

# ANNEXE 1

## Règlement régional concernant la prime à l'apprentissage pour les employeurs d'apprentis

### 1) Prime applicable aux contrats d'apprentissage signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

Prime	Conditions d'attribution et de versement
<b>Prime à l'apprentissage</b> <b>1 000 € par année de cycle de formation</b>	<b>Sont éligibles :</b> les entreprises ayant un effectif inférieur à 11 salariés - du secteur privé - les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) - les employeurs du secteur public  <b>Conditions :</b> Embaucher un apprenti.
<b>Majoration pour embauche d'une jeune femme sur un métier réputé masculin</b> <b>ou</b> <b>Majoration pour embauche d'un jeune homme sur un métier réputé féminin</b> <b>1 000 € par année de cycle de formation</b>	<b>Sont éligibles :</b> les entreprises ayant un effectif inférieur à 11 salariés - du secteur privé - les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) - les employeurs du secteur public  <b>Conditions :</b> Embaucher une jeune femme préparant une formation figurant dans la liste des métiers réputés masculins (liste fixée par la Commission Permanente du Conseil régional du 31 mai 2013), disponible sur demande écrite.  Embaucher un jeune homme préparant une formation figurant dans la liste des métiers réputés féminins (liste fixée par la Commission Permanente du Conseil régional du 31 mai 2013), disponible sur demande écrite.
<b>Majoration pour l'embauche d'un jeune de 21 ans et plus</b> <b>1 000 € par année de cycle de formation</b>	<b>Sont éligibles :</b> Les associations, les PME/PMI, TPE et artisans de moins de 11 salariés  <b>Conditions :</b> Embaucher un apprenti ayant 21 ans (ou plus) au 31 décembre de l'année du début de contrat et préparant un diplôme de niveau IV ou V.

### 2) Conditions d'attribution et de versement :

Conformément à l'article R 6243-2 du code du travail, le montant minimal de la prime à l'apprentissage pour chaque année du cycle de formation est de 1000 €.

Le montant de la prime à l'apprentissage ainsi que les majorations, sont proratisés en fonction de la durée effective du contrat sauf en cas d'obtention du diplôme ou titre préparé (article L 6222-19 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 est versé à l'employeur. Le montant est versé 1 mois après la date anniversaire du contrat pour la 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année.

#### Conditions de versement en cas de rupture en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> année :

En cas de rupture sur accord exprès et bilatéral des parties plus de deux mois après la date de début du contrat, l'ensemble des aides est versé à l'employeur au prorata temporis de la durée du contrat avant la rupture, dès réception de la notification de rupture (sans attendre la date anniversaire du contrat)

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).

#### Cas de la non application de la règle du prorata temporis :

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

#### Conditions de non versement :

En cas de rupture du contrat prononcée par le Conseil de Prud'hommes aux torts de l'employeur ou rupture du contrat pendant les deux premiers mois à compter de la date de début du contrat, aucune aide ne sera versée à l'employeur.

### **3) Cas de reversement et de non versement :**

Le reversement total ou partiel par l'employeur des sommes perçues au titre de ce dispositif 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 6243-4 du Code du Travail, l'ensemble des aides n'est pas du et, si elles ont été versées, l'employeur est tenu de reverser à la Région **l'intégralité des sommes perçues pendant toute la durée du contrat dans les cas suivants :**

- rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le Conseil de Prud'hommes aux torts de l'employeur en application de l'article L 6222-18 alinéa 2 du code du travail,
- 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 du code du travail,
- non respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L 6223-2 à 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 travail,
- rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L 6225-5 du code du travail.

Si la Région constate que l'employeur se trouve dans un cas de reversement alors que l'ensemble des aides en cause n'a pas encore été versé, le versement n'interviendra pas ou, le cas échéant, sera proratisé selon les modalités du présent règlement.

### **4) Caducité pour le versement de la prime à l'apprentissage :**

Si après une demande de la Région, l'employeur ne fournit pas les pièces nécessaires au versement ou à la liquidation des aides dans un délai de deux mois, il perdra le bénéfice des aides correspondantes (qui ne lui seront pas versées).