

PRIME RÉGIONALE À L'APPRENTISSAGE RÈGLEMENT APPLIQUÉ EN RÉGION GRAND EST

CADRE GENERAL p.2

1. LES EMPLOYEURS BENEFICIAIRES p.2

- 1.1 Les employeurs du secteur privé p.2
- 1.2 Les employeurs du secteur public non industriel et commercial p.2

2. L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE GENERALE p.3

3. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PRIME A L'APPRENTISSAGE p.3

- 3.1 **Une prime à l'apprentissage** p.3
 - 3.1.1 Montant maximal de la prime p.3
 - 3.1.2 Définition du cycle de formation p.4
- 3.2 **Conditions d'attribution et assiduité** p.4
 - 3.2.1 La définition des heures de formation p.4
 - 3.2.2 Les notions d'absences recevables et irrecevables p.4
 - 3.2.3 Les modalités de versement en fonction de l'assiduité p.5
- 3.3 **Conditions d'attribution et ruptures de contrat** p.5

4. CONSEQUENCES DE LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE p.5

- 4.1 **Cas entraînant le reversement de la prime par l'employeur** p.5
- 4.2 **Décès de l'apprenti(e)** p.6
- 4.3 **Contrôle de la Région** p.6

5. RECOURS DE L'EMPLOYEUR P.6

6. CADUCITE P.6

CADRE GENERAL

Conformément à l'article L.6243-1 du Code du travail modifié par l'article 140 de la Loi de Finances pour 2014, les contrats d'apprentissage :

- signés après le 1^{er} juin 2016,
- conclus dans les entreprises de moins de onze salariés,
- ayant fait l'objet de l'enregistrement prévu à l'article L.6224-2 ouvrent droit à

une prime à l'apprentissage versée par la Région à l'employeur.

Le Conseil Régional détermine le montant de cette prime qui ne peut être inférieur à 1 000 € par année de formation ainsi que ses modalités d'attribution. Le présent règlement définit les conditions d'attribution de cette prime.

1. LES EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

Pour bénéficier de la prime versée par la Région Grand Est l'adresse de l'établissement d'exécution du contrat d'apprentissage doit être située en Région Grand Est.

Si la modification de l'adresse d'exécution du contrat par voie d'avenant a pour conséquence de la situer hors Région Grand Est l'employeur doit en informer la Région Grand Est. qui ne sera plus compétente pour gérer les primes afférentes au contrat d'apprentissage. L'employeur s'adressera à la Région dans laquelle se situe le nouveau lieu d'exécution du contrat de travail.

1.1 LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE

Tous les employeurs du secteur privé, qui emploient moins de 11 salariés, ayant conclu un contrat d'apprentissage peuvent prétendre à la prime ainsi que les groupements d'employeurs sous réserve de placement des apprentis chez un employeur de moins de 11 salariés.

Les effectifs retenus pour déterminer l'éligibilité à la prime à l'apprentissage sont ceux existants au moment de la signature par l'employeur du contrat d'apprentissage et sont calculés conformément à l'article L1111-2 du Code du Travail.

Lorsque la structure employeur est constituée de plusieurs établissements, l'effectif pris en compte est celui de la structure employeur (correspondant au code SIREN). Ces effectifs valent pour la durée du contrat.

1.2 LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

Conformément à la notice du contrat d'apprentissage, il existe 9 types d'employeurs du secteur public :

- 21- les Services de l'Etat
- 22- les Communes
- 23- les Départements
- 24- les Régions
- 25- les Etablissements publics hospitaliers
- 26- les Etablissements publics locaux d'enseignement
- 27- les Etablissements publics administratifs
- 28- les Etablissements publics de type administratifs relevant des collectivités territoriales
- 29- autres employeurs publics

La Région, les services de l'Etat et les Départements ne peuvent pas prétendre à la prime à l'apprentissage. Les types d'employeurs 22, 25, 26, 27, 28 et 29 peuvent prétendre à la prime sous réserve d'employer moins de onze salariés et de satisfaire aux conditions qui figurent dans le présent règlement.

Les effectifs retenus pour déterminer l'éligibilité à la prime à l'apprentissage sont ceux existants au moment de la signature du contrat d'apprentissage par l'employeur et sont calculés conformément à l'article L1111-2 du Code du Travail.

Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public est constitué de plusieurs établissements, l'effectif pris en compte est celui de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dans sa globalité. Ces effectifs valent pour la durée du contrat.

2. L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE GENERALE

Au vu des éléments contenus dans le contrat d'apprentissage selon les modèles Cerfa (FA 13) et après enregistrement du contrat par l'administration compétente, la Région apprécie si l'employeur d'un(e) apprenti(e) peut prétendre à la prime annuelle. L'employeur n'a aucune démarche particulière pour initier le calcul et l'attribution de la prime annuelle qui seront effectués par la Région Grand Est. La Région notifiera sa décision d'aide annuelle à l'employeur.

Sa seule obligation est de transmettre ses références bancaires conformes à la norme SEPA (Single European Payment Area) à la Région Grand Est.

Les aides sont versées directement par la Région sur le compte de l'employeur correspondant au RIB transmis. Le CFA est chargé de suivre administrativement l'assiduité de l'apprenti(e) aux enseignements du CFA et transmet les informations utiles à la Région en temps voulu. La Région se réserve le droit de demander à l'employeur tout complément d'information nécessaire à l'instruction de son dossier.

Les aides sont attribuées annuellement conformément à la réglementation en vigueur.

3. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PRIME A L'APPRENTISSAGE

3.1 PRIME A L'APPRENTISSAGE

3.1.1 Montant maximal de la prime

Le montant maximal de la prime à l'apprentissage est de **1 000 €** par apprenti(e) pour chaque année du cycle de formation.

Le contrat d'apprentissage doit avoir une durée minimale de 6 mois pour ouvrir droit à la prime. Pour les contrats de type 2.3 (changement d'employeur à la suite d'une rupture du contrat initial) ou dans le prolongement d'un dispositif régional préparatoire à l'apprentissage, le nouvel employeur peut prétendre à la prime à l'apprentissage dès lors qu'il emploie l'apprenti(e) jusqu'à la fin de l'année de formation.

3.1.2 La définition du cycle de formation

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 en CFA conduisant au diplôme ou au titre visé.

Le nombre d'années du cycle de formation détermine le nombre de primes dont peut bénéficier l'employeur. Le nombre d'années de formation figure au contrat d'apprentissage (partie remplie par le CFA).

Le nombre d'années de formation est modifié par avenant au contrat d'apprentissage conformément aux articles L.6222-8 et L.6222-9 du Code du travail afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti(e) ; dans ce cas, le nombre d'années de formation inscrit dans l'avenant détermine le nombre d'aides.

En cas d'échec à l'examen, la prorogation du contrat initial pour une durée d'un an au plus ou la conclusion d'un nouveau contrat chez un autre employeur conformément à l'article L.6222-11 du Code du travail est considérée comme une nouvelle année du cycle de formation et ouvre droit à la prime.

3.2 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET ASSIDUITE

L'article L.6223-4 du Code du Travail stipule que 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.

La prime dépend ainsi de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA conformément au volume horaire annuel de formation effectivement dispensé par le CFA à l'apprenti. Elle est donc attribuée et versée à l'employeur au plus tôt à la fin de l'année scolaire dès validation par le CFA de l'assiduité de l'apprenti(e) sur l'extranet dédié.

3.2.1 La définition des heures de formation

L'assiduité s'apprécie par rapport au volume horaire annuel de formation effectivement dispensé par le CFA à l'apprenti(e). Les heures réalisées en CFA excédant ce volume horaire de référence ne sont pas prises en compte.

➤ Les heures de formation entrant dans le calcul de l'assiduité

Sont incluses dans les heures de formation entrant dans le calcul de l'assiduité :

- les heures de formation suivies par l'apprenti(e) pour sa formation ;
- les heures d'absence dites recevables,
- les heures d'absences dites irrecevables

➤ Les heures de formation n'entrant pas dans le calcul de l'assiduité

Ne sont pas comprises dans les heures de formation entrant dans le calcul de l'assiduité, car non intégrées dans le volume horaire annuel de formation :

~ Les heures consacrées par l'apprenti(e) au passage des épreuves relatives à l'obtention du diplôme ou du titre visé au contrat d'apprentissage.

~ Les heures de soutien dispensées par le CFA en plus du volume horaire annuel de référence,

➤ Cas particuliers des contrats d'apprentissage conclus tardivement

En cas de signature tardive du contrat d'apprentissage, il appartient au CFA de réduire, sur le contrat d'apprentissage, l'horaire de référence de l'année du cycle de formation considérée au prorata des heures qui ne seront pas effectuées en CFA par l'apprenti(e).

Dans l'hypothèse où le CFA n'aurait pas effectué cette réduction de l'horaire de référence, il adressera à la Région, dans le décompte de l'assiduité, un état précisant le nombre d'heures de formation non effectuées par l'apprenti(e) pour cause de signature tardive du contrat d'apprentissage ou dérogatoire conformément à l'article L.6222-12 du Code du travail.

3.2.2 Les notions d'absences recevables et irrecevables Sont

considérées comme absences « recevables » :

- Arrêt de travail

Règlement régissant la prime régionale à l'apprentissage adopté par la Commission Permanente du 1^{er} juillet 2016

- Evènements familiaux (selon la définition du Code du travail)
- Convocations officielles (tribunal, gendarmerie, JAD, épreuve code de la route ou conduite)
- Médecine du travail
- Participation aux concours professionnels (Olympiades, MAF, SEMA...)
- Exclusion temporaire décidée par le CFA
- Grève des transports
- Cas très exceptionnels à l'appréciation du CFA

Sont considérées comme absences « irrecevables » :

- Maladie sans arrêt de travail
- Retenue en entreprise
- Toute absence sans excuse
- Retard
- Problème de transport (hors grève)
- Congés payés posés sur le temps de formation au CFA
- Erreur de lecture de l'emploi du temps par l'apprenti
- RDV médicaux (hors convocation médecine du travail)

3.2.3 Les modalités de versement en fonction de l'assiduité

La prime à l'apprentissage n'est pas due :

- ✓ au-delà de 15 % d'absences irrecevables,
 - ✓ au-delà de 40 % d'absences totales (irrecevables + recevables)
- Le refus d'attribution de l'aide est notifié par la Région à l'employeur.

3.3 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET RUPTURE DE CONTRAT

Pour la première année, la prime annuelle n'est pas versée en cas de rupture du contrat dans les 6 mois après son démarrage. Si la rupture intervient au-delà de 6 mois de contrat, l'aide est proratisée en fonction de la date de rupture et du nombre d'heures de formation que le jeune aurait dû suivre en CFA durant l'année scolaire.

Pour les années suivantes, la prime n'est versée que sous réserve qu'il y ait eu 6 mois consécutifs de contrat au cours de l'année du cycle de formation et ce à partir de la date de début de l'année scolaire. Si la rupture intervient au-delà, l'aide est proratisée en fonction de la date de rupture et du nombre d'heures de formation que le jeune aurait dû suivre en CFA durant l'année scolaire.

En cas de changement d'employeur à la suite d'une rupture du contrat initial au cours d'une année du cycle de formation, ce délai de 6 mois ne s'applique pas pour le nouveau contrat dès lors que l'apprenti a terminé son année de formation. Il revient aux CFA d'attester de la période de présence de l'apprenti(e) sur sollicitation de la Région.

4. CONSEQUENCES DE LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

4.1 CAS ENTRAINANT LE REVERSEMENT DE LA PRIME PAR L'EMPLOYEUR

En application de l'article L.6243-4 du Code du travail, l'employeur est tenu de reverser à la Région l'intégralité des sommes perçues au titre de la prime perçue pour chaque année du cycle de formation dans les cas suivants :

- Résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur en application du second alinéa de l'article L. 6222-18.
- Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par le préfet du département dans les conditions prévues par les articles L. 5225-1.
- Rupture du contrat dans le cas de risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti(e), conformément à l'article L.6225-5 du Code du travail.
- Violation par l'employeur des obligations mises à sa charge d'assurer la formation de l'apprenti(e), conformément à l'article L.6223-4 du Code du travail.

La Région notifiera par courrier à l'employeur concerné la décision de reversement et émettra à son encontre un titre de recette du montant intégral de la somme indûment perçue.

Si la Région est informée des situations mentionnées ci-dessus avant attribution des aides, il ne sera pas procédé à leur versement.

4.2 DECES DE L'APPRENTI (E)

En cas de décès de l'apprenti(e) au cours d'une année du cycle de formation, les conditions d'attribution de la prime s'appliquent dans les mêmes conditions que la rupture de contrat.

4.3 CONTROLE DE LA REGION

En cas de déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse sur le contrat d'apprentissage ou d'attribution par erreur d'instruction, la Région pourra demander à l'employeur concerné le remboursement intégral des sommes indûment perçues.

5. RECOURS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur qui entend contester la décision de refus de versement ou la décision de reversement de la prime doit, **dans un délai de deux mois à compter de sa notification**, exercer un recours administratif devant Monsieur le Président du Conseil Régional du Grand Est, 1 place Adrien Zeller à Strasbourg (67070) ou un recours contentieux devant le Tribunal Administratif, Avenue de la Paix à Strasbourg (67000).

La procédure de traitement des demandes de recours des employeurs d'apprentis contestant le refus d'attribution d'une aide est la suivante :

- Il sera vérifié si une situation exceptionnelle est à l'origine des absences irrecevables de l'apprenti : jeunes en difficultés particulières, maladies non excusées par un arrêt de travail mais par d'autres documents. L'employeur devra justifier des démarches d'accompagnement et de sensibilisation qu'il aura menées auprès de l'apprenti et du CFA.
- Seront soumis au vote de la Commission Permanente les dossiers ayant rempli les 2 conditions suivantes :
 - ✓ L'apprenti n'a pas été retenu en entreprise pendant ses périodes de formation, ✓
 - Le CFA a donné un avis favorable et circonstancié au versement de l'aide.

L'aide sera proratisée en fonction du nombre d'heures d'absences irrecevables du jeune au CFA.

6. CADUCITE

Quelle que soit l'année du cycle de formation concernée, si le dossier est incomplet et les pièces n'ont pas été transmises à la Région dans un délai de 18 mois après la fin (rupture ou échéance) du contrat, les aides annuelles ne seront plus attribuées.

Règlement régissant la prime régionale à l'apprentissage adopté par la Commission Permanente du 1^{er} juillet 2016