés les branches de l'industrie, du BTP, des services de l'automobile, de l'imprimerie, des industries électriques et gazières, de l'hôtellerie – restauration, du tourisme, du sanitaire et social. Les pôles de compétitivité et les clusters sont également associés aux réflexions régionales.
- **Un lien renforcé avec les CFA.** L'entreprise et le CFA constituent les deux pôles de formation des apprentis. La réussite du parcours de formation des jeunes dépend très largement de la bonne articulation entre ces deux pôles qui doivent travailler en lien fort ; c'est là tout l'enjeu de la pédagogie de l'alternance. En la matière, la Région soutient activement le lien entre le CFA et l'entreprise par le financement de visites d'entreprises par les formateurs de CFA. 14 000 visites par an sont ainsi financées par la Région pour un budget de 880 000 €. En permettant un contact rapide et régulier entre l'apprenti, le CFA et l'entreprise, l'ENT NET'O Centre actuellement en cours de déploiement, contribuera au renforcement de la coordination du parcours de l'apprenti.
- **Le versement d'aides financières directes aux employeurs d'apprentis** afin de les soutenir dans leur mission de formation. Ce dispositif ouvert aux entreprises de moins de 11 salariés permet aux employeurs d'apprentis de percevoir une aide annuelle de 1 000 € par apprenti accueilli. Il mobilise en 2014 un budget de 24,318 millions d'€.

II - L'APPRENTISSAGE TRAVERSE UNE PERIODE DIFFICILE QUI IMPACTE LES PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION ET LES PETITES ENTREPRISES.

Si depuis 2008, l'apprentissage résiste assez bien à la crise, il est cependant constaté une baisse de 4,26% des effectifs apprentis à la rentrée de 2013 : 19 304 apprentis contre 20 160 l'année précédente. Cette baisse se concentre sur les premiers niveaux de qualification avec des diminutions de 5,94% pour le niveau V (CAP) et 5,11% pour le niveau IV (Bac pro et BP). Les BTS constatent une légère baisse de 2% tandis que les formations

de niveaux II (licences pro) et I (master) poursuivent leur développement avec une progression de 4%.

Cette baisse des effectifs est générale à toutes les Régions avec une baisse moyenne de 3,06%. Même l'Ile de France dont l'offre de formation est pourtant concentrée pour 55% sur le supérieur, constate une baisse de 2,76% de ses apprentis.

Au plan sectoriel, la situation est principalement marquée par les difficultés rencontrées par la branche du BTP ; difficultés qui se traduisent par une baisse de 10,93% du nombre d'apprentis inscrits dans les 5 CFA gérés par la branche (2 850 jeunes contre 3 200 l'année précédente). D'autres secteurs doivent également faire face à d'importantes difficultés : l'électricité – électronique (-11,81% ; - 88 apprentis), le commerce – vente (-5,45% ; - 149 apprentis), la coiffure – esthétique (-8,53% ; - 135 apprentis) et le travail du bois – ameublement (- 13,55% ; - 82 apprentis).

La modification du dispositif des primes à l'apprentissage n'apparaît pas avoir impacté les entreprises

La suppression des primes aux entreprises de 11 salariés et + décidée par la loi de finances 2014, ne semble pas avoir impacté négativement le recrutement des apprentis. En effet, les difficultés de recrutement apparaissent concentrées sur les entreprises de moins de 11 salariés, qui continuent à bénéficier des primes, avec une baisse de 1 121 apprentis (- 8,66%) constatée (12 941 apprentis à la rentrée de 2012 contre 11 820 à la rentrée de 2013).

A l'inverse, les entreprises de 11 salariés et + constatent une augmentation de 3,67% des effectifs apprentis (7 484 apprentis en 2013 contre 7 219 en 2012). Point important, les entreprises de 11 à 20 salariés constatent une augmentation de 3,80% du nombre d'apprentis (1 774 jeunes en 2013 contre 1 709 l'année précédente). La comparaison de l'évolution de nombre d'apprentis au sein des entreprises de 11 salariés et plus entre 2011 - 2012 (les entreprises bénéficiaient à l'époque des primes) et 2012 - 2013 vient conforter cette analyse : en 2011 - 2012, le pourcentage de progression des effectifs s'établit à 3,11% contre 3,67% en 2012 et 2013 (suppression des primes). Pour les seules entreprises de 11 à 20 salariés, le constat est encore plus marqué : 0,1% d'augmentation entre 2011 et 2012 et 3,80% entre 2012 et 2013. L'« effet dévastateur » de la suppression des primes sur l'engagement des entreprises en faveur de l'apprentissage n'est donc pas établi au regard de ces éléments.

III - LA REGION SE MOBILISE POUR SOUTENIR LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS AU SEIN DE NOUVELLES ENTREPRISES.

Malgré les difficultés constatées, l'apprentissage reste un dispositif de formation professionnelle performant, bien adapté pour répondre aux enjeux de demain en termes d'emploi et de qualification et qu'il faut encourager.

Le gisement de structures susceptibles d'accueillir des apprentis est loin d'avoir été exploité. En effet sur près de 200 000 établissements (publics et privés) implantés en région Centre (source INSEE « nombre d'établissements au 31/12/2011 »), seulement 14 000 accueillent régulièrement des apprentis. Dans le secteur du BTP, 1 entreprise sur 5 seulement a recours à l'apprentissage.

Les 185 374 établissements de moins de 9 salariés, et en particulier les 55 864 établissements de 1 à 9 salariés, présentent un potentiel particulièrement important pour le recrutement d'apprentis.

Les équipes de développeurs des CFA, des branches professionnelles et des consulaires sont mobilisées pour développer le potentiel d'accueil des apprentis auprès de ces entreprises.

Une prime régionale spécifique pour les nouvelles entreprises recrutant des apprentis :

Pour accompagner les efforts ainsi déployés par les partenaires et, sur un plan plus général, pour soutenir l'apprentissage, la Région se mobilise avec la création d'une prime spécifique pour les nouvelles entreprises qui recrutent des apprentis.

Cette prime d'un montant de 500 € sera réservée aux entreprises de moins de 11 salariés, n'ayant jamais recruté d'apprentis ou n'en ayant pas recruté depuis au moins cinq années, recrutant un apprenti préparant une formation de niveau V (CAP et titres et diplômes équivalents). Elle sera versée en une seule fois à l'issue de la première année de formation.

Elle viendra en complément de la prime de base de 1 000 € prévue dans le dispositif régional des aides aux employeurs d'apprentis. Le montant total des primes perçues par les entreprises bénéficiaires sera le suivant :

Entreprise de moins de 11 salariés n'ayant jamais recruté d'apprenti ou n'en ayant pas recruté depuis au moins 4 ans	1 ^{ère} année de Formation	2 ^{ème} année de formation	3 ^{ème} année de Formation	Total
Prime de base	1 000 €	1 000 €	1 000 €	3 000 €
Prime soutien recrutement apprenti	500 €			500 €
Total	1 500 €	1 000 €	1 000 €	3 500 €

A ces primes, pourra s'ajouter la prime de 500 € pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage. Cette prime a été mise en place par la Région lors de l'assemblée plénière du 17 avril 2014 (délibération DAP n° 14.02.03).

Cette nouvelle prime sera mise en œuvre pour les nouveaux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juin 2014.

Un objectif de 1 000 nouvelles entreprises est visé par cette nouvelle aide.

La Région fait le choix de concentrer son effort en direction du 1^{er} niveau de qualification en raison de la baisse d'effectif importante constatée sur ce niveau. De plus ce niveau de qualification accueille de nombreux jeunes en situation de fragilité et il est important de soutenir l'accès à l'apprentissage pour ces publics.

Une enveloppe budgétaire supplémentaire de 500 000 € sera dédiée en 2014 à cette nouvelle prime.

Le règlement régional des primes aux employeurs d'apprentis incluant cette nouvelle disposition est joint en annexe du présent rapport.

IV - PROPOSITIONS DU PRESIDENT

L'Assemblée Plénière Régionale, réunie les 19 et 20 juin 2014 :

- prend acte du présent rapport,
- valide la proposition de création d'une prime spécifique de 500 € pour les entreprises primo recruteurs d'apprentis,
- adopte le nouveau cadre d'intervention des aides aux employeurs d'apprentis joint en annexe. Qui abroge et remplace les dispositions adoptées par délibérations CPR n°13.11.21.105, CPR n°13.06.21.18, CPR n°12.05.21.41, CPR n°11.06.21.12, CPR n° 10.06.74, CPR n°09.06.65, CPR n°08.06.44, CPR n°07.05.67 et CPR n°06.04.56

Les crédits correspondants au financement de cette opération ont été affectés sur le programme d'action n°21151 Aides aux Employeurs d'Apprentis, pour un montant prévisionnel de 500 000 €.

François BONNEAU

Cadre d'intervention des aides versées aux
employeurs d'apprentis :
Création d'une prime à l'apprentissage au
1^{er} janvier 2014 et dispositions transitoires de
l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire (ICF) pour
les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2013

Adopté par délibération DAP n° 14.03.09 des 19 et 20 juin 2014 et abrogeant les délibérations
n°13.11.21.105, n°13.06.21.18, n°12.05.21.41, n°11.06.21.12, n° 10.06.74, n°09.06.65,
n°08.06.44, n°07.05.67 et n°06.04.56

SOMMAIRE

Création d'une prime à l'apprentissage.....	3
A) Les bénéficiaires de la prime à l'apprentissage.....	3
B) La prime pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage....	3
C) La prime pour les primo-recruteurs.....	4
D) L'organisation administrative générale du dispositif.....	4
Article 1 – Les conditions d'attribution de la prime à l'apprentissage.....	5
Article 2 – Le principe de l'assiduité aux enseignements délivrés au CFA.....	5
Article 2.1 – La notion d'absences au CFA.....	6
Article 3 – Le contrat d'apprentissage conclu tardivement.....	6
Article 4 – Les cas de non versement de la prime à l'apprentissage et son reversement	6
Article 5 – La proratisation de la prime à l'apprentissage.....	7
Article 6 – Le délai de caducité de la prime à l'apprentissage.....	7
Article 7 – Le décès de l'apprenti(e) ou du maître d'apprentissage.....	7
Article 8 – Le contrôle du Conseil régional du Centre.....	7
Article 9 – Les demandes d'information.....	8
Article 10 – Le recours du bénéficiaire.....	8
Dispositions transitoires de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire (ICF) pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2013	8
Annexe 1 : Procédure d'instruction des dossiers.....	9
Annexe 2 : Les motifs d'absences.....	10
Annexe 3 : Attestation sur l'honneur Prime primo-recruteurs.....	11

Création d'une prime à l'apprentissage

L'article L.6243-1 du Code du Travail donne compétence à la Région pour verser une prime aux entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un contrat d'apprentissage.

La Région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à 1 000 euros par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution.

A) Les bénéficiaires de la prime à l'apprentissage

La prime à l'apprentissage bénéficie aux employeurs du secteur privé (entreprises et établissements, associations) implantés en région Centre et dont l'effectif est inférieur à 11 salariés.

L'effectif figurant au contrat d'apprentissage doit être calculé conformément à l'article L1111-2 du Code du Travail.

Les personnes morales de droit public non industrielles ou non commerciales n'en bénéficient pas.

La prime à l'apprentissage est attribuée aux contrats d'apprentissage signés **à compter du 1^{er} janvier 2014**.

B) La prime pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage (Contrats signés à compter du 1^{er} juin 2014)

En complément de la prime à l'apprentissage, une prime de 500 euros peut être accordée aux entreprises de moins de 11 salariés dont le maître d'apprentissage suit une formation sur ses missions tutorales.

La formation Maître d'Apprentissage Confirmé (MAC) est éligible à cette aide.

Eléments d'appréciation et conditions d'ouverture :

- o L'employeur doit relever du secteur privé et avoir moins de 11 salariés,
- o Le stagiaire, qui doit obligatoirement être le maître d'apprentissage du jeune, doit avoir suivi la formation aux missions tutorales auprès d'un organisme de formation implanté en Région Centre et agréé par le Conseil régional (CFA, branches professionnelles et Chambres Consulaires),
- o La formation doit être suivie au cours de la première année du contrat d'apprentissage,
- o La prime est attribuée à l'issue de la 1^{ère} année de contrat sur attestation de présence délivrée par l'organisme de formation,
- o Une seule prime est accordée par année, à une même entreprise, quel que soit le nombre de contrats d'apprentissage conclus et le nombre de formations suivies,
- o Cette prime est renouvelable tous les 3 ans à l'entreprise.

C) La prime pour les primo-recruteurs (contrats signés à compter du 1^{er} juin 2014)

En complément de la prime à l'apprentissage, une prime de 500 € peut être accordée aux entreprises de moins de 11 salariés qui :

- Recrutent un(e) apprenti(e) pour la 1^{ère} fois,
- N'ont pas recruté d'apprenti(e) depuis au moins 5 ans.

La prime est limitée aux apprentis préparant une formation de niveau V (CAP et titres et diplômes équivalents).

La prime sera versée, sur demande de l'employeur, à l'aide du formulaire joint en annexe 3.

L'entreprise complète le formulaire, puis l'adresse au service d'enregistrement pour validation avant de le retourner aux services de la Région Centre.

Une seule prime est accordée par entreprise, quel que soit le nombre d'apprenti(e)s recruté(e)s.

Comme la prime à l'apprentissage, la prime pour les primo-recruteurs est conditionnée à l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA (article 2) et peut être proratisée dans les cas définis à l'article 5.

Elle est soumise aux mêmes conditions de non versement et délai de caducité que la prime à l'apprentissage (articles 4 et 6).

D) L'organisation administrative générale du dispositif

L'ouverture des droits à la prime à l'apprentissage est liée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par les services compétents dans les conditions fixées par les articles L.6224-1, L.6224-2, L.6224-3, L.6224-4, L.6224-5, R.6224-1 et R.6224-4 du code du Travail.

Au vu des éléments du contrat d'apprentissage enregistré, la région Centre apprécie, suite à une instruction du dossier conformément au présent cadre d'intervention, si l'employeur remplit les conditions pour bénéficier de la prime à l'apprentissage.

L'employeur n'accomplit aucune démarche particulière pour initier le calcul et l'attribution de la prime à l'apprentissage qui sera assuré par la Région Centre.

Il sera nommément averti par notification de la Région de l'ouverture de ces droits à la prime à l'apprentissage dès l'instruction de son dossier terminée.

L'employeur s'engage à répondre expressément et dans les meilleurs délais aux demandes de renseignements complémentaires de la Région, du CFA ¹, de la chambre consulaire ou des services de l'Etat dont il relève.

Chaque partenaire du dispositif sera en mesure de répondre aux attentes de l'employeur sur le suivi de son dossier par l'intermédiaire de l'extranet mis en place par la Région dans le cadre de la gestion de la prime à l'apprentissage.

Le circuit de traitement des demandes est présenté en annexe 1.

Le Président du Conseil régional, en application des critères d'éligibilité et des montants prévus dans le présent cadre d'intervention, est habilité à décider de l'attribution finale de la prime à l'apprentissage et à signer les actes afférents.

¹Le terme CFA inclus les Centres de Formation d'Apprentis et les sections d'apprentissage ouvertes au sein des lycées professionnels ou autres établissements de formation habilités.

La décision du Président du Conseil régional est notifiée à l'employeur. En cas d'admission au bénéfice de la prime à l'apprentissage, sont notifiés la décision et le montant alloué. En cas de non admission, le rejet motivé de la demande est notifié.

Article 1 – Les conditions d'attribution de la prime à l'apprentissage

La prime à l'apprentissage est d'un montant de **1 000 € par année de cycle de formation.**

Elle est versée à l'issue et pour chaque année du cycle de formation et a pour objectif d'indemniser l'employeur pour la formation de son apprenti(e) au CFA.

Le cycle de formation est la période qui s'écoule entre la date du 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 du cycle de formation détermine donc le nombre de primes à l'apprentissage dont peut bénéficier l'employeur. Le nombre d'années de formation figure dans le cadre réservé à cet effet au contrat d'apprentissage que doit viser l'établissement de formation.

Lorsque le nombre d'années de formation est modifié par avenant au contrat d'apprentissage conformément aux articles L.6222-7, L.6222-8, L.6222-9, L.6222-10, L.6222-14, L.6222-15, L.6222-19, R.6211-6, D.6222-20, R.6222-10, R.6222-12, R.6222-23, R.6222-46 et R.6222-9, R.6222-11, R.6222-13, R.6222-14 du Code du Travail, afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti(e), le nombre d'années de formation inscrit dans l'avenant détermine alors le nombre de primes à l'apprentissage.

Article 2 – Le principe de l'assiduité aux enseignements délivrés au CFA

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 C.F.A. et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise* ».

Dans ce cadre, la prime à l'apprentissage est attribuée à l'employeur en fonction de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA pour chaque année du cycle de formation au regard des heures dispensées par le CFA.

L'état des absences de l'apprenti(e) sera obligatoirement envoyé par le CFA à l'entreprise formatrice afin que les deux lieux de formation puissent agir conjointement à l'amélioration du parcours de formation de l'apprenti(e).

Le CFA doit informer la Région de l'assiduité de l'apprenti(e) à l'issue de chaque année du cycle de formation.

Article 2.1 – La notion d'absences au CFA

Pour chaque année du cycle de formation, le pourcentage d'absences se calculera par rapport au nombre d'heures dispensées par le CFA.

Les heures de formations dispensées par le CFA intègrent notamment les séquences de préparation à l'examen dans le cadre des articles L.6222-34, L.6222-35, L.6222-36 du Code du Travail, les heures de passage de l'examen et la sous-traitance pédagogique en application des articles L.6231-2, L.6231-3, L.6231-4 du Code du Travail.

La prime à l'apprentissage n'est pas versée dans les cas suivants :

- Au-delà de 15% d'absences irrecevables,
- Au-delà de 30% d'absences recevables.

Les refus de versement la prime à l'apprentissage seront notifiés par le Président du Conseil régional aux employeurs.

Les motifs irrecevables et recevables d'absences sont définis en annexe 2

Article 3 – Le contrat d'apprentissage conclu tardivement

Les heures de formation non effectuées au CFA par l'apprenti(e) pour cause de signature tardive du contrat d'apprentissage ne doivent pas constituer un obstacle au versement de la prime à l'apprentissage.

Par conséquent, le nombre d'heures non effectuées par l'apprenti(e) pour cause d'entrée tardive ne sera pas décompté des heures dispensées par le CFA.

Article 4 – Les cas de non versement de la prime à l'apprentissage et son reversement

Les aides versées pour les années de formation régulièrement effectuées restent acquises à l'employeur.

Si les conditions d'ouverture de la prime à l'apprentissage ne sont pas respectées, le reversement des primes indûment perçues sera demandé à l'employeur.

Conformément à l'article R.6243-4 du Code du Travail, la prime à l'apprentissage n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser dans les cas de :

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

En dehors des cas prévus à l'article R.6243-4 du Code du Travail, aucun versement ne sera effectué si aucune heure de formation n'a été suivie.

De même, les heures de formation suivies en dehors du cycle n'ouvrent droit à aucune aide.

Article 5 – La proratisation de la prime à l'apprentissage

La proratisation s'applique dans les cas suivants :

- En cas de résiliation du contrat d'apprentissage en cours de formation, hors cas prévus à l'article R6243-4 du Code du Travail,
- En cas de changement d'employeur en cours de formation dans le cadre de l'article L.1224-1.

La prime est versée au prorata des heures de formation dispensées au CFA.

Article 6 – Le délai de caducité de la prime à l'apprentissage

Les bénéficiaires disposent de délais pour demander le paiement des aides et s'assurer que tous les éléments nécessaires au versement ont bien été adressés à la Région Centre.

Les contrats et avenants, le RIB de l'entreprise et la déclaration d'assiduité du CFA, qui doit être effectuée conformément au présent cadre d'intervention, sont attendus au plus tard **avant le 31 décembre de l'année N+1 qui suit l'achèvement de chaque année du cycle de formation.**

Exemple pour un contrat de 3 ans signé en 2014 :

	Années de formation	Fin de formation au CFA	Date limite d'envoi des éléments nécessaires au paiement	Caducité
1 ^{ère} année	2014-2015	Juin à octobre 2015	31 décembre 2016	1 ^{er} janvier 2017
2 ^{ème} année	2015-2016	Juin à octobre 2016	31 décembre 2017	1 ^{er} janvier 2018
3 ^{ème} année	2016-2017	Juin à octobre 2017	31 décembre 2018	1 ^{er} janvier 2019

Article 7 – Le décès de l'apprenti(e) ou du maître d'apprentissage

En cas de décès de l'apprenti(e) ou du maître d'apprentissage au cours d'une année du cycle de formation, la prime à l'apprentissage sera versée à l'employeur sous réserve que 50% de la formation dispensée par le CFA ait été effectué.

Article 8 – Le contrôle du Conseil régional du Centre

Le CFA devra conserver les justificatifs relatifs au versement de la prime à l'apprentissage pendant une durée de 3 ans après la fin du 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 de la prime à l'apprentissage, le Président pourra demander le remboursement des sommes indûment perçues à l'employeur concerné.

Le Président notifiera à l'employeur concerné la décision de reversement et émettra à son encontre un ordre de reversement du montant des sommes indûment perçues.

Article 9 – Les demandes d'information

Dans le cadre de la gestion des dossiers de versement Soutien à l'Effort de Formation, le Président se réserve le droit de demander, auprès des cocontractants, des CFA, des chambres consulaires et des services de l'Etat, tout complément d'information nécessaire à l'instruction des dossiers.

Article 10 – Le recours du bénéficiaire

L'employeur qui entend contester la fermeture des droits, le refus de versement ou la décision de reversement de la prime à l'apprentissage doit, préalablement à tout recours contentieux et dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision par le Président, former un recours gracieux devant le Président du Conseil régional du Centre.

En cas de refus de versement, l'employeur devra apporter la preuve, par tous les moyens, de son implication dans le parcours de formation de l'apprenti (e).

Ce délai révolu, aucun recours ne pourra être formé contre la notification de fermeture, de refus de versement ou la décision de reversement de la prime à l'apprentissage.

Dispositions transitoires de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire (ICF) pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2013

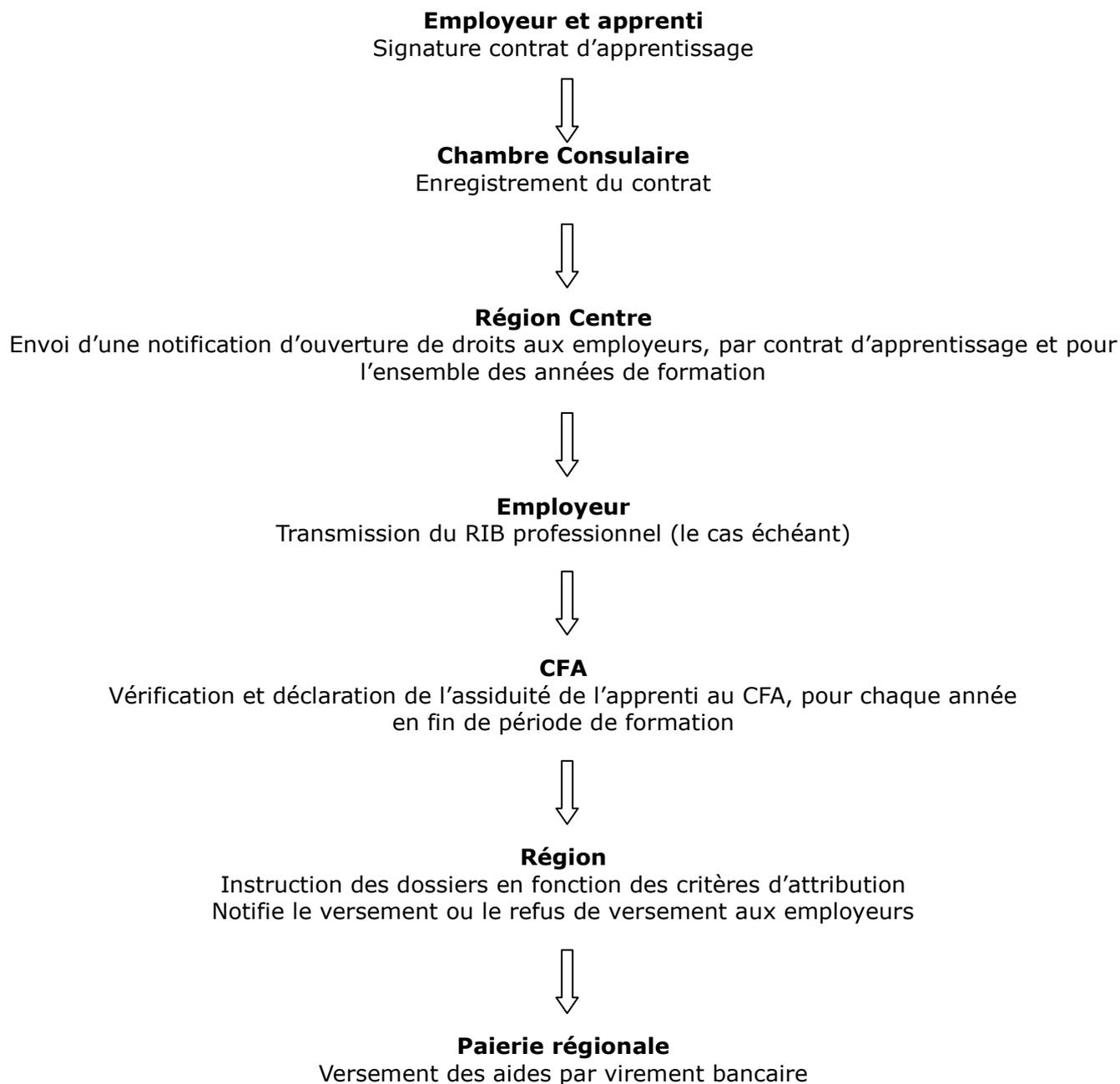
L'article 77 de la loi de finances 2014 supprime l'ICF et instaure un dispositif transitoire pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2013.

En conséquence, les montants de l'ICF versés pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2013, et jusqu'à leur extinction, seront les suivants :

	1^{ère} année de formation	2^{ème} année de formation	3^{ème} année de formation
Entreprises de moins de 11 salariés	1 360 €	1 000 €	1 000 €
Entreprises d'au moins 11 salariés Employeurs publics	1 360 €	500 €	200 €

L'effectif des entreprises inscrit au contrat doit être calculé conformément aux dispositions de l'article L1111-2 du Code du Travail.

Annexe 1 : Procédure d'instruction des dossiers



Annexe 2 : Les motifs d'absences

ABSENCES RECEVABLES Sans justificatif officiel, ces absences sont considérées comme irrecevables	
MOTIFS	Code du Travail: article(s)...
Arrêts maladie ou accident du travail durée inférieure à 3 mois	
Examen médical d'embauche (médecine du travail)	R.4624-10 à R.4624-14
Congé maternité	L.1225-16
Evénements familiaux (mariage, naissance, décès)	L.3142-1 et L.3142-2
Cas de force majeure (événements extérieurs exceptionnels, Imprévisibles et irrésistibles, ex: intempéries)	
Grèves des transports publics (aucun ramassage scolaire ou de ligne régulière de transport)	
Convocations officielles (ex : épreuves d'examens, permis de conduire, convocations judiciaires, journée d'appel de préparation à la défense)	
Formations au sein de l'entreprise (activités exceptionnelles ayant un intérêt pédagogique, ex : salon professionnel)	
Jours fériés	L.3133-1
ABSENCES IRRECEVABLES	
MOTIFS	
Travail en entreprise pendant les cours au CFA	En cas de recours gracieux de l'employeur des justificatifs pourront être demandés: courriers rappelant ses obligations à l'employeur, décomptes des absences envoyés à l'employeur, justificatif de panne, motif de l'exclusion...
Congés payés pendant les cours au CFA	
Exclusion ou toute mesure disciplinaire prévue dans le règlement interne du CFA	
Maladie justifiée par un certificat médical	
Panne de véhicule, panne de réveil, démarches administratives, mot d'excuse des parents, absences perlées avant une rupture de contrat, leçons de conduite, refus de se rendre en cours, retards journaliers répétés...	



Attestation sur l'honneur

Prime pour les primo recruteurs (campagne 2014/2015)

Numéro de contrat :

Nom et prénom apprenti (e):

Date de naissance :

Dates du contrat :

Raison sociale :

SIRET :

Je soussigné..... atteste sur l'honneur,
pour le contrat susmentionné :

Cocher la case utile

- Qu'il s'agit d'un 1^{er} recrutement en apprentissage
- Ne pas avoir recruté d'apprentis depuis au moins 5 ans

Je reconnais avoir pris connaissance des conditions générales d'attribution des aides.
En cas de fausse déclaration, je m'engage à reverser les sommes indûment perçues sur ordre de reversement émis par les services comptables de la Région.

Date : Signature et cachet de l'employeur

CADRE RESERVE AU SERVICE D'ENREGISTREMENT

Le service d'enregistrement certifie que l'entreprise dont les coordonnées sont indiquées ci-dessus :

- Recrute un(e) apprenti(e) pour la 1^{ère} fois
- N'a pas recruté d'apprenti(e) depuis au moins 5 ans
- Ne remplit pas les conditions d'attribution de l'aide pour les motifs indiqués ci-dessous :

.....
.....

Date : Signature et cachet du service d'enregistrement

Ce document est à retourner par l'entreprise et par courrier à l'adresse suivante :

Conseil Régional du Centre
Direction de l'Apprentissage et des Formations Sanitaires et Sociales
Service Gestion Aides Individuelles
9 rue Saint Pierre Lentin CS 94117
45041 ORLEANS cedex 1