



Région Centre

CADRE D'INTERVENTION DE
L'INDEMNITE COMPENSATRICE
FORFAITAIRE VERSEE AUX
EMPLOYEURS D'APPRENTIS
DE LA REGION CENTRE

Cadre d'intervention adopté par délibération de la Commission Permanente du Conseil Régional (CPR 10.06.74) lors de sa réunion du 9 juillet 2010 et applicable aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juin 2010

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
A) LES BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE	3
B) L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE GENERALE DU DISPOSITIF	4
ARTICLE 1 - LE SOUTIEN A L'EFFORT DE FORMATION DE BASE ET SES MAJORATIONS.....	5
ARTICLE 1.1 - Le Soutien a l'Effort de Formation de base	5
ARTICLE 1.2 - Les majorations applicables au Soutien a l'Effort de Formation de base.....	5
ARTICLE 1.2.1 - La majoration pour l'accueil d'apprentis en petites entreprises.....	9
ARTICLE 1.2.2 - la majoration pour l'élévation du niveau de qualification au sein des petites entreprises	6
ARTICLE 1.2.3 - La majoration pour l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification	6
ARTICLE 1.2.4 - La majoration pour l'apprentissage deuxième chance	7
ARTICLE 1.2.5 - La majoration pour le secteur sanitaire et social.....	7
ARTICLE 1.2.6 - La majoration pour la mixité des métiers	7
ARTICLE 1.2.7 - La majoration pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage	8
ARTICLE 1.3 - Définition du cycle de formation du contrat d'apprentissage	9
ARTICLE 1.4 - Condition d'attribution du soutien a l'effort de formation majoré.....	9
ARTICLE 1.4.1 - Le principe de l'assiduité aux enseignements délivrés au CFA	9
ARTICLE 1.4.1.1 - En dessous de 15 % d'absences irrecevables	9
ARTICLE 1.4.1.2 - Au delà de 15 % d'absences irrecevables	10
ARTICLE 1.4.1.3 - Au delà de 30 % d'absences recevables	10
ARTICLE 1.4.2 - Les modalités de l'attestation d'assiduité de l'apprenti(e)	10
ARTICLE 1.4.2.1 - Les heures de formation dispensées au CFA	10
ARTICLE 1.4.2.2 - Les motifs recevables d'absences	11
ARTICLE 1.4.2.3 - Les motifs irrecevables d'absences.....	11
ARTICLE 1.4.2.4 - Le contrat d'apprentissage conclu tardivement.....	11
ARTICLE 2 - LES CAS DE NON REVERSEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE ET SON REVERSEMENT	11
ARTICLE 3 - CHANGEMENT D'EMPLOYEUR EN COURS DE FORMATION SUITE A UNE RUPTURE DU CONTRAT INITIAL OU DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L1224-1 (succession, vente, fusion).....	12
ARTICLE 4 - LE DECES DE L'APPRENTI(E) OU DU MAITRE D'APPRENTISSAGE	12
ARTICLE 5 - LE CONTROLE DU CONSEIL REGIONAL DU CENTRE.....	13
ARTICLE 6 - LES DEMANDES D'INFORMATION	13
ARTICLE 7 - LE RECOURS DU BENEFICIAIRE.....	13
Annexe A - TABLEAU RECAPITULATIF DES AIDES OUVERTES AU TITRE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS A COMPTER DU 1er JUIN 2010	14
Annexe B - TYPOLOGIE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET AIDES OUVERTES...15	
Annexe C - LISTE DES SPECIALITES ELIGIBLES A LA MAJORATION POUR L'ACCUEIL DE JEUNES FILLES DANS DES METIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS	16
Annexe D - LISTE DES FORMATIONS DU SECTEUR SANITAIRE ELIGIBLES A L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE DES EMPLOYEURS PUBLICS.....	17
Annexe E - LISTE DES FORMATIONS DU SECTEUR SOCIAL ELIGIBLES A L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE DES EMPLOYEURS PUBLICS.....	18

PREAMBULE

L'article 107 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et codifié aux articles L.6243-1 et L.6243-4 du Code du Travail, transfère aux Régions la gestion de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire versée aux entreprises accueillant des apprenti(e)s pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2003.

En application de l'article 8 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales qui précise que le conseil régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité. Le décret d'application n° 2008-1253 du 1er décembre 2008 fixe le montant minimal de cette indemnité, précise les cas dans lesquels l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire n'est pas due ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur est tenu de reverser à la Région les sommes indûment perçues.

Dans le respect des dispositions du Programme Régional de Développement des Formations Professionnelles, de la politique régionale d'apprentissage 2005-2010 et du Schéma Régional de Développement Economique et Social, le présent cadre d'intervention vise à définir les conditions d'attribution de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire versée aux employeurs accueillant des apprenti(e)s.

L'Indemnité Compensatrice Forfaitaire se compose :

- d'un Soutien à l'Effort de Formation,
- de majorations au Soutien à l'Effort de Formation.

A) LES BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE

Les entreprises et les établissements des entreprises implantés en région Centre recrutant des apprenti(e)s à compter du 1er juin 2006 bénéficient de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire. Les personnes morales de droit public non industrielles ou non commerciales n'en bénéficient pas, à l'exception des employeurs publics recrutant des apprentis dans le secteur sanitaire et social.

Les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er juin 2010 demeurent sous l'égide du règlement régional d'attribution de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire en vigueur à la date de leur signature.

Les mouvements (changement d'employeur, échec à l'examen, prolongation de contrat etc.) sur des contrats initiaux conclus avant le 1er juin 2010 sont sous l'égide du règlement régional d'attribution de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire en vigueur à la date de signature des contrats initiaux.

B) L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE GENERALE DU DISPOSITIF

1 – La procédure d'attribution de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire

L'ouverture des droits à l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire 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 l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire.

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

Il sera nommément averti par notification de la Région de l'ouverture de ces droits à l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire 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 l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire.

2 – L'attribution de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire

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 l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire et à signer les actes afférents.

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

¹ Le 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..

ARTICLE 1 - LE SOUTIEN A L'EFFORT DE FORMATION DE BASE ET SES MAJORATIONS

Le Soutien à l'Effort de Formation est ouvert à tous les contrats d'apprentissage y compris ceux dans le cadre des 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 du code du Travail à savoir un contrat réduit dans sa durée au regard du parcours de formation du jeune.

Cette indemnité est constituée d'un Soutien à l'Effort de Formation qui peut être majoré cumulativement au vu des caractéristiques du contrat d'apprentissage et de l'apprenti(e).

ARTICLE 1.1 – Le Soutien a l'Effort de Formation de base

- **1 000 €** à l'issue et pour chaque année du cycle de formation.
- *Objectif* : le Soutien à l'Effort de Formation a pour objectif d'indemniser l'employeur pour la formation de son apprenti(e) au CFA.
- *Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture* :
 - Quel que soit le niveau initial du jeune ;
 - A l'issue et pour chaque année du cycle de formation de l'apprenti(e) ;

Au vu des efforts fournis par l'employeur pour la formation de certains publics, l'aide de base peut être majorée au vu des critères présentés à l'article 1.2.

ARTICLE 1.2 – Les majorations applicables au Soutien a l'Effort de Formation de base

ARTICLE 1.2.1 – La majoration pour l'accueil d'apprentis dans les petites entreprises

- **900 €** par apprenti(e) embauché(e).
- *Objectifs* : Encourager les Petites et Moyennes Entreprises à recruter des apprenti(e)s sans qualification dans le but de les préparer à un premier niveau de qualification.
- *Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture* :
 - Les employeurs publics ne sont pas éligibles à cette majoration
 - L'apprenti(e) signataire du contrat d'apprentissage doit avoir moins de 26 ans, sauf dérogations légales, être dépourvu(e) de tout diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau V (CAP-BEP) ou autres titres ou diplômes équivalents
 - L'entreprise formatrice doit avoir 20 salariés maximum à la date de signature du contrat d'apprentissage. Pour le calcul, les apprentis sont exclus de l'effectif.

- Tous les types de contrats d'apprentissage ouvrent droit à la majoration pour l'accueil d'apprentis en petites entreprises sauf les avenants au contrat de type 3.2 et 3.3
- La majoration pour l'accueil d'apprentis en petites entreprises est versée une seule fois à l'employeur, à l'issue de la 1^{ère} année de formation.

ARTICLE 1.2.2 – La majoration pour l'élévation des niveaux de qualification au sein des petites entreprises

- **500 €** pour la formation d'un(e) apprenti(e) préparant une formation de niveau IV, III, II et I.
- *Objectifs* : favoriser l'élévation des niveaux de qualification en région Centre par le recrutement d'apprenti(e)s préparant un niveau IV et supérieurs.
- *Élément d'appréciation et condition d'ouverture* :
 - Le niveau de formation préparée par l'apprenti(e) doit être de niveaux IV (Baccalauréat professionnel, Brevet professionnel, titres ou diplômes équivalents), III (BTS, DUT, titres ou diplômes équivalents), II (licence, titres ou diplômes équivalents), ou I (Master, ingénieur, titres ou diplômes équivalents).
 - L'entreprise formatrice doit avoir 20 salariés maximum à la date de signature du contrat d'apprentissage. Pour le calcul, les apprentis sont exclus de l'effectif.
 - Les employeurs publics ne sont pas éligibles à cette majoration

ARTICLE 1.2.3 – La majoration pour l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification

- **500 €** pour la formation d'un(e) apprenti(e) de moins de 20 ans sans qualification préparant un CAP. Il est considéré par apprenti(e) sans qualification les jeunes sortis 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème}, CPA, SEGPA, enseignements spécialisés et autres classes du secondaire prévues dans les textes.
- *Objectifs* : favoriser le recrutement de jeunes de faibles niveaux scolaires afin de leur offrir un premier niveau de qualification.
- *Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture* :
 - L'âge de l'apprenti(e), à la date de début effective du contrat, doit être inférieur à 20 ans ;
 - Le diplôme préparé par l'apprenti(e) doit être un CAP ;

- L'apprenti(e) doit être issu de 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème}, CPA, SEGPA, enseignements spécialisés, autres classes du secondaire prévues dans les textes (niveaux 7 et 6).

ARTICLE 1.2.4 – La majoration pour l'apprentissage deuxième chance

- La majoration prévue à l'article 2.2.2 est portée à **1 200 €** pour la formation d'un(e) apprenti(e) de 20 ans et plus sans qualification préparant une formation de niveau V (CAP, BEP et autres titres ou diplômes équivalents).
- *Objectifs* : Encourager le recrutement en niveau V d'apprenti(e)s de 20 ans et plus sortis du système scolaire sans qualification.
- *Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture* :
 - L'âge de l'apprenti(e), à la date de début effective du contrat, doit être supérieur ou égal à 20 ans ;
 - Le diplôme préparé par l'apprenti(e) doit être de niveau V (CAP, BEP et autres titres ou diplômes équivalents) ;
 - L'apprenti(e) doit être issu :
 - de 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème}, CPA, SEGPA, enseignements spécialisés, autres classes du secondaire prévues dans les textes (niveaux 7 et 6) ;
 - de l'année terminale de CAP/BEP ou abandon de la scolarité du second cycle avant la classe de terminale (niveau 5) ;
 - des classes terminales du second cycle ou abandon des études supérieures avant le niveau II (niveau 4).

ARTICLE 1.2.5 – La majoration pour le secteur sanitaire et social

- 500 € pour le recrutement d'un(e) apprenti(e) préparant un titre ou diplôme relevant du secteur sanitaire et social.
- *Objectifs* : Développer le recours à l'apprentissage pour la formation des jeunes dans le secteur sanitaire et social.
- *Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture* :
 - La liste des titres et diplômes concernés est jointe en annexes D et E au présent cadre d'intervention.

ARTICLE 1.2.6 – La majoration pour la mixité des métiers

- 500 € pour le recrutement d'une jeune fille dans un métier traditionnellement masculin².

² Sont considérés comme métiers traditionnellement masculins les formations dans lesquelles la proportion des effectifs féminins est inférieure à 15 % de l'effectif total.

- *Objectifs* : Encourager la mixité des métiers et l'insertion professionnelle des jeunes filles.
- *Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture* :
 - Sexe de l'apprentie ;
 - Code spécialité de la formation préparée par l'apprentie en référence à la liste des formations pour lesquelles l'effectif féminin représente moins de 15 % de l'effectif total. La liste des spécialités concernées est jointe en annexe C au présent cadre d'intervention.

ARTICLE 1.2.7 – La majoration pour la formation aux fonctions tutorales des maîtres d'apprentissage

- **500 €** si le maître d'apprentissage suit une formation sur ses missions tutorales. Cette formation est relative au respect des dispositions réglementaires et pédagogiques du contrat d'apprentissage en lien avec l'établissement de formation de l'apprenti (e).
- *Objectifs* : Assurer un apprentissage de qualité en sensibilisant les entreprises formatrices sur les missions qui leur incombent dans le cadre du contrat d'apprentissage, de l'accueil de l'apprenti(e) au suivi de l'alternance tout en consolidant le partenariat avec le CFA.
- *Éléments d'appréciation et conditions d'ouverture* :
 - L'employeur doit avoir 11 salariés maximum ;
 - Le maître d'apprentissage doit avoir suivi la formation aux missions tutorales auprès d'un organisme de formation obligatoirement implanté en Région Centre et agréé par le Conseil régional (CFA, Chambres consulaires, branches professionnelles, etc.) dans la première année du contrat d'apprentissage ;
 - Cette majoration est attribuée la première année du contrat sur attestation de présence délivrée par l'organisme ayant organisé la formation ;
 - Elle est versée concomitamment au Soutien à l'Effort de Formation ;
 - Une seule majoration est attribuée par année scolaire, à une même entreprise, quel que soit le nombre de contrats d'apprentissage conclus par celle-ci et le nombre de formations suivies.
 - Cette majoration est renouvelable tous les 5 ans à l'entreprise.

L'ensemble des primes ouvertes au titre d'un contrat d'apprentissage est présenté en annexe 1.

ARTICLE 1.3 – Définition du cycle de formation du contrat d'apprentissage

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 Soutiens à l'Effort de Formation 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, le nombre d'années de formation inscrit dans l'avenant détermine alors le nombre de Soutiens à l'Effort de Formation.

ARTICLE 1.4 – Condition d'attribution du soutien a l'effort de formation majeure

ARTICLE 1.4.1 – Le principe de l'assiduite aux enseignements delivres 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, le Soutien à l'Effort de Formation est attribué 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.

Le CFA informe la Région de l'assiduité de l'apprenti(e) à l'issue de chaque année du cycle de formation. Le pourcentage d'absences irrecevables se calculera par rapport au nombre d'heures dispensées par le CFA.

ARTICLE 1.4.1.1 – En dessous de 15 % d'absences irrecevables

En deçà de 15 % d'absences irrecevables pour l'année du cycle de formation considérée au regard des heures dispensées par le CFA, le Président attribue, en application du présent cadre d'intervention, le Soutien à l'Effort de Formation à l'employeur.

Toutefois, sur saisine du CFA effectuée en amont du versement, le Président du Conseil régional du Centre pourra se réserver le droit de ne pas attribuer la prime.

La saisine du CFA devra être étayée par des éléments justificatifs : état récapitulatif des absences de l'apprenti(e) ; anomalies dans le parcours pédagogique de l'apprenti(e) ; absence d'implication de l'entreprise formatrice dans le parcours pédagogique de l'apprenti(e) ; non respect des objectifs pédagogiques du contrat.

L'ensemble des pièces démontrant le non respect de la qualité du parcours pédagogique de l'apprenti devra être tenu à la disposition des services de la Région pour toute instruction complémentaire.

ARTICLE 1.4.1.2 – Au delà de 15 % d'absences irrecevables

Au-delà de 15 % d'absences irrecevables, pour l'année du cycle de formation considérée au regard des heures dispensées par le CFA, le Président, en application des critères d'éligibilité définis dans le présent cadre, n'attribue pas le Soutien à l'Effort de Formation à l'employeur à l'exception de la seule majoration pour la formation du maître d'apprentissage si elle a été suivie.

ARTICLE 1.4.1.3 – Au delà de 30% d'absences recevables

En cas d'absences recevables au CFA supérieures à 30%, le Soutien à l'Effort de Formation ne sera pas versé à l'employeur.

Les refus de versement du Soutien à l'Effort de Formation seront notifiés par le Président du Conseil régional aux employeurs.

ARTICLE 1.4.2 – Les modalités de l'attestation d'assiduité de l'apprenti(e)

ARTICLE 1.4.2.1 – Les heures de formation dispensées au 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.

ARTICLE 1.4.2.2 – Les motifs recevables d’absences

Les absences recevables sont comptées dans l’assiduité des apprenti(e)s. Sont considérées comme absences recevables:

- maladie ou accident du travail d’une durée inférieure à trois mois donnant lieu à l’établissement d’un arrêt de travail. Un arrêt de travail devra obligatoirement être envoyé par l’apprenti(e) à l’établissement de formation. Si ce document est parvenu à l’établissement de formation après qu’il ait attesté de l’assiduité de l’apprenti(e), il ne sera pas pris en compte dans le décompte des absences justifiées et aucun état d’absence de régularisation ne sera effectué postérieurement ;
- Convocation par l’administration ;
- Jours fériés ;
- Grève des transports publics ;
- Absences pour passer un examen ;
- Congés pour événements familiaux tels que définis par les articles L.3142-1 et L.3142-2 du Code du Travail ;
- Cas de force majeure : intempéries, etc. ;
- Formations professionnelles exceptionnelles organisées au sein de l’entreprise et en accord préalable avec l’établissement de formation de l’apprenti(e).
- Examens médicaux tels que définis aux articles R.4624-10, R.4624-11, R.4624-12, R.4624-13, et R.4624-14 du code du Travail.
- Congé maternité ;

ARTICLE 1.4.2.3 – Les motifs irrecevables d’absences

Toute absence ne correspondant pas aux critères précédemment énumérés sera considérée comme irrecevable qu’elle soit imputable à l’apprenti(e) ou à l’employeur.

Pour rappel, le fait de garder l’apprenti(e) en entreprise ou d’octroyer les congés payés lors des sessions d’enseignement au CFA est considéré comme des absences irrecevables.

ARTICLE 1.4.2.4 – 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 du Soutien à l’Effort de Formation.

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 2 – LES CAS DE NON VERSEMENT DE L’INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE ET SON REVERSEMENT

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

Si les conditions d’ouverture de l’Indemnité Compensatrice Forfaitaire 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, l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire 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 3 – CHANGEMENT D'EMPLOYEUR EN COURS DE FORMATION SUITE A UNE RUPTURE DU CONTRAT INITIAL OU DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L.1224-1 (succession, vente, fusion)

En cas de résiliation du contrat d'apprentissage en cours de formation, hors cas prévus à l'article R6243-4 du Code du Travail, le Soutien à l'Effort de Formation et ses majorations sont versés à chaque employeur au prorata (sauf majoration pour la formation du maître d'apprentissage) des heures de formation dispensées au CFA.

La majoration pour la formation du maître d'apprentissage reste acquise en totalité à l'employeur dont le maître d'apprentissage a suivi la formation.

En cas de changement d'employeur en cours de formation dans le cadre de l'article L.1224-1, le Soutien à l'Effort de Formation et ses majorations pour l'année du cycle de formation considérée sont versés à chaque employeur au prorata (sauf majoration pour la formation du maître d'apprentissage) des heures de formation dispensées au CFA.

La majoration pour la formation du maître d'apprentissage reste acquise en totalité à l'employeur dont le maître d'apprentissage a suivi la formation.

ARTICLE 4 – LE DECES DE L'APPRENTI(E) OU DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

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

ARTICLE 5 – LE CONTROLE DU CONSEIL REGIONAL DU CENTRE

Le CFA devra conserver les justificatifs relatifs au versement Soutien à l'Effort de Formation 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 Soutien à l'Effort de Formation, 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 6 – 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 7 – LE RECOURS DU BENEFICIAIRE

L'employeur qui entend contester la fermeture des droits, le refus de versement ou la décision de reversement de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire 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 l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire.

Annexe A - TABLEAU RECAPITULATIF DES AIDES OUVERTES AU TITRE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS A COMPTER DU 1er JUIN 2010

Primes	Montants	Conditions d'ouverture	Condition de versement
1 - Soutien à l'Effort de Formation de Base	1 000 €	Toute entreprise formatrice signataire d'un contrat d'apprentissage et pour chaque année du cycle de formation.	<p>Sur assiduité de l'apprenti(e) aux enseignements dispensés par l'établissement de formation pour le diplôme préparé</p> <p>- moins de 15% d'absences irrecevables: Le Président de la Région Centre autorise le versement de la prime.</p> <p>Il peut néanmoins refuser l'attribution de la prime suite à la saisine du CFA et au vu des pièces justificatives transmises par celui-ci.</p> <p>- plus de 15% d'absences irrecevables : Le Président de la Région Centre refuse le versement de la prime</p> <p>Changement d'employeur en cours de formation suite à une rupture du contrat initial ou dans la cadre de l'article L1224-1 : versement effectué à chaque employeur au prorata des heures de formation dispensées au CFA (hors cas de ruptures prévus à l'article R6243-4 du Code du Travail)</p>
1- 2-1 - Majoration « accueil d'apprentis en petites entreprises »	900 €	Entreprise de 20 salariés maximum (hors employeurs publics) embauchant un(e) apprenti(e) sans qualification ou de niveau V (BEP – CAP)	
1-2-2 - Majoration « élévation des niveaux de qualification au sein des petites entreprises »	500 €	Entreprise de 20 salariés maximum (hors employeurs publics) embauchant un(e) apprenti(e) préparant une formation de niveau IV, III, II ou I	
1-2-3 - Majoration « Insertion professionnelle des jeunes sans qualification »	500 €	Toute entreprise recrutant en CAP un apprenti(e) de moins de 15 à 19 ans sans qualification (niveau 7 et 6)	
1-2-4- Majoration « Apprentissage deuxième chance »	1 200 €	Toute entreprise recrutant en niveau V (CAP-BEP et autres) un apprenti(e) de 20 ans et plus sans qualification (niveau 7, 6, 5, 4)	
1-2-5 Majoration « secteur sanitaire et social »	500 €	Toute entreprise recrutant un(e) apprenti(e) préparant un titre ou diplôme relevant du secteur sanitaire et social	
1-2-6 - Majoration « Mixité des métiers »	500 €	Toute entreprise recrutant une apprentie dans un métier traditionnellement masculin.	
1-2-7 - Majoration pour « la formation maîtres d'apprentissage aux fonctions tutorales»	500 €	<p>Tout entreprise de 11 salariés maximum dont le maître d'apprentissage a suivi une formation assurée par un organisme de formation obligatoirement implanté en Région Centre et agréé par la Région.</p> <p>Le droit ouvert par entreprise est limité à une formation tous les 5 ans.</p>	<p>Sur attestation de l'organisme de formation obligatoirement implanté en Région Centre et agréé par la Région (CFA, chambres consulaires, branche professionnelle, etc.) la première année du contrat d'apprentissage.</p> <p>Versement acquis quelque soit le taux d'assiduité de l'apprenti (e) et le changement d'employeur en cours de formation.</p>

Annexe B - TYPOLOGIE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET AIDES OUVERTES

Nature du contrat ou de l'avenant	Définition	Aides ouvertes si conditions respectées
1.1	Premier contrat d'apprentissage conclu par l'apprenti	Soutien à l'effort de formation
2.1	Nouveau contrat chez le même employeur	Soutien à l'effort de formation
2.2	Nouveau contrat chez un autre employeur	Soutien à l'effort de formation
2.3	Nouveau contrat chez un autre employeur suite à une rupture du contrat pendant le cycle de formation	Soutien à l'effort de formation pour le nouvel employeur
3.1	Avenant – Modification de la situation juridique de l'employeur (article L122-12 du code du Travail)	Soutien à l'effort de formation pour le nouvel employeur
3.2	Avenant – Prolongation due à un handicap	Soutien à l'effort de formation (sauf majoration pour l'accueil d'apprentis en petites entreprises)
3.3	Avenant – Prolongation suite à un échec à l'examen	Soutien à l'effort de formation (sauf majoration pour l'accueil d'apprentis en petites entreprises)
3.4	Avenant – Autre (changement de CFA, de maître d'apprentissage)	Pas d'incidences

Annexe C - LISTE DES SPECIALITES ELIGIBLES A LA MAJORATION POUR L'ACCUEIL DE JEUNES FILLES DANS DES METIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

200 : Technologies Industrielles Fondamentales
201 : Technologies de commandes des transformations industrielles
213 : Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche
214 : Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport)
223 : Métallurgie, sidérurgie, fonderie
227 : Energie, génie climatique
230 : Spécialités pluri technologiques, génie civil
231 : Mines et carrières, génie civil, topographie
232 : Bâtiment : construction et couverture
233 : Bâtiment : finitions
234 : Travail du bois et de l'ameublement
241 : Textile
250 : Spécialités pluri technologiques mécanique électricité
251 : Mécanique générale et de précision, usinage
252 : Moteurs et mécanique auto
254 : Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion)
255 : Electricité, électronique
326 : Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission

Annexe D - LISTE DES FORMATIONS DU SECTEUR SANITAIRE ELIGIBLES A LA MAJORATION DE 500 € ET OUVRANT DROIT A L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS (aide de base et majorations)

Libellé du diplôme	Niveau
Diplôme d'Etat de sage-femme	III
Diplôme d'Etat d'infirmier	III
Diplôme d'Etat d'infirmier anesthésiste	III
Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire	III
Diplôme d'Etat de puéricultrice	III
Diplôme d'Etat de cadre de santé (non homologué par niveau)	III
Diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute	III
Diplôme d'Etat de psychomotricien	III
Diplôme d'Etat d'ergothérapeute	III
Certificat de capacité d'orthophoniste	III
Certificat de capacité d'orthoptiste	III
Diplôme d'Etat de pédicure-podologue	III
Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale	III
Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique	III
Diplôme d'Etat d'audioprothésiste	III
Brevet de technicien supérieur d'opticien lunetier	III
Brevet de technicien supérieur en diététique	III
Diplôme d'Etat de technicien de laboratoire en analyses biomédicales	III
Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière	III
Diplôme d'Etat d'aide-soignant	V
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture	V
Diplôme d'Etat d'ambulancier	V
CAP Petite Enfance	V

Annexe E - LISTE DES FORMATIONS DU SECTEUR SOCIAL ELIGIBLES A LA MAJORATION DE 500 € ET OUVRANT DROIT A L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS (aide de base et majorations)

Libellé du diplôme	Niveau
Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDESIS)	I
Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (DEIS) ; succède au diplôme supérieur en travail social (DSTS)	I
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, (CAFERUIS)	II
Diplôme d'Etat de médiateur familial	II
Diplôme d'Etat d'assistant de service social	III
Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	III
Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé	III
Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants	III
Diplôme de conseiller en économie sociale et familiale	III
Diplôme d'Etat de moniteur éducateur	IV
Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale	IV
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale	V
Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique	V
Diplôme d'Etat d'assistant familial	V