

1) Indemnité et majorations applicables aux contrats d'apprentissage qui débutent à compter du 1^{er} juin 2008 :

Indemnité et majorations	Conditions d'attribution et de versement
Versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire	Sont éligibles : -les entreprises du secteur privé -les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) -les employeurs du secteur public
Prime à l'accueil et à la formation d'un apprenti 1 300 € par année de cycle de formation	Embaucher un apprenti.
Majoration pour embauche d'une jeune femme sur un métier réputé masculin ou Majoration pour embauche d'un jeune homme sur un métier réputé féminin 1000 € par année de cycle de formation	Embaucher une jeune femme préparant une formation figurant dans la liste des métiers réputés masculins (liste fixée par la Commission Permanente du Conseil Régional disponible sur demande écrite) ou Embaucher un jeune homme préparant une formation figurant dans la liste des métiers réputés féminins (liste fixée par la Commission Permanente du Conseil Régional disponible sur demande écrite).
Majoration pour assiduité aux cours 800 € par année de cycle de formation	L'apprenti ne peut avoir plus de 35 heures d'absences injustifiées aux cours en CFA par rapport aux heures annuels. Les absences justifiées sont celles ayant pour motif : absence pour événements familiaux (mariage, décès d'un proche, ...), jours fériés, congés exceptionnels, arrêt de travail, grève de transport, absence pour passer un examen, exclusion du CFA, incarcération, passage du permis de conduire, présence exceptionnelle en entreprise (3 jours maximum par année scolaire et après autorisation du Directeur de CFA). Tous les autres motifs d'absences sont considérés comme injustifiés.
Majoration pour l'implication et/ou la formation des Maîtres d'Apprentissage 450 € par année de cycle de formation	Durée : 2 jours minimum par année scolaire. Les journées d'implication et/ou de formation des maîtres d'apprentissage sont organisées par le CFA. Cumul possible pour un même Maître d'Apprentissage encadrant plusieurs apprentis s'il participe à des réunions distinctes. En cas de changement de Maître d'Apprentissage en cours d'année, possibilité de cumuler la participation de chacun des Maîtres d'Apprentissage à des réunions si un avenant au contrat d'apprentissage a été signé.
Majoration pour l'accueil de jeunes sans diplôme âgés de 18 ans ou plus 1000 € par année de cycle de formation	Embaucher une jeune âgé de 18 ans ou plus à compter de la date de début du contrat d'apprentissage. Le jeune ne devra pas avoir obtenu de diplôme du second degré, c'est-à-dire qu'il aura au maximum le brevet des collèges, et il devra préparer une formation de niveau V .
Majoration pour la préparation d'un niveau bac +3 et plus 1000 ou 2000 € par année de cycle de formation contrat (voir conditions ci-contre)	Le jeune doit préparer une formation de niveau bac+3 et plus dans un établissement de l'enseignement supérieur. Pour les entreprises de 0 à 20 salariées : 2000 € par année de cycle de formation Pour les entreprises de 21 à 50 salariés : 1000 € par année de cycle de formation

2) Conditions d'attribution et de versement :

Conformément à l'article R 119-6 II du code du travail, le montant de la prime et des majorations (hors majoration pour l'implication et/ou la formation des maîtres d'apprentissage) est proratisé en fonction de la durée du contrat lorsque celle-ci est inférieure à un an en application des dispositions de l'article L 115-2 du code du travail.

Conditions de versement en l'absence de rupture :

En l'absence de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme, l'ensemble des aides prévues est versé à l'employeur.

La prime à l'accueil et à la formation d'un apprenti est versée 3 mois après la date de début du contrat pour la 1^{ère} année et en janvier les années suivantes.

Les majorations liées aux maîtres d'apprentissage sont versées 1 mois après leur réalisation

Toutes les autres majorations sont versées 2 mois après la fin de l'année du cycle de formation.

Conditions de non versement :

En cas de rupture du contrat prononcée par le Conseil de Prud'hommes aux torts de l'employeur ou pendant les trois premiers mois à compter de la date de début du contrat ou au plus tard le 31 décembre les autres années, aucune aide ne sera versée à l'employeur.

Conditions de versement en cas de rupture en 1^{ère} année :

En cas de rupture sur accord exprès et bilatéral des parties ou prononcée aux torts de l'apprenti par le Conseil de Prud'hommes plus de trois mois après la date de début du contrat, la prime à l'accueil et à la formation d'un apprenti est versée à l'employeur. Cette aide reste acquise si une rupture intervient au-delà de ces 3 mois.

Les majorations sont versées à l'employeur au prorata temporis de la durée du contrat avant la rupture.

Conditions de versement en cas de rupture en 2^{ème} année ou 3^{ème} année :

En cas de rupture sur accord exprès et bilatéral des parties ou prononcée aux torts de l'apprenti par le Conseil de Prud'hommes après le 31 décembre de l'année scolaire en cours, la prime à l'accueil et à la formation est versée. Cette aide reste acquise si une rupture intervient au-delà du 31 décembre de l'année scolaire en cours.

Les majorations sont versées à l'employeur au prorata temporis de la durée du contrat avant la rupture.

Le prorata temporis est calculé sur une base mensuelle (N).

Précisément, une rupture qui a lieu en cours de mois fait l'objet du calcul suivant :

(Exemple : rupture à N+14 jours = paiement sur la base de N mois ; rupture à N + 15 jours = paiement sur la base de N + 1 mois).

Exceptions sur la non application du prorata temporis :

-En cas de rupture, hors les cas cités à l'article R 119-6 du Code du Travail, le prorata temporis ne s'applique pas à la majoration pour l'implication et/ou la formation des maîtres d'apprentissage dès lors que celui-ci a effectivement participé aux deux jours minimum par année scolaire.

-Le prorata temporis ne s'applique pas si une rupture de contrat intervient suite à l'obtention du diplôme par le jeune. -

-En cas de décès de l'apprenti, la prime à l'accueil et les majorations sont versées en totalité à l'employeur pour l'année scolaire, hors le cas où l'employeur est responsable du décès de l'apprenti.

Conditions de reversement :

Le reversement total ou partiel par l'employeur des sommes perçues au titre des indemnités et majorations pourra être demandé par la Région lorsque les versements auront été effectués sur la base d'informations inexactes, incomplètes ou frauduleuses.

Conformément à l'article R 119-6 du Code du Travail, l'employeur est tenu de reverser à la Région **l'intégralité des indemnités et majorations perçues pendant toute la durée du contrat dans les cas suivants :**

- décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L117-5 du code du travail,

- rupture du contrat en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique (article L117-5-1 du code du travail),
- violation par l'employeur des obligations prévues à l'article L117-7 du code du travail,
- rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur, hors les cas prévus à l'article L 117-17 du code du travail,
- résiliation du contrat d'apprentissage prononcée par le Conseil des Prud'hommes aux torts de l'employeur en application de l'article L 117-17 du code du travail.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti ou prononcée par la Conseil de Prud'hommes aux torts de l'apprenti, l'employeur est tenu de reverser à la région le montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire calculé au prorata de la durée du contrat effectué sauf dans les cas suivants :

- hors le cas de rupture pour réussite à l'examen (deuxième alinéa de l'article L 115-2),
- hors le cas où le maître d'apprentissage a participé aux journées d'implication et/ou de formation,

Si la Région constate que l'employeur se trouve dans une hypothèse de reversement alors que la prime et/ou les majorations en cause n'ont pas encore été versées, le versement n'interviendra pas ou, le cas échéant, sera proratisé selon les modalités du présent règlement.