

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)



Guide pratique de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage

à l'intention des responsables des CFA et des différentes administrations

Le rôle des différents acteurs en charge
du contrôle de la formation professionnelle.
Les modalités de saisine des administrations.
Les suites données au(x) contrôle(s).

Des remerciements appuyés pour les membres du groupe de travail et leurs structures,

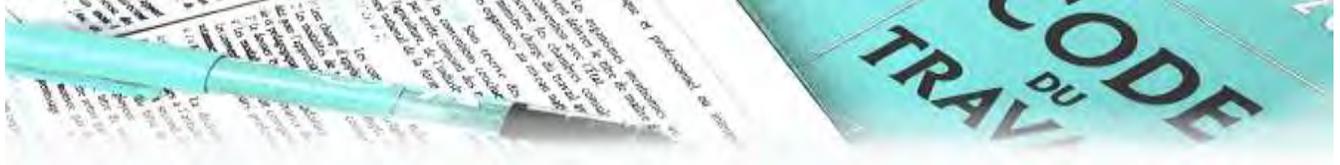
- Amal BELGHAZI – Agent chargé du contrôle de la prévention, DREETS PACA
- Claudia CARRERO - Responsable du service de contrôle de la formation professionnelle, Responsable du service de la politique du titre, DREETS PACA
- Audrey FAURE – Inspectrice du Travail – Direction de l'emploi, du travail, des solidarités et protection des populations DDETSPP 04 – Digne-les-Bains,
- Denis HERRERO – Coordonnateur régional de la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur,
et Jean-Marc BOSSARD, coordonnateur académique de la même mission dans l'académie de Nice en 2020-2021
- Laila IZDDINE-MONNET – Référente régionale apprentissage, DREETS PACA
- Valérie MAURICE - Cheffe de pôle formation professionnelle continue et apprentissage - Direction Régionale de l'Agriculture de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF PACA)

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

Mise à jour : 25 octobre 2021

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

- Guide spécial « CFA et administrations » -



Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » consacre la volonté du Gouvernement de développer plus encore l'apprentissage comme une voie d'excellence. Cette exigence ne cache pas toutes les difficultés que peuvent rencontrer les apprenti(e)s et l'impérieuse nécessité de prévenir les risques de rupture de parcours par un accompagnement adapté, qu'il soit d'ordre social et/ou matériel.

Il en est de même lorsque les centres doivent faire face à des difficultés plus graves touchant à la sécurité, à l'intégrité physique et morale que peuvent rencontrer certain(e)s apprenti(e)s dans le monde professionnel, lors de relations tendues avec leur employeur, leur maître d'apprentissage ou leurs collègues de travail. C'est également le cas au cours de la formation, autant en entreprise qu'en CFA, quand l'apprenti(e) est confronté(e) à des problématiques d'ordre pédagogique qui peuvent nuire à sa réussite à l'examen.

Dans ces situations, il importe que chaque apprenti(e), chaque employeur, et au-delà chaque acteur de **l'apprentissage en centre de formation comme en entreprise puissent** rapidement identifier et s'adresser aux bons interlocuteurs pour résoudre les problèmes rencontrés dont la gravité peut parfois mettre en danger **directement la santé mentale voire physique de l'apprenti(e)**.

Ce guide pratique a vocation à répondre à cet enjeu majeur.

Inspirés par le Guide que les partenaires institutionnels de la région Bretagne ont initialement élaboré, les acteurs de la Région Provence Alpes Côte d'Azur ont proposé une première version au cours de l'été 2017, intégrant une procédure d'alerte en cas de situations difficiles, mais aussi des outils pour orienter les acteurs de l'apprentissage. Ce guide est aujourd'hui entièrement mis à jour pour tenir compte de toutes les modifications apportées par la Loi de septembre 2018 et se décline désormais en deux versions :

- Une version du guide public à usage direct des apprentis (et de leurs représentants légaux si mineurs) et des entreprises, plus concise et directement opérationnelle (format 6 pages) ;
- Une version du guide interne à usage des responsables des OF-CFA et des différentes administrations, pour expliciter au-delà des procédures à suivre, le rôle des différents acteurs en charge des contrôles et les suites données aux contrôles notamment (format 30 pages).

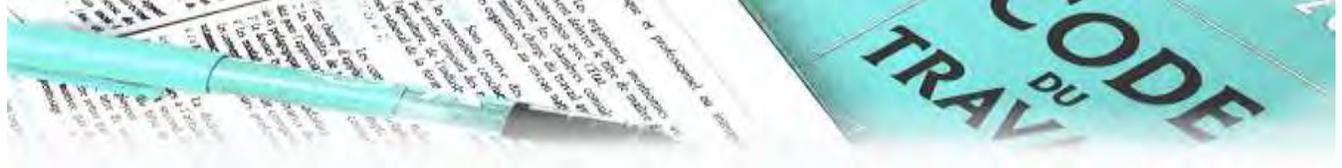
Ces guides feront l'objet d'une communication à grande échelle sur l'ensemble de la région Sud via la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREETS PACA ; nouvelle entité remplaçant la DIRECCTE au 1^{er} avril 2021), la DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur et les rectorats de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Des séances de présentation et de formation avec les équipes des centres de formation et tout partenaire intéressé pourront être proposées en fonction des besoins. Les guides seront réactualisés 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.

A noter !

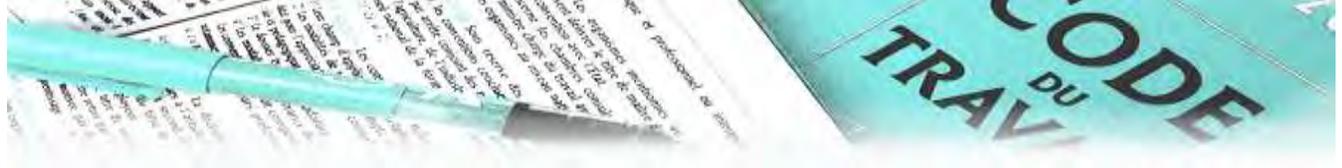
Il existe d'autres outils sur le thème de l'enseignement, notamment sur la réglementation particulière applicable aux apprenants mineurs qui peuvent venir compléter ce guide et sont disponibles sur les sites internet des académies, de la DRAAF et de la DREETS PACA. Voir ci-après, note dans le paragraphe sur le contrôle du droit du travail (page 6).

- Guide spécial « CFA et administrations » -

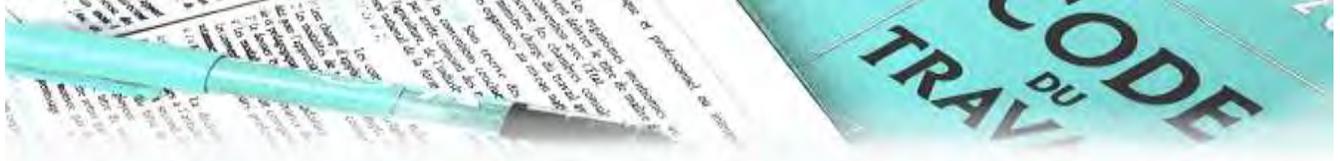


Sommaire

Préambule.....	2
1 Les acteurs du contrôle de la formation professionnelle	5
1.1 Avant-propos : le contrôle de la formation professionnelle depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »	5
1.2 Panorama des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage	5
1.2.1 Le contrôle du droit du travail sous la responsabilité du Pôle Politique du travail	6
1.2.2 Le contrôle pédagogique sous la responsabilité des Ministères	7
1.2.3 Suites données à ces contrôles et moyens de coercition.....	8
1.2.4 Illustration : deux décisions de cours administratives d'appel	9
2 Problématiques rencontrées en apprentissage : que faire ?.....	10
L'apprenti(e) est victime de harcèlement et/ou de violence au travail, moral, physique et/ou sexuel ?.....	10
L'apprenti(e) est confronté(e) à des problématiques relevant de la santé et de la sécurité au travail ?	10
Exemples en matière de conditions de travail (tâches confiées présentant un caractère dangereux, équipements de sécurité inadaptés, affectation à des travaux interdits ou sans dérogations, etc.)...10	
L'apprenti(e) ou l'employeur font face à des problématiques relatives au contrat d'apprentissage ?	13
L'apprenti(e), l'employeur et/ou les équipes du CFA font face à des problématiques d'ordre pédagogique durant la formation qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti(e) ?	13
3 Annexes.....	14
3.1 Récapitulatif des documents types à utiliser (saisine, médiation, etc.).....	14
3.2 Fiche descriptive de la mission des médiateurs de l'apprentissage	14
3.3 Fiche descriptive de la mission de l'inspection du travail (au sein du Pôle Politique du travail – DREETS - DDETS).....	15
3.3.1 Modalités d'action	15
3.3.2 Missions	15
3.3.3 Précis sur les procédures pouvant être mobilisées par l'Inspection du travail à la suite d'un contrôle 16	
La procédure d'opposition à engagement d'apprentis	16
La procédure de suspension du contrat d'apprentissage	17
La procédure de retrait d'une situation de travail	19



3.4	Fiche descriptive de la mission du service régional de contrôle de la formation professionnelle – Contrôle de la politique du titre (au sein du Pôle 3EC - DREETS).....	20
3.5	Fiche descriptive de la mission de contrôle pédagogique	21
3.5.1	La mission de contrôle pédagogique relevant du Ministère de l'Education nationale	21
3.5.2	La mission de contrôle pédagogique relevant du Ministère de l'Agriculture.....	25
3.6	Annuaire.....	26
3.6.1	Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires.....	26
3.6.2	Annuaire des autres médiateurs	26
3.6.3	Annuaire des services de contrôle de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	26
3.6.4	Annuaire des représentants des Ministères certificateurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur 27	
3.6.5	Annuaire des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) de l'éducation nationale et de l'agriculture en région PACA	27
3.7	Ressources diverses	28
3.7.1	Guides et fiches ressources publiés par les coordonnateurs académiques de la mission de contrôle pédagogique, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	28
3.7.2	Code du travail numérique.....	28
3.7.3	Lexique.....	28
	Violence	28
	Harcèlement.....	28
	Les risques psychosociaux	29
	Les différents types d'infraction.....	29
3.8	Page libre pour annotations.....	30



1 Les acteurs du contrôle de la formation professionnelle

1.1 Avant-propos : le contrôle de la formation professionnelle depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Le législateur, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » précise, dans son article 4, les actions qui concourent au développement des compétences et entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle.

Il s'agit des actions de formation, des bilans de compétences, des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et des actions de formation par apprentissage.

La loi a supprimé les prérogatives anciennement dévolues aux Conseils régionaux en termes de contrôle administratif et financier des CFA. **Les CFA ont jusqu'au 1^{er} janvier 2022** pour se déclarer organismes de formation auprès de la DREETS. Ainsi, les agents de contrôle de la DREETS sont désormais compétents à vérifier que les obligations des organismes de formation professionnelle sont respectées, sous peine de sanctions.

En vertu de l'article L6361-2 du Code du travail, « l'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :

1° Les activités en matière de formation professionnelle conduites par :

- a) Les opérateurs de compétences ;
 - b) Les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée à l'article [L. 6331-48](#) ;
 - c) Les organismes chargés de réaliser des conseils en évolution professionnelle qui sont financés à ce titre par France compétences ;
 - d) Les commissions mentionnées à l'article [L. 6323-17-6](#) agréées pour prendre en charge les projets de transition professionnelle ;
 - e) Les organismes chargés de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à l'article [L. 6313-1](#) ;
- 2° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle, au financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention, conduites par tout organisme ».

Le contrôle administratif et financier de l'organisme porte sur l'effectivité de la réalisation de l'action de formation, et la bonne utilisation des fonds publics ou mutualisés - Article L. 6361-3 du Code du travail.

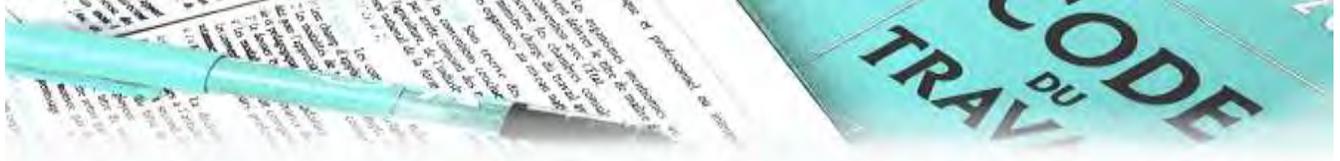
Il ne s'agit donc pas d'un contrôle pédagogique, qui lui est du ressort exclusif des autorités certificatives (Ministères certificateurs notamment) ou du financeur.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique, ou des OPCO, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage, la convention de formation et, le cas échéant, la convention prévoyant une durée du contrat d'apprentissage inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation - Art. R6223-1 du Code du travail modifié.

1.2 Panorama des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage

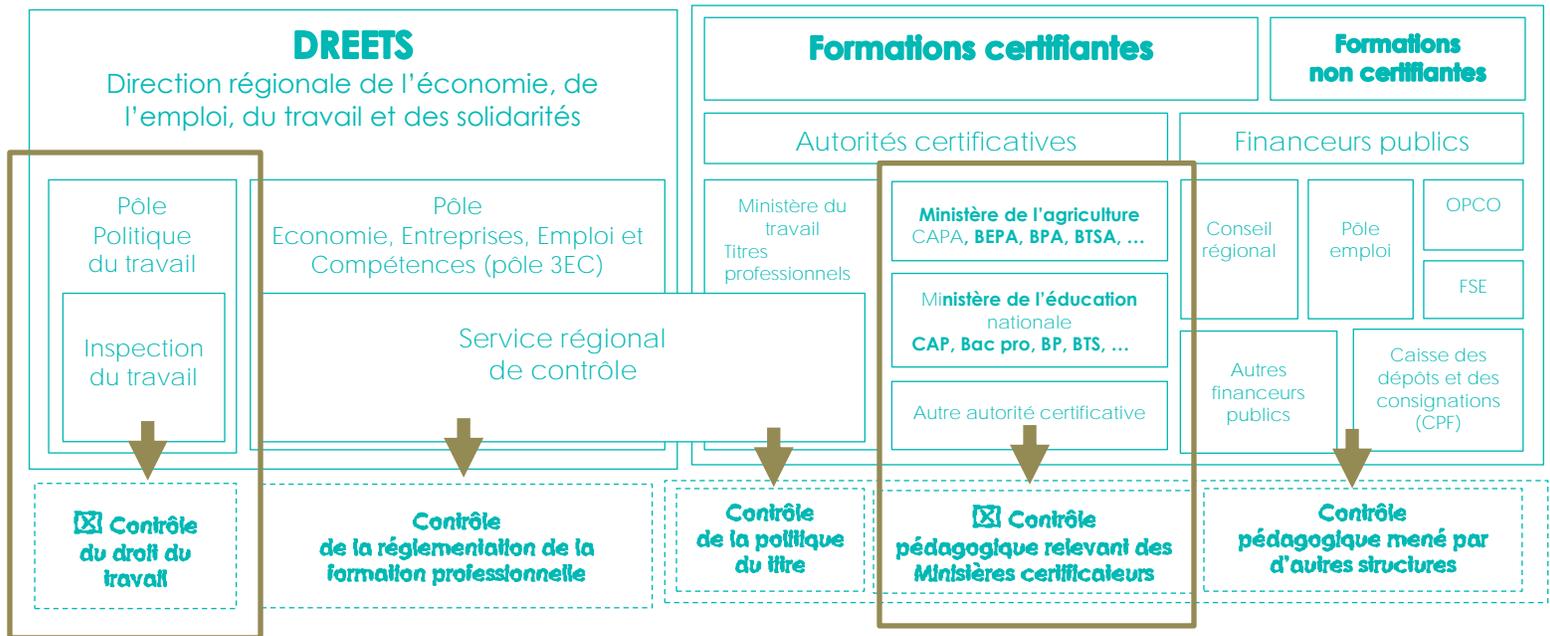
Depuis le 1^{er} avril 2021, la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur regroupe les services de la direction régionale de la cohésion sociale (DRCS) et la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour former au niveau régional un nouveau service unique. Placée sous l'autorité du Préfet de région, la DREETS devient ainsi l'interlocuteur économique et social privilégié au niveau régional pour les entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, partenaires sociaux et territoriaux, acteurs de l'insertion et consommateurs.

La DREETS pilote, anime et coordonne les politiques publiques mises en œuvre dans la région sur son champ de compétences, en s'articulant avec les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS). Ces directions départementales interministérielles, placées sous l'autorité des préfets de département, reprennent les missions précédemment assurées par les unités départementales (UD) des DIRECCTE et les Directions départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations) — DDCS(PP).



La DREETS est structurée autour de quatre pôles d'expertise :

Le Pôle Inclusion et Solidarités / Le Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie,
Le Pôle Economie, Entreprises, Emploi, et Compétences (ou pôle 3EC) et Le Pôle Politique du travail



Avertissement : Le présent Guide s'attache plus particulièrement à expliciter les modalités de saisine de l'administration suite à des problématiques rencontrées en apprentissage (cf ☒). Pour tout savoir sur le contrôle de la réglementation de la formation professionnelle, d'ordre administratif et financier, consulter le « Guide à l'usage des organismes de formation professionnelle PACA » accessible sur le site de la [DREETS PACA](#).

1.2.1 Le contrôle du droit du travail sous la responsabilité du Pôle Politique du travail

Le pôle Politique du Travail pilote et met en œuvre la politique du travail de l'Etat en région. Il regroupe l'inspection du travail et les services qui lui sont associés (renseignement, dépôt légal des accords...).

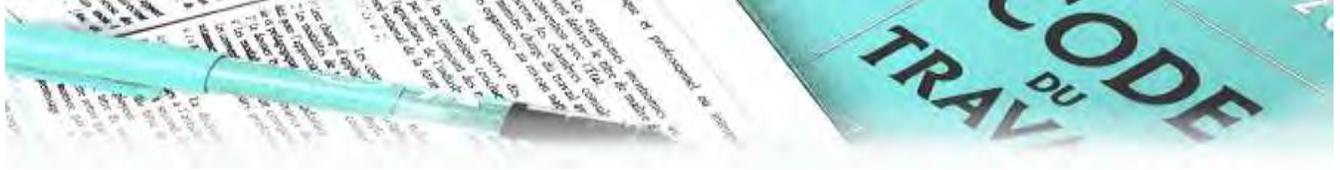
Sa vocation est d'améliorer la qualité du travail et des relations sociales sur le territoire régional, à travers trois missions centrales :

- **assurer l'effectivité du droit du travail dans les entreprises (conseil et contrôle du respect de la législation et de la réglementation du travail),**
- **assurer la protection des salariés (favoriser l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés, mettre en œuvre les politiques de santé au travail, lutter contre le travail illégal...),**
- développer le dialogue social territorial et dans les entreprises (veiller à la représentation du personnel, prévenir et gérer les conflits collectifs du travail dans les entreprises...)

A noter !

Pour les apprenants mineurs, il existe des restrictions particulières, le code du travail prévoyant une interdiction totale ou un accès restreint à certains travaux (ex. utilisation de certaines machines dangereuses, de produits chimiques, réalisation de travaux en hauteur...) pour lesquels il est nécessaire de remplir certaines conditions de sécurité et de faire une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

L'ensemble des obligations, la procédure et des formulaires pratiques de demandes de dérogation par filière sont disponibles dans un kit régional mis à disposition sur l'internet de la DREETS, des académies et de la DRAAF en PACA (Guide d'actions pour une politique de prévention, déclaration de dérogations relative aux travaux interdits aux apprenants de 15 ans et moins de 18 ans ; Notice explicative réglementation travail des jeunes en formation ; formulaires de déclarations de dérogation...).



1.2.2 Le contrôle pédagogique sous la responsabilité des Ministères

Pour le Ministère de l'éducation nationale, chaque recteur d'académie instaure « une mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage » placée sous son autorité.

La liste des diplômes professionnels relevant de ce Ministère est accessible sur le [site Eduscol](#).

Pour le Ministère de l'Agriculture et conformément à l'arrêté du 25 juillet 2019, le doyen de l'inspection de l'enseignement agricole agissant sous l'autorité du ministre est en charge de l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant du ministère en charge de l'agriculture. Il nomme un coordonnateur de la mission qui est chargé de la répartition des demandes, de la coordination et du suivi administratif des contrôles.

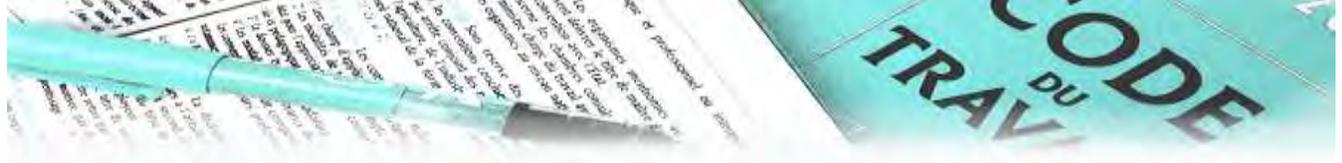
Pour les formations conduisant aux diplômes relevant de la compétence des ministres chargés de la jeunesse et des sports, le directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS), le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ou le directeur de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DJSCS) constitue et organise dans la région la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prévue à l'article R. 6251-1 du code du travail, Placée sous leur autorité, la mission exerce ses attributions conformément aux articles R. 6251-1 à R. 6251-4 du code du travail. L'autorité académique pour les diplômes professionnels jeunesse et sports est le recteur de région académique depuis le 1^{er} janvier 2021.

A noter : depuis le 1^{er} janvier 2020, les Directions régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) exercent les missions jeunesse et sports en lieu et place des directions régionales départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS).

Les formations **du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation** préparant au BTS, DCG, DSCG et DNMADE, relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Education nationale.

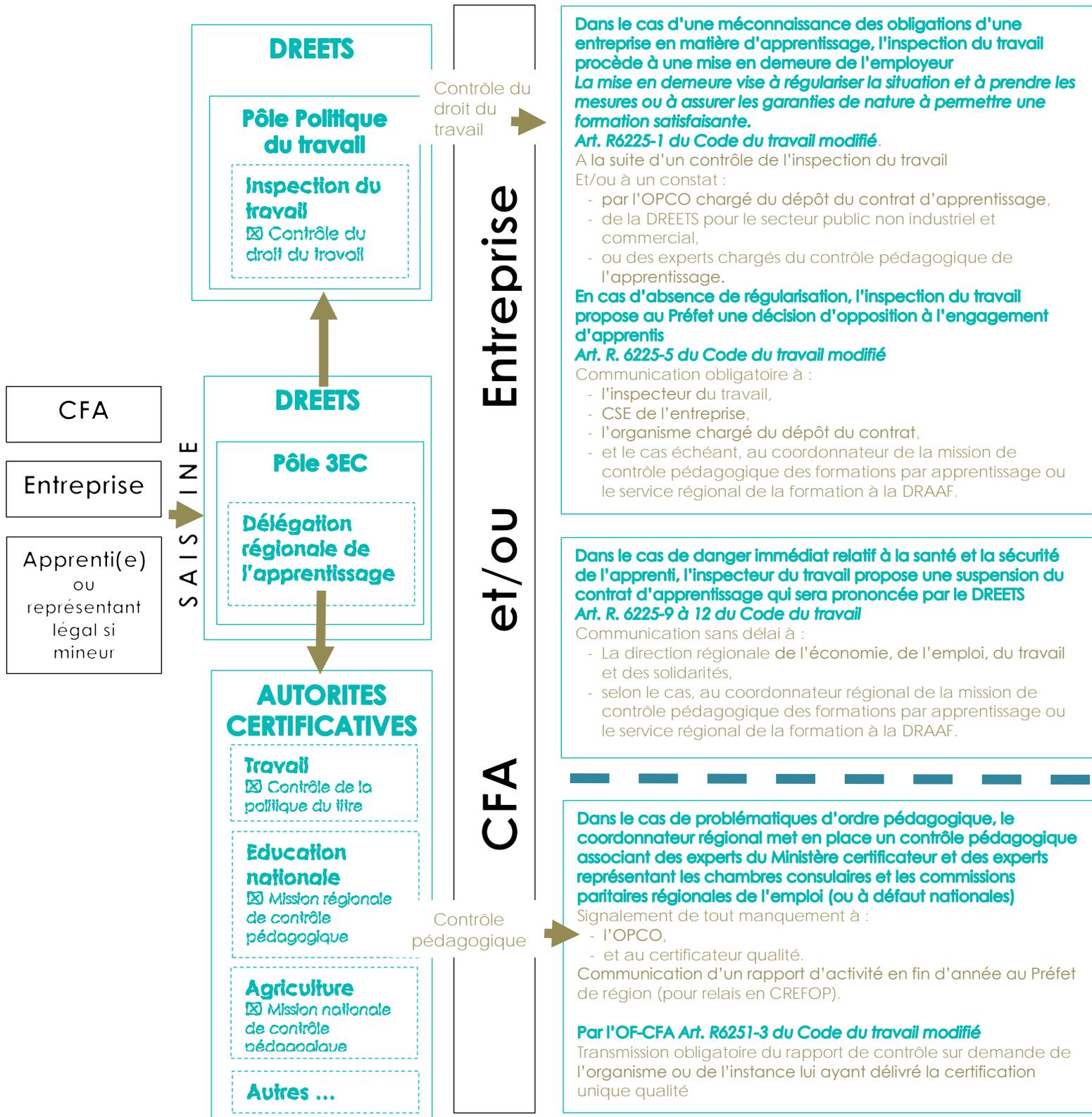
Attention : Le Guide ne traite pas des saisines visant les autres diplômes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Pour ces cas, la DGESIP pour les diplômes d'Etat et les établissements privés directement pour tous les autres certifications sont les interlocuteurs directs.

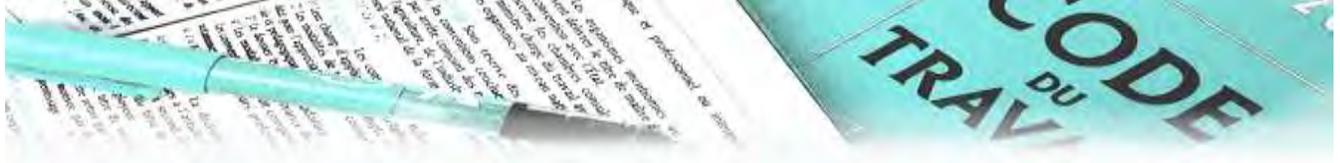
Pour tous les autres ministères certificateurs, l'article R6251-1 modifié par Décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018 - art. 1, prévoit pour l'application du dernier alinéa de l'article L. 6211-2, que **chacun d'eux instaure une mission**, placée sous son autorité, chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence.



1.2.3 Suites données à ces contrôles et moyens de coercition

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie les dispositions réglementaires du Code du travail relatives au contrôle de l'apprentissage pour les adapter à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.





1.2.4 Illustration : deux décisions de cours administratives d'appel

Extrait [Centre Inffo](#)

Deux cours administratives d'appel (Douai et Nancy) ont confirmé la suspension du contrat d'apprentissage ainsi qu'une interdiction de recruter des apprentis et des jeunes sous contrat d'insertion en alternance dans des situations caractérisant le risque d'atteinte à la santé physique et morale de l'apprenti.

- [CAA Nancy du 19 novembre 2019](#), n° 17NC02882-17NC02986 ;
- [CAA Douai du 31 janvier 2019](#), n° 17DA01639.

Ces situations ont pu concerner non seulement les conditions de travail mais aussi celles de la formation. Le fait que l'apprenti soit mineur a été aussi un élément déterminant.

Conditions de travail

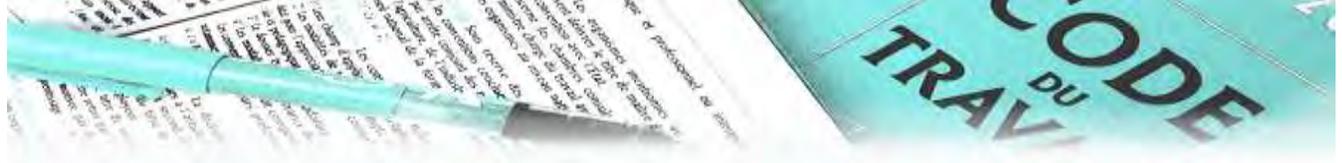
- Traitements dégradants par l'employeur (brimades commises par l'employeur à l'encontre de l'apprentie en présence des clientes, absence de valorisation, voire rabaissement ayant conduit l'apprentie à être mise en arrêt maladie (CAA Nancy) ;
- Remarques humiliantes de la part de l'une des salariées de la société, sans que le dirigeant de la société ne réagisse (CAA Douai).

Non-respect de la réglementation applicable (notamment durée du travail)

- Impossibilité de déjeuner en raison d'un temps de pause insuffisant et dépassements d'horaires importants (CAA Nancy) ;
- Non-respect de la CCN (avoir reproché à l'apprentie mineure son absence le jour du 25 décembre, alors pourtant que la convention collective applicable interdit le travail des apprentis mineurs les jours fériés (CAA Douai).

Conditions de formation

- Empêchement de suivre les cours au centre de formation pour assister notamment aux réunions de travail les lundis (CAA Nancy).



2 Problématiques rencontrées en apprentissage : que faire ?

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

L'apprenti(e) est victime de harcèlement et/ou de violence au travail, moral, physique et/ou sexuel ?

Vous avez connaissance d'apprenti(e)s qui en sont victimes ?

L'apprenti(e) est confronté(e) à des problématiques relevant de la santé et de la sécurité au travail ?

Exemples en matière de conditions de travail (tâches confiées présentant un caractère dangereux, équipements de sécurité inadaptés, affectation à des travaux interdits ou sans dérogations, etc.).





Précis sur le signalement judiciaire au titre de l'article 40 du Code de la 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 le service inter-académique des affaires juridiques (ce.serju@ac-aix-marseille.fr) et/ou l'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 1^{er} 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 infra (cf.p.17).

Modalités de saisine du Procureur de la République

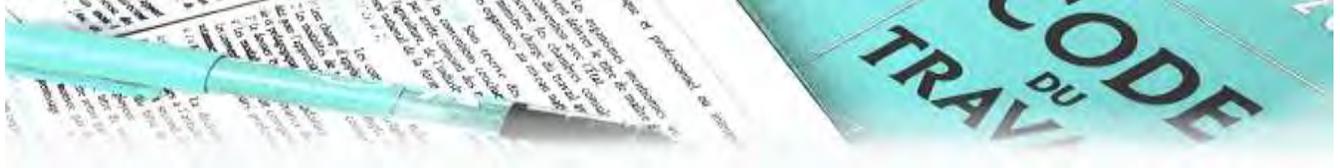
A disposition, un [modèle type](#) de saisine.

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.**



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 article 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).

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 commettre 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.



Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

L'apprenti(e) ou l'employeur font face à des problématiques relatives au contrat d'apprentissage ?

Exemples de différend :

- Concernant l'exécution du contrat d'apprentissage (rémunération, horaires ou durées de travail inadaptés, salaires non payés, absences répétées de l'apprenti(e), ...)
- Dans le cas d'une rupture du contrat d'apprentissage (rupture abusive, rupture unilatérale, démission de l'apprenti(e), etc.)
- Dans le cadre d'une exclusion définitive du CFA ;
- Autre(s).

Dans le cas où une réunion préalable de concertation entre l'employeur, le directeur du CFA et l'apprenti(e) ou son représentant légal n'a pas pu régler le différend

SAISINE du médiateur de l'apprentissage par l'employeur, l'apprenti(e) (ou son représentant légal si mineur) et/ou le CFA à l'aide du [modèle type](#).

Pour rappel, la liste des médiateurs de l'apprentissage est accessible dans les annexes page 26.

NB : les médiateurs de l'apprentissage sont compétents pour toutes les problématiques relevant du contrat d'apprentissage.



Mise en œuvre de la médiation

Bilan de la médiation à l'aide du [compte-rendu type](#).



Si la médiation ne règle pas le différend, SAISINE à l'aide du [modèle type](#) :

- **du référent régional de l'apprentissage à la DREETS PACA** : PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr
- ET de manière concomitante, **de l'inspection du travail** du département concerné ([adresse électronique des inspections du travail](#))

L'apprenti(e), l'employeur et/ou les équipes du CFA font face à des problématiques d'ordre pédagogique durant la formation qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti(e) ?

Par exemple :

- **Sur l'organisation pédagogique de la formation**
Inadaptation des contenus d'enseignement au référentiel de formation (présentiel et/ou à distance), inadaptation du positionnement et de la durée de la formation par rapport au profil de l'apprenti(e), absence de complémentarité entre les lieux de formation, etc.
- **En termes de méthodes et outils**
Pédagogie et rythme de l'alternance non adaptés, inadéquation des tâches confiées, des équipements, des plateaux techniques, ... avec le référentiel de formation, etc.
- **En matière de ressources humaines**
Manque de suivi dans les apprentissages, questionnement sur le profil et les compétences des formateurs ou des maîtres d'apprentissage, etc.

Dans le cas où une réunion préalable de concertation entre l'employeur et/ou le maître d'apprentissage, le directeur du CFA et l'apprenti(e) ou son représentant légal n'a pas pu régler le différend....

NB : les médiateurs de l'apprentissage ne sont pas compétents pour les questions pédagogiques



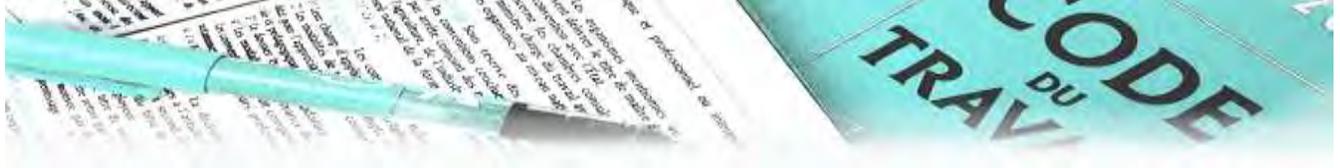
SAISINE directe à l'aide du [modèle type](#) du **réfèrent régional de l'apprentissage à la DREETS PACA** : PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr



Traitement différencié suivant le ministère ou l'organisme certificateur

A noter : Les formations du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation préparant au BTS, DCG, DSCG et DNMADE, relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Education nationale (comme le CAP, le bac pro, le BP ou encore la MC).

Attention : Le Guide ne traite pas des saisines visant les autres diplômes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Pour ces cas, la DGESIP pour les diplômes d'Etat et les établissements privés directement pour tous les autres certifications sont les interlocuteurs directs.



3 Annexes

3.1 Récapitulatif des documents types à utiliser (saisine, médiation, etc.)

- Document type de [courrier de saisine du Procureur de la République](#).
- Document type de [courrier de saisine de l'administration](#).
- Document type de [courrier de saisine du médiateur de l'apprentissage](#).
- Document type de [compte-rendu de la médiation](#).

3.2 Fiche descriptive de la mission des médiateurs de l'apprentissage

Une médiation est proposée par le médiateur de l'apprentissage dès l'instant où il a connaissance d'une **situation problématique relative au contrat d'apprentissage** rencontrée par un(e) apprenti(e) et/ou un employeur.

D'un point de vue global, la médiation a vocation à :

- expliciter la nature du problème,
- et à tenter de trouver des solutions pour éviter une rupture du contrat d'apprentissage dans un souci de sécurisation du parcours de formation.

Le médiateur peut être amené à résoudre les conflits existants afin de :

- maintenir l'apprenti(e) dans son parcours de formation en le mettant en lien avec les interlocuteurs adéquats pour qu'il(elle) poursuive sa formation,
- préserver l'état d'esprit favorable à l'apprentissage chez l'employeur.

Les parties signataires du contrat, à savoir l'employeur ou l'apprenti peuvent saisir le médiateur. Si l'apprenti(e) est mineur(e), le médiateur peut être saisi par le responsable légal de l'apprenti(e). Le CFA ou l'apprenti peuvent également saisir le médiateur lors d'une exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Le médiateur est saisi :

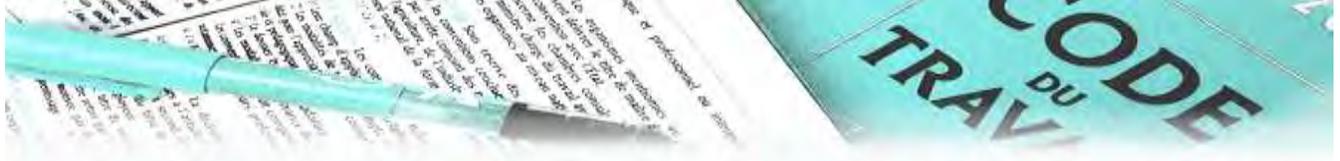
- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Dans ce dernier cas, des délais spécifiques s'appliquent :

- Après saisine du médiateur, un délai minimal de cinq jours calendaires s'applique avant que l'apprenti puisse notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat
- Une fois l'employeur informé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature datée, un délai minimum de sept jours supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective

Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être négocié dans le cadre de la médiation.

La liste des médiateurs de l'apprentissage est disponible en annexe du Guide.



3.3 Fiche descriptive de la mission de l'inspection du travail (au sein du Pôle Politique du travail – DREETS - DDETS)

Pour les missions du système d'inspection du travail, la DREETS est placée sous l'autorité de la Direction générale du travail.

3.3.1 Modalités d'action

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 équipements de travail.

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).

3.3.2 Missions

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...

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) concernant plus précisément les jeunes travailleurs et apprentis :
 - décision **d'opposition à engagement d'apprentis**
 - décisions de **suspension du contrat d'apprentissage** pouvant générer une décision d'interdiction d'embaucher de nouveaux apprentis
 - décisions de retrait de jeunes affectés à des travaux interdits
 - décision de retrait de jeunes affectés à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger pour sa vie ou sa santé
- 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 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.



3.3.3 Précis sur les procédures pouvant être mobilisées par l'Inspection du travail à la suite d'un contrôle

La procédure d'opposition à engagement d'apprentis

Articles L. 6225-1 à L. 6225-3-1 et R. 6225-1 à R. 6225-8 du code du travail

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(e)**.

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(e), l'agent de contrôle peut mettre en œuvre la procédure de droit commun dite procédure d'opposition à engagement d'apprenti(e)s.

➤ 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.

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 Directeur Départemental de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) 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 DDETS, 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 DDETS.

Rémunération

Si le Préfet ou le DDETS 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(e)

L'apprenti(e) 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 DDETS 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(e), un nouveau contrôle devra être diligenté par l'agent qui établira un rapport à l'attention du Préfet ou, par délégation, le DDETS. 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 Code du travail

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

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(e)** », l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut mener une procédure d'urgence.

La situation rencontrée doit exposer l'apprenti(e) à un danger prévisible particulièrement grave. La mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti(e) peut se produire à l'occasion notamment de l'utilisation par l'apprenti(e) 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 l'apprenti(e)**.

L'objectif recherché est de soustraire sans délai l'apprenti(e) 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(e) de la situation dangereuse.**

Rapport

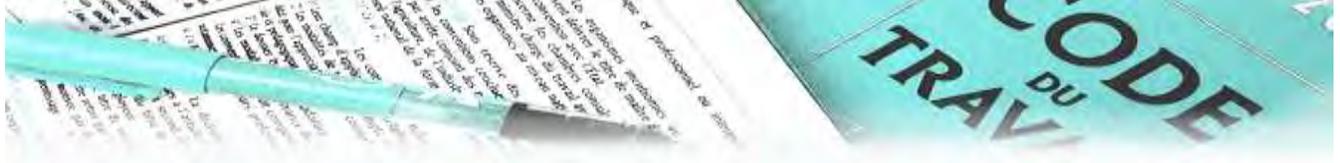
L'agent de contrôle établit à la suite de son contrôle un rapport à destination du DREETS proposant la suspension du contrat d'apprentissage. Le rapport reprend les constats réalisés lors du contrôle caractérisant le risque encouru.

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(e) laissé(e) seul(e) 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 DREETS

Le **Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités** 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(e), et en informe immédiatement les services concernés (Service chargé de l'apprentissage au sein de la DREETS PACA, coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique au sein du Rectorat de région académique 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 DREETS 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(e)

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 DREETS **se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du** contrat.

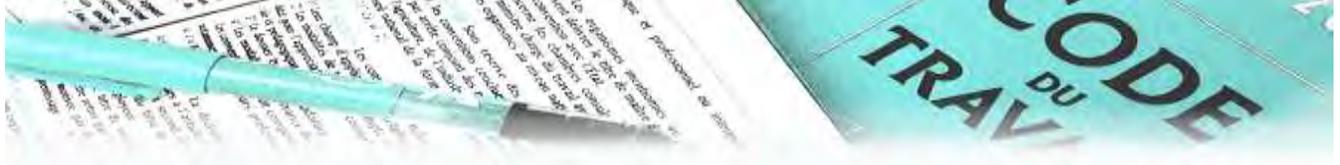
Contrat et droits de l'apprenti(e)

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(e) 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(e) en cas de refus d'autoriser la reprise

En cas de décision de refus d'autoriser la reprise, l'apprenti(e) 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(e) un nouvel employeur lui permettant de continuer sa formation.

NB : L'exercice d'un recours hiérarchique ou contentieux contre les décisions du DREETS 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.



La procédure de retrait d'une situation de travail

Articles L.4733-1 à 6 et R.4733-1 à 10 du code du travail

Il s'agit d'une procédure qui n'est pas propre aux apprenti(e)s mais à l'ensemble des travailleurs et stagiaires mineurs.

Le code du travail prévoit que certains travaux sont interdits pour les mineurs (article L.4153-8 du code du travail). Toutefois certains de ces travaux peuvent faire l'objet d'un régime dérogatoire sous certaines conditions (article L.4153-9 du code du travail) : il s'agit des travaux dits « réglementés ».

La liste des travaux interdits et la notice explicative relative aux travaux réglementés sont consultables sur le site de la DREETS PACA : <https://paca.dreets.gouv.fr/Derogations-pour-les-travaux-interdits-aux-jeunes-mineurs>

La procédure selon laquelle l'agent de l'inspection du travail peut retirer un(e) apprenti(e) des travaux réglementés recouvre donc deux situations :

- Soit l'apprenti(e) est affecté(e) à des travaux purement et simplement interdits pour les mineurs : procédure de retrait prévue à l'article L.4733-2 du code du travail ;
- Soit l'apprenti(e) est affecté(e) à des travaux réglementés soumis à un régime dérogatoire, mais il se trouve exposé à un danger grave et imminent : procédure de retrait prévue à l'article L.4733-3 du code du travail.

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

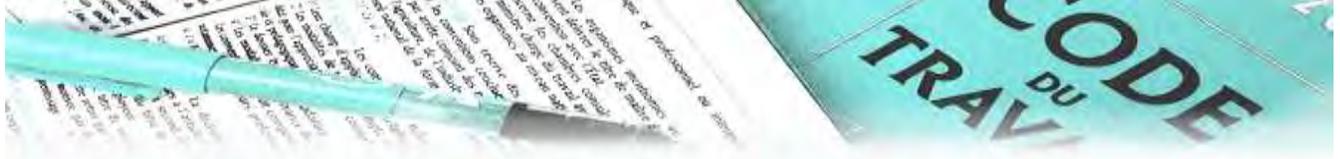
➤ Procédure de mise en œuvre

L'agent de contrôle constatant qu'un jeune est affecté à des travaux interdits pour les mineurs, ou constatant que le jeune est exposé à une situation de danger grave et imminent alors qu'il est affecté à des travaux réglementés dérogatoires, rédige sur un formulaire *Cerfa* une décision d'arrêt d'activité. La décision est donc d'application immédiate et écrite. Si l'employeur n'est pas présent dans l'entreprise lors de la prise de décision, celle-ci lui est remise par tous moyens donnant date certaine à réception dans un délai d'1 jour franc. Un volet *Cerfa* est remis à un représentant de l'employeur en mains propres.

Dans le cas des travaux réglementés, l'employeur doit informer l'agent de contrôle des mesures prises pour faire cesser la situation de danger et ce par tout moyen donnant date certaine. L'agent de contrôle vérifie dans un délai de deux jours ouvrés le caractère approprié des mesures prises. L'agent de contrôle notifie sa décision d'autorisation ou de refus de reprise de des travaux réglementés.

➤ La situation juridique de l'apprenti(e)

Les décisions de retrait prises en application des articles L. 4733-2 et L. 4733-3 ne peuvent entraîner aucun préjudice pécuniaire à l'encontre de l'apprenti(e) concerné(e) ni la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage.



3.4 Fiche descriptive de la mission du service régional de contrôle de la formation professionnelle – Contrôle de la politique du titre (au sein du Pôle 3EC - DREETS)

Extrait du site : <https://www.responsabledesession.fr/contrôles-et-recours/>

Le service régional de contrôle de la formation professionnelle peut contrôler l'organisation et le déroulement de la session. Il vérifie que tout est conforme au cadre réglementaire.

Les **contrôles peuvent être réalisés sur pièces en amont de la session d'examen.**

L'agent de contrôle peut demander des précisions sur l'organisation de la session et vérifier qu'elle est compatible avec les indications des référentiels, eu égard au plateau technique et au nombre de candidats.

Il peut également vérifier que les jurys pressentis sont habilités pour le titre et que les candidats répondent aux conditions fixées pour être présentés à la session.

Le contrôle peut être réalisé lors de la session.

L'agent de contrôle de la direction départementale peut intervenir lors de la session, en informant ou non au préalable le centre agréé de sa venue.

Dans ce cadre, le contrôle porte sur l'ensemble des éléments constitutifs de l'examen : briefings candidats et jurys pour rappeler les consignes et missions de chacun, modalités d'ouverture des plis, aménagements pour certains candidats handicapés, absence du formateur, conformité du plateau à la description du RE, planning clair et explicite pour les candidats et jurys, respect des épreuves et des temps prévus par les référentiels, prise en compte des temps de pause et de correction, etc.

Les agents de contrôle de la direction départementale peuvent également relever d'éventuels points de non-conformité au respect des règles d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation.

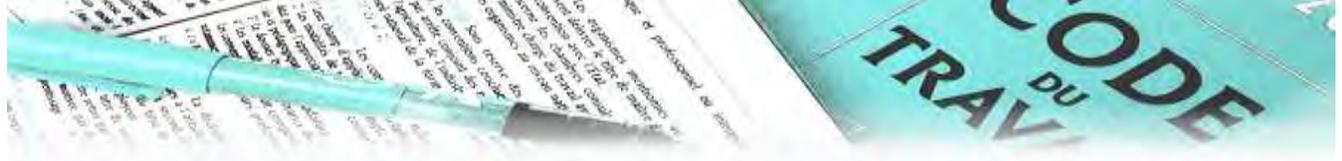
Les irrégularités affectant les conditions d'organisation ou de déroulement des sessions d'examen, constatées par un candidat ou un membre du jury sont signalées immédiatement au représentant territorial sous l'autorité duquel la session est organisée. Celui-ci peut prononcer l'annulation de la session d'examen par décision motivée.

Lorsqu'un candidat conteste la régularité des conditions d'organisation ou de déroulement d'une session d'examen et que le représentant territorial refuse de prononcer l'annulation de la session d'examen, ce refus peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, devant le ministre chargé de l'emploi.

Suites du contrôle

Selon les cas, l'avis de l'agent de contrôle entraîne :

- Lors de l'instruction d'une demande d'agrément : une demande de précisions ou de compléments, la délivrance ou le refus de l'agrément.
- En amont d'une session : une demande de modification de l'organisation ou du déroulé, une alerte en cas de problèmes sur les jurys, etc.
- Lors d'une session : en cas de dysfonctionnement grave, à la suite d'une procédure contradictoire, une annulation de session par l'Unité départementale est possible, voire une suspension ou un retrait d'agrément par l'Unité régionale.



3.5 Fiche descriptive de la mission de contrôle pédagogique

3.5.1 La mission de contrôle pédagogique relevant du Ministère de l'Education nationale

Extraits de l'arrêté du 25 avril 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, et du décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme, pour chaque ministère certificateur.

Composition de la mission

La mission se compose :

- D'inspecteurs du second degré, inspecteurs pédagogiques régionaux et inspecteurs de l'éducation nationale enseignement technique et enseignement général, pour les formations relevant du Ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse (y compris BTS).
Les inspecteurs sont membres de droit, sans désignation nominative. Ils sont appelés pour participer aux contrôles, selon leur spécialité,
- D'enseignants-chercheurs et enseignants de l'enseignement supérieur pour les formations relevant du Ministre de l'enseignement supérieur.
- D'experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) ou à défaut nationales (CPNE)*.
- D'experts désignés par les chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie et chambre de métiers et de l'artisanat) *.

* Ces experts sont désignés nominativement par leurs structures d'appartenance, et nommés par le recteur d'académie pour une durée de 5 ans.

Ces personnes sont tenues au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

L'exercice du contrôle est incompatible avec l'exercice d'une fonction dans un centre de formation d'apprentis ou la qualité de membre d'une instance d'un centre de formation d'apprentis.

Rôle du coordonnateur

Le recteur d'académie nomme un coordonnateur de la mission de contrôle pour une durée de trois ans, renouvelable une fois. Ce coordonnateur est issu du corps des Inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) ou des Inspecteurs de l'éducation nationale enseignement technique ou enseignement général (IEN ET-EG).

Il est placé sous son autorité et par délégation, sous l'autorité fonctionnelle du délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue.

Pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, un coordonnateur régional a été nommé.

Le coordonnateur de la mission est chargé du fonctionnement de la mission.

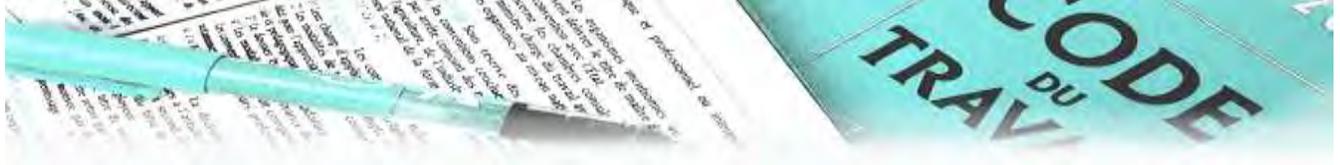
Il procède aux demandes de désignation des experts auprès des CPRE / CPNE et des chambres consulaires et tient à jour la liste des experts. Il coordonne l'activité des experts, organise les contrôles conjoints avec les inspecteurs et définit un protocole pour les contrôles.

Il est chargé de la réception des demandes de contrôle, en lien avec la DREETS, du premier traitement et de la répartition des demandes auprès des membres de la mission.

Outre les demandes, il établit un programme annuel des contrôles, en fonction des priorités fixées par le recteur d'académie, pour ce qui peut être programmé (exemple : mise en œuvre d'une rénovation d'un diplôme), et suit la réalisation du programme.

Il veille à la rédaction des rapports de contrôle et des recommandations pédagogiques selon la procédure prévue à l'article R. 6251-3 du Code du travail.

Il peut définir des modalités de suivi et d'accompagnement des préconisations pédagogiques issues des contrôles. Il établit le rapport annuel d'activité de la mission, comportant une synthèse des recommandations pédagogiques effectuées.



Champ d'intervention

Les contrôles portent uniquement sur les diplômes du Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports (CAP, Baccalauréat professionnel, BP, MC), y compris pour les diplômes relevant de l'enseignement supérieur, le BTS, le DCG, le DSCG et le DNMADE.

Saisine et suites des contrôles

Les contrôles sont diligentés par la mission régionale. La mission peut s'autosaisir ou répondre à une demande de contrôle d'un CFA, d'un employeur d'apprenti(e) ou d'un(e) apprenti(e) ou de son représentant légal si mineur(e). Ces demandes doivent être effectuées auprès de la DREETS, qui les transmet au coordonnateur de la mission. Toute demande ne donne pas obligatoirement lieu à un contrôle. Elle est appréciée par le coordonnateur, qui décide des suites à donner.

Les contrôles peuvent aussi faire suite à un signalement, notamment de la part des opérateurs de compétences (OPCO). Les contrôles sont décidés par la mission, en fonction des besoins. Ils font l'objet d'une programmation annuelle. La DREETS est tenue informée de la réalisation des contrôles.

Chaque contrôle est effectué conjointement par un inspecteur du Ministère certificateur et au moins un expert représentant une branche professionnelle et/ou une chambre consulaire. Une attention particulière est à porter sur la composition du contrôle, afin d'éviter que des membres de la mission soient par ailleurs experts auprès d'un CFA.

Conformément à l'article R. 6251-3, un projet de rapport de contrôle est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés. Ils disposent d'un délai d'au moins 30 jours après la notification pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus. Ensuite, le rapport de contrôle, accompagné, le cas échéant, de recommandations pédagogiques, est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés.

La mission de contrôle pédagogique transmet chaque année un rapport d'activité au Préfet de région qui le transmet à la DREETS. Une synthèse des rapports d'activité des missions de contrôle pédagogique relevant de tous les ministères certificateurs, accompagnée de leurs recommandations pédagogiques, est établie par le Préfet de région, qui la présente au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).

Champ d'intervention

La mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage exerce ses attributions sur tous les lieux de mise en œuvre des formations par apprentissage conduisant à la délivrance d'un diplôme de l'éducation nationale.

Les contrôles pédagogiques portent sur les deux lieux de formation des apprentis : entreprise et CFA.

La mission intervient, notamment au sein :

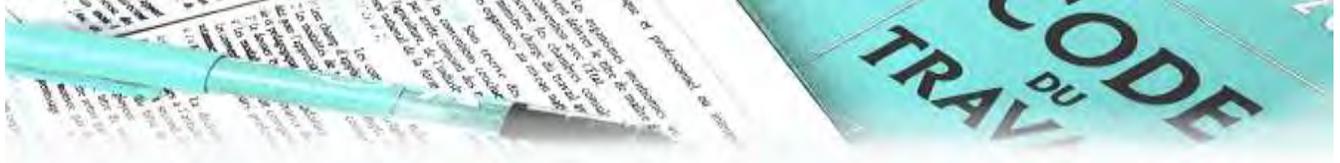
- des centres de formation d'apprentis, des unités de formation par apprentissage, des établissements ayant conclu une convention prévue à l'article L. 6232-1 du Code du travail avec un CFA ou de tout autre organisme de formation public ou privé dispensant les formations concernées ;
- des entreprises et des administrations employant des apprentis ;
- des services de formation des entreprises dispensant les formations concernées.

Pour tout contrôle sur place ou sur pièce, la mission peut demander tout élément ou document qu'elle estime utile pour le contrôle.

Modalités de contrôle

Les personnes en charge du contrôle disposent à leur demande de toutes les pièces et documents utiles au contrôle. Le contrôle est conduit conjointement par les inspecteurs et les experts désignés. En cas de non désignation des personnes mentionnées aux 2^{ème} et 3^{ème} tirets, et après mise en demeure, le contrôle peut être effectué en leur absence.

Le contrôle est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis (entreprise et centre de formation).



Objet des contrôles

L'article R. 6251-2 du code du travail fixe que le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné.

Par exemple :

- La conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement du diplôme*
- La vérification du plan de formation, des contenus / programmes, des équipements, au regard des compétences à acquérir prévues par le référentiel*
- Le rythme de l'alternance, l'articulation CFA-entreprise, les outils de l'alternance*
- Le parcours de formation après positionnement*
- L'information des CFA lors des rénovations des diplômes.*

Ainsi, il s'agit de s'assurer que la formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, prévues par les programmes d'enseignement général et le référentiel, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.

Le contrôle pédagogique peut donc porter sur l'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et en entreprise : contenus de formation enseignés en présentiel ou à distance en conformité avec les programmes et référentiels, positionnement pédagogique effectué avant l'adaptation de la durée de la formation et des enseignements dispensés, contextualisation des activités professionnelles notamment sur les plateaux techniques. Il peut aussi concerner les méthodes et outils, notamment ceux de la pédagogie de l'alternance, favorisant le développement des compétences certificatives inscrites au référentiel. La mission de contrôle pourra également évaluer l'adéquation des équipements pédagogiques et des tâches confiées à l'apprenti en entreprise avec les exigences en matière d'activités professionnelles et compétences certificatives portées au référentiel du diplôme.

La mission de contrôle pourra, par ailleurs, vérifier la conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement du diplôme ou les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage et conduire, le cas échéant, à signaler les manquements à l'opérateur de compétences (OPCO) et au certificateur qualité.

Au-delà des contrôles, la mission a un rôle d'information et d'accompagnement des CFA pour tout ce qui relève de la mise en œuvre pédagogique, notamment lors des rénovations de diplômes, ainsi que de la veille réglementaire.

Les suites du contrôle

Le projet de rapport de contrôle proposé par le coordonnateur est transmis au centre de formation d'apprentis et aux employeurs d'apprentis avec mention du délai dont ils disposent pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours à compter de la date de notification.

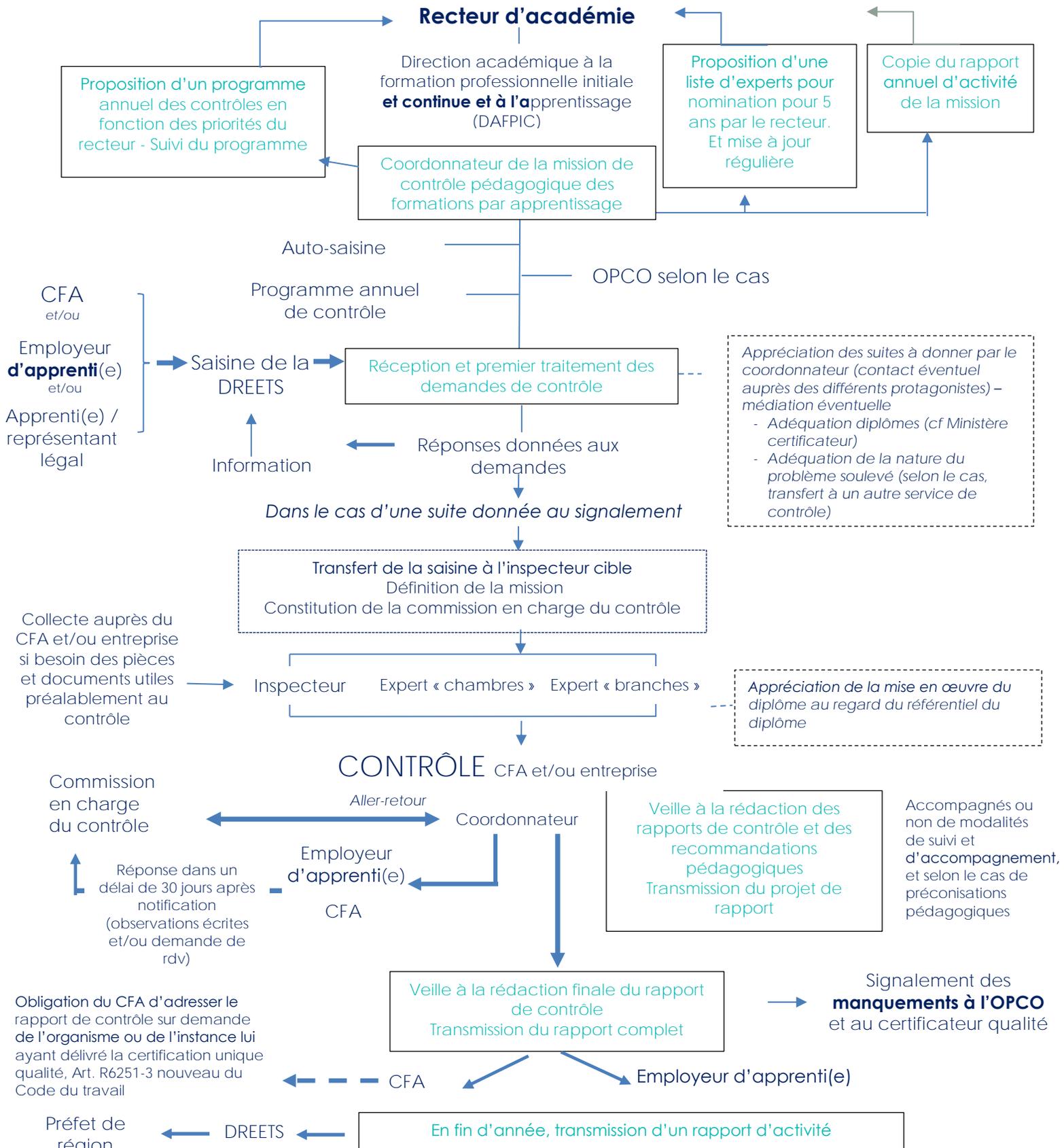
Au terme de ce délai, le rapport de contrôle, accompagné, le cas échéant, de recommandations pédagogiques, est adressé par le coordonnateur au centre de formation d'apprentis et aux employeurs d'apprentis.

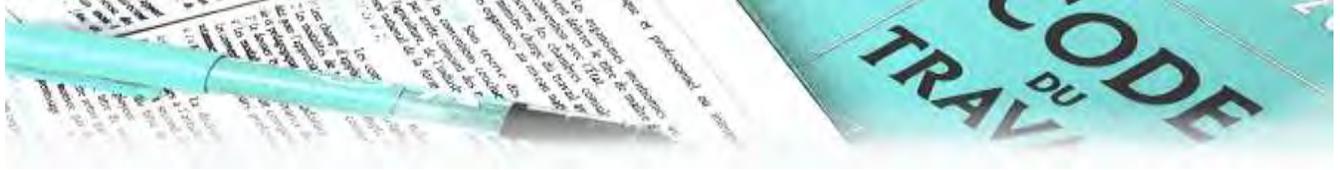
Le coordonnateur peut être conduit à signaler tout manquement à l'OPCO et au certificateur qualité.

Par ailleurs, le centre de formation d'apprentis, sur demande de l'organisme ou de l'instance lui ayant délivré la certification, lui adresse le rapport de contrôle (*dispositions entrant en vigueur uniquement à partir du 1^{er} janvier 2021*).



Schéma général du contrôle pédagogique (Ministère de l'Education nationale)





3.5.2 La mission de contrôle pédagogique relevant du Ministère de l'Agriculture

Extraits de l'arrêté du 25 juillet 2019 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme relevant du ministère en charge de l'agriculture

Article 2

Cette mission est composée :

- D'inspecteurs de l'enseignement agricole pour les formations de la sous-section 1, des sections VII et VIII, du chapitre premier, du titre premier du livre VIII du code rural et de la pêche maritime, auxquels sont associés des enseignants-chercheurs pour les formations conduisant au diplôme d'ingénieur ou au diplôme d'Etat de paysagiste, désignés par le ministre en charge de l'agriculture ;
- D'experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) ou à défaut les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des secteurs professionnels en lien avec les diplômes relevant du ministère en charge de l'agriculture ;
- D'experts désignés par les chambres consulaires en lien avec les diplômes relevant du ministère en charge de l'agriculture.

Après leur désignation par leurs organismes respectifs, les experts cités au 2° et 3° sont nommés par arrêté du ministre en charge de l'agriculture pour une durée de 5 ans.

Article 3

Le doyen de l'inspection de l'enseignement agricole nomme un coordonnateur de la mission qui est chargé de la répartition des demandes, de la coordination et du suivi administratif des contrôles.

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la saisine de la DREETS, bien que ce soit prévu par les textes je ne comprends pas à quoi correspond cette saisine du préfet, à aucun moment on ne propose de saisir le préfet dans le guide. le coordonnateur de la mission contacte le centre de formation d'apprentis ou l'entreprise qui font l'objet du contrôle afin de programmer le contrôle s'il a lieu sur place et de recueillir tout document et pièce utile au contrôle.

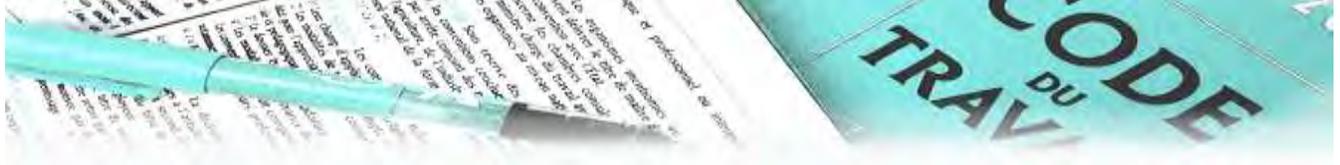
Il en informe le préfet de la région dans laquelle se situent l'entreprise ou le centre de formation d'apprentis. Il en informe également le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de la région dans laquelle se situe le centre de formation d'apprentis. Le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt tient à sa disposition tout document et pièce de nature à l'éclairer.

Article 4

Lorsque le coordonnateur de la mission transmet le rapport de contrôle au centre de formation d'apprentis et à l'employeur d'apprenti, il en adresse copie à la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de la région dans laquelle se situe le centre de formation d'apprentis ou pour les établissements d'enseignement supérieur agricole au directeur général de l'enseignement et de la recherche du ministère chargé de l'agriculture.

Article 5

Le coordonnateur de la mission élabore le rapport annuel d'activité de la mission de contrôle pédagogique en distinguant les activités par région et le transmet aux préfets de région, aux directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ainsi qu'au directeur général de l'enseignement et de la recherche du ministère chargé de l'agriculture. Le rapport annuel est présenté au conseil national de l'enseignement agricole, aux comités régionaux de l'enseignement agricole ainsi qu'au conseil national de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire le cas échéant.



3.6 Annuaires

3.6.1 Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires

Secteur d'activité du contrat d'apprentissage	Médiateurs de l'apprentissage
Secteur relevant de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)	Médiateur CCI régionale Mediation-Apprentissage@paca.cci.fr
Secteur relevant de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)	Médiateur CMAR régionale mediationapprentissage@cmar-paca.fr
Secteur relevant de la Chambre de l'Agriculture	Médiateur Chambre agriculture régionale Titulaire : Danielle Gangloff dgangloff@alpes-maritimes.chambagri.fr Suppléante : Cécile Lemoine cecile.lemoine@var.chambagri.fr
Cas des établissements de formation relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur	Médiateur de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur A consulter la page académique des académies d' Aix-Marseille ou de Nice
Situations rencontrées par des personnes en situation de handicap	Médiateur de la Direction territoriale au handicap Provence Alpes Côte d'Azur et Corse Contact : http://www.fiphfp.fr/Contact

3.6.2 Annuaire des autres médiateurs

3.6.3 Annuaire des services de contrôle de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur 23/25, rue Borde CS 10009 – 13285 Marseille CEDEX 08
 (anciennement DIRECCTE)

Pôle Politique du Travail - Tél. 04 86 67 32 00

Pôle Entreprises Economie Emploi et compétences (Pôle 3EC)

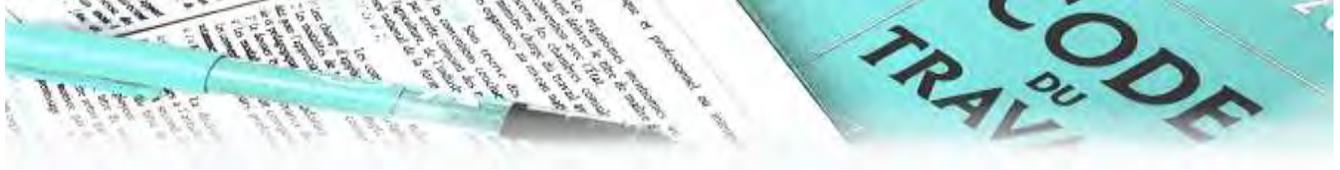
- Service "Salariés et demandeurs d'emploi" : 04 86 67 32 94
- Service "Entreprises" : 04 86 67 32 86
- Service Régional de « Contrôle de la Formation professionnelle et Politique du Titre »
- Adresse électronique : paca.controle-fp@dreets.gouv.fr
- Référent régional apprentissage : PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr

Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités
 de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

L'agent de contrôle de l'inspection du travail géographiquement compétent est celui du lieu du centre de formation ou de l'entreprise où évolue l'apprenti(e).

Par contre, l'agent de contrôle de la formation professionnelle a une compétence régionale pour les organismes dont le siège social est situé en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les coordonnées complètes de l'inspection du travail par secteur géographique sont disponibles sur le site internet de la [DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur](#).



3.6.4 Annuaire des représentants des Ministères certificateurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Rectorat de région académique
Provence-Alpes-**Côte d'Azur**
Place Lucien Paye – 13621 Aix en Provence Cedex 1

Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES)
drajes-paca-diplomes-animationsport@region-academie-paca.fr

Mission d'information, d'accompagnement et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention de diplômes de l'Education nationale
contrôle.pedagogique-apprentissage@region-academie-paca.fr

Rectorat de l'académie d'Aix-Marseille
Direction de région académique de la formation professionnelle initiale et continue et de l'apprentissage DRAFPIC – Site d'Aix-Marseille

Place Lucien Paye – 13621 Aix en Provence Cedex 1
Permanence téléphonique : 04 42 93 88 82
ce.drapic@ac-aix-marseille.fr
Site internet : <https://www.ac-aix-marseille.fr/>

Rectorat de l'académie de Nice
Direction de région académique de la formation professionnelle initiale et continue et de l'apprentissage DRAFPIC – Site de Nice

53, avenue Cap de Croix, 06181 Nice cedex 2
Permanence téléphonique : 04 93 53 82 13
dafpic@ac-nice.fr
Site internet : <https://www.ac-nice.fr>

[Page régionale](#) dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Provence-Alpes-Côte d'Azur DRAAF PACA

132 Boulevard de Paris, 13000 Marseille
Permanence téléphonique : 04 13 59 36 00
Site internet : www.draaf.paca.agriculture.gouv.fr
Service régional Formation et Développement (SRFD) : srfd.draaf-paca@agriculture.gouv.fr

3.6.5 Annuaire des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) de l'éducation nationale et de l'agriculture en région PACA

Rectorat de région académique
Provence-Alpes-**Côte d'Azur**

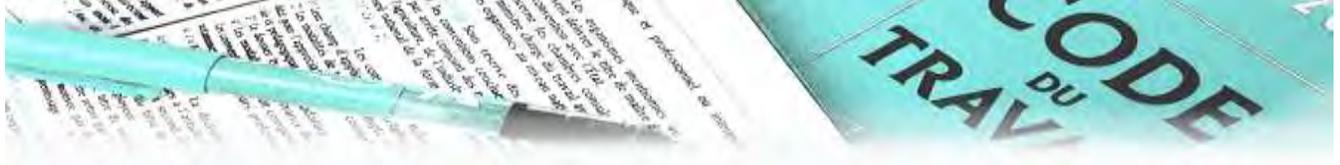
Site d'Aix-Marseille : ce.isst@ac-aix-marseille.fr

Site de Nice : isst@ac-nice.fr

DRAAF Provence-Alpes-**Côte d'Azur**

Région PACA, Corse et Occitanie
michele.dheilly@agriculture.gouv.fr

Service régional Formation et Développement (SRFD)
srfd.draaf-paca@agriculture.gouv.fr



3.7 Ressources diverses

3.7.1 Guides et fiches ressources publiés par les coordonnateurs académiques de la mission de contrôle pédagogique, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

- Le guide « [Auto-évaluation des CFA](#) » pour la mise en œuvre des diplômes de l'Education nationale, volet pédagogie.
- Le [Guide pédagogique pour les entreprises](#) (maître d'apprentissage, formation en situation de travail, CFA d'entreprise, ...).
- La [veille réglementaire](#) (l'ensemble des textes réglementaires sur l'apprentissage et l'actualité des diplômes du Ministère de l'éducation nationale).
- Le [Guide d'accompagnement à la professionnalisation des formateurs en CFA](#).
- Un [Guide spécifique pour le positionnement et les durées de formation en CFA](#).
- Une [Foire aux questions](#) régionale régulièrement mise à jour.

Encore plus de ressources sur la [page régionale](#) du Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

3.7.2 Code du travail numérique

Pour retrouver tous les textes à jour du Code du travail : <https://code.travail.gouv.fr/>
Accès sur cette même page, à des modèles de documents sur les thèmes suivants :

- Temps de travail
- Départ de l'entreprise
- Embauche et contrat de travail
- Santé, sécurité et conditions de travail
- Congés et repos
- Salaire et rémunération.

3.7.3 Lexique

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.

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).

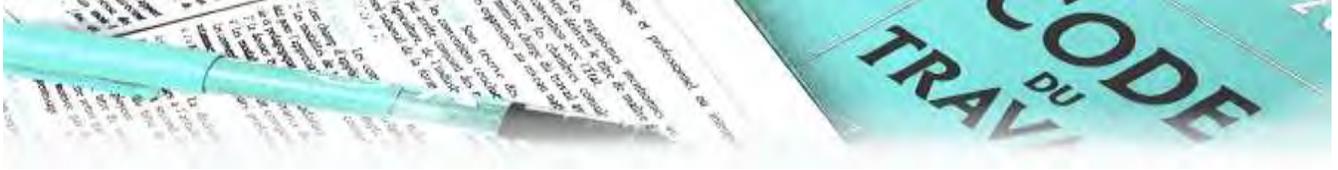
Le délai de prescription pour un délit est de six ans.

- 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 d'un an.



3.8 Page libre pour annotations
