



Procédure d'alerte au travail

« Comment signaler des faits graves à l'encontre d'un apprenti ? »

Guide à destination des acteurs de l'apprentissage

Le rôle des différents acteurs : organisation et préconisations

Préambule

L'apprentissage est régulièrement évoqué comme un levier d'accès au marché du travail pour les jeunes. Depuis de nombreuses années, le dispositif fait l'objet de plans de relance afin de favoriser l'intégration des jeunes dans le monde professionnel et augmenter le nombre d'apprentis dans les CFA.

Dans le même temps, les engagements des centres de formation se sont renforcés sur la qualité des formations proposées. Les CFA doivent notamment assurer **un accompagnement pour chaque apprenti afin de prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel** susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage. Leur implication est essentielle dans la réussite des parcours par apprentissage et le suivi pédagogique, en centre et en entreprise, permet de sécuriser la formation en alternance.

Toutefois, les centres expriment un grand désarroi lorsqu'ils doivent prendre en charge des difficultés plus graves touchant à la sécurité, à l'intégrité physique et morale que peuvent rencontrer certains apprentis dans le monde



professionnel, lors de relations tendues avec leur employeur, leur maître d'apprentissage ou leurs collègues de travail.

Les acteurs de l'apprentissage au sein des centres de formation doivent pouvoir rapidement identifier et s'adresser aux bons interlocuteurs pour résoudre des problèmes dont la gravité expose l'apprenti, jeune travailleur vulnérable, à des conditions de travail insoutenables.

Soucieux de mettre en œuvre un dispositif de soutien aux apprentis en difficultés, les partenaires institutionnels de la région Bretagne ont élaboré un guide que les acteurs de la Région Provence Alpes Côte d'Azur ont souhaité transposer. Cette préoccupation partagée a ainsi abouti à la réalisation d'un **guide qui propose à la fois une procédure d'alerte en cas de situations difficiles, mais aussi des outils pour orienter les acteurs de l'apprentissage.**

Conçu au cours de l'année 2016/2017, diffusé par chaque institution auprès de ses interlocuteurs et de son réseau d'acteurs de l'apprentissage en région, le présent guide se veut *évolutif*. Diffusé dès l'été 2017, il fera l'objet de séances de présentation et de formation avec les équipes des centres de formation et tout partenaire intéressé. Il sera *actualisé* régulièrement en fonction des évolutions réglementaires et des observations des utilisateurs.

Le groupe de travail s'est accordé pour faire annuellement le point sur la diffusion de cet outil et sur les remarques à prendre en compte pour en faciliter et en renforcer l'appropriation par les acteurs de terrain.

Des remerciements appuyés pour les membres du groupe de travail et leurs structures, en veille permanente sur les conditions de réussite des parcours en apprentissage :

- **Valérie CORNIQUET DEMOLLIENS** – Directrice Adjointe du Travail -DIRECCTE PACA - Pôle travail
- **Amal BELGHAZI** – Technicienne Régionale de Prévention - DIRECCTE PACA
- **Audrey FAURE** – Inspectrice du Travail – DIRECCTE - UD 04 – Digne
- **Dalila RAIS** – Inspectrice du Travail – ARM Régional – DIRECCTE PACA
- **Michèle RASPO** – Chargée d'Inspection de l'Apprentissage Agricole - Direction Régionale de l'Agriculture de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF PACA)
- **Florence ARCHER** – Coordinatrice du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (S.A.I.A.) Rectorat Aix-Marseille
- **Patrick JAMES** – Inspecteur de l'Éducation Nationale, Coordonnateur du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (S.A.I.A.) / Rectorat de Nice.

Des remerciements anticipés à tous les CFA et à tous ceux qui utiliseront le guide et contribueront le faire évoluer.

*Nota : Ce document formalisé ne peut être considéré comme un support juridique, mais a pour unique objectif d'accompagner l'ensemble des CFA de Provence Alpes Côte d'Azur sur une **procédure commune et partagée.***



Sommaire

- L'inspection du travail, ses missions [page 3]
- L'inspection de l'apprentissage, ses missions (Agriculture / Éducation Nationale) [page 4]
- Missions, moyens et modalités d'action de l'Inspection du Travail & de l'Inspection de l'Apprentissage, en matière d'apprentissage [page 9]
- Que doit faire le CFA ? (préconisations / procédures) [page 10]
- Signalement à l'Autorité Judiciaire [page 11] **Annexes** [pages 14 à 26]

- *Définition : Harcèlement et violence*
- *Définition : Différents types d'infraction*
- *Principaux articles du Code du Travail relatifs à l'apprentissage*
- *Annexe A : Situation d'alerte au travail « signalement de faits graves »*
- *Annexe B : Compte rendu de la médiation*
- *Annexe C : Modèle de déclaration de levée de confidentialité*
- *Les adresses utiles en Paca*



L'Inspection du Travail, ses missions

Modalités d'action de l'inspection du travail

Pour exercer les contrôles, les agents de l'inspection du travail disposent **de différentes prérogatives** qui les autorisent à :

- entrer dans l'entreprise et à la visiter, de façon inopinée,
- mener une enquête,
- demander, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, aux personnes occupées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils sont amenés à recueillir les déclarations dans l'exercice de leur mission, de justifier de leur identité et de leur adresse,
- faire appel à des organismes pour vérifier la conformité des locaux et des matériels,

Les agents de l'inspection du travail bénéficient **du droit** à :

- l'indépendance (de toute influence extérieure induite),
- la libre décision (des suites données aux contrôles),
- la protection contre les outrages, les violences et tout obstacle à l'accomplissement de ses fonctions.

Les agents de l'inspection du travail sont tenus à **diverses obligations** :

- impartialité (attitude excluant toute manifestation de préjugés),
- confidentialité des plaintes,
- discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel,
- respect du secret professionnel (interdiction de révéler des secrets de fabrication,...),
- information (fournir les conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales)

Missions de l'inspection du travail

Les agents de l'inspection du travail contrôlent **l'application du droit du travail** (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects :

- santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel,...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal...
- conseil et information des salariés, des représentants du personnel et des employeurs sur leurs droits et obligations,
- conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs.

Les **constats** de l'inspection du travail peuvent donner lieu à :

- **des observations** rappelant les règles en vigueur,
- **des décisions** (mises en demeure, demandes de vérification, arrêt de travaux visant à retirer les salariés d'une situation dangereuse, et **en matière d'apprentissage : de décisions d'opposition à engagement d'apprentis et de suspension du contrat d'apprentissage**),
- **des sanctions administratives** en matière de durée du travail et repos, de non-respect du SMIC, de non-respect des règles d'hygiène et sécurité,
- **des procès-verbaux** pour les infractions pénales, (commises en matière de durée du travail, de rémunération, de travail dissimulé ou illégal, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral, de non-respect des règles en hygiène et de sécurité, les infractions aux règles de détachement temporaire de salariés...)
- **la saisine du juge des référés** pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse



L'Inspection de l'Apprentissage, ses missions (Agriculture et Éducation Nationale)

Dans le cadre d'une visite, l'inspection de l'apprentissage est **habilitée** à demander au chef d'entreprise de lui :

- communiquer les documents en sa possession relatifs à l'apprenti et à sa formation,
- indiquer les tâches ou les postes de travail qui sont confiés à l'apprenti,
- montrer les lieux où s'effectue la formation.

La mission de contrôle de la formation en entreprise s'exerce à deux niveaux complémentaires :

Le contrôle de la conformité de l'activité de l'entreprise par rapport à la formation	Le contrôle de la conformité des activités confiées à l'apprenti par rapport au diplôme préparé
<p>Le contrôle porte sur la conformité des déclarations de l'entreprise et sur l'exécution du contrat d'apprentissage. Il s'agit donc de s'assurer de la conformité de la déclaration de l'entreprise sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'adéquation de l'activité de l'entreprise avec les tâches confiées à l'apprenti dans le respect du diplôme préparé, ● le maître d'apprentissage et sa qualification, ● les équipements et les matériels utilisés en relation avec la formation. <p>Dans le cadre de la formation pratique dispensée en entreprise, l'inspection vérifie si l'activité de l'entreprise permet d'assurer l'essentiel de la formation et de l'évaluation de l'apprenti et, dans le cas contraire, il vérifie également qu'une convention de formation complémentaire a bien été conclue entre l'employeur, une entreprise d'accueil et l'apprenti pour la partie de la formation pratique non assurée par l'employeur et qu'elle est appliquée.</p> <p><i>Exemple : certains prothésistes dentaires ne sont spécialisés que dans les prothèses fixes alors que d'autres ne le sont que dans les prothèses mobiles.</i></p> <p>Dans certains cas particuliers (activités rares ou spécialités très pointues) l'analyse de l'activité de l'entreprise peut être réalisée avant la signature du premier contrat d'apprentissage. C'est le CFA ou le service chargé de l'enregistrement du contrat (chambres consulaires) qui peut solliciter l'inspection d'apprentissage.</p>	<p>L'inspection recense les tâches qui sont confiées à l'apprenti par rapport à l'organisation de la formation en regard du référentiel.</p> <p>L'inspection observe l'organisation des locaux, la nature de l'équipement et la réalisation en cours des tâches professionnelles effectuées par les salariés, le maître d'apprentissage et l'apprenti.</p> <p>Le livret d'apprentissage sert de base à ce contrôle : il convient de vérifier qu'il est régulièrement utilisé, complété et visé par les formateurs.</p> <p>Il est important, par ailleurs, d'apprécier la relation maître d'apprentissage/établissement de formation : connaissance du CFA, participation aux réunions organisées par l'établissement de formation, accueil des formateurs pour l'entretien tripartite et les visites.</p> <p>Toute visite en entreprise dans le cadre de la mission de contrôle implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● un entretien avec le maître d'apprentissage, notamment pour faire préciser les tâches réellement confiées à l'apprenti et, le cas échéant, conseiller le maître d'apprentissage sur le contenu de ce qui devrait être confié à l'apprenti et sur les conditions d'exécution, ● un entretien avec l'apprenti qui peut se dérouler en deux temps : <ul style="list-style-type: none"> ● une partie avec l'apprenti seul, ● une partie en présence de son maître d'apprentissage.

Une mise en demeure est établie lorsqu'un manquement de nature à compromettre la formation et la réalisation de l'objet du contrat est constaté. La mise en demeure précise le délai accordé pour permettre à l'employeur de faire le nécessaire. En l'absence de suite à la mise en demeure, une saisine de l'inspection de l'apprentissage auprès de la DIRECCTE pourra donner lieu à une procédure d'opposition à l'engagement d'apprenti.



La procédure d'opposition à engagement d'apprentis

L. 6225-1 à L. 6225-3 et R. 6225-1 à R. 6225-8 du CT

Code du travail Article L. 6221-1, L. 6223-1, L. 6225-1 et suivants, R. 6225-1 et suivants

Il s'agit d'une procédure de droit commun en cas de violation par l'employeur de ses obligations à sa charge mais ne mettant pas en danger l'apprenti.

En cas de constats établissant le non-respect par l'employeur de ses obligations liées au contrat de travail mais sans qu'il y ait de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou mentale de l'apprenti, l'agent de contrôle peut mettre en œuvre la procédure de droit commun dite procédure d'opposition à engagement d'apprentis.

Exemples : Il peut s'agir de la violation des obligations de formation ne permettant pas la réalisation des objectifs poursuivis par le contrat d'apprentissage (inadéquation entre les tâches confiées à l'apprenti et le référentiel de formation du diplôme préparé, maître d'apprentissage ne répondant pas aux conditions professionnelles requises) ou bien encore des infractions au code du travail ne permettant pas d'assurer au jeune un milieu favorable à son insertion professionnelle sans que pour autant, sa sécurité ou sa santé ne soient mises en jeu.

➤ Procédure de mise en œuvre

Mise en demeure

L'inspecteur du travail met en demeure l'employeur selon les cas :

- Soit de **régulariser la situation** en prenant les mesures adaptées ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante,
- Soit de **désigner un autre maître d'apprentissage**

Les textes ne prévoyant pas de délai d'exécution il conviendra de fixer un délai suffisant, apprécié par l'agent de contrôle. (Article R. 6225-1 du Code du travail).

Rapport

A l'expiration de la mise en demeure, l'agent procède à un **nouveau contrôle à l'issue duquel un rapport est établi** à destination du Préfet de département, ou du RUD s'il dispose de la délégation, si les manquements sont toujours constatés.

Décision d'opposition

En cas d'inexécution des termes de la mise en demeure, le Préfet ou par délégation le RUD, prend une décision d'opposition à l'engagement d'apprenti dans le délai de 3 mois suivant l'expiration de la mise en demeure. Il se prononce également sur la poursuite jusqu'à leur terme des contrats en cours. L'opposition ne sera levée qu'en cas de régularisation par l'employeur de sa situation, dûment constatée par les agents de contrôle et après décision du Préfet ou, par délégation, du RUD.



Rémunération

Si le Préfet ou le RUD signifie une décision d'opposition à engagement d'apprenti associée à la rupture des contrats d'apprentissage en cours, copie de la décision devra être envoyée à l'apprenti concerné (ou à son représentant légal s'il est mineur). Dans cette situation, **L'employeur doit à l'apprenti la rémunération qui aurait été versée si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. L'apprenti pourra en outre saisir le conseil des Prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.**

Obligations de l'apprenti

Le jeune reste dans **l'obligation de se rendre au CFA afin de continuer sa formation. Le CFA devra prendre toutes les mesures nécessaires pour trouver à l'apprenti un nouvel employeur lui permettant de continuer sa formation.**

Le Préfet ou le RUD peut également autoriser la poursuite des contrats d'apprentissage jusqu'à leurs termes.

Faculté de l'employeur

Si l'employeur vient à solliciter la levée de la décision d'opposition à engagement d'apprenti, un nouveau contrôle devra être diligenté par l'agent qui établira un rapport à l'attention du Préfet ou, par délégation, du RUD. Ce dernier décidera ensuite s'il y a lieu de lever ou non l'opposition.

La procédure de suspension du contrat d'apprentissage

L. 6225-4 à L. 6225-7 et R. 6225-9 à R. 6225-12 du CT

Code du travail Article L. 6221-1, L. 6223-1, L. 6225-1 et suivants, R. 6225-1 et suivants

Il s'agit d'une **procédure d'urgence, en cas de mise en danger de l'apprenti.**

Lorsque les constats recueillis lors d'un contrôle établissent l'existence d'un « **risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti** », l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut mener une procédure d'urgence.

La situation rencontrée doit exposer l'apprenti à **un danger prévisible particulièrement grave**. La mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti peut se produire à l'occasion notamment de l'utilisation par l'apprenti de substances ou de préparations dangereuses, de la conduite de machines dangereuses, de l'absence de protection individuelle ou collective, de défaut de conformité des installations de l'entreprise, d'infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit.

L'auteur des actes enclenchant la procédure peut être **l'employeur ou le maître d'apprentissage mais également les autres salariés de l'entreprise ou des personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec le jeune.**

L'objectif recherché est de **soustraire sans délai** l'apprenti d'une situation qui peut se révéler dangereuse sans attendre l'établissement du degré de responsabilité de l'employeur.



➤ Procédure de mise en œuvre

Contradictoire

Dès le constat des faits pouvant entraîner un danger pour l'apprenti, l'agent de contrôle procède à une **enquête contradictoire** permettant d'établir la preuve ou un faisceau d'indices suffisant de l'importance du danger encouru par l'apprenti et le degré de responsabilité de l'employeur. Au cours de l'enquête, l'agent de contrôle devra entendre l'employeur et l'apprenti.

En cas de danger grave et imminent, l'agent de contrôle n'est pas tenu de procéder à cette enquête avant de proposer la suspension du contrat, l'objectif premier étant de soustraire immédiatement l'apprenti de la situation dangereuse.

Rapport

L'agent de contrôle établit à la suite de son contrôle **un rapport à destination du DIRECCTE** (ou du RUD si ce pouvoir lui a été délégué par le DIRECCTE) **proposant la suspension du contrat** d'apprentissage. Le rapport reprend les constats réalisés lors du contrôle caractérisant le risque encouru. (*Attention : s'il n'est pas obligatoire de transmettre de manière automatique à l'employeur le rapport ainsi établi, en cas de demande de communication de ce document, l'administration aura obligation de le transmettre*)

Exemple de constats : apprenti laissé seul alors qu'il existe un risque d'accident, absence de protection contre le risque chimique, manutentions de charges importantes, pressions psychologiques déstabilisantes...

Information employeur

L'agent de **contrôle informe immédiatement l'employeur des faits qui lui sont reprochés**, de la mise **en œuvre de la procédure de suspension, des obligations qui lui incomberont notamment en matière de rémunération de son apprenti**. Il l'invite également à prendre les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti (mise en conformité des équipements de travail, ...)

Décision DIRECCTE

Le DIRECCTE ou le RUD se prononce sans délai et dès la fin de l'enquête contradictoire sur la suspension du contrat d'apprentissage au vu du rapport élaboré par l'agent de contrôle. Il notifie sa décision aux parties concernées (employeur et apprenti) et en informe immédiatement les services concernés. (Service chargé de l'alternance au sein de la DIRECCTE, service académique de l'inspection de l'apprentissage, ou le service régional de la formation (SRFD) au sein de la DRAAF (pour ce qui concerne le secteur agricole).

Dans un délai de 15 jours à compter du constat des faits ayant entraînés la mise en œuvre de la procédure, le DIRECCTE se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage en fonction des suites données par l'employeur et après un nouveau contrôle de l'agent pour constater sur place les mesures prises.

La décision de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne de plein droit la rupture du contrat à compter de sa notification aux parties. Cette décision ne vaut que pour le contrat visé et non pour l'ensemble des contrats d'apprentissage en cours. La décision de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage peut s'accompagner éventuellement de l'interdiction pour l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis mais aussi tout jeune sous contrat d'insertion en alternance. Cette interdiction doit être prononcée pour une durée limitée (L. 6225-6 du code du travail).



➤ La situation juridique de l'apprenti

Rémunération

Durant la période de suspension du contrat d'apprentissage **l'employeur doit continuer à verser la rémunération de l'apprenti jusqu'à ce que le DIRECCTE se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat.**

Contrat et droits de l'apprenti

Si l'autorité administrative refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, **le contrat d'apprentissage est rompu de plein droit à compter de la notification de la décision aux parties.** L'apprenti a droit à une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçus si le contrat était arrivé à son terme, il pourra également saisir les prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.

Obligations de l'apprenti en cas de refus d'autoriser la reprise

En cas de décision de refus d'autoriser la reprise, l'apprenti reste dans **l'obligation de se rendre au CFA afin de continuer sa formation.** Le CFA devra prendre toutes les mesures nécessaires pour trouver à l'apprenti un nouvel employeur lui permettant de continuer sa formation.

NB : *L'exercice d'un recours hiérarchique ou contentieux contre les décisions du DIRECCTE concernant la suspension ou la reprise de l'exécution du contrat n'a pas d'effet suspensif sur le versement de la rémunération ou de l'indemnisation.*



Missions, moyens et modalités d'action de l'Inspection du Travail et de l'Inspection de l'Apprentissage en matière d'apprentissage

Préambule : On distingue deux catégories de manquements :

- Ceux relatifs aux **conditions de travail** :

Les manquements de l'employeur aux conditions de travail peuvent présenter un caractère d'une gravité importante justifiant l'impossibilité temporaire ou définitive de maintenir l'apprenant dans l'entreprise : on parlera alors du **recours à la procédure de suspension** impliquant dans un premier temps la suspension du contrat d'apprentissage, période pendant laquelle l'apprenant est néanmoins payé.

- Ceux relatifs aux **conditions de la mise en œuvre de la formation** :

Dans cette situation l'apprenti peut être maintenu en entreprise durant le délai de la mise en demeure notifiée à l'employeur : on parlera alors du **recours à la procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis**.

Missions de conseil et de contrôles

Champ de compétence commune méthodologique	<p>L'autorité administrative (la DIRECCTE par délégation du préfet) peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les inspections du travail ou de l'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge relatives aux conditions de travail ou de formation en apprentissage.</p> <p>Il en découle, en cas de méconnaissance par l'employeur de ses obligations générales une possibilité de mise en œuvre des moyens coercitifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en demeure de l'inspection du travail ou de l'inspection d'apprentissage sur la base des articles <u>R 6225-1</u>, <u>R 6225-2</u>, <u>R 6225-3</u> du code du travail. <p>Remarques :</p> <p>Les constats liés à la formation pratique de l'apprenti relèvent, plutôt du champ de compétence de l'inspection de l'apprentissage. <i>Ceci étant, rien n'interdit à l'Inspection du travail d'identifier des dysfonctionnements liés à la formation lors des visites d'entreprise. Dans ce cas, transmettre l'information à l'inspecteur de l'apprentissage et, si possible, rédiger les actes administratifs en concertation avec ce dernier.</i></p> <p>Les constats liés aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, relèvent du champ de compétence de l'inspection du travail. <i>Ceci étant, rien n'interdit l'inspection de l'apprentissage d'identifier des dysfonctionnements lors des visites d'entreprise. Dans ce cas, transmettre l'information à l'inspection du travail.</i> <i>Dans certains cas, il peut être utile qu'une visite commune soit organisée.</i></p>	
Missions respectives sur le champ de l'Apprentissage	Par l'Inspection du Travail	Par l'Inspection de l'apprentissage
	<p>Il s'agit d'identifier les manquements mettant en évidence un milieu défavorable d'insertion des jeunes en entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mauvaises conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, • non-respect des dispositions protectrices applicables aux jeunes travailleurs ou apprentis, • non-respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de rémunération et de durée du travail, • non-respect des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage, • conditions d'encadrement du jeune. <p>Remarque : En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, il existe une possibilité de suspendre le contrat d'apprentissage (cf paragraphe précédent)</p>	<p>Il s'agit d'identifier les manquements de nature à compromettre la formation et la réalisation de l'objet du contrat (apporter une contribution à la préparation de l'examen terminal) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • inadéquation entre l'activité, les techniques ou l'équipement utilisés et le diplôme préparé, • inadéquation entre les tâches confiées à l'apprenti et le référentiel de formation du diplôme préparé, • méconnaissance par le maître d'apprentissage (qu'il soit employeur ou salarié) de ses obligations de formation, • maître d'apprentissage ne répondant pas aux conditions professionnelles requises • absence de moralité du maître d'apprentissage, • absence du jeune au CFA, • etc



Le CFA a connaissance de manquements, comment et qui alerter ?

Deux types de situation

Dès lors que le CFA est destinataire d'une alerte formulée par un acteur de l'apprentissage, l'information doit être adressée à l'inspection de l'apprentissage (Compléter l'annexe A pour la totalité des alertes)

Harcèlements et violences au travail :

- Moral
- Physique
- Sexuel

SIGNALEMENT D'URGENCE

Signalement par le CFA auprès du procureur de la République de son département :

- Article 40 Code de procédure pénale,
- Article L.434-1 du Code pénal (obligation de dénoncer un crime),
- Article L.434-3 du Code pénal (obligation de signalement pour les mauvais traitements ou les atteintes sexuelles sur mineurs et personnes vulnérables),
- Article L.223-6 du Code pénal (non-assistance à personne en danger).

Information, parallèlement et de façon concomitante

- à l'Inspection de l'Apprentissage
- à l'Inspection du Travail

*En copie du signalement et pour information,
Joindre le courrier à l'attention du procureur de la République +
l'annexe A + courriers divers (notamment courrier d'information
à l'autorité académique)
+ Courrier au représentant légal*

Manquements et autres situations :

Non-respect de :

- Réglementation du travail : exp. Convention collective ; Conditions de travail ; Horaires et durée du travail, hygiène et sécurité...
- Activités et tâches, comportement/discipline/attitude ; absentéisme...

MISE EN PLACE D'UNE MÉDIATION PAR LE CFA

(à l'initiative du directeur du centre, en fonction d'un dysfonctionnement identifié)

Les participants :

- Directeur du CFA – Formateur référent (en fonction de l'organisation du CFA) - Médiateur (lorsqu'il existe)
- Employeur
- Maître d'apprentissage
- Apprenti (et représentant légal – si mineur)
- Autres acteurs (si besoin) : services sociaux, association,...

Annexe B – Compte rendu de la médiation
Document transmis par le directeur du CFA
(Uniquement si le résultat de la médiation est **négatif**) à :



L'Inspection du Travail et l'Inspection de l'Apprentissage

Nota : Une déclaration de levée de confidentialité pourra être requise par l'inspecteur du travail (voir modèle ci-joint en **annexe C**)

Le CFA sera tenu informé de la suite donnée au signalement après instruction par les services de l'inspection du travail et/ou de l'inspection de l'apprentissage.

* Préconisations :

Construire et formaliser un dossier argumenté le plus complet possible pour permettre son instruction :

- copie du contrat d'apprentissage
- courriers et/ou mails (famille, apprenti, formateur, CFA, employeur, MA, autres...)
- historique des faits « écrits et témoignages »
- bulletins pédagogiques de l'apprenti (avec avis de l'équipe de formateurs)
- bilans et/ou compte rendu
- déclaration de levée de confidentialité



Signalement à l'autorité judiciaire au titre de l'article 40 du Code de Procédure Pénale

Rappel de l'article 40 du code de procédure pénale :

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Le droit pénal français distingue 3 types d'infractions. Par ordre de gravité croissante ces 3 infractions sont les contraventions, les délits et les crimes.

Les signalements au titre de l'article 40 se limitent aux cas des délits et des crimes et donc à toutes les infractions de nature plus grave que les contraventions.

La qualification de l'infraction étant difficile à faire entre les contraventions de 5^{ème} classe et les délits, il est conseillé de signaler tous les actes volontaires de violence qui se produisent en milieu professionnel.

En cas de doute sur la nature de l'infraction, et quand la situation ne présente pas un caractère d'urgence majeur, les fonctionnaires des établissements ou des écoles pourront se faire conseiller par leur inspection académique et/ou inspection du travail afin de vérifier la pertinence du signalement au Parquet.

Par suite, le procureur de la République examinera les faits qui lui sont soumis et décidera s'il convient ou non d'engager des poursuites. En effet, le parquet est le seul maître de la mise en cause et du choix du mode des poursuites (article 40 alinéa 1er du code de procédure pénale), car lui seul détient l'opportunité des poursuites.

Que faut-il entendre par « toute autorité constituée » ?

Cette question a fait l'objet d'une réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 01/10/2009 (réponse réitérée à nouveau cf. JO Sénat du 1^{er} décembre 2010 p. 11097) qui indique :

« L'obligation de dénoncer s'impose non seulement aux fonctionnaires de police, mais à toutes les catégories de fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales. ». Les élus sont aussi concernés (art. L2211-2 du code général des collectivités territoriales).

« Les prescriptions de l'article 40, alinéa 2, du code de procédure pénale ne sont assorties d'aucune sanction pénale. » ; éventuellement, des sanctions disciplinaires sont possibles.

Cet article concerne exclusivement les « fonctionnaires ». En droit pénal, la jurisprudence montre que ce terme recouvre tous les agents publics. Ainsi, les contractuels ou vacataires, même s'ils ne sont pas fonctionnaires au sens strict, sont concernés par cet article.

Il ne concerne donc aucunement les professionnels qui exercent en tant que salariés de droit privé (employés par des associations, des entreprises).



⇒ En pratique :

Le chef d'établissement privé sous contrat participe à une mission de service public mais n'est pas officier public, autorité constituée dotée des prérogatives de puissance publique ou représentant un pouvoir constitutionnel (cf. Réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 01/10/2009 - page 2308).

L'article 40 ne le concerne donc pas. Toutefois, **il a la faculté d'alerter les services de l'inspection du travail pour signaler tout fait dont il aurait connaissance, relevant d'un article 40 CPP.**

Enfin, comme tout citoyen, il reste redevable des obligations citées plus bas.

Modalités de saisine du Procureur de la République :

Le Procureur de la République compétent est, à titre principal, **celui du Tribunal de Grande Instance dans le secteur géographique duquel l'infraction a été commise.**

Nota : Critères de compétence du procureur : lieu de commission de l'infraction, lieu de résidence du mis en cause (si le mis en cause est une personne morale : lieu de son siège social), lieu d'arrestation ou lieu de détention du mis en cause). Il s'agit de critères alternatifs.

Le signalement est le fait d'une autorité ou d'un agent (de l'État ou d'une collectivité territoriale). Il émane généralement d'une personne habilitée à rédiger les procès-verbaux transmis au procureur de la République. C'est le cas par exemple des officiers et agents de police judiciaire, des agents assermentés.

En pratique, un signalement s'appuie sur un rapport de visite constatant l'infraction, décrivant le détail des éléments de faits ayant conduit à caractériser l'infraction, les informations concernant l'établissement, les agissements qui lui sont imputables et les éléments caractérisant l'état de vulnérabilité de la victime.

Autres obligations

Tout citoyen est tenu de dénoncer les crimes dont il est possible de limiter les effets ou d'éviter la récidive (art. 434-1 du code pénal sur la non dénonciation de crime) ou tout mauvais traitement sur mineurs de 15 ans (art. 434-3 du code pénal) ou personnes vulnérables.

D'une façon générale, ne pas alerter peut constituer une non-assistance à personne en péril (art. 223-6 du code pénal).

➤ **L'obligation de dénoncer un crime de l'article 434-1 du code pénal**

« Le fait pour **quiconque** ayant connaissance **d'un crime** dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets ou dont les auteurs sont susceptibles de connaître de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Ce texte vise uniquement le signalement de crime dont il est encore possible de prévenir ou limiter les effets ou ceux que l'on peut encore empêcher.



➤ **L'obligation de signalement pour les mauvais traitements ou les atteintes sexuelles sur mineurs et personnes vulnérables de l'article 434-3 du code pénal**

« Le fait, pour **quiconque** ayant eu connaissance **de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger** en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Ainsi, Il appartient à toute personne ayant eu connaissance de mauvais traitements ou de privations infligés à un mineur de 15 ans ou à une personne particulièrement vulnérable en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, d'en informer les autorités judiciaires ou administratives sous peine d'encourir une peine de prison et d'une amende.

En conséquence les professionnels, sont tenus de révéler les atteintes aux personnes dont ils ont connaissance. C'est le cas de tous les personnels de l'enseignement.

⇒ **Les 2 textes visent « quiconque ayant connaissance... ». L'obligation de signalement vise donc ici chaque citoyen mais reste limitée à certaines catégories d'infractions ou de victimes.**

Nota : une exonération de l'obligation de signaler est possible pour les personnes soumises au secret professionnel (médecin, assistante sociale etc.) qui peuvent alors choisir de se taire (article 226-13 du Code pénal) ou de signaler sur la base de l'article 226-14 Code pénal.

Mentions à faire figurer sur le signalement

- ⇒ Les coordonnées de l'entreprise qui fait l'objet du signalement
- ⇒ Les faits détaillés
- ⇒ A quelles infractions du code pénal ces faits pourraient être rattachés.

NB : A titre indicatif, les principaux délits/crimes qui pourraient faire l'objet d'un art.40 sont :

- Mise en danger de la personne d'autrui (art. 223-1)
- Discrimination (art. 225-1 et 225-2)
- Harcèlement sexuel (art.222-33)
- Agression sexuelle (art.222-27)
- Viol (art.222-23)
- Harcèlement moral (222-33-2) etc.



Annexes

- Définition : Harcèlement et violence
- Définition : différents types d'infraction
- Principaux articles du Code du Travail relatifs à l'APPRENTISSAGE
- Annexe A : Situation d'alerte au travail « signalement de faits graves »
- Annexe B : Compte rendu de la médiation
- Annexe C : Modèle de déclaration de levée de confidentialité
- Les adresses utiles en PACA



Définition : harcèlement et violence

Violence

Trois niveaux sont identifiés :

- **L'incivilité** : absence de respect d'autrui
- **L'agression physique ou verbale**
- **L'acte violent**

Harcèlement

Le harcèlement moral (Article L 1152-1 à L 1152 - 3 du Code du travail)

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »

Quels sont les signes précurseurs du harcèlement moral :

L'isolement, le manque de dialogue, la dureté des relations, le manque de respect, l'inutilité des tâches, la mise à l'écart de certains processus de décision.

Il est important de rappeler qu'il doit s'agir d'agissements répétés.

« *le harcèlement moral est constitué indépendamment de la volonté de son auteur* »

(cass soc 10.11.2009)

Le harcèlement sexuel (Art 222-33 du code pénal)

- **I** : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **II** : Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (*Article 222-33 du code pénal*).
- Les faits mentionnés aux **I et II** sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. « Elles sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions notamment sur un mineur de quinze ans , sur une personne dont la particulière vulnérabilité...

Les risques psychosociaux

Se définissent comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.



Définition : les différents types d'infraction

L'article L.111-1 du code pénal recense trois catégories d'infractions pénales classées, suivant leur gravité, en crimes, délits et contraventions.

- **Crime**

Les crimes constituent la catégorie formée par les infractions les plus graves, qui manifestent une violation extrême des interdits fondamentaux de notre société.

De manière plus systématique, on peut classer les crimes en trois ensembles : les crimes commis contre des personnes (meurtre, viol...), les crimes commis contre des biens (vol avec violences graves...) et les crimes commis contre l'État (trahison, complot, espionnage...).

Ils sont punis, en fonction de leur gravité, d'une peine de réclusion pouvant aller de 15 ans à la perpétuité.

En France, le tribunal compétent pour juger des crimes est la Cour d'assises.

Le délai de prescription pour un crime est de vingt ans.

- **Délit**

Le délit constitue la catégorie intermédiaire d'infractions : un délit est moins grave qu'un crime, mais plus grave qu'une contravention.

Il concerne généralement les délinquances physiques ou qui peuvent porter atteinte à la personne ou encore aux biens dont il appartiendra au Tribunal correctionnel de connaître.

A titre d'exemple de délinquances considérées comme délit : la non-assistance à personne en danger, le vol, les escroqueries et l'arnaque, le harcèlement moral, etc.

Un délit peut entraîner une amende de 3750€ et plus, ainsi qu'une peine de prison de deux mois minimum, qui peut aller jusqu'à 10 ans. Il peut également entraîner d'autres sanctions (ex : le travail d'intérêt général ou encore le stage de citoyenneté).

Le délai de prescription pour un délit est de six ans.

- **Contravention**

La contravention concerne uniquement les infractions les plus légères, c'est-à-dire celles qui n'entraîneront pas de peine de prison.

Il existe cinq classes de contravention. Les quatre premières (amendes jusqu'à 750€ maximum) sont examinées par un juge de proximité, tandis que les contraventions de cinquième classe (amende de 1500€ maximum et parfois plus) sont gérées par le Tribunal de Police. Dans tous les cas, l'amende est la sanction principale de la contravention. Par contre, l'amende peut être assortie de peines complémentaires : suspension du permis de conduire, retrait de points, confiscation d'armes, obligation d'accomplir un stage de citoyenneté etc.

Le délai de prescription d'une contravention (période après laquelle l'infraction ne peut plus être poursuivie) est de un an.



Principaux articles du Code du Travail relatifs à l'apprentissage

Organisation de l'apprentissage

Article L 6223-1 - Organisation de l'apprentissage

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Engagements dans le cadre de la formation

Article L 6223-3 - Formation pratique en entreprise

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Maître d'apprentissage

Article L 6223-5 - Maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Conditions de travail

Article L 6222-23 - Conditions de travail

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Article L 6222-24 - Travail en alternance

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Article L 6222-25 - Durée du travail

L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L 3121-27 et par l'article L 713-2 du code rural.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.



Santé et sécurité

Article L 6222-30 - Travaux dangereux autorisés

Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Article L 6222-31 - Travaux dangereux autorisés

Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. L'employeur adresse à cette fin une déclaration à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail.

Mise en demeure préalable à l'opposition

Article R 6225-1 - Mise en demeure préalable à l'opposition

Lorsqu'il est constaté, soit lors d'un contrôle de l'inspection de l'apprentissage ou de l'inspection du travail, soit lors de l'examen accompli par l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat ou le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, que l'employeur méconnaît les obligations mentionnées à l'article L. 6225-1, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur de l'apprentissage met l'employeur en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

Article L 6225-1 - Opposition à l'engagement d'apprentis

L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.

Suspension du contrat d'apprentissage

Article L 6225-4 - Suspension du contrat d'apprentissage

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Article L 6225-7 - Recherche d'un nouvel employeur

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

Rupture du contrat

Article L 6222-18 - Rupture de contrat

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de



prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti.

Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables lorsque après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

NOTA :

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus après la publication de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Article L1331-1

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

RAPPELS :

Obligation de signalement

Toute personne peut également faire un signalement aux autorités des abus de nature sexuelle à l'égard d'un mineur dont il a connaissance.

Le signalement est même obligatoire si la victime a moins de 15 ans. Le secret professionnel ne peut être invoqué pour s'y soustraire. La non-dénonciation est un délit puni de 3 ans d'emprisonnement et de **45 000 €** d'amende.

Code de procédure pénale

Article 40 - Modifié par Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 74 JORF 10 mars 2004

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

En dehors du cadre du travail, le signalement est également une obligation.



Annexe A : situation d’alerte au travail : « signalement de faits graves »

A – Définir la situation (possibilité de plusieurs croix)

- Harcèlements et violences au travail Manquements et autres situations :

Non-respect de :

- () Conditions de travail : horaires, durée, charge de travail) anormale...
- () Salaire (non-paiement, bulletins...)
- () Santé et sécurité au travail
- () Activités et tâches confiées (inadéquation avec le référentiel...)
- () Formation : défaillance d'encadrement, absentéisme en centre et en entreprise

B – Les acteurs

Intitulé exact de la formation :

Contrat du : ... / ... / ... au ... / ... / ...

L'apprenti(e)	Le représentant légal
Nom / Prénom :	Nom / Prénom :
Date de naissance : ... / ... / ...	Adresse.....
Adresse.....	Téléphone.....
Téléphone.....	Mel :
Mel :	

Le CFA	Représenté par
Adresse : en qualité de directeur du CFA
Téléphone.....	Téléphone.....
Mel :	Médiateur du CFA :
	Téléphone :
	Référent formateur chargé du suivi de l'apprenti :
	Téléphone.....
	Si autres acteurs à préciser (Nom – fonction) :

L'entreprise	Représenté par
.....
Adresse :	en qualité de
	Téléphone :
Téléphone.....	Nom du Maître d'apprentissage :
Mel :
	Téléphone.....



Annexe A (suite) Préconisations :

Construire et formaliser un dossier argumenté le plus complet possible pour permettre son instruction :

- copie du contrat d'apprentissage
- courriers et/ou mails (famille, apprenti, formateur, CFA, employeur, MA, autres...)
- historique des faits « écrits et témoignages »
- bulletins pédagogiques de l'apprenti (avec avis de l'équipe de formateurs)
- relevé des absences
- bilans et/ou compte-rendu
- compte rendu de la médiation éventuelle
- déclaration de levée de confidentialité (annexe C à joindre renseignée et signée par l'intéressé)

C – Descriptif de l'alerte :

Fait le à

Destinataires :

l'Inspection de l'Apprentissage

la DIRECCTE

le Procureur (en cas de situation d'urgence/Article 40)

Signature et Cachet



Annexe B : compte-rendu de la médiation

Nom/prénom de l'apprenti(e) :

.....

Date de la médiation :

Lieu de la médiation :

.....

Animateur de la médiation :

.....

Liste des participants :

Nom & Prénom	Fonction	Établissement/Entreprise	Émargement

Bilan de la médiation :

Fait le à

Destinataires :

l'Inspection de l'Apprentissage

la DIRECCTE

le Procureur

Signature et Cachet :

Nom du signataire :



Annexe C : Modèle de déclaration de levée de confidentialité (à compléter)

DESTINATAIRE :

-
-
-

Je, soussigné(e),

NOM et Prénom :

né(e) le : _____ à :

1 / autorise le CFA à transmettre les informations que je lui ai formulées
à l'inspection du travail et à l'inspection de l'apprentissage

2/

- autorise les services de l'inspection du travail
- autorise les services de l'inspection de l'apprentissage

à intervenir dans l'entreprise concernant les informations présentes dans mon dossier.

Pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à :

Le :

Signature :

Signature du représentant légal pour les mineurs :



Les adresses utiles

Annuaire des Tribunaux de Grande Instance de PACA

Le TGI compétent est normalement celui du siège de l'entreprise, mais cela peut être aussi le lieu de la commission des faits.

Pour trouver la juridiction compétente :

annuaires.justice.gouv.fr



Annuaire des Inspections du Travail en Paca

L'agent de contrôle de l'inspection du travail géographiquement compétent est celui du lieu de l'établissement d'enseignement ou de l'entreprise où évolue l'apprenant. Les coordonnées complètes de l'inspection du travail par secteur géographique sont disponibles sur le site internet de la DIRECCTE PACA : <http://paca.direccte.gouv.fr/>

Rubrique « travail et relations sociales », puis « vos interlocuteurs » et dans « document à télécharger » en bas de page vous trouverez l' « annuaire de l'inspection du travail en PACA ».

<p>Unité Départementale des Alpes de Haute Provence Centre Administratif Charles Romieu- Rue Pasteur – 04000 - Digne-les-Bains Renseignements droit du travail • Permanence téléphonique 04 92 30 21 64 paca-ut04.reenseignements@direccte.gouv.fr</p>	<p>Unité Départementale des Hautes Alpes Centre administratif Desmichels CS 30129 05004 GAP CEDEX Renseignements droit du travail • Permanence téléphonique 04 92 52 53 85 paca-ut05.reenseignements@direccte.gouv.fr</p>
<p>Unité Départementale des Alpes Maritimes Immeuble Porte de l'Arénas Entrée B - 3ème étage 455 Promenade des Anglais CS 43311 - 06206 Nice cedex 3 Renseignements droit du travail • Permanence téléphonique 04 93 72 49 49 paca-ut06.reenseignements@direccte.gouv.fr</p>	<p>Unité Départementale des Bouches du Rhône Siège départemental 55, boulevard Périer - 13415 Marseille Cedex 20 Renseignements droit du travail • Permanence téléphonique 04 88 77 88 77 paca-ut13.reenseignements@direccte.gouv.fr</p>
<p>Unité Départementale des Bouches du Rhône Antenne d'Aix Le Pilon du Roy - Bât. B - Rue Pierre Berthier 13290 Les Milles Renseignements droit du travail • Permanence téléphonique 04 88 77 88 77 paca-ut13.reenseignements@direccte.gouv.fr</p>	<p>Unité Départementale du Var 177 Boulevard du Docteur Charles Barnier BP 131 - 83071 Toulon cedex Renseignements droit du travail • Permanence téléphonique 04 94 09 64 00 paca-ut83.reenseignements@direccte.gouv.fr</p>
<p>Unité Départementale de Vaucluse 6 rue Jean Althen 84000 AVIGNON Renseignements droit du travail • Permanence téléphonique 04 90 14 75 10 paca-ut84.reenseignements@direccte.gouv.fr</p>	



Annuaire des Inspections de l'Apprentissage en Paca

DRAAF PACA

Chargé d'inspection de l'apprentissage agricole – 132, bld de Paris – CS 70059
13331 MARSEILLE Cedex 03
Tél 04 13 59 36 79 – 06 07 96 83 01
mail : michele.raspo@agriculture.gouv.fr // michele.raspo@educagri.fr
site internet : www.draaf.paca.agriculture.gouv.fr

Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage – Rectorat d'Aix-Marseille

Place Lucien Paye – 13621 Aix en Provence Cedex 1
Tél 04 42 93 88 82
mail : animatrice.saia@ac-aix-marseille.fr
site internet : www.ac-aix-marseille.fr rubrique «Orientation - Formation»

Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage – Rectorat de Nice

53, avenue Cap de Croix, 06181 Nice cedex 2
Tél. 04 93 53 82 13
Mail : saia@ac-nice.fr
Site internet : www.ac-nice.fr rubrique «ORIENTATION-FORMATION»

DRJSCS Direction Régionale Jeunesse Sports et Cohésion Sociale

66 A, rue Saint Sébastien – CS 50240 – 13292 MARSEILLE Cedex 06
Tél. 04 88 04 0010
Site internet : www.paca.drdjscs.gouv.fr