

## **II.3. Apprentissage**

### **Action : Soutien aux employeurs d'apprentis**

#### **OBJECTIFS**

Conformément au code du travail, le soutien à l'emploi d'apprentis a pour objet :

- d'encourager l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage ;
- de favoriser la mise en place d'une formation de qualité en entreprise, en liaison et en adéquation avec celle dispensée au centre de formation d'apprentis.

#### **TYPE ET DOMAINE D'INTERVENTION**

Dans la limite des crédits votés par le Conseil Régional, le soutien à l'emploi d'apprentis prend la forme de subvention et se compose :

- d'une indemnité de soutien à l'effort de formation ;
- d'une majoration pour l'emploi d'apprentis majeurs préparant un diplôme de niveau IV et V.

#### **BENEFICIAIRES**

Cette aide concerne les contrats d'apprentissage conclus par une entreprise, une association, un établissement public administratif ou à caractère industriel et commercial (EPIC), ou encore une commune ou un groupement de communes de Lorraine, sous réserve que ces collectivités ne dépassent pas 10 000 habitants.

#### **TERRITOIRES**

Région Lorraine.

#### **CONDITIONS D'ELIGIBILITE**

Le présent dispositif d'intervention régionale s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2012 et ayant fait l'objet de l'enregistrement prévu à l'article L 6 224-1 du Code du Travail.

#### **MODALITES D'INTERVENTION REGIONALE**

##### **Mesure 1 : Le soutien à l'effort de formation**

Le montant annuel du soutien à l'effort de formation est forfaitaire et fixé à :

- 1 000 € pour les entreprises et associations de plus de 20 salariés, les établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial (EPIC), et les communes ou groupements de communes de Lorraine, sous réserve que ces collectivités ne dépassent pas 10 000 habitants.
- 1 500 € pour les entreprises et les associations dont les effectifs au jour de la signature du contrat d'apprentissage sont inférieurs ou égaux à 20 salariés.

Les communes et groupements de communes, dont la population se situe entre 10 000 et 20 000 habitants, peuvent bénéficier, sur décision de la Commission Permanente, de l'aide de base de 1 000 € par contrat et par an si elles concluent, pour la même rentrée scolaire, un minimum de 5 contrats d'apprentissage.

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.

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.

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.

Dans tous les cas, le CFA joint au feuillet de demande de versement un état récapitulatif des absences précisant, le cas échéant, les dates et le nombre d'heures d'absences réelles et leurs différents motifs.

Le caractère régulier du suivi de la formation par l'apprenti sera apprécié en rapport avec le nombre d'heures de formation prévues annuellement de la manière suivante :

- jusqu'à 10 % d'heures d'absences injustifiées, le soutien à l'effort de formation est versé à l'employeur,
- au-delà de 10 % d'heures d'absences injustifiées, le versement du soutien à l'effort de formation est rejeté.

En cas d'absence justifiée supérieure à 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. Sont considérées comme absences justifiées les cas suivants :

- 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 3 142-1 du Code du Travail ;
- intempéries.

Toutes les heures d'absences dues à des maintiens en entreprise seront appréciées comme injustifiées. En outre, est injustifiée l'absence du jeune qui n'aura pas donné lieu de la part de l'employeur à des sanctions disciplinaires et/ou pécuniaires.

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.

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.

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.

Le CFA tient à disposition du Conseil Régional l'ensemble des pièces relatives à l'assiduité d'un apprenti pendant 5 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.

## **Mesure 2 : Majoration pour les apprentis majeurs préparant un diplôme de niveau IV et V**

Une majoration de 200 € par année de formation est versée pour l'emploi d'un apprenti majeur à la date de début de contrat, sous réserve que cet apprenti prépare un diplôme de niveau IV et V et que son employeur soit une entreprise ou une association de moins de 20 salariés. Cette majoration s'ajoute au soutien à l'effort de formation et est versée dans les mêmes conditions que celui-ci.

Il est rappelé que le versement ou le renouvellement d'une aide régionale ne constituent en aucun cas un droit acquis à l'attribution de ladite aide pour celui qui en fait la demande.

De même, la stricte conformité de la demande d'aide ou du projet aux conditions formelles ou aux critères d'éligibilité fixés par les présents dispositifs d'interventions régionales n'est pas de nature à entraîner l'attribution automatique de l'aide sollicitée.

En effet, le Conseil Régional conserve en la matière un pouvoir d'appréciation fondé notamment sur le degré d'adéquation du projet présenté avec les axes politiques du Conseil Régional, la disponibilité des crédits régionaux, le niveau de consommation de l'enveloppe budgétaire affectée à la mesure objet des présents dispositifs d'interventions régionales, l'intérêt régional du projet apprécié intrinsèquement mais également de manière plus globale à la lumière de l'ensemble des autres projets présentés au titre des présents dispositifs d'interventions régionales.

L'aide régionale ou son renouvellement ne pourront être considérés comme acquis qu'à compter de la notification au bénéficiaire de la décision d'attribution prise par l'organe délibérant compétent pour ce faire.

A ce titre, toute dépense éventuellement engagée par le demandeur préalablement à la décision précitée ne liera en aucune façon le Conseil Régional.

### **PROCÉDURE D'INSTRUCTION**

Après enregistrement du contrat d'apprentissage, en cours d'année scolaire, le Conseil Régional adresse les formulaires de demande de versement des aides aux employeurs d'apprenti. Les formulaires 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'années couvertes 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.

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) de l'établissement à chaque feuillet.

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 au Conseil Régional le formulaire accompagné d'un état récapitulatif des heures d'absence de l'apprenti.

Les feuillets retournés au Conseil Régional sont traités par ordre chronologique d'arrivée lorsqu'ils sont entièrement complétés, accompagnés d'un RIB et d'un relevé détaillé des heures d'absence de l'apprenti.

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 ...).

Le cas échéant, 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 et des différentes autorités d'Etat compétentes.

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.

## CONTACT

Région Lorraine  
Pôle de Sécurisation des Parcours de Vie  
Direction de l'Apprentissage - Service de l'Apprentissage en Entreprise  
Place Gabriel Hocquard  
BP 81004  
57036 METZ CEDEX 1  
Tel : 03 87 33 64 28  
Fax : 03 87 33 63 70  
E-mail : [apprentissage\\_aides@lorraine.eu](mailto:apprentissage_aides@lorraine.eu)

