

ANNEXE 1 :

MODALITES D'INTERVENTION REGIONALE DE L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE

I – Dispositions particulières aux différentes aides

Le soutien à l'emploi d'apprentis se compose :

1. d'un soutien à la création d'emplois d'apprentis ;
2. d'une aide à l'information des Maîtres d'apprentissage ;
3. d'une indemnité de soutien à l'effort de formation réalisé par l'employeur ;
4. d'une majoration pour présentation aux épreuves d'obtention du diplôme ;
5. d'une aide destinée à favoriser la mixité des métiers.

1.1 - Le soutien à la création d'emplois d'apprentis

Le soutien à la création d'emplois d'apprentis prend la forme d'un versement forfaitaire de 1 000 €.

Pour bénéficier du soutien à la création d'emplois d'apprentis, l'employeur doit :

- avoir conclu un contrat d'apprentissage pour une durée au moins égale à 13 mois (contrats dont les heures de formation sont dispensées sur deux années distinctes) ;
- ne pas avoir résilié le contrat aux termes du sixième mois de l'apprentissage à compter de la date du premier jour passé chez l'employeur.

L'employeur ne peut bénéficier de cette aide pour l'embauche d'un apprenti âgé de 15 ans au moment de la conclusion du contrat qu'à la condition que le jeune ait effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou qu'ayant effectué un parcours d'initiation aux métiers instauré par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, pour l'égalité des chances, il suive un dispositif spécifique de soutien lui permettant d'acquérir sous 6 mois le socle commun de connaissances et de compétences créé par la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école.

L'aide n'est pas versée en cas :

- de conclusion d'un contrat de moins de 13 mois, de prolongation du contrat après échec à l'examen (chez le même employeur ou chez un autre employeur) ;
- de rupture du contrat d'apprentissage au cours des 6 premiers mois ;
- de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, conformément à l'article L 1224-1 du Code du Travail; toutefois, si cette modification intervient au cours des six premiers mois du contrat, l'aide à l'embauche peut être accordée à la nouvelle entité juridique.

En cas de décès de l'apprenti au cours de la période d'essai, le soutien à la création d'emplois d'apprentis est intégralement versé à l'employeur.

1.2 - L'information des maîtres d'apprentissage

L'aide pour l'information des maîtres d'apprentissage prend la forme d'un versement forfaitaire de 500 €. Cette aide est versée à l'employeur de l'apprenti à la fin de la première année du cycle de formation dans les conditions définies ci après.

Est considéré comme employeur de l'apprenti à la fin du cycle de formation au sens du présent texte l'employeur qui a accompagné l'apprenti au-delà du 15 avril de l'année considérée.

Pour bénéficier de l'aide pour l'information des maîtres d'apprentissage, l'employeur doit :

- avoir conclu un contrat d'apprentissage d'une durée au moins égale à 13 mois (contrats dont les heures de formation sont dispensées sur deux années distinctes) ;
- faire participer le maître d'apprentissage du jeune, au cours de la **première année du contrat d'apprentissage** à la ou aux sessions de formation organisées par le Centre de Formation d'Apprenti fréquenté par l'apprenti.

Le Centre de Formation atteste de la présence du maître d'apprentissage directement sur le feuillet de demande de versement du soutien à l'effort de formation pour la première année. Par ailleurs, le CFA tient à la disposition du Conseil Régional la liste d'émargement des participants ; liste contenant a minima les informations inscrites sur le modèle présenté en annexe 2.

1.3 - Le soutien à l'effort de formation

Le soutien à l'effort de formation réalisé par l'employeur est attribué sous la forme de versements forfaitaires effectués à l'issue de chaque année du cycle de formation à l'employeur de l'apprenti.

Le montant annuel du soutien à l'effort de formation est forfaitaire et fixé à 1000 €.

Le soutien à l'effort de formation est versé à l'employeur de l'apprenti à la fin de chaque année du cycle de formation. Pour rappel, est considéré comme employeur de l'apprenti à la fin du cycle de formation au sens du présent texte l'employeur qui a accompagné l'apprenti au-delà du 15 avril de l'année considérée.

En cas de rupture postérieure à cette date, le soutien à l'effort de formation est versé à l'employeur initial, sauf cessation d'activité ou liquidation de celui-ci.

Pour que l'employeur bénéficie du soutien à l'effort de formation, l'apprenti doit avoir régulièrement suivi les enseignements du CFA ou de la section d'apprentissage durant l'année et jusqu'à la fin du cycle de formation.

L'assiduité de l'apprenti aux enseignements du CFA est attestée par le directeur du centre pour chaque année du cycle de formation.

Au-delà de 50 heures d'absence (justifiées ou injustifiées), le CFA joint au feuillet de demande de versement prévu à l'article 32 du présent règlement un état récapitulatif des absences précisant, le cas échéant, les dates de celles-ci et leurs différents motifs.

Le caractère régulier du suivi de la formation par l'apprenti sera apprécié de la manière suivante :

- jusqu'à 50 heures d'absences injustifiées, le soutien à l'effort de formation est versé à l'employeur ;

- au-delà de 50 heures d'absences injustifiées, le versement du soutien à l'effort de formation est conditionné par la présentation d'un recours et d'une décision favorable de la Commission Permanente du Conseil Régional.

En cas d'absence justifiée supérieure à trois mois (ou d'un tiers de la durée théorique de la formation), le soutien à l'effort de formation est versé à l'employeur au prorata des heures suivies.

En cas de décès de l'apprenti au cours d'une année du cycle de formation, le soutien à l'effort de formation sera versé sous réserve que 50% du volume horaire prévu initialement ait été effectué.

Sont considérées comme heures de présence effective au CFA :

- les heures de formation régulièrement suivies par l'apprenti ; heures de formation intégrant les séquences de préparation à l'examen et le passage de l'examen,
- les absences justifiées énumérées ci-dessous :
 - maladie ou accident du travail d'une durée inférieure à trois mois donnant lieu à l'établissement d'un arrêt de travail ou d'un certificat médical ;
 - convocation par l'administration ;
 - jours fériés ;
 - grève des transports publics ;
 - convocation à un examen ;
 - congés pour événements familiaux tels que définis à l'article L 3142-1 du Code du Travail ;
 - intempéries.

Toute absence ne correspondant pas aux critères définis au présent article est considérée comme injustifiée, qu'elle soit imputable à l'apprenti ou à l'employeur.

Le soutien à l'effort de formation ne peut être versé aux employeurs ayant conclu un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à une année en-dehors des cas particuliers suivants : contrats conclus pour permettre à l'apprenti de terminer une dernière année du cycle de formation déjà commencée avec un autre employeur ; contrats couvrant un cycle complet de formation d'une durée inférieure à un an ; contrats prolongés suite à un échec à l'examen.

Le CFA tient à disposition du Conseil Régional l'ensemble des pièces relatives à l'assiduité d'un apprenti pendant 3 ans après la date de fin de contrat ou, à défaut, de la date de rupture lorsque celle-ci a fait l'objet d'un constat signé par les parties.

1.4 - La majoration pour présentation aux épreuves d'obtention du diplôme

La majoration pour présentation aux épreuves d'obtention du diplôme est attribuée sous la forme d'un versement forfaitaire de 1000 € effectué à l'issue de la dernière année du cycle de formation. Elle est versée à l'issue de l'année du contrat.

Le montant de la majoration est limité à 700 € lorsque le contrat a été conclu suite à un échec à l'examen l'année précédente.

Pour que l'employeur puisse bénéficier de la majoration de présentation aux épreuves, l'apprenti devra s'être présenté à l'ensemble des épreuves comptant pour l'obtention du diplôme ou sessions de rattrapage.

Dans le cas des contrats de 3 ans, si, au terme de la deuxième année de contrat, l'apprenti obtient en candidat libre le titre ou le diplôme préparé, la majoration pour présentation aux épreuves est versée à l'employeur.

La majoration est versée à l'employeur de l'apprenti à l'issue du cycle de formation. Pour rappel, est considéré comme employeur de l'apprenti à la fin du cycle de formation au sens du présent texte l'employeur qui a accompagné l'apprenti au-delà du 15 avril de l'année considérée.

1.5 - Majoration pour la mixité des métiers

La majoration pour la mixité des métiers est attribuée sous la forme d'un versement forfaitaire de 500 € par année de cycle de formation.

Cette majoration est réservée aux contrats conclus dans une des spécialités de formation où l'un des deux sexes est manifestement sous-représenté (moins de 10 % suivant le groupe de spécialités concerné ; moins de 20 % s'agissant des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juillet 2008) et avec un jeune de ce sexe. La liste de ces groupes de spécialités est jointe en annexe 3.

L'éligibilité d'un contrat est appréciée uniquement en fonction de la liste en vigueur à la date de début du contrat.

La majoration pour la mixité des métiers est versée à l'employeur de l'apprenti à l'issue du cycle de formation. Pour rappel, est considéré comme employeur de l'apprenti à la fin du cycle de formation au sens du présent texte l'employeur qui a accompagné l'apprenti au-delà du 15 avril de l'année considérée.

La majoration pour la mixité des métiers n'est pas versée en cas de rupture du contrat.

II - Modalités pratiques

Après enregistrement du contrat d'apprentissage, le Conseil Régional adresse dans les meilleurs délais les formulaires de demande de versement des aides aux employeurs d'apprenti. Les feuillets du formulaire sont pré-remplis à l'aide des informations portées sur le contrat d'apprentissage suite à son enregistrement par les services de l'Etat. Le nombre de formulaire correspond au nombre d'année couverte par le contrat.

Toute modification portée aux dispositions du contrat d'apprentissage doit faire l'objet soit d'un avenant au contrat soit d'une rupture et de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage.

Dès réception des documents, l'employeur complète, date, signe et transmet les formulaires de demande d'aide au directeur du centre de formation d'apprentis ou au responsable de la section d'apprentissage où est inscrit le jeune en joignant obligatoirement un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) à chaque feuillet.

A l'issue de la première année de formation, le directeur du centre ou le responsable de l'établissement complète, sur le feuillet de première année de formation, la partie relative au versement de l'aide à l'embauche, après apposition de son visa confirmant l'inscription du jeune et le transmet au Conseil Régional.

A l'issue de chaque année du cycle de formation, le directeur du centre ou le responsable de l'établissement mentionne, sur le volet relatif au versement au titre du soutien à l'effort de

formation, le nombre d'heures de formation effectivement suivies par l'apprenti. Il atteste ou non que l'apprenti a suivi régulièrement l'année de formation prise en considération et transmet le volet accompagné d'un état récapitulatif des absences de l'apprenti au Conseil Régional, si celles-ci dépassent les 50 heures.

Le directeur du centre ou le responsable de l'établissement atteste, le cas échéant, sur le feuillet relatif à la première année de formation, de la participation du maître d'apprentissage aux sessions d'information.

Le directeur du centre ou le responsable de l'établissement atteste sur le feuillet correspondant à la dernière année du cycle de formation de la participation de l'apprenti à l'ensemble des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme préparé.

Les feuillets retournés au Conseil Régional sont traités par ordre chronologique d'arrivée lorsqu'ils sont entièrement complétés et accompagnés d'un RIB.

Le soutien à l'emploi d'apprentis est liquidé et payé par le Payeur Régional sans ordonnancement préalable dans les conditions du présent règlement ou sur décision de la Commission Permanente du Conseil Régional de Lorraine, dans les conditions définies ci-après.

La Commission Permanente du Conseil Régional reçoit communication de l'ensemble des versements opérés à sa plus proche séance.

L'employeur peut déposer auprès du Président du Conseil Régional de Lorraine un recours gracieux concernant une absence d'aide ou un versement insuffisant.

Tout recours fait l'objet d'un accusé de réception adressé à l'employeur par retour de courrier.

Il appartient à l'employeur d'apporter toutes pièces justifiant sa demande (efforts réalisés pour remédier à l'absentéisme de l'apprenti : courriers, retenue sur salaire ...).

Dans ce cas, la Commission Permanente du Conseil Régional se prononce sur l'attribution de l'aide après avis sollicité, en tant que de besoin, auprès des employeurs, des apprentis, des centres de formation, des autorités académiques, du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles en ce qui concerne les professions agricoles ou du directeur régional du travail des transports en ce qui concerne les entreprises ou les établissements relevant de son contrôle.

L'employeur est tenu de reverser à la Région Lorraine l'intégralité des sommes perçues au titre du soutien à l'emploi d'apprentis dans les cas suivants :

- a) Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par les services de l'Etat dans les conditions prévues par l'article L 6225-1 du Code du Travail ;
- b) Rupture du contrat dans les cas prévus aux articles L 6225-4, L6225-5, L6225-6 et L6225-7 du Code du Travail ;
- c) Violation par l'employeur des obligations prévues aux articles L 6223-3 et L 6223-4 du Code du Travail ;
- d) Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur hors des cas prévus par les articles L 6222-18, L6222-22, L 6222-20, L 6222-39 et L 6222-21 du Code du Travail : résiliation du contrat sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave de l'apprenti ou de manquements

- répétés de celui-ci à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ;
- e) Résiliation du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur en application des articles L 6222-18, L6222-22, L 6222-20, L 6222-39 et L 6222-21 du Code du Travail ;

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu à l'initiative de l'apprenti, à l'exception du cas de rupture du contrat par le jeune suite à l'obtention du titre ou diplôme préparé, l'employeur est alors tenu de reverser à la région le montant de l'ICF calculé au prorata de la durée de contrat restant à courir.

modèle

Liste d'émargement
pour la participation à la session d'information des Maîtres d'Apprentissage

CFA organisateur :

Date de la session :

Employeur	Nom et Prénom de l'APPRENTI	Diplôme préparé	Nom et Prénom du Maître d'Apprentissage présent	Emargement du participant	Observations
-----------	-----------------------------	-----------------	---	---------------------------	--------------

**Codes des spécialités éligibles à la mixité des métiers pour les
contrats enregistrés à partir du 1er janvier 2010**

pour les FILLES

<i>codes</i>	<i>intitulé de la spécialité</i>
201	Technologies de commandes des transformations industrielles
210	Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture
211	Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures
213	Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche
214	Aménagement paysager
223	Métallurgie
224	Matériaux de construction, verre et céramiques
225	Plasturgie, matériaux composites
226	Papier, carton
227	Energie, génie climatique
230	Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois
231	Mines et carrières, génie civil, topographie
232	Bâtiment : construction et couverture
233	Bâtiment : finitions
234	Travail du bois et de l'ameublement
243	Cuirs et peaux
250	Spécialités pluritechnologiques mécanique, électricité
251	Mécanique générale et de précision, usinage
252	Moteurs et mécanique automobile
254	Structure métallique
255	Electricité, électronique
311	Transport, manutention, magasinage
326	Informatique, traitement de l'information

pour les GARCONS

<i>codes</i>	<i>intitulé de la spécialité</i>
240	Spécialités pluritechnologiques matériaux souples
241	Textile
324	Secrétariat bureautique
331	Santé
332	Travail social
336	Coiffure, esthétique