

**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. Dispositions particulières

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*

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 (à l'exception des contrats rompus durant la période d'essai de deux mois – la période d'essai se calcule à compter du premier jour du début du contrat (par exemple : pour un contrat signé le 2 septembre, la période d'essai est considérée comme terminée le 3 novembre).

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 du 1^{er} juin 2011.

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, 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.

Proratisation : le montant de l'aide régionale, lorsqu'elle est proratisée, est calculé sur la base d'une année de 365 jours.

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 1 : pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés : aide à la formation de **650 € par an** versée à la fin de chaque année du cycle de formation.

- Conditions d'attribution du bonus 1

Cette aide est accordée à la fin de chaque année du cycle de formation après justification des heures de présence de l'apprenti(e) par le CFA. 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.

Si une rupture de contrat intervient avant la fin de la première année de formation inscrite au contrat, le Bonus 1 peut être versé à l'employeur initial, en complément de l'aide minimale, si et seulement si l'apprenti(e) a suivi, au titre de l'année considérée, toutes les périodes prévues au CFA selon le calendrier correspondant fourni, dans le respect de la condition d'assiduité en CFA.

En cas de rupture du contrat au cours de la dernière période de formation, le Bonus 1 sera versé en totalité sous deux conditions : le jeune doit avoir participé à la dernière période de formation en CFA et la condition d'assiduité doit être respectée.

De même, si une rupture de contrat intervient avant la fin de la dernière année de formation inscrite au contrat, le Bonus 1 peut être versé à l'employeur initial, en complément de l'aide minimale, si et seulement si l'apprenti a suivi, au titre de l'année considérée, toutes les périodes de formation programmées en CFA selon le calendrier correspondant fourni dans le respect de la condition d'assiduité en CFA.

- 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 (pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés)

Des bonus peuvent être attribués aux employeurs selon les critères suivants :

- **BONUS 2** : Pour l'embauche d'un(e) apprenti(e) âgé(e) de 18 ans et plus à la date de début du contrat, dans une formation de niveau V d'au moins deux ans : **500 €/an** versé à la fin de chaque année du cycle de formation.

NB : Le bonus 2 est non cumulable avec le bonus 4

- **BONUS 3** : 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 » **400 €/ an** versé à la fin de chaque année de formation.

La liste des formations concernées est établie chaque année par la Région.

- **BONUS 4** : Pour l'embauche d'un jeune issu :
 - d'une Section d'Enseignement Général et Professionnel Adaptée (SEGPA)
 - d'une classe d'un EREA (Etablissement Régional d'Enseignement Adapté)
 - des dispositifs d'orientation et d'insertion professionnelle « ELAN'S » et « Esp'OIR » financés par la Région Basse Normandie dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle.

Le Bonus 4, d'un montant de 1000 euros pour l'ensemble du cycle de formation, est versé à la fin de la première année de formation sur présentation d'un 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 ou de scolarité sont déterminées chaque année par la Région.

NB : Le bonus 4 est non cumulable avec le bonus 2

3 - Bonus liés à des objectifs qualitatifs

- **BONUS 5** : pour une formation supérieure à **600 heures**, un bonus de **4.5 €** par heure de formation supplémentaire en CFA sera versé, dans la limite de 100 heures supplémentaires par année. Ce bonus sera versé à la fin de chaque année du cycle de formation, sur certification par le CFA des heures réalisées. Seules les heures effectivement suivies et les heures d'absences justifiées seront prises en compte pour le calcul du Bonus 5. Ce bonus est attribué aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés. Les critères d'attribution du bonus 5 sont définis chaque année par la Région.

- **BONUS 6**: « Label Qualité Apprentissage Région » attribué aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés selon **deux modalités** :
 - Bonus 6-1 : **200 €** attribués tous les quatre ans aux entreprises bénéficiant d'un Label Qualité Apprentissage Région (attribué une fois par entreprise, quel que soit le nombre d'apprentis formés)

 - Bonus 6-2 : **400 €** attribués à la fin de la première année du contrat d'apprentissage aux entreprises pour la formation de maître d'apprentissage.
 - Soit aux entreprises labélisées pour former un nouveau maître d'apprentissage tuteur d'un apprenti,
 - Soit aux entreprises embauchant un premier apprenti

La formation du maître d'apprentissage doit être effectuée dans l'année de signature du contrat, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre ou, au plus tard, dans les trois mois suivant la date de démarrage du contrat d'apprentissage.

Ce bonus fera l'objet d'un traitement et d'un mandatement indépendant de celui des autres bonus.

Les modalités de mise en œuvre du Bonus 6 « Label Qualité Apprentissage Région » sont fixées chaque année par la Région.

4 - Dispositions particulières

Sous réserve du respect de la condition d'assiduité et des conditions inhérentes à chacun d'eux :

- les bonus 2,3 et 5 sont versés à la fin de chaque année du cycle de formation, sauf rupture du contrat d'apprentissage intervenu avant la fin de l'année du cycle de formation pour laquelle le bonus est dû ;
- le bonus 4 est versé à la fin de la première année de formation, sauf rupture du contrat d'apprentissage avant la fin de cette première année.

Les bonus 2 et 4 ne sont pas cumulables entre eux.

Les bonus 6-1 et 6-2 sont cumulables entre eux en fonction des critères d'attribution définis par la Région.

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'Apprentis (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'apprentis.
- 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 et ne pourront donc pas faire bénéficier l'employeur des majorations horaires attribuées au titre du bonus 5.

- 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 événements 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) 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 (en particulier lorsque celui-ci garde le jeune en entreprise au delà de la période d'alternance prévue au calendrier applicable à ce jeune)

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 entreprise 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, les bonus ne sont pas versés à l’employeur, l’objectif pédagogique du contrat n’étant pas atteint.

Les refus de versement de bonus 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, sauf exceptions prévues pour le Bonus 1 (cf paragraphe II - B -1 ci-dessus)

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 d’un commun accord (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 deux mêmes hypothèses, le nouvel employeur pourra également, sous réserve du respect du critère d’assiduité, recevoir les bonus 1, 2 et 3, lesquels seront calculés au prorata de la durée de contrat restant à courir, en prenant en compte la date de reprise du nouveau contrat et la date de fin de l’année afférente du cycle de formation.

Dans ces deux mêmes hypothèses et en cas de rupture et de reprise du contrat d'apprentissage durant la première année de formation, l'entreprise reprenant le contrat pourra bénéficier d'une proratisation du montant du Bonus 4 « aide aux jeunes en difficulté d'insertion ». La proratisation sera calculée de la même manière que pour les bonus 1,2 et 3.

Conformément à ses modalités d'attribution, le bonus 4 ne pourra être en revanche attribué au titre de la seconde année du cycle de formation.

Le Bonus 6 « Label Qualité Région Apprentissage » ne sera pas versé en cas de reprise de contrat en cours de formation.

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 les bonus éventuels ne sont 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 des 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

- 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 2 et 3.
- 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'I.C.F.A.

- 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 du bonus 4 pour lequel un justificatif est demandé.
- 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

VIII) Tableau récapitulatif

Aide	Critères	Montant	Attribution	Remarques	Conditions particulières
AIDE MINIMALE	Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial ayant conclu un contrat d'apprentissage	1 000 €	pour chaque année du cycle de formation	Si rupture avant la fin de l'année de formation, proratisation possible en fonction de la durée effective du contrat, sauf exceptions prévues	
BONUS LIE A LA TAILLE DE L'ENTREPRISE					
BONUS 1	Entreprises de moins de 20 salariés (il s'agit de l'effectif Entreprise et non pas de l'effectif de l'établissement)	650 €	pour chaque année du cycle de formation	versé à la fin de la chaque année de formation	Assiduité de l'apprenti à la formation dispensée en CFA. Si une rupture du contrat intervient avant la fin de la première année de contrat, toutes les périodes de formation en CFA doivent avoir été réalisées pour que le bonus soit versé.
BONUS LIES AUX DIFFICULTES D'INSERTION DU JEUNE					
BONUS 2	Pour l'embauche d'un apprenti, âgé de 18 ans et plus, en formation de niveau V d'une durée minimale de 2 ans	500 €	pour chaque année du cycle de formation	versé à la fin de chaque année de formation	Assiduité de l'apprenti à la formation dispensée en CFA. Non cumulable avec le bonus 4
BONUS 3	Egalité des chances : Pour l'embauche d'une jeune fille dans un métier traditionnellement masculin ou d'un jeune homme dans un métier traditionnellement féminin	400 €	pour chaque année du cycle de formation	versé à la fin de chaque année de formation : Liste des spécialités éligibles déterminée annuellement par la Région	Assiduité de l'apprenti à la formation dispensée en CFA
BONUS 4	Pour l'embauche d'un jeune issu : - d'une SEGPA - d'un EREA - du dispositif ELAN'S ou Esp'OIR financé par la Région dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle	1 000 €	pour un cycle de formation	versé à la fin de la première année de formation : Modalités de prise en compte des attestations de stage ou des certificats de scolarité déterminées annuellement par la Région	Assiduité de l'apprenti à la formation dispensée en CFA Non cumulable avec le Bonus 2
BONUS LIES AUX OBJECTIFS QUALITATIFS DE LA FORMATION					
BONUS 5	Pour une formation supérieure à 600 heures, un bonus de 4.5 € par heure de formation supplémentaire en CFA sera versé, dans la limite de 100 heures supplémentaires par année (entreprises de moins de 20 salariés exclusivement)	4,5 € de l'heure	pour chaque année du cycle de formation	versé à la fin de chaque année du cycle de formation	Assiduité de l'apprenti à la formation dispensée en CFA
BONUS 6 (deux modalités d'application)	1- Label Qualité Apprentissage Région (entreprises de moins de 20 salariés exclusivement)	200 €	Versé à l'employeur si l'entreprise est labellisée "Label Qualité Apprentissage Région"	versé 1 fois tous les 4 ans- Passage des listes en Commission Permanente	Modalités de mise en œuvre déterminées par la Région
	2- Aide à la formation de nouveaux maîtres d'apprentissage (entreprises de moins de 20 salariés exclusivement)	400 €	Versé à l'employeur si l'entreprise a formé un nouveau Maître d'Apprentissage ou en cas d'embauche d'un premier apprenti par un nouvel employeur	versé à l'entreprise - Passage des listes en Commission Permanente	

Les Bonus 1 5 et 6 ne concernent que les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés

Les Bonus 2 3 et 4 ne concernent que les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés