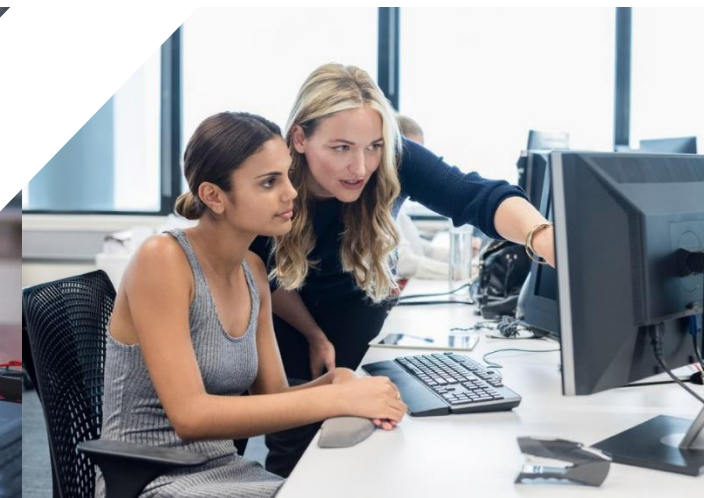
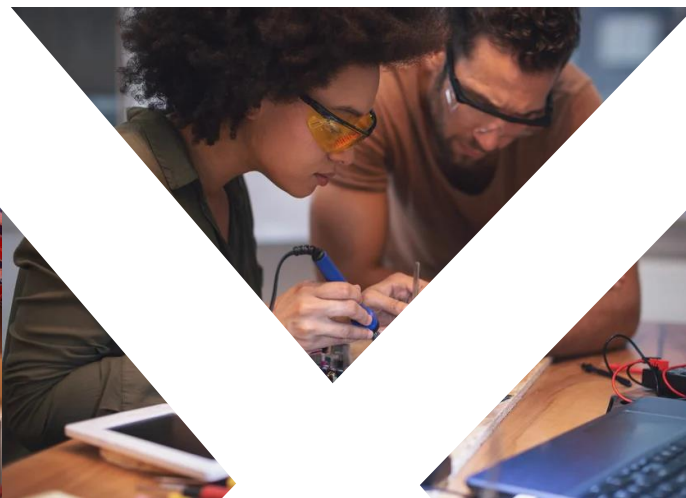




**PRÉFÈTE
DE LA SAVOIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Livret pratique pour les acteurs de l'apprentissage en Savoie



La Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations de la Savoie – DDETSPP 73 - pilote un groupe départemental réunissant l'ensemble des acteurs locaux de l'alternance - CFA/OFA, GEIQ, Education Nationale, Université, OPCO, chambres consulaires, Région, branches professionnelles, organisations professionnelles et interprofessionnelles, France Travail, Cap Emploi, Missions Locales Jeunes, AGEFIPH, ... - dans un esprit partenarial et collaboratif. Les orientations de ce collectif d'acteurs s'inscrivent dans la dynamique de la charte de promotion de l'alternance en Savoie.



C'est dans ce cadre que la DDETSPP de la Savoie a lancé un groupe de travail sur la sécurisation des parcours en alternance et notamment sur la prévention des ruptures. Le présent livret pratique est issu des travaux de ce groupe avec pour objectif de permettre à tous les acteurs de l'apprentissage en Savoie de mieux connaître et mobiliser les dispositifs et interlocuteurs existants pour prévenir et gérer les situations difficiles.

En effet, le nombre d'entrées en apprentissage a très fortement progressé depuis 2018, au niveau national comme dans notre département. Cependant, le développement quantitatif de l'apprentissage s'est accompagné d'une progression des taux de rupture. Mieux accompagner et sécuriser les parcours est un enjeu primordial pour un apprentissage de qualité. Ce livret vise à apporter des clés en ce sens à tous les acteurs de l'apprentissage en Savoie, qu'ils soient apprentis, employeurs, organismes de formation ou partenaires.

Ce livret a été réalisé avec l'appui de l'AFPA, dans le cadre de ses missions nationales de service public.

Avant-propos

Porté par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et les aides à l'embauche, l'apprentissage connaît une croissance historique au niveau national comme départemental avec une volonté de poursuivre ce développement. Cette dynamique demande notamment de circonscrire toutes les potentielles difficultés que peuvent rencontrer les apprentis et de prévenir les risques de rupture de parcours par un accompagnement adapté.

Il en est de même lorsque les apprentis et les organismes de formation doivent faire face à des difficultés en relation avec la santé et la sécurité, l'intégrité physique et morale, le contrat d'apprentissage, la pédagogie de la formation ou le handicap.

Dans ces situations, il importe que chaque apprenti, chaque employeur, et au-delà chaque acteur de l'apprentissage, en centre de formation comme en entreprise, puissent rapidement identifier et mobiliser les bons interlocuteurs pour résoudre les problèmes rencontrés.

C'est en ce sens que ce support est proposé à l'ensemble des apprentis, des employeurs, des CFA/OFA et du réseau des acteurs de l'emploi et de la formation. Il a pour vocation de :

- Rappeler le cadre et les bonnes pratiques pour les différents acteurs,
- Préciser les procédures à mettre en œuvre selon les difficultés rencontrées,
- Informer sur les contacts à mobiliser et les modalités de saisine.

Concepts clés

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié apprenti. Il repose sur le principe de l'alternance entre des enseignements en organisme de formation d'apprentis et l'acquisition de compétences professionnelles chez l'employeur dans le cadre d'une collaboration tripartite.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance avec des cours en centre de formation d'apprentis (CFA) et un enseignement du métier chez l'employeur avec lequel le contrat est conclu. L'objectif de l'apprenti est d'apprendre un métier et d'acquérir un diplôme d'Etat (CAP, BAC, BTS, Licence, Master etc.) ou un titre professionnel inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprenti est un salarié à part entière avec des spécificités. Il est celle ou celui qui apprend un métier, une technique, sous la direction d'un maître d'apprentissage. Il est différent de celui qui effectue un stage (le stagiaire) ou bien même de celui qui est en contrat de professionnalisation (l'alternant).

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé. Il doit s'assurer que les contenus des formations dispensées à l'apprenti sont à jour.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer sa mission.

Il doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Il doit également veiller à coordonner la progression et le contenu de la formation en entreprise avec la formation dispensée en CFA.

SOMMAIRE

Partie 1 – Les principaux droits et obligations

[1.1 Cadre de l'apprentissage pour les parties prenantes](#)

[1.2 Le rôle du maître d'apprentissage](#)

[1.3 L'accueil et l'intégration des apprentis](#)

[1.4 Les relations organisme de formation / employeur](#)

Partie 2 – Les situations rencontrées

[2.1 Les situations liées au contrat d'apprentissage](#)

[2.2 Les situations liées à la pédagogie](#)

[2.3 Les situations liées à la santé et à la sécurité au travail](#)

[2.4 Les situations liées au harcèlement / aux violences](#)

[2.5 Les situations liées au handicap](#)

Partie 3 – Les contacts à mobiliser

[3.1 Les acteurs de l'apprentissage – Annuaire](#)

[3.2 L'accompagnement socio-professionnel](#)

Annexes

[1 Fiche pratique accueil et intégration](#)

[2 Les saisines](#)

[3 Les procédures de l'inspection du travail spécifiques à l'apprentissage](#)

[4 Glossaire](#)

Cadre de l'apprentissage pour les parties prenantes

L'employeur s'engage à :

- Inscrire l'apprenti dans un CFA ;
- Désigner un maître d'apprentissage avec les qualités requises ;
- Respecter les conditions de travail (temps, sécurité, rémunération) ;
- Proposer un poste ou des activités obligatoirement en lien avec le diplôme préparé ;
- Former l'apprenti avec une activité conforme à une progression annuelle ;
- Coordonner la formation en entreprise avec la formation en CFA ;
- Permettre la libération du temps nécessaire à la formation : le temps des cours est compris dans le temps de travail.

Droits :

- Être accompagné par l'OPCO pour la conclusion du contrat ;
- Bénéficier d'aides financières (information possible via l'OPCO).

L'apprenti s'engage à :

- Assister aux cours dispensés par le CFA et se présenter aux examens ;
- Être présent en entreprise et effectuer les travaux qui sont confiés par l'employeur ;
- Respecter les règlements intérieurs, consignes et matériels au CFA et en entreprise.

Droits :

- Percevoir une rémunération et bénéficier d'une couverture sociale ;
- Bénéficier des congés payés : 5 semaines par an auxquelles s'ajoutent 5 jours de congés supplémentaires pour préparer les examens ;
- Disposer d'une période probatoire de 45 jours au moment de l'embauche durant laquelle le contrat peut être rompu sans motif.

Le CFA s'engage à :

- Assurer la formation théorique de l'apprenti selon le référentiel du diplôme visé ;
- Suivre la progression pédagogique et transmettre les informations à l'employeur ;
- Organiser des visites en entreprise (au moins deux par année du contrat) et rédiger des fiches de suivi ;
- Désigner un référent handicap si nécessaire.

Droits :

- Être informé des difficultés rencontrées en entreprise ;
- Participer aux bilans tripartites (CFA, entreprise, apprenti).

OPCO (Opérateur de Compétences)

- Accompagne les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins
- Informe les entreprises sur les aides disponibles
- Vérifie et dépose les contrats d'apprentissage auprès du ministère
- Finance les formations en apprentissage du secteur privé et la formation du maître d'apprentissage

Liens utiles



- [Le portail de l'alternance](#)
- [Le précis de l'apprentissage](#)
- [Guide apprentissage employeurs publics](#)
- [Les opérateurs de compétences \(OPCO\)](#)
- [Connaître son OPCO](#)
- [Vademecum financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage](#)

Ressources territoriales



- Le site Alternance Savoie centralise les ressources locales : alternance-savoie.fr
- L'APAS (Association de Promotion de l'Alternance en Savoie) est un relais territorial actif.

Le rôle du maître d'apprentissage

Points clés

Sa mission principale est d'accompagner l'alternant dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, en collaboration avec le centre de formation.

Il est essentiel que le tuteur ou maître d'apprentissage dispose des compétences requises pour exercer ses fonctions. À ce titre, la législation prévoit que l'OPCO peut prendre en charge sa formation. L'activité de maître d'apprentissage permet également de capitaliser des droits au titre du CPF.

L'employeur a la responsabilité de permettre au tuteur ou maître d'apprentissage de dégager du temps sur son temps de travail pour accompagner l'alternant et entretenir les échanges avec l'établissement de formation.

Le tuteur ou maître d'apprentissage peut être remplacé en cours de contrat. Dans ce cas, un avenant au contrat doit être rédigé pour formaliser ce changement.

Cette fonction peut être assurée collectivement par plusieurs collaborateurs de l'entreprise. Toutefois, un référent unique doit être nommé pour assurer la coordination.

Ce référent joue un rôle central : il coordonne l'équipe tutorale et assure le lien avec l'organisme de formation.

Enfin, la désignation du tuteur ou maître d'apprentissage est obligatoire et doit impérativement figurer sur le formulaire CERFA. En l'absence de cette mention, l'OPCO ne pourra ni valider ni financer le contrat d'alternance.

Le nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage est fixé à 2 + 1 redoublant (dérogation à ce plafond possible sur demande à transmettre à la DDETSP).

Conditions pour devenir maître d'apprentissage

- Avoir un diplôme ou un titre professionnel du même domaine que celui préparé par l'apprenti et justifier d'un an de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
- Ou justifier de 2 années de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

Missions complémentaires

- Accompagner l'apprenti dans son intégration
- Assurer le lien avec le CFA
- Participer aux évaluations et bilans

Compétences attendues

- Pédagogie, écoute, capacité à évaluer et à motiver
- Connaissance du référentiel de formation
- Capacité à adapter les missions à la progression de l'apprenti

Liens utiles

- [Je suis employeur | Portail de l'Alternance](#)
- [Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation](#)



L'accueil et l'intégration des apprentis

Avant l'arrivée

- Préparer un livret d'accueil ;
- Informer les équipes de l'arrivée de l'apprenti ;
- Préparer le poste de travail (matériel, accès, sécurité) ;
- Envoyer un email de bienvenue.

Le jour J

- Faire des liens entre le contenu de la formation en centre de formation et les activités en entreprise : cibler précisément les compétences, les savoir-faire et les savoir-être que l'alternant doit acquérir ;
- Présenter l'entreprise, la culture de l'entreprise, les équipes, les règles internes ;
- Clarifier les attentes réciproques ;
- Organiser une visite des locaux ;
- Expliquer le rythme d'alternance et les modalités de suivi en appui du livret d'apprentissage.

Suivi régulier

- Organiser des points d'étape (à 2 mois, à mi-parcours, à la fin du contrat) ;
- Utiliser des outils de suivi (fiche d'étonnement, auto-évaluation) et les outils de suivi et d'évaluation du livret d'apprentissage ;
- Adapter les missions à la progression pédagogique ;
- Réaliser des évaluations régulières et préconiser, le cas échéant, des actions complémentaires, afin de suivre la progression pédagogique de l'alternant.

Les étapes clés

- Préparer le poste et les outils
- Informer les équipes
- Organiser un accueil structuré
- Clarifier les attentes et les règles
- Planifier les premiers bilans

En complément



- Des aides spécifiques sont mobilisables via Cap Emploi et l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap :
 - [Cap Emploi](#)
 - [Agefiph](#)
- Fiche pratique accueil et intégration en annexe

Les relations organisme de formation / employeur : un partenariat clé

Adéquation des missions en entreprise avec la formation

- En amont de la signature du contrat : réaliser une rencontre entre l'organisme de formation et le maître d'apprentissage pour valider les activités qui seront confiées ;
- En amont du démarrage du contrat : coconstruire le programme de formation individualisé à partir d'un positionnement pédagogique et des activités de l'entreprise ;
- Adapter tout au long du contrat les missions confiées à l'apprenti en entreprise en fonction de ce programme de formation ;
- Vérifier, à partir des bilans, la cohérence entre théorie et pratique et procéder à des ajustements éventuels.

Les tâches confiées en entreprise doivent être :

- ❑ en lien avec les compétences visées,
- ❑ progressives en complexité,
- ❑ adaptées au niveau de l'apprenti.

Suivi de la progression de l'apprenti

- Planifier des échanges réguliers entre le tuteur en entreprise et le référent de l'organisme de formation ;
- Mettre en place une traçabilité de ces échanges ;
- Organiser des visites en entreprise et ajuster si nécessaire les missions ;
- Utiliser le livret d'apprentissage pour suivre la progression.

Des outils de liaison clés

- Livret d'apprentissage
- Fiches de visite
- Bilans : mi-parcours, final

Exemples de problématiques

- L'employeur qui ne respecte pas les temps de cours : l'apprenti travaille en entreprise pendant les heures de cours.
- L'apprenti qui fait preuve d'indiscipline ou d'absentéisme en CFA ou en entreprise.
- L'apprenti qui perçoit une rémunération qui ne respecte pas la réglementation en vigueur (minimum légal ou conventionnel) ou qui n'est pas rémunéré de ses heures supplémentaires.

Les engagements contractuels ne sont pas respectés par l'une des parties d'un contrat d'apprentissage : apprenti, employeur, CFA.
Quelles sont les démarches et procédures de recours ?

L'apprenti

L'employeur

Le CFA

Si une réunion préalable de concertation entre l'employeur, la direction du CFA et l'apprenti ou son représentant légal n'a pas pu régler le différend :

SAISINE du médiateur de l'apprentissage par l'employeur, l'apprenti (ou par son représentant légal si mineur) et/ou le CFA.

Si la médiation ne règle pas le différend, saisir l'inspection du travail ou le conseil de Prud'hommes

Rappel : Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ainsi que par son représentant légal si l'apprenti est mineur) sans motif.

Modalités de saisine :

Médiateurs de l'apprentissage

Coordonnées des médiateurs en annexe

Inspection du travail

Coordonnées et modèle de rédaction d'une saisine en annexe

CFA

- Référent pédagogique

Médiateurs de l'apprentissage :

- CCI de la Savoie
- Chambre de métiers et de l'artisanat de la Savoie

DDETSPP Savoie – Pôle inspection du travail

Entreprise :

- Maître d'apprentissage
- Service des ressources humaines
- Référent SST
- Représentants du personnel - CSE
- Médecin du travail

OPCO



[Annuaire](#)

Liens utiles

- [Contrat d'apprentissage](#)
- [Précis de l'apprentissage \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
- [Plaquette Je suis apprenti, quels sont mes droits?](#)
- [Le médiateur consulaire de l'apprentissage](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)





Quelques points de repère

Le rôle du médiateur de l'apprentissage

Les chambres consulaires doivent proposer un service de médiation pour accompagner les employeurs et les apprentis lors de litiges liés aux contrats d'apprentissage. Le médiateur est un tiers n'ayant pas le pouvoir de décision, mais ayant pour finalité d'aider les parties concernées à résoudre, entre elles, une situation conflictuelle. Son objectif est de résoudre les litiges internes et rappeler les droits et devoirs de chacun.

Déontologie du médiateur : impartialité, neutralité, indépendance, confidentialité.

A noter que la médiation est une étape obligatoire en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti après les 45 premiers jours de formation.

Le rôle de l'inspection du travail

Les agents de contrôle ont pour mission de conseiller, concilier et contrôler l'application du droit du travail dans tous ses aspects. Ils disposent d'un pouvoir d'investigation leur permettant de constater des infractions lors de leurs interventions en entreprise. Ils disposent également d'un pouvoir de décision dans certaines situations. Ils préservent la confidentialité des plaintes.

Le rôle du conseil de prud'hommes

C'est la juridiction civile compétente pour concilier, ou, à défaut, juger les litiges individuels qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé.



FOCUS SUR LA MOBILITE INTERNATIONALE

- La loi n° 2023-1267 du 27 décembre 2023 vise à faciliter **la mobilité internationale des alternants**. Le contrat d'apprentissage peut désormais être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat. Les conditions de mise en œuvre sont prévues par une convention conclue entre les parties au contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis en France et la structure d'accueil à l'étranger.

La mobilité est réalisée soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat, soit par la mise à disposition de l'apprenti auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Se rapprocher du référent mobilité internationale du centre de formation.



[« Erasmus de l'apprentissage » : modalités d'entrée en vigueur de la loi visant à faciliter la mobilité internationale des alternants](#)

- Les ressortissants de l'Union Européenne, de la confédération suisse ou de l'Espace Economique Européen**, peuvent conclure librement un contrat d'apprentissage en France sans titre de séjour ni autorisation de travail.

- Pour les ressortissants étrangers d'autres pays**, l'employeur doit au préalable vérifier que le candidat est en situation régulière sur le territoire.

Les obligations de l'employeur concernant la demande d'autorisation provisoire de travail dépendent du titre dont dispose le demandeur : certains titres de séjour valent autorisation de travail, d'autres nécessitent au préalable une autorisation de travail.

Il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation de travail si le candidat qui dispose d'un titre de séjour « étudiant » a déjà effectué une première année d'étude en formation initiale en France ou s'il prépare une formation de niveau Master ou un diplôme de niveau 7.

Les mineurs étrangers accompagnés ne sont pas tenus de détenir un titre de séjour, mais ils doivent effectuer une demande de titre de séjour de manière anticipée à partir de 16 ans, qui suffit pour travailler. Pour les mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE, l'enregistrement du contrat d'apprentissage par l'OPCO autorise à travailler.



- [Autorisation de travail d'un salarié étranger en France](#)
- [Demande d'autorisation de travail en ligne](#)
- [Association départementale d'information en droit des étrangers](#)

Exemples de problématiques

- Un maître d'apprentissage ou un formateur de l'organisme de formation qui est absent durablement et non remplacé.
- Des contenus de formation enseignés en CFA et en entreprise qui ne sont pas en conformité ou à jour avec le référentiel.
- Des contenus d'enseignement qui ne sont pas adaptés au référentiel de formation (présentiel et/ou à distance).
- Le positionnement et la durée de la formation qui ne sont pas adaptés au profil de l'apprenti.

Problématiques d'ordre pédagogique, durant la formation, qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti ?
Quelles sont les démarches et procédures de recours ?

L'apprenti

L'employeur

Le CFA

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

Saisine immédiate de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Modalités de contrôle

Les contrôles portent sur les deux lieux de formation des apprentis : employeur 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, associations, et de toute structure employant des apprentis.

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

ET/OU saisine de l'Inspection du travail



Qui prévenir ?

[Annuaire](#)

CFA :

- Référent pédagogique
- Référent qualité

Entreprise :

- Maître d'apprentissage
- Responsable des Ressources Humaines

Administrations :

- Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage
- DREETS Département Inspection Contrôle et Audit
- Inspection du travail

Le rôle de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Son contrôle vise à s'assurer que la formation délivrée permet aux apprentis l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, prévues par le référentiel du diplôme et les programmes d'enseignement, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.

Liens utiles

- [Contrôle des acteurs de la formation professionnelle](#)
- [Qualiopi : marque de certification qualité des prestataires de formation](#)



Exemples de problématiques

- Mise à disposition d'un équipement de travail qui n'est pas adapté (ex : utilisation d'une échelle comme poste de travail et non d'une plateforme individuelle roulante légère) en entreprise.
- Utilisation d'un équipement de travail qui est non conforme (absence de protection) sur un plateau en CFA ou en entreprise.
- Utilisation de produits chimiques qui sont dangereux par l'apprenti, sans formation sur la toxicité et/ou sans utilisation d'équipement de protection individuelle.

L'apprenti est confronté à des problématiques relevant de la santé et de la sécurité au travail (tâches confiées présentant un caractère dangereux, équipements de sécurité inadaptés, affectation à des travaux interdits, etc.).

L'apprenti ou son représentant légal si mineur en lien avec l'entreprise et le CFA

Apprenti en entreprise
ou en CFA privé

SAISINE immédiate
de l'inspection du
travail

Apprenti en CFA public

SAISINE immédiate
de l'inspection du travail
ET
de la mission de contrôle pédagogique des
formations par
apprentissage



[Annuaire](#)

Entreprise :

- Référent SST (Santé Sécurité au Travail)
- Représentants du personnel : CSE (comité social et économique) ou DS (délégué syndical)
- Responsable des Ressources Humaines
- Maître d'apprentissage
- Médecin du travail

Administrations :

- Inspection du travail
- Médiateur de l'apprentissage
- Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

CFA :

- Référent pédagogique

Lien utile

[Mémento à destination des jeunes en formation professionnelle](#)



Rappels réglementaires

Travaux interdits et réglementés concernant les mineurs :

- Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à certains travaux présentant des risques graves pour leur santé ou leur sécurité (article L.4153-8 du Code du travail).
- Certains travaux réglementés peuvent être autorisés sous conditions, via un formulaire de déclaration de dérogation adressé à l'inspection du travail (valable 3 ans).

L'employeur s'engage à :

- Évaluer les risques professionnels au poste de travail ;
- Mettre en œuvre des actions de prévention ;
- Former l'apprenti à la sécurité ;
- Obtenir un avis médical d'aptitude (suivi annuel) ;
- Faire encadrer l'apprenti par une personne compétente.

L'apprenti est un salarié. À ce titre, l'employeur doit :

- Respecter les dispositions pouvant varier en fonction de l'âge de l'apprenti : durées maximales de travail, repos quotidien et hebdomadaire, temps de pause, travail de nuit, travail le dimanche, etc ;
- Réaliser le document unique d'évaluation des risques et mettre en place un plan d'action visant à les réduire (obligatoire à partir d'un seul salarié) ;
- S'assurer de la conformité des lieux de travail et des équipements de travail avant d'y affecter un salarié ;
- Mettre en place des protections collectives en priorité ;
- Fournir gratuitement les équipements de protection individuelle adaptés aux risques, assurer leur entretien et renouvellement ;
- Former et informer sur les risques et les mesures de prévention ;
- Organiser une visite médicale ;
- Prévoir une formation à la sécurité dès l'embauche, notamment lors de la phase d'accueil.

Bonnes pratiques à rappeler aux apprentis

- Respecter les consignes de sécurité ;
- Adopter de bonnes postures ;
- Utiliser les protections collectives et individuelles ;
- Poser des questions en cas de doute ;
- Signaler tout comportement inapproprié (violence, harcèlement, etc.).

Le droit d'alerte :

- Permet au salarié d'alerter l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
- Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Le droit de retrait :

- Permet au salarié de refuser de prendre son poste de travail ou de le quitter, sans avoir l'accord préalable de son employeur.
- Une menace sérieuse pour la santé ou la sécurité du salarié doit exister et la situation doit se caractériser par l'urgence à réagir.
- Le salarié informe l'employeur ou son responsable de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen.
- Le salarié qui exerce son droit de retrait de manière légitime ne peut pas être sanctionné par l'employeur pour ce motif.

Liens utiles



Consulter la liste complète : [Article D4153-15 - Code du travail – Légifrance](#)

- [Jeune de 15 à moins de 18 ans en entreprise : travaux interdits et travaux réglementés | Service-Public.fr](#)
- [La réglementation relative aux jeunes travailleurs durée du travail et travaux](#)
- [Guide réglementaire de l'apprentissage 2024](#)
- [Déclaration de dérogation aux travaux interdits](#)

Exemples de problématiques

- Insultes régulières et répétées dans le groupe d'apprenants en CFA
- Réflexions déplacées et répétées vis à vis d'un genre en entreprise
- Menaces de rupture du contrat, pressions sur les résultats, chantage

L'apprenti est victime de harcèlement et/ou de violence au travail, morale, physique, sexiste et/ou sexuelle ? Vous avez connaissance d'apprentis qui en sont victimes ?

L'apprenti ou son représentant légal si mineur et tout autre personne

Apprenti ou son représentant légal si mineur

SAISINE IMMEDIATE
de l'inspection du travail

DÉPOT DE PLAINTÉ
immédiat auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police le plus proche

Tout adulte ayant connaissance de cas de harcèlement

(Qu'il soit agent public ou privé, employeur, formateur, chef d'entreprise, directeur de CFA, ...)

SIGNALEMENT immédiat
à l'inspection du travail
OU
au Procureur de la République
à l'aide du modèle type de courrier

Signalement

En tant qu'employeur ou directeur de CFA privé

Article 434-1 du code pénal (Obligation de dénoncer un crime) et 434-3 du code pénal (Obligation de signalement pour mauvais traitement ou atteintes sexuelles sur mineur ou personne vulnérable).

En tant qu'agent public

Signalement au titre de l'article 40 de la procédure pénale.

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

Pour trouver la juridiction compétente : www.annuaires.justice.gouv.fr

CFA :

- Référent pédagogique

Entreprise :

- Référent SST
- Membres du CSE
- Service RH
- Maître d'apprentissage
- Responsable des Ressources Humaines

En cas de litige :

- Inspection du travail
- Médiation de l'apprentissage



[Annuaire](#)

Liens utiles

- [Le harcèlement moral, qu'est-ce que c'est ?](#)
- [Guide Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner](#)
- [Modèle de lettre : Signalement de faits pouvant relever du harcèlement moral ou sexuel](#)





Exemples de problématiques

- Absence d'aménagement matériel ou de l'espace en formation ou en entreprise pour une personne à mobilité réduite
- Pas de suivi de l'apprenti par le référent handicap du CFA pour l'aménagement des épreuves de certification
- Ingénierie de formation non adaptée aux besoins de compensation de l'apprenti

La situation de handicap de l'apprenti n'est pas prise en compte dans l'aménagement de sa formation en CFA ou de son poste de travail en entreprise ?

L'apprenti ou son représentant légal si mineur en lien avec l'entreprise et le CFA

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que les CFA et les entreprises doivent aménager l'action de formation et le poste de travail pour une prise en compte des besoins des personnes handicapées dès l'amont de l'inscription en formation et/ou de la signature du contrat d'apprentissage.

L'apprenti est en situation de handicap avant le contrat d'apprentissage et est titulaire d'une RQTH

L'AGEFIPH propose des aides et des dispositifs d'accompagnement pour aider les employeurs et les CFA à mettre en place les mesures de compensation du handicap et à aménager le parcours (offre de conseil et d'accompagnement des entreprises et Ressource Handicap Formation pour les organismes de formation).

L'employeur et le CFA ont l'obligation de prendre toutes les mesures appropriées pour répondre à ce principe d'équité.

L'apprenti déclare une situation de handicap au cours de son contrat d'apprentissage.

La RQTH (auprès de la MDPH) peut être obtenue à tout moment, même si le contrat et la formation ont déjà débuté. Dès lors qu'une RQTH est obtenue au cours de l'exécution du contrat, les démarches suivantes sont nécessaires :

- Un avenant au contrat d'apprentissage afin de mentionner l'obtention de la RQTH et les éventuelles conséquences sur le déroulement du contrat (augmentation de la durée de la formation...);
- Un avenant à la convention de formation pour intégrer les conséquences financières relatives à la mise en place d'un parcours adapté d'apprentissage ;
- Une modification de l'accord de prise en charge de l'opérateur de compétences.

[FOCUS LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi](#)

Depuis le 1er janvier 2024, les jeunes de 15 à 20 ans ayant déjà un droit ouvert à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, à la prestation de compensation du handicap ou disposant d'un projet personnalisé de scolarisation bénéficieront de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), sans démarche supplémentaire. La RQTH leur sera attribuée automatiquement. Ils pourront donc bénéficier sans délai des droits et dispositifs emplois ouverts aux personnes handicapées.

CFA :

- Référent handicap du CFA
- Equipes éducatives

Entreprise :

- Médecin du travail
- Référent handicap entreprise (+ de 250 salariés)
- Maître d'apprentissage
- Représentants du personnel - CSE

Financeurs :

- Référent handicap AGEFIPH / FIPHP
- OPCA

En cas de litige :

- Inspection du travail du département
- Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage



[Annuaire](#)

Liens utiles

- [Guide apprentissage handicap 2025](#)
- [Monparcours handicap.gouv.fr](#)
- [L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph Janvier 2026](#)
- [Saisir le FIPHP](#)
- [Des dispositifs pour les alternants en situation de handicap](#)
- [Votre demande d'aide financière | Agefiph](#)
- [Référent handicap en entreprise : de l'obligation à l'action](#)
- [Qualiopi et les personnes en situation de handicap](#)



L'annuaire

Structures institutionnelles	Rôle	Contact
SERVICE RENSEIGNEMENTS EN DROIT DU TRAVAIL SAVOIE	Information des salariés et des employeurs du secteur privé sur le droit du travail applicable à la situation, conseil et orientation dans les démarches. Permanences téléphoniques et accueil du public sur rendez-vous.	Numéro unique : 0 806 000 126 (le lundi de 14 h à 16 h et du mardi au vendredi de 9 h à 11 h 30 et de 14 h à 16 h) https://ara-saisine.direccte-gouv.fr/ Prendre un rdv : https://www.smartagenda.fr/pro/direccte-auvergne-rhone-alpes/rendez-vous/
INSPECTION DU TRAVAIL SAVOIE	Contrôle de l'application du droit du travail en entreprise. Dispose du pouvoir de relever des infractions au Code du travail.	04 79 33 15 18 Pour trouver les coordonnées de la section compétente : coordonnées_sections_inspection_du_travail
MISSIONS DE CONTRÔLE PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE EN AUVERGNE RHONE-ALPES	Suivi pédagogique et contrôle des formations dans les CFA et les entreprises signataires des contrats d'apprentissage pour s'assurer qu'elles permettent l'acquisition des connaissances et compétences attendues, conformément aux programmes d'enseignement.	❑ Pour les diplômes relevant du ministère de l'Education Nationale et certaines diplômes de l'enseignement supérieur : CAP, Bac Pro, MC, BP, BMA, BTS, DCG, DSCG, DMA, DN MADE. ce.mcpfa@ac-grenoble.fr ❑ Pour les diplômes relevant du ministère chargé des sports : CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS. drajes-formation@region-academie-auvergne-rhone-alpes.fr ❑ Pour les diplômes du ministère chargé de l'agriculture : srfd.draaf-auvergne-rhone-alpes@agriculture.gouv.fr Copie à : veronique.le-guen@agriculture.gouv.fr laurent.chirot@agriculture.gouv.fr
DICA Département Inspection Contrôle et Audit de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	Contrôle administratif et financier des CFA sur l'ensemble des moyens financiers et techniques. Contrôle spécifique portant sur les 14 missions des CFA, sur leurs obligations et sur les modalités d'inscription.	dreets-ara.dica@dreets.gouv.fr

L'annuaire

Structures institutionnelles	Rôle	Contact
MEDIATION DE L'APPRENTISSAGE SAVOIE	Possibilité pour un employeur et un apprenti de faire intervenir un tiers neutre, indépendant et impartial, pour les accompagner dans la résolution amiable d'un différend portant sur le contrat d'apprentissage. Permet de rétablir un dialogue entre les deux parties. A noter : le médiateur n'est pas compétent pour les questions pédagogiques.	Selon la chambre consulaire dont l'entreprise est ressortissante : ❑ CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE (CCI) orientation@savoie.cci.fr - 04 57 73 73 73 🌐 Mediation de l'apprentissage - CCI ❑ CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT (CMA) apprentissage@cma-auvergnerhonealpes.fr - 04 72 43 51 85 🌐 Tout savoir sur la médiation de l'apprentissage - CMA
CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale	Participe au financement de la formation par apprentissage dans le secteur public local (collectivités territoriales).	🌐 www.cnfpt.fr 04 79 85 58 95
Autres structures	Rôle	Contact
AGEFIPH Association pour la GESTION des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées	Délivre information, conseil, accompagnement et financement aux entreprises privées, aux organismes de formation et aux personnes en situation de handicap, pour soutenir le développement de l'emploi de personnes en situation de handicap.	🌐 https://www.agefiph.fr/auvergne-rhone-alpes 0 800 11 10 09
ANAF Association des Apprentis de France	Représente les apprentis au niveau national et défend leurs intérêts. Accompagnement : orientation, découverte de l'alternance, recherche d'une entreprise, insertion professionnelle, ... Services gratuits.	🌐 www.anaf.fr contact@anaf.fr
FNADIR Fédération NAtionale des DIRecteurs de centres de formation d'apprentis	Accompagne les directeurs dans leurs missions. Favorise les relations institutionnelles et partenariales. Représente au niveau national les adhérents.	🌐 www.fnadir.com Président du conseil de région en Auvergne-Rhône-Alpes : jeanjacques.devaux@btpcfa-aura.fr

L'annuaire

Les opérateurs de compétences (OPCO)

- Accompagnement des entreprises, notamment les TPE/PME, financement et amélioration de l'accès à la formation
- Financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Contrôle et enregistrement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et transmission des informations aux autorités compétentes
- Appui technique aux branches professionnelles et participation à la structuration de l'offre de formation

OPCO	Contact	Site
AFDAS	chambery@afdas.com 04 79 44 11 61	https://www.afdas.com
AKTO	Christophe.Hinsinger@akto.fr - Responsable d'activité alternances 06 28 47 02 27	https://www.akto.fr
ATLAS	antennelys@opco-atlas.fr 01 43 46 01 10 (entreprises) 01 43 46 01 60 (OF-partenaires)	www.opco-atlas.fr
CONSTRUCTYS	aziz.abbas@constructys.fr - Conseiller formation josselin.arnaud@constructys.fr - Responsable développement 06 89 15 98 54 07 89 64 34 81	www.constructys.fr
L'OPCOMMERCE	auvergnerhonealpes@lopcommerce.com 04 72 67 03 70	https://www.lopcommerce.com
OCAPIAT	isabelle.alemany@ocapiat.fr - Conseillère entreprises 06 76 72 32 83	www.ocapiat.fr
OPCO2I	auvergne-rhone-alpes@opco2i.fr 04 57 65 20 90	https://www.opco2i.fr
OPCO EP	emmanuelle.blondel@opcoep.fr - Responsable d'agence 73-74 06 70 27 83 22	https://www.opcoep.fr
OPCO MOBILITES	aura@opcomobilites.fr 04 28 89 14 88	https://www.opcomobilites.fr
OPCO SANTE	aura@opco-sante.fr 04 72 07 45 30	https://opco-sante.fr
UNIFORMATION	aura@uniformalion.fr 09 69 32 79 79 (employeurs) 09 69 32 22 76 (prestataires)	www.uniformalion.fr

Les organisations patronales interprofessionnelles

- Représentation et défense des intérêts des entreprises
- Dialogue social
- Accompagnement des entreprises : appui RH, juridique, social

ORGANISATION	Contact	Site
CPME SAVOIE	info@cpmesavoie.fr - 04 79 65 46 73	https://www.cpmesavoie.fr/
MEDEF SAVOIE	info@medef-savoie.fr - 04 79 26 85 20	https://www.medef-savoie.fr/
U2P SAVOIE	u2p-savoie@capeb-savoie.fr - 04 79 62 76 01	https://u2p-france.fr



Ressources d'accès au droit - Savoie

Nom / Structure	Description / Services	Coordonnées
MAISONS DE LA JUSTICE ET DU DROIT (MJD)	Structures de proximité permettant l'accès au droit dans le cadre de permanences organisées par des avocats ou des conseillers juridiques. Accueil gratuit, anonyme et confidentiel.	Aix-les-Bains : 04 79 34 00 53 Albertville : 04 80 46 02 73 Chambéry : 04 79 72 38 37 Moûtiers : 04 79 24 39 12 Saint-Jean-de-Maurienne : 04 79 56 83 54
CONSEIL DE PRUDHOMMES	Seul tribunal compétent pour trancher un litige entre employeur et apprenti à l'occasion d'un contrat d'apprentissage.	Place du Palais de Justice – Chambéry 04 79 33 60 09



Ressources en mobilité - Savoie

Nom / Structure	Description / Services	Site / Coordonnées
AGENCE ECOMOBILITE SAVOIE MONT-BLANC	Appui aux collectivités et aux entreprises pour développer des solutions alternatives. Service vélos. Ateliers de conseil en mobilité pour le public en situation de précarité. Dispositifs de voiture partagée.	🌐 agence-ecomobilite.fr 04 79 70 78 47
VELOSTATIONS	Location et stationnement vélos.	🌐 https://www.agence-ecomobilite.fr/services-velo/ Aix-les-Bains (Vélodéa) : 04 79 88 94 39 Chambéry (Synchro Vélostation) : 04 79 96 34 13 Montmélian (Vélostation Cœur de Savoie) : 06 49 71 11 44
SYNCHRO BUS	Transport en commun sur le territoire de Grand Chambéry.	🌐 synchro.grandchambery.fr 04 79 68 73 73
COUP DE POUCE MOBILITE JEUNES	Aide financière à l'obtention du permis AM, du code ou du permis B pour les jeunes de 14 à 22 ans du territoire Cœur de Savoie.	07 76 02 13 51 informationjeunesse@cc.coeurdesavoie.fr



Ressources en santé – Savoie

Nom / Structure	Description	Coordonnées
ATEO 73	Ligne téléphonique d'écoute en santé mentale, confidentielle et non surtaxée. Écoute et orientation par des professionnels de santé.	04 79 60 31 00
LE PELICAN	Prévention, accompagnement, soin et réduction des risques pour les personnes présentant une conduite addictive (toutes addictions). Rendez-vous gratuits et confidentiels. Consultations jeunes consommateurs.	Accueil Le Pélican Chambéry : 04 79 62 56 24 Albertville : 04 79 37 87 00
CSAPA ADDICTIONS FRANCE	Soins, accompagnement pluridisciplinaire et prévention pour personnes avec consommation excessive ou tout type d'addiction. Consultations jeunes consommateurs. Gratuit et confidentiel.	Région Auvergne Rhône-Alpes – Association Addictions France La Ravoire : 04 79 96 09 33
POINTS ECOUTE EN SAVOIE	Ecoute, accueil et orientation pour les jeunes de 10 à 25 ans, les parents d'adolescents et les familles, pour des problématiques liées à l'adolescence et à la vie de la famille. Gratuit et confidentiel.	Arlysère - Tarentaise - Cœur de Savoie : 04 79 37 11 14 Grand Chambéry - Grand Lac : 06 15 27 74 88 Maurienne : 04 79 59 69 36
CENTRES DE SANTE SEXUELLE	Informations et consultations en lien avec la sexualité, la contraception, le dépistage et entretiens avec des conseillères conjugales. Gratuit et ouvert à tous.	Aix les Bains : 04 79 96 88 42 Albertville : 04 79 89 57 23 Chambéry : 04 79 96 88 32 Saint-Jean-de-Maurienne : 06 99 18 94 56
3114	Numéro national de prévention du suicide.	3114
CENTRE D'EXAMENS DE SANTE	Examens médicaux préventifs.	Chambéry : 04 80 14 90 90
MAISON DES ADOLESCENTS DE SAVOIE	Lieu d'accueil, d'écoute et d'échanges pour les jeunes de 13 à 20 ans, les familles et les professionnels. Accompagnement gratuit et confidentiel.	MDA Savoie Chambéry : 04 79 60 52 18



Ressources en logement et alimentation - Savoie

Nom / Structure	Description / Services	Site / Coordonnées
ACTION LOGEMENT	Aide au logement et accompagnement pour les salariés et les jeunes actifs.	🌐 actionlogement.fr 04 56 29 80 38
AIDE MOBILI-JEUNE®	Aide au logement prenant en charge une partie du loyer des jeunes de moins de 30 ans, alternants d'une entreprise du secteur privé.	🌐 Connexion AIDE MOBILI-JEUNE®
ADIL DE LA SAVOIE	Information complète, neutre, personnalisée et gratuite sur toutes les questions liées au logement. Conseil juridique, financier et fiscal.	🌐 www.adil73.org 04 79 69 90 20
FORM'TOIT	Accompagnement gratuit dans la recherche d'hébergement, de transport, de garde d'enfants.	🌐 www.formtoit.org alternance.73@formtoit.org 06 15 41 63 91
AIDE ALIMENTAIRE	L'aide alimentaire est apportée par principe sur prescription des services sociaux. Se rapprocher, suivant son secteur géographique, des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale ou des maisons sociales du département. ✓ Pour les étudiants, se rapprocher du CROUS / CLOUS.	🌐 services-sociaux-et-medico-sociaux 🌐 http://www.crous-grenoble.fr 04 79 69 57 45
LES RESTOS DU CŒUR SAVOIE	Paniers repas, sur inscription annuelle et justification de l'insuffisance de ressources.	🌐 https://ad73.restosducoeur.org 04 79 62 16 06

Sites répertoriant de nombreuses ressources

Site	Description	Lien
SOLIDARITES CHAMBERY	Ressources concernant les démarches administratives, l'emploi, l'alimentation, l'hébergement, l'hygiène, les vêtements, la justice, la santé, ... sur l'agglomération chambérienne.	🌐 Accueil - Plateforme des solidarités Chambéry
KESTUDI CHAMBERY	Informations dédiées aux jeunes : emploi, logement, culture, vie quotidienne, sorties, sport, ...	🌐 Kestudi Chambéry
SOLIGUIDE	Référencement des lieux et services de la solidarité pour les personnes en situation difficile.	🌐 https://soliguide.fr
DORA	Plateforme de l'inclusion : accès aux droits, emploi, logement, mobilité, santé, handicap, illettrisme, numérique, ...	🌐 https://dora.inclusion.gouv.fr

- Fiche pratique accueil et intégration
- Les saisines
- Les procédures de l'inspection du travail spécifiques à l'apprentissage
- Glossaire

Fiche pratique accueil et intégration



1. Avant le premier jour, il faut ORGANISER l'arrivée de l'apprenti pour garantir une intégration réussie

- En tant que maître d'apprentissage **informez-vous sur votre futur apprenti** : quel est son parcours, quelle formation prépare-t-il ?
- Préparer cette future collaboration à partir d'un **livret d'accueil** : ce document doit inclure des informations sur l'entreprise, son organigramme, ses activités, son fonctionnement, ses valeurs, ses règles internes, etc.
- **Informers les équipes** : les collaborateurs doivent être informés de l'arrivée de l'apprenti et de son rôle.
- **Préparer le parcours de formation** : les missions doivent être réalistes, progressives, réalisables en entreprise et en adéquation avec le programme personnalisé de formation coconstruit avec l'organisme de formation.
- **Préparer le poste de travail** : assurez-vous que le poste de travail est prêt et équipé des outils nécessaires.
- Envoyer un email de bienvenue : envoyez un email à l'apprenti quelques jours avant son arrivée pour lui fournir les informations pratiques.



2. Le jour de l'arrivée l'accueil est capital pour l'intégration de l'apprenti

- **Accueillir l'apprenti** : faites connaissance et présentez-vous mutuellement. Précisez votre rôle en tant que maître d'apprentissage.
- **Présenter l'entreprise et lire ensemble le livret d'accueil** : expliquez l'historique, la culture, l'activité et l'organisation des services, la restauration, les déplacements, les règles internes, etc....
- **Visiter les locaux** : faites une visite des locaux en insistant sur les lieux clés.
- **Rencontrer les responsables** : présentez l'apprenti aux responsables des ressources humaines et, si nécessaire, au référent handicap.
- **Expliquer le fonctionnement du service** : présentez les missions de chaque collègue, l'organisation, les conditions d'exercice, et les règles et procédures à respecter.
- **Faire le point sur l'organisation de l'alternance** : le rythme centre de formation / entreprise, les temps d'échanges, les étapes de l'évaluation.



3. Le suivi régulier est essentiel pour s'assurer que l'apprenti progresse bien

- **Identifier les compétences à acquérir et fixer des objectifs.**
- **Organiser des points d'étape** : planifiez des temps réguliers avec l'apprenti pour faire le point sur les missions et la progression.
- **Utiliser des outils de suivi** : utilisez le livret d'apprentissage, les fiches de bilan, les fiches d'étonnement, des auto-évaluations, etc.
- **Adapter les missions** : ajustez les missions en fonction de la progression pédagogique de l'apprenti.
- **Echanger avec le centre de formation** : prévoyez des temps réguliers d'échanges entre le maître d'apprentissage et le référent de l'organisme de formation en veillant à mettre en place une traçabilité.

Les saisines

MODÈLE DE REDACTION

Informations à communiquer en cas de saisine de l'inspection du travail

A- Objet(s) de la saisine à préciser

Problème(s) lié(s) à l'activité professionnelle

- Harcèlement, violence au travail (morale, physique et/ou sexuelle).
- Santé et sécurité au travail (tâches confiées présentant un caractère dangereux, équipements de sécurité inadaptés, affectation à des travaux interdits ou sans dérogations, ...).
- Exécution du contrat d'apprentissage (rémunération, horaires ou durées de travail inadaptés, salaires non payés, absences répétées de l'apprenti, ...).
- Rupture du contrat d'apprentissage (rupture abusive, rupture unilatérale, démission de l'apprenti, ...). Exclusion définitive du CFA.
- Handicap et aménagements nécessaires.

Problème(s) lié(s) à la formation

- Problèmes d'ordre pédagogique durant la formation qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti.

B- Auteur(s) de la saisine

Préciser s'il s'agit d'un CFA, de l'entreprise, de l'apprenti ou de son représentant légal si mineur

Indiquer le nom et prénom, l'adresse professionnelle (ou personnelle selon le cas) de l'auteur de la saisine, le téléphone, l'adresse électronique

C- Parties prenantes

Indiquer les coordonnées du CFA, de l'entreprise, de l'apprenti

MODÈLE TYPE EN CAS DE SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

A-Objet(s) de la saisine :

Descriptif des motifs à l'origine de la saisine :

B- Auteur(s) de la saisine

- ☐ CFA
☐ Entreprise
☐ Apprenti ou représentant légal si mineur

Nom et prénom :
 Adresse professionnelle (ou personnelle selon le cas) :
 Téléphone :
 Mail :

C- Parties prenantes

CFA	Entreprise	Apprenti	Représentant légal si mineur
Désignation :	Raison sociale :	Nom :	Nom :
Adresse :	Adresse :	Prénom :	Prénom :
Représenté par :	Représentée par :	Adresse :	Adresse :
En qualité de :	En qualité de :	Téléphone :	Téléphone :
Téléphone :	Téléphone :	Mail :	Mail :
Mail :	Mail :		

Pour finaliser la procédure de saisine et faciliter son instruction par les services concernés, il est possible de joindre à ce courrier tous les documents que vous jugerez utiles et nécessaires.

Par exemple :

- ☐ Copie du contrat d'apprentissage.
- ☐ Courriers et/ou mails (famille, apprenti, formateur, CFA, employeur, ...).
- ☐ Historique des faits (écrits, témoignages divers, ...).
- ☐ Bulletins pédagogiques de l'apprenti (avec avis de l'équipe de formateurs).
- ☐ Bilans et/ou comptes rendus divers.
- ☐ Autre

Fait le : --/--/---- à :

Signature

Les procédures de l'inspection du travail spécifiques à l'apprentissage

PROCEDURE DE SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT ET INTERDICTION DE RECRUTEMENT

Articles L.6225-4 à L.6225-7 et R.6225-9 à R.6225-12 du code du travail
RISQUE SERIEUX D'ATTEINTE A LA SANTE, A L'INTEGRITE PHYSIQUE OU MORALE DE L'APPRENTI

La procédure de suspension est une procédure d'urgence s'appliquant aux situations exposant l'apprenti à un danger prévisible particulièrement grave, tel que :

- des violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité (brutalités, sévices physiques, insultes, humiliations, harcèlement sexuel ou moral)
- une mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti (utilisation de substances ou de préparations dangereuses, conduite de machines dangereuses, défaut de conformité des installations de l'entreprise, infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit).

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, le contrat peut être suspendu (articles L. 6225-4 à L. 6225-7 et R. 6225-9 à R. 6225-12 du code du travail).

La procédure du contradictoire (articles L.6225-4 et R.6225-9 du code du travail) : dès le constat des faits, l'agent de contrôle procède à une enquête contradictoire permettant d'établir la preuve 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, celui-ci n'est pas tenu de procéder à cette enquête avant de proposer la suspension du contrat.

Décision sur la suspension temporaire du contrat d'apprentissage (articles L.6225-4 et R.6225-9 du code du travail) : la DREETS se prononce sans délai et dès la fin de l'enquête contradictoire au vu du rapport élaboré par l'agent de contrôle.

Il notifie sa décision à l'employeur et à l'apprenti et en informe immédiatement le CFA et les services concernés. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans un délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, la DREETS se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage. Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si ce contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

PROCEDURE D'OPPOSITION A L'ENGAGEMENT D'APPRENTIS

Article L.6225-1 à L.6225-3-1 et R.6225-1 à R.6225-8 du code du travail
MECONNAISSANCE PAR L'EMPLOYEUR DES OBLIGATIONS EN MATIERE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DES DISPOSITIONS SUR LES JEUNES TRAVAILLEURS OU ABSENCE DE GARANTIES DE MORALITE

La procédure d'opposition à engagement d'apprenti est une procédure de droit commun, en cas de 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 (article R. 6225-1 du code du travail).

Mise en demeure préalable : L'agent de contrôle 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 (3 mois maximum).**

Décision d'opposition : en cas d'inexécution des termes de la mise en demeure constatée par le rapport, le DDETS (Directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités) par délégation de la Préfète, 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'aux termes des contrats en cours. L'opposition ne sera levée qu'en cas de régularisation par l'employeur de sa situation, dûment constatée par l'agent de contrôle et après décision du DDETS.

Si le DDETS signifie une décision d'opposition à engagement d'apprenti associée à la rupture des contrats d'apprentissage en cours, 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 de Prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.

Si l'employeur refuse de verser l'indemnité à l'apprenti, ce dernier devra saisir le Conseil de Prud'hommes. Certains CFA disposent d'un service juridique qui peut appuyer l'apprenti dans ces démarches.

Glossaire

AGEFIPH : Association pour la GEstion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées

ANAF : Association Nationale des Apprentis de France

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CMA : Chambre de Métiers et de l'Artisanat

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

DDETSP : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations

DRAJES : Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

FNADIR : Fédération NAtionale des DIRecteurs de centres de formation d'apprentis

OPCO : Opérateurs de Compétences