

Guide de sécurisation des parcours en apprentissage

à l'attention des acteurs publics et privés de l'apprentissage¹



Que faire face à des problèmes rencontrés en apprentissage, en CFA comme en entreprise ?

Dans ce guide régional, seront notamment clarifiés le rôle des différents acteurs en charge du contrôle de l'apprentissage, les modalités de saisine des différentes administrations ainsi que leurs articulations dans le traitement de problèmes rencontrés en apprentissage.

A noter : la version numérique comprend des liens hypertextes permettant d'accéder directement aux documents et aux contacts

¹ DSDEN (Direction des services départementaux de l'éducation nationale), DRAJES (Direction régionale académique à la jeunesse à l'engagement et au sport), DRAESRI (Direction régionale académique à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation), DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), DDETS (Direction départementales, de l'emploi, du travail et des solidarités), DRAAF (Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et des forêts), CFA, Région, etc.

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.

Les auteurs du guide proposent une mise à jour complète de la première version publiée en 2022,

- Celle à usage direct des apprenti(e)s (et de leurs représentants légaux si mineurs) et des entreprises (format 12 pages) ;
- La présente à destination des acteurs publics et privés de l'apprentissage, pour expliciter au-delà des procédures à suivre, le rôle des différents acteurs en charge des contrôles et leurs articulations dans le traitement des problèmes rencontrés en apprentissage (format 40 pages).

Ces guides feront l'objet d'une communication à grande échelle sur l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur via la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREETS PACA), la DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur et le rectorat 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.

► 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 du Rectorat de la région académique (depuis les sites internet d'[Aix-Marseille](#) ou de [Nice](#)), de la DRAAF ou encore de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur (voir ci-après, note dans le paragraphe sur le contrôle du droit du travail).

Point de vigilance

Les auteurs du Guide tiennent à rappeler les éléments suivants :

- **L'importance de partager la lecture de ce Guide** avec chacun des apprentis (et leurs représentants légaux dans le cas de mineurs), et au-delà avec employeurs, maîtres d'apprentissage et personnels au sein des CFA préalablement ou à la date d'exécution du contrat. Et ce d'autant plus si la date de démarrage de la formation en entreprise précède celle en CFA ;
- **Aucun frais d'inscription** ne peut être demandé à un alternant par un organisme de formation, en contrat d'apprentissage comme en contrat de professionnalisation (pour plus de détail, consulter la [FAQ](#) – Indicateur n°1).

SOMMAIRE

PRÉAMBULE2

1 La présentation des différents acteurs en charge du contrôle de l'apprentissage.....5

- 1.1 Le contrôle de l'apprentissage depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » .. 5
- 1.2 Panorama général 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..... 7
 - 1.2.2 Le contrôle pédagogique sous la responsabilité des Ministères (Education nationale, Jeunesse et sport, Enseignement supérieur, Agriculture)..... 7
- 1.3 Détail des missions des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage .8
 - 1.3.1 Fiche descriptive de la mission des médiateurs de l'apprentissage..... 8
 - 1.3.2 Fiche descriptive de la mission de l'inspection du travail (au sein du Pôle Politique du travail – DREETS - DDETS) 9
 - 1.3.3 Fiche descriptive de la mission du service régional de contrôle de la formation professionnelle – Contrôle de la réglementation de la formation professionnelle (au sein du Pôle 3EC - DREETS)..... 14
 - 1.3.4 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) 16
 - 1.3.5 Fiche descriptive de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sous la responsabilité des Ministères certificateurs (Education nationale, Jeunesse et sport, Enseignement supérieur, Agriculture) 19
 - 1.3.5.1 La mission de contrôle pédagogique relevant des Ministères de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation..... 19
 - 1.3.5.2 La mission de contrôle pédagogique relevant du Ministère de l'Agriculture..... 24
- 1.4 Articulation entre les services de contrôle de l'Etat..... 25

2 Face à des problèmes rencontrés en apprentissage : que faire ?27

- Apprenti (e) victime d'actes s'apparentant à du **harcèlement et / ou de la violence morale, physique ou sexuelle** en lien avec l'activité de l'entreprise employeur..... 27
- Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à du **harcèlement et / ou de la violence morale, physique ou sexuelle en lien avec l'activité du CFA**..... 28
- Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la **discrimination commis dans l'entreprise** 29
- Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la **discrimination commis dans le CFA** 29
- Apprenti(e) confronté(e) à des **problèmes relevant des risques professionnels**..... 30
- Apprenti(e) ou employeur confronté à des **problèmes relatifs au contrat d'apprentissage ?** 31
- Apprenti(e), employeur et/ou équipes du CFA confronté à des **problèmes d'ordre pédagogique** durant la formation qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti(e) ? 31

3 Précis sur le signalement judiciaire au titre de l'article 40 du Code de la procédure pénale.....	32
4 Annuaire	34
4.1 Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires compétents lors de tout litige entre un employeur et son apprenti.....	34
4.2 Annuaire des autres médiateurs.....	34
4.3 Annuaire des services de contrôle de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	34
4.4 Annuaire des représentants des Ministères certificateurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur	35
4.5 Annuaire des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) de l'éducation nationale et de l'agriculture en région PACA	35
5 Modèles de courriers et ressources diverses.....	36
5.1 Récapitulatif des documents types à utiliser (saisine, médiation, etc.).....	36
5.2 Ressources diverses	36
5.2.1 Guides et fiches ressources publiés par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique de l'éducation nationale, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur	36
5.2.2 Code du travail numérique.....	36
5.2.3 Lexique.....	37
Violence.....	37
Harcèlement	37
Ressources spécifiques (Cas de harcèlement)	37
Les risques psychosociaux	38
Les différents types d'infraction.....	38

1 La présentation des différents acteurs en charge du contrôle de l'apprentissage

1.1 Le contrôle de l'apprentissage 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. 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.

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

Depuis le 1er 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 oeuvre 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 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.

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](#).

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion		Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Ministère des sports	Ministère de l'agriculture	Autres certificateurs
Direction générale du travail (DGT)	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)					

RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTES D'AZUR

DDETS	DREETS		RECTORAT DE RÉGION ACADÉMIQUE			DRAAF	
Pôle Politique du travail	Pôle Economie, Entreprises, Emploi et Compétences (pôle 3EC)						
Inspection du travail	Service régional de contrôle	SECAME Service Emploi, Compétences et Appui aux Mutations Economiques	DRAFPIC	DRAESRI	DRAJES		
		Titres professionnels	Diplômes de l'éducation nationale	Diplômes de l'enseignement supérieur	Diplômes jeunesse et sport	Diplômes de l'agriculture	Autres certifications professionnelles
		Agrément nécessaire pour former. Délivré par le Ministère certificateur	Aucune habilitation nécessaire pour former (CAP, BP, Bac pro, BP, BMA, DMA, BTS, DCG, DSCG, Dnmade)		Habilitation nécessaire pour former. Délivrée par chaque Ministère certificateur		Habilitation nécessaire pour former.

Contrôle du droit du travail Inspecteurs du travail au sein des DDETS 4	Contrôle de la réglementation de la formation professionnelle Enregistrement des CFA (déclaration d'activité) Contrôle administratif et financier Contrôle du respect des 14 missions (article L.6231-2) 3	Contrôle de la politique du titre Sanction possible : retrait de l'agrément	Contrôle pédagogique des Ministères certificateurs			Contrôle spécifique à chaque certificateur Sanction possible : retrait de l'habilitation à former 3
			Mission de contrôle positionnée au sein du Secrétariat général de région académique	Coordonnateur régional pour les diplômes éducation nationale et enseignement supérieur 2	Coordonnateur régional pour les diplômes jeunesse et sport	
Procédure d'opposition à engagement d'apprentis et/ou procédure de suspension du contrat d'apprentissage et/ou procédure de retrait d'une situation de travail 6	Sanction possible : annulation de la déclaration d'activité 3		Recommandations pédagogiques avec ou non signalement 5	Recommandations pédagogiques avec ou non signalement Sanction possible : retrait de l'habilitation 3		

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 oeuvre 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 oeuvre 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 (Education nationale, Jeunesse et sport, Enseignement supérieur, Agriculture)

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. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le recteur de région académique a fait le choix de déployer une mission à l'échelle de la région académique, en nommant un coordonnateur régional. La liste des diplômes professionnels relevant de ce Ministère est accessible sur le [site Eduscol](http://www.eduscol.education.fr).

Pour les formations conduisant aux diplômes relevant de la compétence des ministres chargés de la jeunesse et des sports, le recteur de région académique 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 1er janvier 2021. A noter : depuis le 1er janvier 2021, les délégations 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 et 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, dans les organismes immatriculés auprès de la DREETS en tant qu'OF-CFA, relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Education nationale. Pour les autres diplômes de l'enseignement supérieur, il a été fait le choix par la rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur que le coordonnateur régional éducation nationale soit le premier interlocuteur des éventuelles saisines.

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 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.

1.3 Détail des missions des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage

1.3.1 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 **problème 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 présent guide.

Pour plus de détail sur les médiateurs de l'apprentissage, consultez le site du Service-Public.fr

1.3.2 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.

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).

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
 - › décisions 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.

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 oeuvre la procédure de droit commun dite procédure d'opposition à engagement d'apprenti(e)s.

› Procédure de mise en oeuvre

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

Articles 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 oeuvre

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre

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.

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

Aux termes de l'article L.6361-1 du code du travail « L'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions prévues au présent titre, sur les actions prévues à l'article L. 6313-1 conduites par les employeurs lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités territoriales, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi ou les opérateurs de compétences ainsi que sur le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6323-13. ».

Aux termes de l'article L.6313-1 du code du travail « Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2. ».

Le préfet de région effectue le contrôle des organismes de formations, dont les CFA. Le contrôle administratif des CFA et notamment le respect des 14 missions définies à l'article L.6231-2. La neuvième mission inclut la lutte contre les discriminations. Lorsque le SRC effectue le contrôle de cette obligation, il vérifie que le CFA a adopté un fonctionnement permettant d'éviter les discriminations et, lorsque des discriminations sont commises, le CFA doit avoir mis en place un système destiné à s'autoréguler et à remédier à cette situation. Dans ce système le SRC ne peut que constater le respect formel ou non des obligations. Lorsqu'il constate l'absence de respect il doit mettre en demeure le CFA de s'y conformer et, à défaut de réaction, le préfet peut annuler sa déclaration d'activité (il s'agit d'un cas extrême puisque le CFA ne peut plus exercer).

Par ailleurs l'art. L. 6221-1 précise « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur... »

Ainsi, aucun texte ne confie au SRC le soin de rechercher si le CFA a commis une discrimination. Aucun texte ne lui confie la possibilité de dresser un PV ou d'infliger une sanction administrative en cas de commission d'une discrimination.

De sorte que c'est le régime de droit commun qui s'applique c'est-à-dire qu'il appartient à la personne victime de saisir sur juge sur le fondement du code pénal.

Rappel des 14 missions obligatoires : Article L6231-2

1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage.

Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.

3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel

5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur.

6° D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage

7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures.

8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures.

10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance

12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur

13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle dans la définition d'un projet de poursuite de formation

14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre.

1.3.4 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/>

Placé sous l'autorité du SECAME : Service Emploi, compétences et accompagnement aux mutations économiques, le contrôle de la politique du titre a pour objet de vérifier que l'organisation et le déroulement de la session sont conformes au cadre réglementaire.

Titres professionnels : Définitions, modalités d'enregistrement et de certification

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée, au nom de l'État, par le ministère chargé de l'Emploi. Il atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'un métier.

Un titre professionnel permet de favoriser l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi de son titulaire et s'obtient au terme d'un parcours de formation professionnelle ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou par le biais de l'apprentissage. Le titre professionnel constitue ainsi un outil qui répond pleinement aux besoins des entreprises et constitue un levier pour améliorer leur compétitivité. Les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels.

Il existe à ce jour 249 titres professionnels du ministère chargé de l'Emploi.

Les titres professionnels sont enregistrés dans le [répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](#) géré par [France compétences](#). Les titres professionnels sont composés de blocs de compétences dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP). Le titre professionnel couvre tous les secteurs (bâtiment, services à la personne, transports, restauration, commerce, industrie, etc.) et différents niveaux de qualification :

- » niveau 3 (ancien niveau V), correspondant au niveau CAP,
- » niveau 4 (ancien niveau IV), correspondant au niveau BAC,
- » niveau 5 (ancien niveau III), correspondant au niveau BTS ou DUT,
- » niveau 6 (ancien niveau II), correspondant au niveau BAC+3 ou 4.

Les sessions d'examen sont organisées par des centres qui sont agréés pour une durée déterminée, un site, un titre professionnel, par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente.

Ces centres s'engagent à respecter la réglementation (arrêté du 21 Juillet 2016 portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi).

Les organismes de formation souhaitant proposer l'accès à un titre professionnel par la formation doivent choisir entre deux solutions pour leurs stagiaires :

- » devenir également centre d'examen, ce qui permet une souplesse dans l'organisation du parcours allant de la formation à l'examen, dans le respect des référentiels et de la réglementation ;
- » passer une convention avec un centre agréé pour l'organisation de l'examen. Dans ce cas, ils s'engagent à délivrer aux candidats une formation cohérente avec les objectifs fixés par les référentiels et informent les candidats du lieu et de la date de l'examen.

Qui est concerné ?

Les titres professionnels s'adressent à toute personne souhaitant acquérir une qualification professionnelle.

Les titres professionnels concernent plus précisément :

- » les personnes sorties du système scolaire et souhaitant acquérir une qualification dans un secteur déterminé, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- » les personnes expérimentées souhaitant faire valider les compétences acquises en vue d'une promotion sociale par l'obtention d'une qualification reconnue ;
- » les personnes souhaitant se reconvertir qu'elles soient en recherche ou en situation d'emploi ;
- » les jeunes, dans le cadre de leur cursus initial, déjà titulaires d'un diplôme de niveau 3 souhaitant se spécialiser sur un titre professionnel via l'apprentissage.

Comment accéder à un titre professionnel ?

Par la formation professionnelle

Le titre peut être délivré :

- » à l'issue d'un parcours continu de formation préparant le candidat à la maîtrise de l'ensemble des compétences nécessaires à l'obtention du titre, y compris par la voie de l'apprentissage ;
- » à l'issue d'un parcours d'accès progressif au titre par capitalisation des certificats de compétences professionnelles (CCP) qui constituent le titre professionnel.

Pour obtenir le titre professionnel, le candidat doit satisfaire aux épreuves prévues selon le titre ou le CCP visés conformément à un référentiel d'évaluation. Un jury, constitué de professionnels du métier visé par le titre professionnel, se prononce, notamment, après un entretien final avec le candidat et peut accorder tout ou partie du titre professionnel. Les évaluations sont centrées sur la maîtrise des gestes professionnels.

Par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins un an en rapport avec le titre professionnel visé. Il constitue un dossier de candidature pour sa « demande de [validation des acquis de l'expérience](#) » qu'il adresse à la [DDETS](#) chargée d'instruire le dossier et d'en vérifier la recevabilité.

Si sa demande est recevable, le candidat constitue son dossier professionnel afin de démontrer qu'il maîtrise l'ensemble des compétences liées au titre visé. Ce document est à communiquer au jury lors de la session d'examen.

Le candidat passe les mêmes épreuves que le candidat ayant suivi une action de formation professionnelle. *A noter de fortes évolutions de la VAE depuis la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 ([Accès direct au portail de la VAE](#)).*

Par l'apprentissage

Le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016 précise que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue.

L'arrêté du 11 juillet 2016 indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

- » Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau 3 de qualification ;
- » Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'[article D. 122-3-1 du code de l'éducation](#) : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale.

Contrôle de la politique du titre

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 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.

1.3.5 Fiche descriptive de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sous la responsabilité des Ministères certificateurs (Education nationale, Jeunesse et sport, Enseignement supérieur, Agriculture)

1.3.5.1 La mission de contrôle pédagogique relevant des Ministères de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

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.
- » L'arrêté du 3 juillet 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (Code du Sport)

Rôle de chaque coordonnateur au sein de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le recteur de région académique nomme un coordonnateur pour chaque mission de contrôle relevant de sa compétence.

Pour les diplômes de l'éducation nationale, 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 nommé pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

Pour les diplômes de jeunesse et sport, le coordonnateur est issu des inspecteurs Jeunesse et sport ou des agents de catégorie A relevant des autres corps des ministères de la jeunesse et des sports.

Ces coordonnateurs sont placés sous l'autorité du Recteur de région académique, et par délégation, sous l'autorité fonctionnelle :

- » du secrétaire général de la région académique pour le coordonnateur du Ministère de l'Education nationale,
- » du DRAJES pour le coordonnateur du Ministère de la Jeunesse et des sports.

Chaque coordonnateur est chargé du fonctionnement de la mission dans le respect des textes. 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, assure le suivi administratif des contrôles et veille à la rédaction, dans les délais qu'il aura préalablement fixés, des rapports de contrôle et des recommandations pédagogiques selon la procédure prévue à l'article R. 6251-3 du Code du travail.

En outre, chaque coordonnateur est chargé de la rédaction d'un rapport annuel de la mission dont il a la charge. Dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, les coordonnateurs rédigent un rapport annuel d'activité global, comportant une synthèse des recommandations pédagogiques effectuées et des parties spécifiques à chacune des missions. Ce rapport est transmis par le recteur de région académique au Préfet de région (et aux ministres chargés de la jeunesse et des sports), ce dernier le présente au comité régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Champ d'intervention

La mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage exerce ses attributions sur tous les lieux de mise en oeuvre 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.

Les contrôles portent uniquement :

- » sur les diplômes du Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse et des sports (CAP, Bac Pro, MC, BP, BMA, DMA), y compris pour les diplômes relevant de l'enseignement supérieur, le BTS, le DCG, le DSCG et le DNMADE,
- » sur les diplômes d'Etat professionnels de la jeunesse et des sports.

Organisation d'un contrôle pédagogique

Les contrôles sont déclenchés sur saisine d'un centre de formation d'apprentis, d'un employeur d'apprenti et/ou d'un apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur), sur auto-saisine ou dans le cadre d'un plan annuel de contrôle.

Ce programme annuel (inscrit dans une trajectoire pluriannuelle) est arrêté par les recteurs (au sein d'une région académique), défini sur la base de l'offre de formation par apprentissage présente dans l'académie et s'appuyant sur les priorités arrêtées en collège d'inspecteurs, considérant notamment les résultats aux examens des CFA et les rénovations des diplômes professionnels et programmes d'enseignement (y compris certaines priorités définies nationalement le cas échéant). Les contrôles peuvent aussi faire suite à un signalement, notamment de la part des opérateurs de compétences (OPCO) ou encore de l'inspection du travail.

Toute demande ne donne pas obligatoirement lieu à un contrôle. Elle est appréciée par le coordonnateur, qui décide des suites à donner. Le Préfet de Région est informé systématiquement de l'organisation de chaque contrôle.

Pour mener à bien chaque contrôle, le coordonnateur réunit une commission réunissant :

- » un expert désigné par les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) ou à défaut nationales (CPNE)*,
- » un expert désigné 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 de région académique pour une durée de 5 ans. Ces membres de la commission de contrôle sont tenus 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.

- » et suivant le Ministère certificateur :

Education nationale	Jeunesse et sports	Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
<p><i>Un inspecteur du second degré enseignement technique ou enseignement général, pour les diplômes de niveau 3 et 4, ou un inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional pour les diplômes de l'enseignement supérieur (BTS, DCG, DSCG, Dnmade). Les inspecteurs sont membres de droit, sans désignation nominative. Ils sont appelés pour participer aux contrôles, selon leur spécialité.</i></p>	<p><i>Un inspecteur jeunesse et sport ou un agent public habilité du ministère certificateur</i></p>	<p><i>Un enseignant-chercheur ou un enseignant de l'enseignement supérieur.</i></p>

En cas de non désignation des experts*, et après mise en demeure, le contrôle peut être effectué en leur absence.

Les membres de la commission de contrôle disposent à leur demande de toutes les pièces et documents utiles au contrôle. Le contrôle est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis (entreprise et centre de formation). 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.

Objet des contrôles

L'article R. 6251-2 du code du travail fixe que le contrôle porte sur la mise en oeuvre 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 ou encore 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, les contenus traités en sous-traitance, la mise en place de la modalité certificative CCF lorsque le CFA est habilité à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation (CCF), ou encore porter sur les documents administratifs devant faire apparaître réglementairement des aspects pédagogiques (contrat d'apprentissage, convention de formation, convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée de formation).

Au-delà des contrôles, l'inspecteur-coordonnateur peut être l'interlocuteur des CFA qui mettent en place des formations en apprentissage visant les diplômes professionnels de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur, en facilitant l'accès des CFA aux informations pédagogiques relatives à la mise en place des diplômes professionnels. Il constitue la personne ressource qui peut les guider, en lien avec les inspecteurs concernés, sur les programmes d'enseignement, les référentiels d'activités et de compétences ainsi que sur les modalités d'évaluation certificatives.

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.

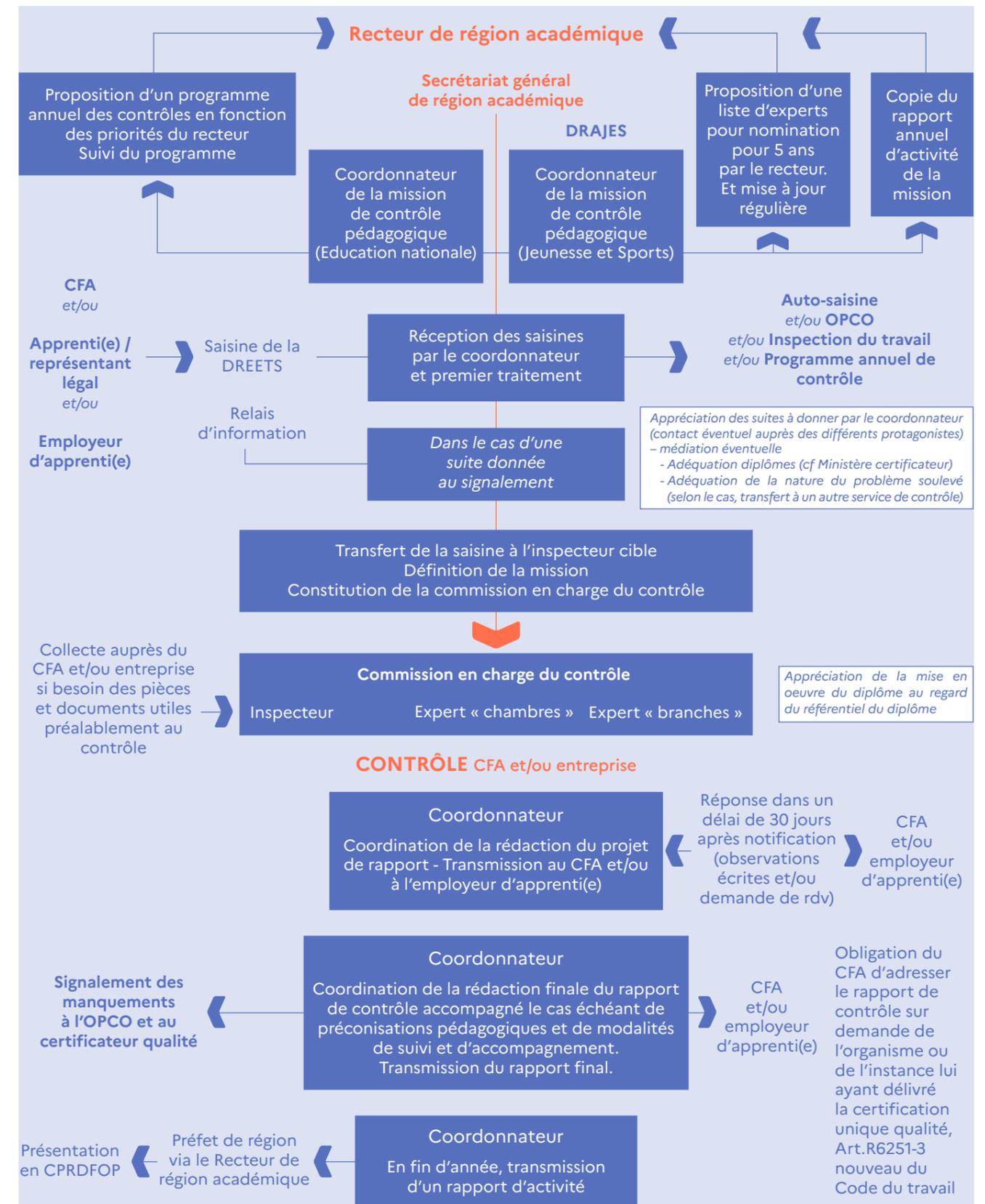
D'un point de vue général : L'OPCO et le certificateur Qualiopi peuvent être destinataires du rapport de contrôle. En cas de dysfonctionnements pédagogiques constatés, il est conseillé d'en informer systématiquement le certificateur qualité délivrant la certification Qualiopi, la direction des examens et concours (DEC) au sein du rectorat et les opérateurs de compétences (OPCO) qui financent les formations par apprentissage.

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

Le CFA de son côté est tenu d'adresser à l'organisme / instance lui ayant délivré la certification qualité, le rapport de contrôle élaboré par la mission régionale de contrôle pédagogique s'il lui en fait la demande.

Pour plus de précisions sur la mission pour les diplômes de l'éducation nationale, consulter la [fiche ressource ad hoc](#).

Schéma général du contrôle pédagogique (Ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports)



Pour aller plus loin sur la mission de contrôle pédagogique des formations en apprentissage pour les diplômes de l'éducation nationale, consulter la [fiche ressource «Cadre général»](#) (Mise à jour depuis la publication de la circulaire du 19 juin 2023).

1.3.5.2 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

[Les saisines sont adressées au Préfet pour transmission au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole]. 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 du Préfet, 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.

1.4 Articulation entre les services de contrôle de l'Etat

Cette partie s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de mieux articuler les services de contrôle entre eux, pour les rendre plus efficaces.

Les numéros indiqués dans le tableau font référence au schéma global présenté en page 6 du présent guide.

MCP (mission de contrôle pédagogique) / SRC (service régional de contrôle) / ISST (inspecteur santé et sécurité)

N°	Objet	Emetteur	Récepteur
① Saisine et auto-saisine	Partage des orientations annuelles ou pluriannuelles ou points de vigilance, thèmes prioritaires, etc. Exemples : FOAD, rupture de contrat, maître d'apprentissage, taux de résultat à l'examen, etc.	OPCO	MCP / DREETS / DDETS (selon le cas)
		MCP / DREETS / DDETS (selon le cas)	OPCO
	Signalement dès connaissance de problème(s) d'ordre pédagogique dans des formations par apprentissage visant des diplômes.	DREETS	MCP
		Services internes ou externes du Rectorat ³	
		OPCO	
	Signalement dès notification d'un contrôle pédagogique	MCP	DREETS
Sollicitation éventuelle pour disposer de données sur CFA et/ou apprentis avant le déclenchement du contrôle.	MCP	OPCO	
	Signalement à l'inspection du travail dans le cas de la méconnaissance des obligations de l'employeur <i>Article R6225-1- Lorsq' il est constaté lors d'un contrôle de la mission de contrôle pédagogique que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, l'inspecteur du travail doit être saisi par le recteur de région académique afin de pouvoir mettre 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. Selon l'évolution de la situation, le préfet peut être amené à prendre des mesures d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement d'apprentis par une entreprise.</i> <i>Article R6225-2- Lorsq' il est constaté lors d'un contrôle de l'inspection du travail, ou lors de la transmission du contrat auprès de l'organisme chargé du dépôt du contrat ou au service mentionné à l'article D. 6275-1, ou lors de la mission de contrôle pédagogique de l'apprentissage mentionnée à l'article R. 6251-1, que l'employeur méconnaît les obligations mentionnées à l'article L. 6225-1, l'agent de contrôle de l'inspection du travail 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.</i>	OPCO et/ou MCP	Agent de contrôle de l'inspection du travail

³ Interne (inspecteurs du second degré, service des examens et concours, DRAESRI, direction des établissements privés, ...) / externe (DGESCO, DGESIP, ...).

N°	Objet	Emetteur	Récepteur
② Suite de contrôles pédagogiques	Signalement de tout manquement à l'issue du contrôle et du contradictoire, par la transmission du rapport final du contrôle.	MCP	Agent de contrôle de l'inspection du travail ⁴ OPCO Certificateur qualité
③ Autres suites de contrôles	Information dès le retrait de l'agrément ou de l'habilitation voire de la déclaration d'activité	DREETS (SRC) et/ou MCP (Jeunesse et sport et/ou Agriculture)	MCP éducation nationale
④ Contrôle santé et sécurité au travail	Signalement si problème lors du contrôle par l'inspection du travail des plateaux techniques des <u>établissements d'enseignements publics</u>	Inspecteur du travail	ISST de l'académie concerné ⁵
⑤ Rapport annuel	Transmission d'un rapport d'activité annuel via le Recteur de région académique	MCP	Préfet de région (pour présentation en CREFOP)
⑥ Décisions prises par le Préfet	Communication des décisions prises par le Préfet (<i>opposition à l'engagement d'apprentis, suspension du contrat de travail, etc.</i>) <u>Article R6225-5-</u> La décision d'opposition à l'engagement d'apprentis est communiquée à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au comité social et économique, à l'organisme chargé du dépôt du contrat ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1. <u>Article R6225-8-</u> La décision de levée d'opposition, prise en application de l'article R. 6225-7, est communiquée sans délai à l'organisme chargé du dépôt du contrat et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à R. 6251-1. <u>Article R6225-12-</u> Sont communiquées sans délai à l'organisme chargé du dépôt du contrat et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1 : 1° La décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, prise en application de l'article L. 6225-6 ; 2° La décision de levée d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, prise en application de l'article R. 6225-11. <u>Complément (proposition) :</u> En appui de l'article R. 6225-9 du Code du travail (suspension de l'exécution du contrat de travail, notamment dans le cas de danger immédiat relatif à la santé et la sécurité de l'apprenti), signalement dès lors que le contrat porte sur un diplôme de l'éducation nationale ou de la jeunesse et sport ou de l'agriculture.	MCP Apprenti (e) victime	
		Préfet (via DDETS et inspecteur du travail)	OPCO

⁴ Inspecteur du travail compétent si élément de nature à engager une opposition à l'engagement d'apprentis ou à compromettre les conditions de travail

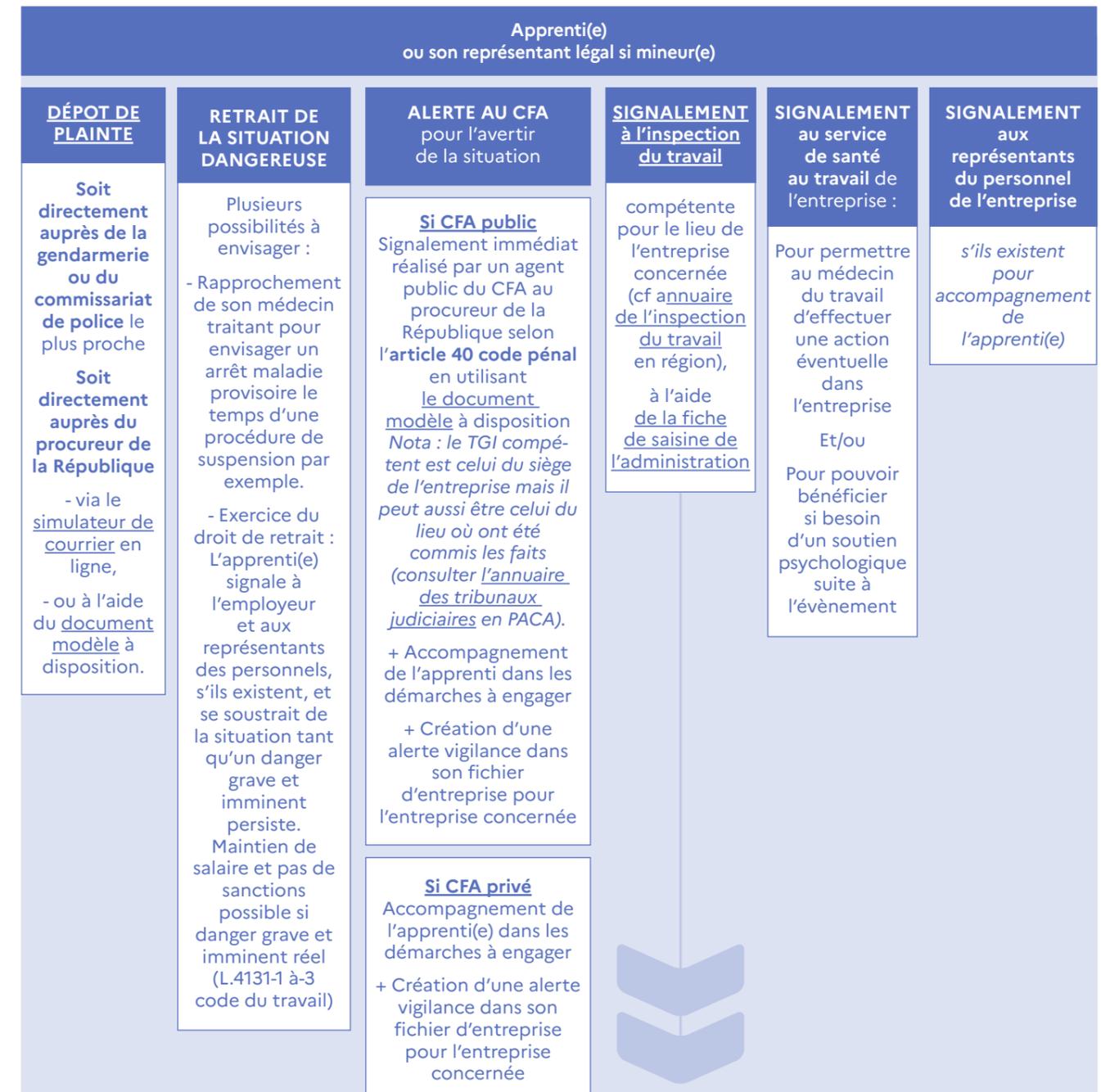
⁵ Contact Aix-Marseille : ce.isst@ac-aix-marseille.fr / Contact Nice : isst@ac-nice.fr

2 Face à des problèmes rencontrés en apprentissage : que faire ?

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti (e) victime d'actes s'apparentant à du harcèlement et / ou de la violence morale, physique ou sexuelle en lien avec l'activité de l'entreprise employeur

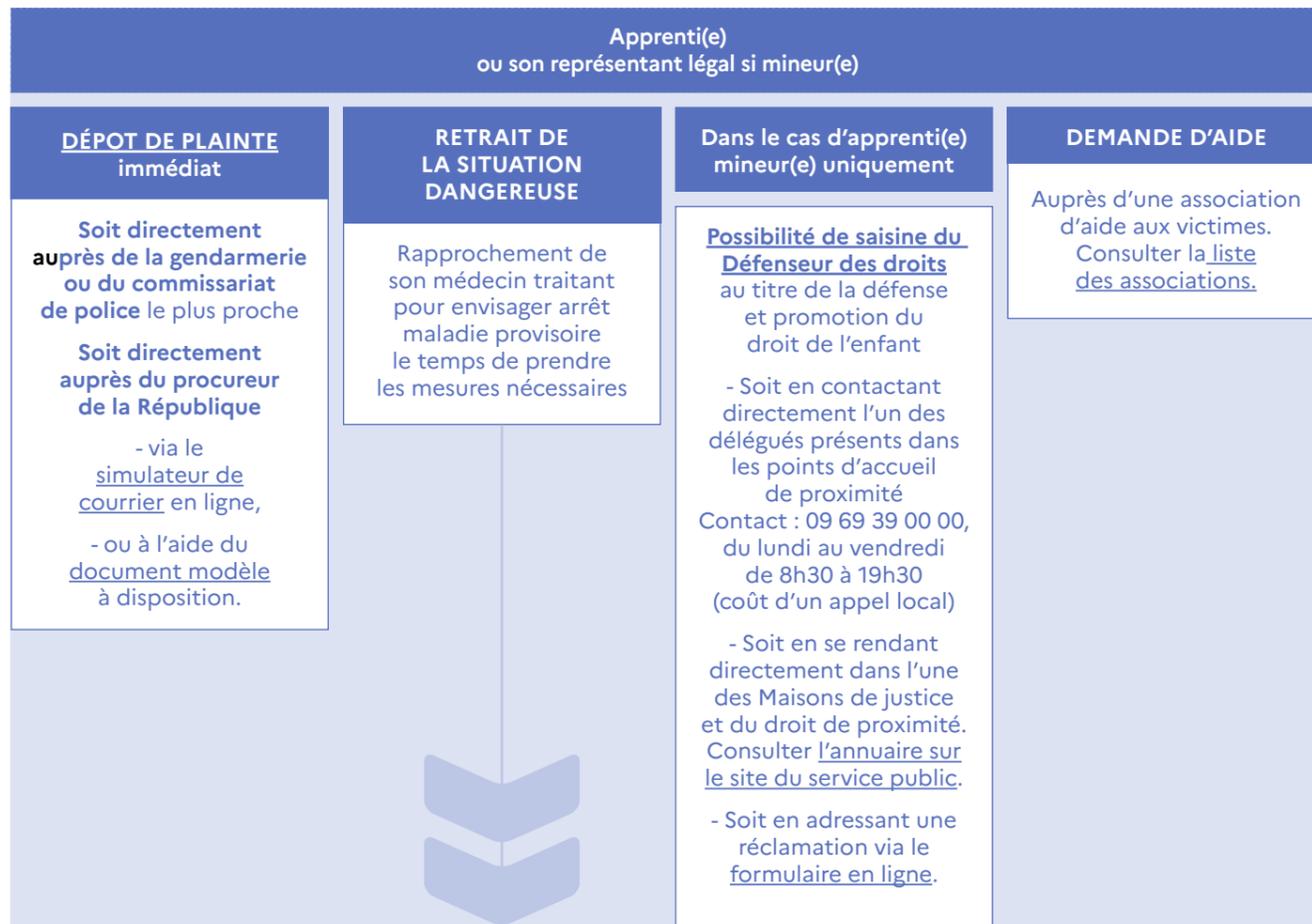
Ex. Harcèlement commis par l'employeur, violence commise par un salarié, agression commise par un client de l'entreprise...



Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à **du harcèlement et / ou de la violence morale, physique ou sexuelle en lien avec l'activité du CFA**

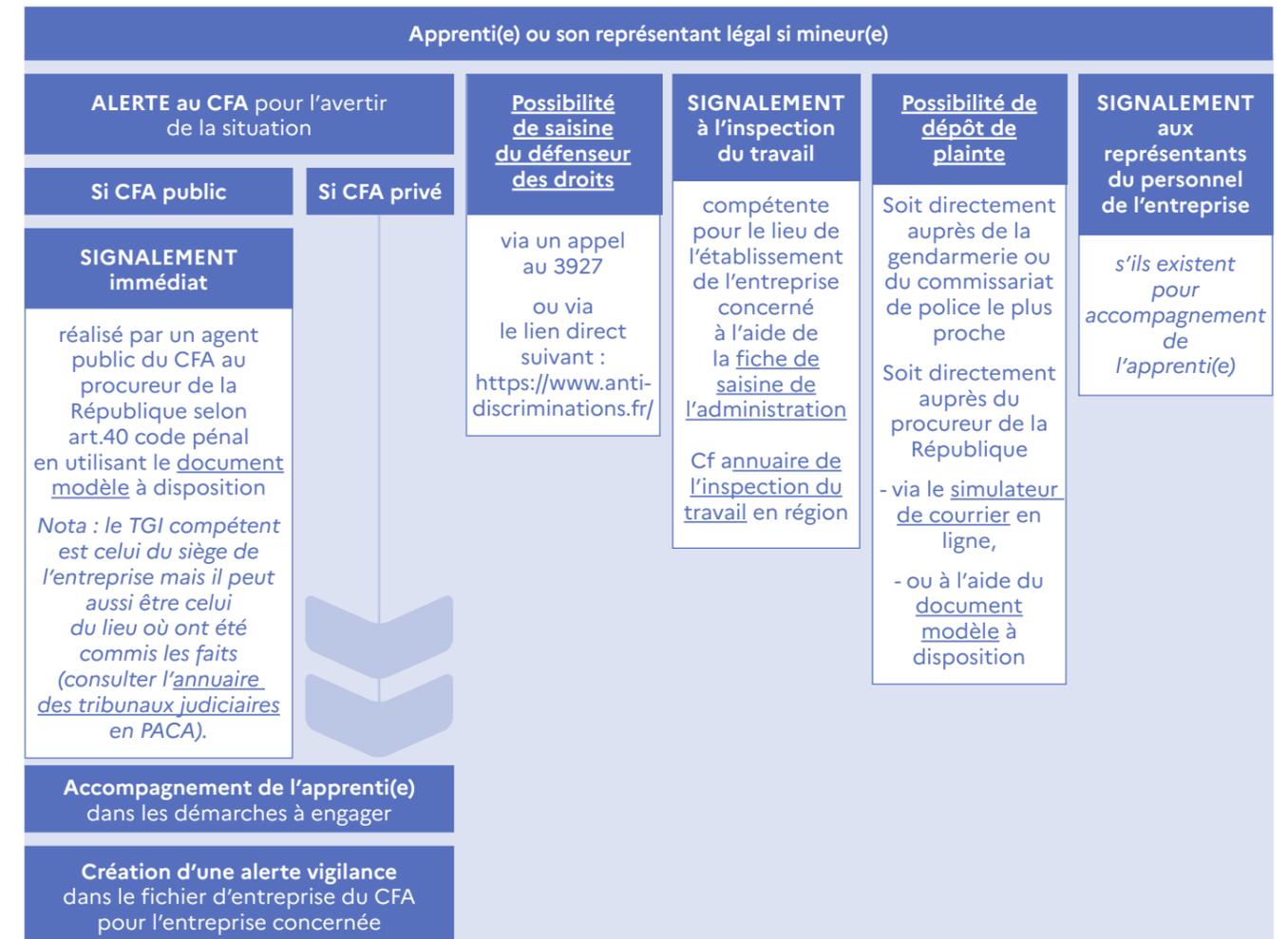
Ex. Harcèlement commis par un apprenant sur autre, bizutage subi, menaces ou pressions de la direction ou d'un formateur, etc.



Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la **discrimination commis dans l'entreprise**

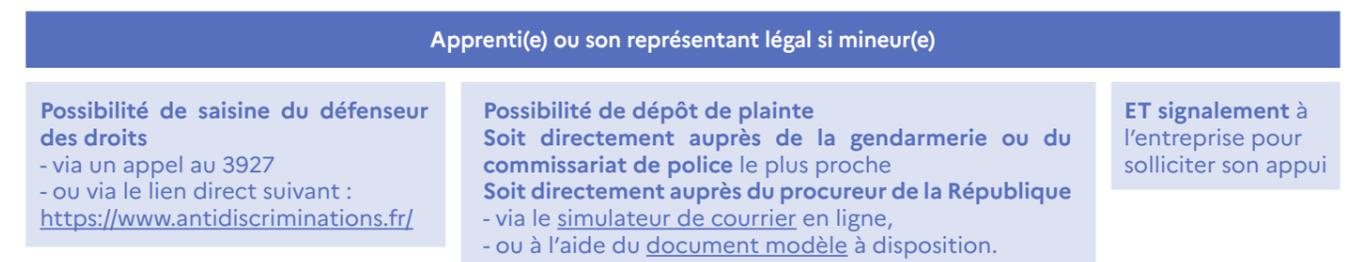
Exemples : Moqueries ou pressions en raison d'un handicap, du sexe, d'une orientation sexuelle, d'une origine, exercées par l'employeur, ou un salarié de l'entreprise... Apprenti(e) écarté(e) de certaines tâches pour les mêmes raisons. Rupture du contrat injustifiée en raison d'un de ces éléments.



Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la **discrimination commis dans le CFA**

Exemples : Cours non aménagés pour permettre l'accès à l'apprenti(e) handicapé(e), ...



Apprenti(e) confronté(e) à des problèmes relevant des risques professionnels

Exemples : machines non protégées, exposition sans protection à des produits chimiques, équipements de sécurité inadaptés, affectation à des travaux dangereux interdits aux mineurs sans dérogations....

Problèmes rencontrés dans une entreprise privée	Problèmes rencontrés dans une structure publique employeur de l'apprenti	Problèmes rencontrés dans un CFA privé	Problèmes rencontrés dans un CFA public
<p>Dans le cas d'une situation de danger immédiat Exercice du droit de retrait : L'apprenti(e) signale à l'employeur et aux représentants des personnels, s'ils existent, et se soustrait de la situation. Maintien de salaire et pas de sanctions possible si danger grave et imminent réel. (L.4131-1 à-3 code du travail)</p>		<p>Signalement à l'inspection du travail compétente pour le lieu du CFA concerné à l'aide de la <u>fiche de saisine de l'administration</u> Cf <u>annuaire de l'inspection du travail</u> en région</p>	
<p>SIGNALEMENT à l'inspection du travail</p> <p>compétente pour le lieu de l'établissement de l'entreprise concerné à l'aide de la <u>fiche de saisine de l'administration</u></p> <p>Cf <u>annuaire de l'inspection du travail</u> en région</p>	<p>SIGNALEMENT aux représentants du personnel de l'entreprise</p> <p>s'ils existent pour accompagnement de l'apprenti(e)</p>	<p>Pour les diplômes relevant des ministères de l'éducation nationale</p> <p>Signalement à l'inspection santé sécurité au travail (ISST) du rectorat. Pour Aix-Marseille : ce.isst@ac-aix-marseille.fr, pour Nice isst@ac-nice.fr</p> <p>Pour les diplômes relevant du Ministère de l'Agriculture</p> <p>Signalement à l'inspection santé sécurité au travail (ISST de la DRAAF PACA) AVEC copie du message au Service régional Formation et Développement (SRFD)</p>	<p>SIGNALEMENT aux représentants des agents de la structure publique</p> <p>s'ils existent pour accompagnement de l'apprenti(e)</p>
<p>ET signalement à l'entreprise pour solliciter son appui</p>			
<p>Pour les diplômes relevant des ministères de l'éducation nationale</p> <p>Signalement à l'inspection santé sécurité au travail (ISST) du rectorat. Pour Aix-Marseille : ce.isst@ac-aix-marseille.fr, pour Nice isst@ac-nice.fr</p> <p>Pour les diplômes relevant du Ministère de l'Agriculture</p> <p>Signalement à l'inspection santé sécurité au travail (ISST de la DRAAF PACA) AVEC copie du message au Service régional Formation et Développement (SRFD)</p>			
<p>ET signalement au CFA pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un accompagnement de l'apprenti(e) dans le signalement - Un enregistrement d'une alerte vigilance dans son fichier d'entreprise 			

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti(e) ou employeur confronté à des problèmes relatifs 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 du Guide.
Des précisions sont apportées sur le site service-public.fr

NB : les médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires sont compétents pour intervenir lors de tout litige entre un employeur et son apprenti.

Mise en oeuvre de la médiation
Bilan de la médiation à l'aide du compte-rendu type.

Si refus de médiation

Si la médiation ne règle pas le différend ou si absence ou refus de médiation :
SAISINE à l'aide de la fiche de saisine de l'administration du référent apprentissage de la DREETS PACA

ET de manière concomitante, de l'inspection du travail du département concerné
Cf annuaire de l'inspection du travail en région.

Apprenti(e), employeur et/ou équipes du CFA confronté à des problèmes 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, 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 des chambres consulaires ne sont pas compétents pour les questions pédagogiques.

SAISINE à l'aide de la fiche de saisine de l'administration du référent apprentissage de la DREETS PACA

Traitement différencié suivant le ministère ou l'organisme certificateur

A noter : Le Guide ne traite pas des saisines visant les diplômes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, autres que les BTS, DCG, DSCG et DNMADE (qui relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Éducation nationale).

Dans le cas de problématiques rencontrées en apprentissage dans l'enseignement supérieur, les interlocuteurs directs seront :

- » Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) dans le cas d'apprentis inscrits dans un de ces établissements ;
- » Les organismes certificateurs des établissements d'enseignement supérieur privés

3 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 5ème 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 1er du code de procédure pénale), car lui seul détient l'opportunité des poursuites. Aggression commise par un client de l'entreprise...

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 1er 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 signalement auprès du procureur de la République au titre de l'article 40 via le document modèle à disposition

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 récurrence (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.

4 Annuaire

4.1 Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires compétents lors de tout litige entre un employeur et son apprenti.

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 mediation@paca.chambagri.fr

4.2 Annuaire des autres médiateurs

Cas des établissements de formation relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur <i>Objet : sollicitation par un usager de l'éducation nationale lorsque apparaît un conflit avec l'administration de l'éducation nationale et après que les voies de recours réglementaires se soient avérées inefficaces.</i>	Médiateur de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur A consulter sur les sites internet 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

4.3 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 »

paca.controle-fp@dreets.gouv.fr

- **Référent régional apprentissage** : PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr

Accès à l'[annuaire national](#) des DREETS.

Extrait de la [page internet](#) du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

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](#).

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

Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur Secrétariat général de région académique

Place Lucien Paye – 13621 Aix en Provence Cedex 1

Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Diplômes de l'éducation nationale	Diplômes de la jeunesse et des sports
controle.pedagogique-apprentissage@region-academique-paca.fr Portail régional « Apprentissage » (accessible depuis les sites internet des académies d' Aix-Marseille ou de Nice) Dont le lien direct vers la page dédiée à la mission Information, contrôle et accompagnement pédagogique des formations par apprentissage (accessible depuis les sites internet des académies d' Aix-Marseille ou de Nice).	Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) drajes-paca-diplomes-animationsport@region-academique-paca.fr

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

4.5 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	DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur	
Diplômes de l'éducation nationale	Diplômes de la jeunesse et sport	Diplômes de l'agriculture
Site internet de l'académie d' Aix-Marseille Contact : ce.isst@ac-aix-marseille.fr Site internet de l'académie de Nice Contact : isst@ac-nice.fr	Coordinatrice des ISST au niveau de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) Laure VILLAROYA-GIRARD laure.villaroya-girard@igesr.gouv.fr	Région PACA, Corse et Occitanie : sophie.moyangar@agriculture.gouv.fr Service régional Formation et Développement (SRFD) : srfd.draaf-paca@agriculture.gouv.fr

5 Modèles de courriers et ressources diverses

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

- › Document type de [courrier de saisine de l'administration](#) pour tout problème rencontré en apprentissage.
- › Document type de [courrier de saisine du médiateur de l'apprentissage](#)
- › Document type de [compte-rendu de la médiation](#).
- › Document type de [dépôt de plainte auprès du procureur de la République](#).
- › Document type de [signalement au procureur de la République au titre de l'article 40 du code pénal](#).

5.2 Ressources diverses

5.2.1 Guides et fiches ressources publiés par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique de l'éducation nationale, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Parmi les principaux à consulter en priorité :

- › Les FILS d'actualité de la mission (à consulter depuis la [page régionale](#) - «Critère 6 - L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel»).
- › Le document « [FIL ROUGE](#) » pour les CFA : le document repère pour tous les CFA proposant des diplômes de l'éducation nationale pour la préparation de la rentrée 2023. Alertes, points de vigilance et marges de progrès référencés par indicateur du référentiel qualité QualiOpi.
- › Le guide régional repère « [Apprentissage](#) » pour tous les CFA et les entreprises, avec l'essentiel pour mettre en oeuvre des formations par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale.
- › La foire aux questions ([FAQ](#)) régulièrement mise à jour.
- › Tout un ensemble de fiches ressources sur des thèmes clefs : le [positionnement en apprentissage](#), les [différences entre les deux contrats d'alternance](#), le mode opératoire pour construire un [tableau stratégique de formation](#), la gestion de [l'absentéisme des apprentis](#), le volet pédagogique de la [formation en situation de travail](#) pour revisiter la pédagogie de l'alternance, les [maquettes de formation](#), etc.

Encore plus de ressources depuis les pages du portail régional « Apprentissage » des sites des académies d'[Aix-Marseille](#) ou de [Nice](#) :

- › [Information - Contrôle & Accompagnement pédagogique](#) des formations par apprentissage
- › [Devenir apprenti](#) (les conditions d'accès à l'apprentissage, dont le dispositif régional proposé aux élèves de 14 ans après la classe de 3ème et ayant 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année en cours).
- › [Positionnement](#) (pédagogique pour les apprentis VS réglementaire pour les scolaires et en formation continue)
- › [Contribution unique](#) à la formation professionnelle et à l'alternance (solde de la taxe d'apprentissage).
- › [Evaluation](#) en contrôle en cours de formation (CCF).

5.2.2 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

5.2.3 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... »

NB : se référer pour en savoir plus sur le sujet au [Guide pratique et juridique du Ministère du travail](#) - « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : Prévenir, agir, sanctionner » - 2019).

Ressources spécifiques (Cas de harcèlement)

Un affichage obligatoire est prévu en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les lieux de travail et sur les portes ou dans les locaux où ont lieu les embauches. Cet affichage indique les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/affichage-obligatoire-relatif-au-harcèlement-sexuel>

Ce modèle permet au salarié victime ou témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel d'avertir l'employeur.

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/signalement-de-faits-pouvant-relever-du-harcèlement-moral-ou-sexuel>

Ce modèle propose une réponse au salarié ayant signalé des faits de harcèlement sexuel en tant que victime ou témoin.

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/reponse-a-un-signalement-de-harcèlement-sexuel>

Ce modèle permet à un salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel d'alerter l'employeur.

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/signalement-de-harcèlement-sexuel>

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.

NOTES



**PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Date de création : juin 2017
Date de mise à jour : 8 juillet 2023

Ont participé à cette publication : la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREETS PACA), le Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (Missions de contrôle pédagogique éducation nationale / enseignement supérieur / jeunesse et sport) et la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Provence-Alpes-Côte d'Azur (DRAAF PACA).

<https://paca.dreets.gouv.fr/>