

**REGLEMENT RELATIF A
L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE
VERSEE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI(E)S (I.C.F.A)
EN BASSE-NORMANDIE**

SOMMAIRE

I. LES EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

II. LES AIDES POUVANT ETRE ACCORDEES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI(E)S

A. L'indemnité compensatrice forfaitaire annuelle

B. Les bonus

- 1. Bonus lié à la taille de l'entreprise**
- 2. Bonus liés aux difficultés d'insertion des jeunes**
- 3. Bonus liés à des objectifs qualitatifs**
- 4. Règles relatives aux éventuels cumuls de bonus**

III. LA DEFINITION DU CYCLE DE FORMATION

IV. LA CONDITION D'ASSIDUITE NECESSAIRE AU VERSEMENT DES EVENTUELS BONUS

A. La condition d'assiduité

B. Incidence du non-respect de la condition d'assiduité sur le versement des bonus

V. HYPOTHESES PARTICULIERES

A. Le changement d'employeur en cours de formation

B. Cas entraînant le non-versement ou le reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire et de ses bonus

C. Echec à l'examen et prorogation du contrat initial

VI. ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE L'I.C.F.A.

VII. RECOURS DE L'EMPLOYEUR

VIII. TABLEAU RECAPITULATIF DES AIDES

Conformément à l'article L.6243-1 du code du travail, les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la Région Basse-Normandie.

En complément de cette aide d'un montant de 1000 € par année du cycle de formation, la Région Basse-Normandie peut attribuer des bonus en fonction de différents critères.

En application des textes en vigueur et de la politique de la Région en matière d'apprentissage, le présent règlement définit la nature, le montant et les conditions d'attribution de cette indemnité compensatrice forfaitaire pour tous les contrats d'apprentissage signés à compter de l'année scolaire 2009-2010.

I – LES EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

Tous les employeurs du secteur privé ayant conclu un contrat d'apprentissage sont susceptibles de bénéficier de l'I.C.F.A.

Les employeurs du secteur public industriel et commercial bénéficient de l'I.C.F.A. dans les mêmes conditions que les employeurs du secteur privé.

- Pour bénéficier de l'indemnité compensatrice versée par la Région Basse-Normandie, l'adresse de l'établissement du lieu de travail de l'apprenti(e) doit être située en Basse-Normandie.
- Si la modification de l'adresse du lieu de travail de l'apprenti(e) par voie d'avenant a pour conséquence de la situer hors de la Région Basse-Normandie, l'employeur doit en informer la Région Basse-Normandie qui ne sera plus compétente pour gérer les aides afférentes au contrat d'apprentissage. L'employeur devra s'adresser à la Région dans laquelle se situe le nouveau lieu de travail de l'apprenti(e)

II – LES AIDES POUVANT ETRE ACCORDEES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI(E)S

A – L'indemnité compensatrice forfaitaire annuelle

Une aide de 1 000 € est attribuée pour chaque année du cycle de formation aux entreprises ayant conclu, dans le respect des dispositions du code du travail relatives à la durée du contrat d'apprentissage, un contrat d'apprentissage d'une durée supérieure à 6 mois.

Conditions et modalités d'attribution : cette aide **minimale** est versée à la fin de chaque année du cycle de formation si le contrat d'apprentissage, conclu dans le respect des dispositions du code du travail, n'a pas été rompu.

Si le contrat d'apprentissage a été rompu pour les motifs visés à l'article R6243-4 du code du travail (cf paragraphe V-B ci-après), l'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas versée.

Si le contrat d'apprentissage a été rompu pour d'autres motifs, notamment en cas de décès de l'apprenti(e), l'aide est proratisée en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage pour chaque année du cycle de formation qui n'aurait pas été réalisée intégralement par l'apprenti(e) en prenant en compte les dates de début et de fin de l'année incomplète du cycle de formation.

Par exception, l'aide est versée intégralement lorsque le contrat d'apprentissage prend fin avant le terme fixé initialement, à l'initiative de l'apprenti(e), en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé.

B – Les bonus

En complément de l'indemnité compensatrice forfaitaire minimale, des bonus peuvent, dans certains cas, être versés aux employeurs d'apprenti(e)s sous réserve du respect par l'apprenti(e) de la condition d'assiduité à la formation dispensée en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Il s'agit des bonus suivants :

1 - Bonus lié à la taille de l'entreprise

BONUS A-1 : pour les entreprises de moins de 50 salariés : aide à la formation de 1 500 € par cycle de formation

- Conditions d'attribution du bonus A1

Cette aide est accordée à la fin de la première année du cycle de formation après justification des heures de présence de l'apprenti(e) par le CFA, dont la référence est le nombre d'heures de formation en CFA mentionnées sur le contrat d'apprentissage, elle est versée en complément de l'aide minimale.

- Définition de l'effectif

- Conformément au cadre B de la notice du contrat d'apprentissage (modèle Cerfa FA 13a), l'effectif est celui de l'entreprise, constaté au 1^{er} juin de l'année de signature du contrat, et non pas de l'établissement où sera exécuté le contrat.
- L'effectif de l'entreprise est déterminé, conformément aux dispositions des articles L. 1111-3, L1111-2 et L1251-54 du code du travail en ne prenant notamment pas en compte les apprenti(e)s.

La Région pourra demander à l'entreprise une attestation précisant le nombre de salariés rémunérés au 1^{er} juin de l'année de signature du contrat d'apprentissage.

2 - Bonus liés aux difficultés d'insertion des jeunes

Des bonus peuvent être attribués aux employeurs visés au paragraphe I, quel que soit le nombre de leurs salariés, selon les critères suivants :

- **BONUS A-2** : Pour l'embauche d'un apprenti(e) âgé de 18 ans à 20 ans inclus, à la date de signature du contrat, dans une formation de niveau V : **500 €/an (bonus versé à la fin de chaque année du cycle de formation)**

- **BONUS A-3** : Pour l'embauche d'un apprenti(e) âgé de 21 ans et plus, à la date de signature du contrat, dans une formation de niveau V : **800 €/an (bonus versé à la fin de chaque année du cycle de formation),**

NB : Le Bonus A-3 est non cumulable avec le Bonus A-5.

- **BONUS A-4** : Egalité des chances : pour l'embauche d'une jeune fille dans un métier dit « traditionnellement masculin » ou d'un jeune homme dans un métier dit « traditionnellement féminin » : **800 €/an (bonus versé à la fin de chaque année de formation)**
La liste des formations concernées est établie chaque année par la Région.

- **BONUS A-5** : Pour l'embauche d'un jeune issu :
 - d'une Classe Préparatoire à l'Apprentissage (C P A)
 - d'une Classe d'Initiation Préprofessionnelle en Alternance (CLIPA)
 - d'une Section d'enseignement général et professionnel adaptée (SEGPA)
 - d'une classe d'un EREA (Etablissement Régional d'Enseignement Adapté)
 - d'un dispositif préparatoire à la qualification et à l'emploi financé par la Région Basse Normandie dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle :
 - chantier formation
 - action ou plate forme d'insertion sociale et professionnelle
 - action ou plate forme d'orientation professionnelle
 - des dispositifs d'orientation et de d'insertion professionnelle « ELANS » et « Esp'OIR » financés par la Région Basse Normandie dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle.

1000 €/an (bonus versé pour la première année du cycle de formation) sur justificatif fourni par l'organisme formateur ou la structure qui a accueilli le jeune avant son entrée en apprentissage et transmis à la Région par le CFA.

Les modalités de prise en compte des attestations de stages sont déterminées chaque année par la Région.

3 - Bonus liés à des objectifs qualitatifs

- **BONUS A-6** : bonus de **8 €** par heure de formation en CFA, au-delà de 600 heures de formation et dans la limite de 140 heures (versée à la fin de chaque année du cycle de formation, sur certification par le CFA des heures réalisées).
- **BONUS A-7** : pour la formation de tuteurs : **800€ par année pour une durée maximum de deux années de formation**, sur présentation d'une attestation de stage spécifique à la pédagogie de l'alternance, d'une durée d'au moins deux jours, réalisé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de la date de signature du contrat. L'aide sera versée à la fin de chaque année du cycle de formation.
- Dans le cas où la formation serait réalisée au-delà du 31 décembre de l'année de signature du contrat, le bonus A-7 ne sera versée à l'employeur que pour la deuxième ou troisième année du cycle de formation.
- Les modalités de mise en œuvre du bonus A-7 seront déterminées annuellement par la Région.
- **BONUS A-8 Label qualité apprentissage** : 800 € à la fin d'un cycle complet de formation de deux ans minimum. Ce bonus ne pourra concerner qu'un contrat d'apprentissage par tiers sur présentation de la copie du Label Qualité obtenu.

4 – Règles relatives aux éventuels cumuls de bonus

Les bonus A-1 à A-8 sont cumulables entre eux, dans la limite de 6 500 € maximum pour l'ensemble d'un cycle de formation de deux ans ou dans la limite de 8 500 € pour l'ensemble d'un cycle de formation de trois ans.

Les bonus A-3 et A-5 ne sont pas cumulables entre eux.

Par exception, les bonus A-7 et A-8 ne sont pas cumulables entre eux et ne peuvent être attribués qu'une fois par entreprise, quel que soit le nombre d'apprenti(e)s suivi par le tuteur et quel que soit le nombre de tuteurs dans l'entreprise.

III – LA DEFINITION 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 dispensés en CFA et conduisant au diplôme ou au titre visé.

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

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

IV – LA CONDITION D'ASSIDUITE NECESSAIRE AU VERSEMENT DES EVENTUELS BONUS

A - La condition d'assiduité

- 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 centre de formation d'apprenti(e)s (CFA) ». A cette fin, des bonus peuvent être attribués à l'employeur dont l'apprenti(e) respecte la condition d'assiduité à la formation dispensée en centre de formation d'apprenti(e)s.
- L'assiduité de l'apprenti(e) au CFA est attestée auprès de la Région par le directeur du centre par la transmission d'un décompte des absences listant les motifs recevables et les motifs irrecevables, établi pour chaque année du cycle de formation. **Seules les heures de présence effectives de l'apprenti(e) à la formation dispensée en CFA et les absences pour motifs recevables sont prises en compte pour le calcul de l'assiduité.** Les absences pour motifs irrecevables, imputables ou non au comportement de l'employeur et/ou de l'apprenti(e), ne sont pas considérées comme des heures de présence effectives.
- L'assiduité s'apprécie par rapport au volume horaire annuel de la formation inscrit par le CFA au contrat d'apprentissage conclu entre l'employeur et l'apprenti(e). Par conséquent, les heures réalisées en CFA excédant ce volume horaire de référence ne sont pas prises en compte.

Les heures et/ou journées d'absences dont les motifs sont recevables et entrent dans le calcul de l'assiduité sont subordonnées à la production d'un justificatif par l'apprenti(e) :

- ce sont tout d'abord les congés et absences prévues par la convention collective applicable ou par le code du travail dont une liste, non exhaustive, figure ci-dessous :
 - Congés pour évènements familiaux : il s'agit principalement des dispositions des articles L. 1225-16 et suivants, L. 3142-1, L. 1225-61 et L. 1225-62 du Code du travail.
 - Examens médicaux prévus notamment aux articles R4624-10 et suivants, R4624-21
 - Maladie ou accident du travail d'une durée inférieure à trois mois sur production d'un arrêt de travail ou, exceptionnellement et sur appréciation du CFA, de tout autre justificatif établi par une autorité médicale compétente (certificat médical)

- ce sont également :
 - Les absences faisant suite aux convocations par l'Administration (permis de conduire, visite médicale etc.)
 - Les absences pour sanctions disciplinaires
 - Les heures consacrées par l'apprenti(e)(e) au passage des épreuves relatives à l'obtention du diplôme ou du titre visé au contrat d'apprentissage

- ce peut être également :
 - Les absences consécutives à la grève des transports publics, le caractère recevable de ces absences est laissé à l'appréciation du centre de formation d'apprentis. La fourniture d'un justificatif par l'apprenti(e) n'est pas nécessaire dans cette hypothèse.
 - Les intempéries empêchant tout déplacement, le caractère recevable de ces absences est laissé à l'appréciation de la Région. La fourniture d'un justificatif par l'apprenti(e) n'est pas nécessaire dans cette hypothèse.

Tout autre motif d'absence sera considéré comme irrecevable, qu'il soit imputable à l'apprenti(e) ou à l'employeur.

B – Incidence du non-respect de la condition d'assiduité sur le versement des bonus

- Pour un nombre d'heures d'absences pour motifs irrecevables inférieur ou égal à **15%** du volume horaire annuel de formation mentionné dans le contrat d'apprentissage, les bonus sont versés à l'employeur selon les modalités fixées pour chacun d'entre eux, en complément de l'aide minimale.
- Pour un nombre d'heures d'absences pour motifs irrecevables supérieur à **15%** du volume horaire annuel de formation mentionné dans le contrat d'apprentissage, les bonus ne sont pas versés.
- Pour un cumul d'heures d'absences en entreprises et en CFA pour motifs recevables et irrecevables égal ou supérieur à trois mois au cours d'une année de cycle de formation, consécutifs ou non, l'aide n'est pas versée à l'employeur, l'objectif pédagogique du contrat n'étant pas atteint.

Les refus de versement de l'aide seront notifiés par la Région à l'employeur.

V- HYPOTHESES PARTICULIERES

A - Le changement d'employeur en cours de formation

Rappel : En cas de rupture de contrat, l'indemnité compensatrice minimale sera proratisée selon la durée effective du contrat, les bonus éventuels ne seront pas versés.

Si un nouveau contrat est conclu, le nouvel employeur ne pourra prétendre au versement d'une indemnité compensatrice proratisée en fonction de la durée effective du contrat que dans les deux situations suivantes.

- situation dans laquelle le changement d'employeur a eu lieu, au cours d'une année du cycle de formation, suite à la rupture du contrat initial à l'initiative de l'apprenti(e) (notamment cadre A -2.3 de la notice du contrat d'apprentissage nouveau contrat)
- situation dans laquelle le changement d'employeur a lieu dans le cadre de l'article L.1224-1 du code du travail (modification de la situation juridique de l'employeur : succession, vente, fusion, mise en société, transformation du fonds, notamment cadre A 3-1 de la notice du contrat d'apprentissage –avenant).

Dans ces mêmes hypothèses, le nouvel employeur pourra également recevoir certains bonus selon les modalités suivantes et sous réserve du respect du critère d'assiduité :

BONUS A2, A3, A4 et A7

Les bonus A-2 «embauche d'un apprenti(e) âgé de 18 à 20 ans en niveau V», A- 3 «embauche d'un apprenti(e) âgé de 21 ans et plus en niveau V», A – 4 « bonus égalité des chances » et bonus A – 7 «Formation de Tuteurs» seront versés à l'employeur à condition que le contrat d'apprentissage parvienne au terme initialement fixé et sous condition du respect des critères propres à chacun des bonus.

Les bonus seront calculés au prorata de la durée de formation restant à courir.

BONUS A1, A5

Les bonus A1 (entreprises de moins de 50 salariés) et bonus A5 (jeune sorti d'un dispositif spécifique d'orientation, d'insertion,...) seront versés en intégralité à l'employeur si la durée du contrat restant à courir est au moins égale à un cycle de formation sous respect des critères propres à chacun des bonus.

BONUS A8

Le bonus A8 (bénéficiaire d'un Label Qualité) sera versé en intégralité à l'employeur à l'issue du cycle de formation si la durée du contrat restant à courir est au moins égale à 1 an sur présentation du justificatif et sous respect des critères propres à ce bonus.

B - Cas entraînant le non-versement ou le reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire et de ses bonus

- En application de l'article R6243-4 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 intégralement à la Région dans les cas suivants :
 - Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail ;
 - Rupture du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 du code du travail ;
 - Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2, L. 6223-3 et L. 6223-4 du code du travail;
 - Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L 6225-1 du code du travail ;
 - Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5.
- Les situations énoncées ci-dessus entraînent également l'obligation de reversement des bonus ou leur non-versement.
- L'indemnité compensatrice forfaitaire et ses bonus éventuels ne sont par conséquent pas versés à l'employeur lorsque la Région est informée des situations mentionnées ci-dessus avant le paiement.
- Lorsque le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire et de ses éventuels bonus a déjà été effectué, la Région informe par courrier l'employeur concerné de la décision de reversement et émet à son encontre un titre de recettes du montant intégral de la somme perçue au titre du cycle de formation.

C - Echec à l'examen et prorogation du contrat initial

- En cas d'échec à l'examen, la prorogation du contrat initial chez le même employeur pour une durée d'un an au plus conformément à l'article L.6222-11 alinéa 1 du code du travail ouvre droit uniquement à l'indemnité compensatrice forfaitaire annuelle de 1 000 € et aux bonus A-2, A-3 et A-4
- Le contrat conclu avec un autre employeur ouvre droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire annuelle et à l'ensemble des bonus, sous respect de leurs critères propres.

VI – ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE L'ICFA.

- Au vu des éléments contenus dans le contrat d'apprentissage selon les modèles Cerfa (FA 13a) et après enregistrement du contrat par le service compétent d'enregistrement des contrats, la Région Basse-Normandie apprécie si l'employeur d'un(e) apprenti(e) peut prétendre à l'ICFA.
- L'employeur n'accomplit aucune démarche particulière pour initier le calcul et l'attribution de l'ICFA qui sera effectué par la Région Basse-Normandie, à l'exception des bonus suivants, pour lesquels un justificatif est demandé (Bonus A- 5, A – 7 et A – 8)
- La Région informera l'employeur par courrier de ses droits à l'indemnité.
- La seule obligation de l'employeur est de transmettre un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) ou Postal (RIP) en accompagnement des formulaires transmis au CFA à la fin de la première année du contrat d'apprentissage puis un RIB ou un RIP vérifié et transmis directement au CFA d'accueil du jeune pour les années suivantes .
Dans le cas de changement de domiciliation bancaire, l'employeur s'engage à transmettre au Conseil Régional de Basse-Normandie un nouveau RIB ou RIP
Les aides sont versées directement par la Région sur le compte de l'employeur correspondant au RIB ou RIP professionnel 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.
- La Région se réserve le droit de demander à l'employeur tout complément d'information nécessaire à l'instruction de son dossier. L'employeur doit également répondre aux demandes de renseignements complémentaires du service d'enregistrement des contrats dont il relève ou du CFA.
- Dans l'hypothèse où l'indemnité compensatrice forfaitaire et les bonus n'auraient, par erreur, pas été versés l'employeur pourra les réclamer dans le délai de la prescription quadriennale.

VII – RECOURS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur qui entend contester la décision de refus de versement ou la décision de demande de reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire peut, dans un délai de deux mois à compter de la notification de ladite décision, exercer un recours gracieux devant Monsieur le Président du Conseil Régional et/ou un recours contentieux devant le Tribunal Administratif :

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
3, rue Arthur LE DUC
14000 CAEN

Dans le cadre du recours gracieux, le Président pourra soumettre pour avis les éventuels cas litigieux à la Commission du Conseil Régional intitulée « formation tout au long de la vie ».

VIII – TABLEAU RECAPITULATIF DES AIDES

Aide	Critères	Montant	Attribution	Remarques
Aide minimale	Toutes entreprises	1000€	pour chaque année du cycle de formation	proratisable en fonction de la durée effective du contrat si la rupture est imputable au jeune
BONUS LIES A LA TAILLE DE L'ENTREPRISE				
BONUS A-1	Entreprises de moins de 50 salariés	1500€	pour le cycle de formation	versé à la fin de la première année de formation sous réserve de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA
BONUS LIES AUX DIFFICULTES D'INSERTION DU JEUNE				
BONUS A-2	Pour l'embauche d'un apprenti(e), âgé de 18 à 20 ans inclus, en formation de niveau V (CAP, BEP, Mention complémentaire, Titre homologué)	500€	pour chaque année du cycle de formation	versé à la fin de chaque année de formation sous réserve de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA
BONUS A-3	Pour l'embauche d'un apprenti(e) âgé de 21 ans et plus, en formation de niveau V (CAP, BEP, Mention complémentaire, titre homologué) Aide non cumulable avec l'aide A5	800€	pour chaque année du cycle de formation	versé à la fin de chaque année de formation sous réserve de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA Non cumulable avec le bonus A5
BONUS A-4	EGALITE DES CHANCES – Pour l'embauche d'une jeune fille dans un métier traditionnellement masculin ou d'un jeune homme dans un métier traditionnellement féminin	800€	pour chaque année du cycle de formation	versé à la fin de chaque année de formation sous réserve de l'assiduité de l'apprenti(e) au CFA
BONUS A-5	Pour l'embauche d'une jeune issu : -d'une CPA -d'une CLIPA -d'une SEGPA -d'un EREA - du dispositif préparatoire à la qualification et à l'emploi - du dispositif ELAN ou ESP'OIR financé par la Région dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle	1000€	pour un cycle de formation	versé à la fin de la première année de formation sous réserve de l'assiduité de l'apprenti(e) du CFA Non cumulable avec le bonus A3
BONUS LIES AUX OBJECTIFS QUALITATIFS DE LA FORMATION				
BONUS A-6	Majorations horaires de 8€ par heures de formation en CFA, au-delà de 600 H de formation, dans la limite maximum de 140 H supplémentaires par année	8€ de l'heure	pour chaque année du cycle de formation	
BONUS A-7	Pour la formation des tuteurs	800€	pour chaque année du cycle de formation, limité à une prime par exercice et tiers, pour une durée de deux ans maximum	sur présentation d'une attestation de stage pour une formation à la pédagogie de l'alternance d'au moins deux jours, réalisé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de signature du contrat Non cumulable avec le Bonus A8
BONUS A-8	Label Qualité Apprentissage	800€	versé une fois à la fin d'un cycle de formation de deux ans minimum	sur présentation du Label Qualité Apprentissage Non cumulable avec le Bonus A7
Aides cumulables dans la limite de 6500€ pour l'ensemble du cycle de formation, limite portée à 8500€ pour un cycle de formation de 3 ans				