

Module 01

Comprendre les agissements sexistes, les violences sexistes et sexuelles au travail et les conséquences sur les apprentis



Septembre 2024

De quoi parle-t-on ?

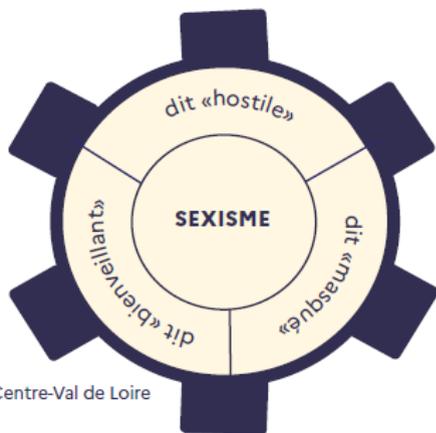
Les différents types de violences sexistes et sexuelles : définition, exemple et article de loi correspondant :

Fait	Définition (résumée)	Exemple	Article de loi
Agissement sexiste	Dans le cadre du travail, un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	« Tu devrais retourner faire la vaisselle, c'est plus dans tes cordes, non ? » par un collègue.	Article L1142-2-1 du Code du travail et article 6 bis de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires)
Outrage sexiste	Un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	« Hey, t'es bonne », dit dans la rue.	Article 621-1 du Code pénal
Exhibition sexuelle	Imposer la vue d'une partie sexuelle de son corps dans un lieu accessible aux regards du public.	Montrer son sexe dans un bus ou se masturber en public.	Article 222-32 du Code pénal
Injure publique sexiste	Propos tenus dans l'intention de blesser une personne, par exemple dans la presse ou sur un réseau social.	« Espèce de salope », sur Facebook.	Article 33 de la loi de 1881
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation offensante.	Des propos répétés (non-désirés) sur la sexualité d'une collègue ou des remarques répétées sur les fesses d'une amie.	Article L1153-1 du Code du travail et article 6 ter de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires) Article 222-33 du Code pénal
Harcèlement sexuel (2)	Mettre la pression à quelqu'un-e dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.	« Si t'es gentille ce soir, on reparlera de ta promotion demain. »	Article L1153-1 du Code du travail et article 6 ter de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires) Article 222-33 du Code pénal
Harcèlement sexuel (3)	Provocations ou remarques obscènes et vulgaires, à connotation sexuelle, qui deviennent insupportables même si la victime n'est pas visée.	Des remarques sexuelles dans un open space, des calendriers pornographiques affichés dans les vestiaires.	Jurisprudence de la Cour d'appel d'Orléans (2017)

Fait	Définition (résumée)	Exemple	Article de loi
Harcèlement sexuel (4)	Un seul acte lié au sexe qui atteint la dignité de la personne crée une situation intimidante, hostile, offensante ou gênante.	Envoyer une photo de son sexe à sa collègue.	Directive européenne: 2002/73/CE
Atteinte sexuelle	Tout contact sexuel, avec ou sans pénétration, commis sur une personne de moins de quinze ans, sans violence, contrainte, menace, ni surprise.	Lorsque la justice n'arrive pas à prouver la violence, la contrainte, la menace ou la surprise, elle qualifie les faits d'atteinte sexuelle et non d'agression sexuelle ou de viol. Il s'agit de mineur-e-s, donc la contrainte devrait être automatique, me direz-vous. Eh bien, non...	Article 227-25 du Code pénal
Aggression sexuelle	Contact physique avec une partie sexuelle (fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses) commis par violence, contrainte, menace ou surprise	Main aux fesses, baiser forcé.	Article 222-22 du Code pénal
Viol	Tout acte de pénétration commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Fellation forcée, pénétration forcée.	Article 222-23 du Code pénal
Inceste	Violence sexuelle commise sur un-e mineur-e par un membre de la famille parmi lesquels: 1° Un ascendant; 2° Un frère, une sœur, un oncle, une tante, un neveu ou une nièce; 3° Le conjoint, le concubin d'une des personnes mentionnées aux 1° et 2°.	Aggression sexuelle d'un-e enfant par son père.	Article 222-31-1 du Code pénal

De quoi parle-t-on ?

Définition du sexisme :



Source : PRST4 Centre-Val de Loire

Le sexisme bienveillant :

- Propos familiers / paternalistes
- Valorisation de compétences considérées comme complémentaires et renvoyant aux stéréotypes de sexe

Le sexisme masqué :

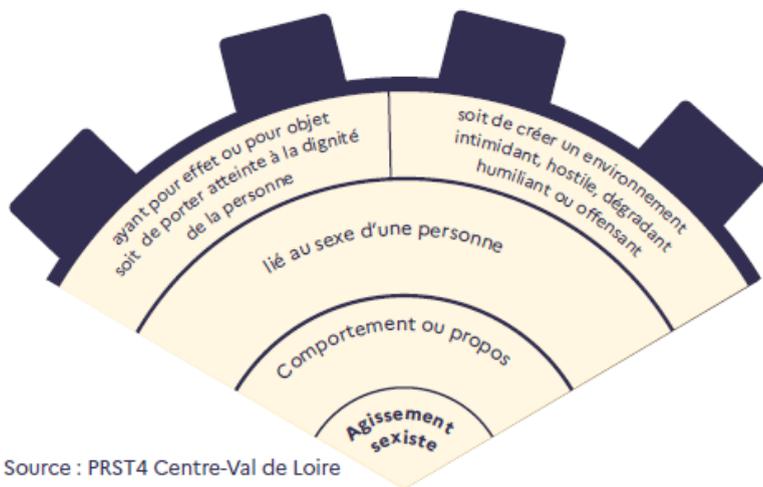
- Blagues déplacées
- Répartition des tâches selon des stéréotypes sexistes
- Exclusion de certaines actions

Le sexisme hostile :

- Injures / propos dégradants / infériorisants
- Remarques culpabilisantes, responsabilités familiales

De quoi parle-t-on ?

Définition de l'agissement sexiste :



Source : PRST4 Centre-Val de Loire

Un **propos sexiste** devient un **agissement sexiste** (au sens code du travail) s'il :

- a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant
- exemples : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise, avoir recours à un langage avilissant, critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril », s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie »

Corolaire en droit pénal : **l'outrage sexiste**

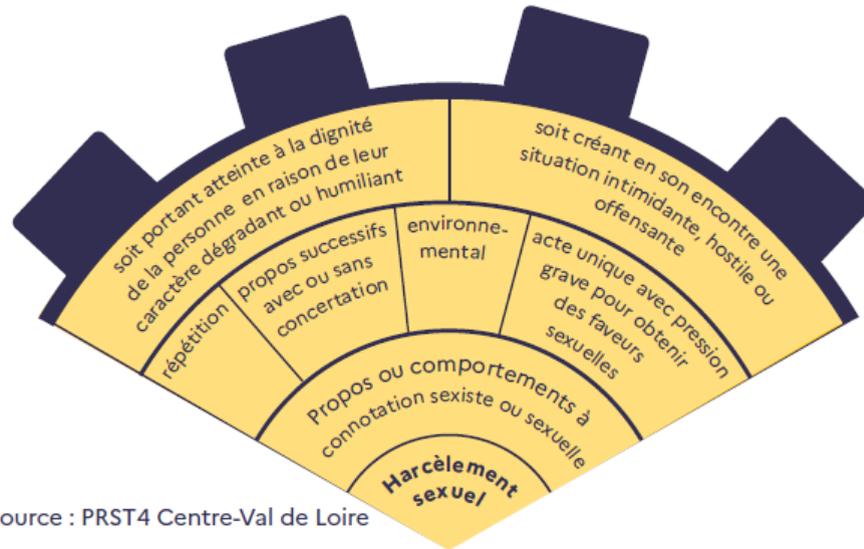
- Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Sanction pénale :

- Une contravention de 5ème classe (pouvant aller jusqu'à 1500 euros, possible stage de sensibilisation et travail d'intérêt général possible de 20 à 25h)

De quoi parle-t-on ?

Définition du harcèlement sexuel :



Source : PRST4 Centre-Val de Loire

C'est un délit !

Sanction pénale : peine de base 2 ans de prison et 30 000 euros d'amendes.

La sanction disciplinaire peut aller jusqu'au licenciement.

L'infraction est également constituée :

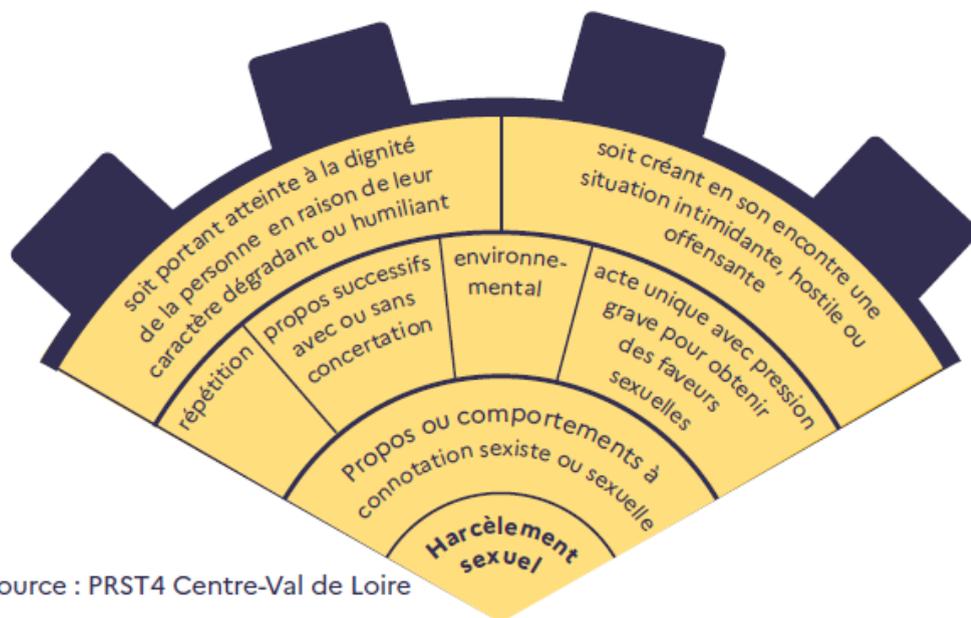
1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée; 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

LOI n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

- 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.
- 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.
- Le « **chantage sexuel** » **entre dans le champs du harcèlement sexuel.**

De quoi parle-t-on ?

Définition du harcèlement sexuel :



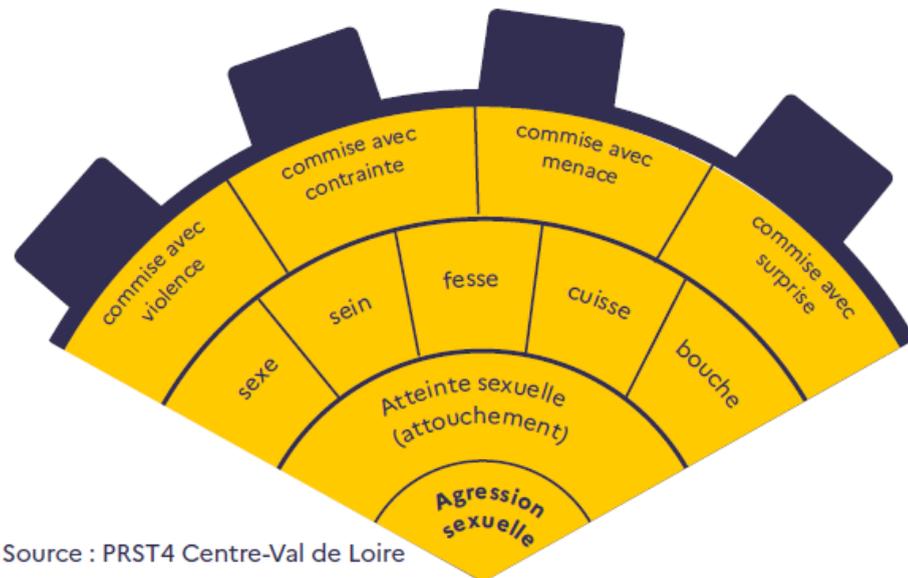
Source : PRST4 Centre-Val de Loire

Exemples de répétition :

- Des propos répétés sur les "fesses" d'un·e collègue
- Pression grave en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle : « si t'es gentille ce soir, on parlera de ton passage en CDI »
- Environnemental même si non dirigé vers la personne : affiches dans les vestiaires, fond d'écran...
- Actes d'un groupe avec concertation ou sans concertation mais ayant connaissance de la répétition
- Des plaisanteries obscènes, grivoises, sexistes
- Caresser les épaules, les cheveux, les mains, des regards insistants
- Des remarques sur le physique ou la tenue
- etc.

De quoi parle-t-on ?

Définition de l'agression sexuelle :



Source : PRST4 Centre-Val de Loire

- L'agression sexuelle est une **atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans son consentement.**
- L'atteinte sexuelle est **un contact physique de nature sexuelle entre la victime et l'auteur des faits.**
- La **contrainte** peut être **physique** ou **morale**.
- Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des actes de violence pour qualifier un acte d'agression sexuelle. **Il suffit que la victime n'ait pas donné son consentement**, ou qu'elle n'ait pas été en état de donner une réponse claire.
- Si l'agression sexuelle est commise sur une victime de moins de 18 ans, les règles applicables sont différentes. 

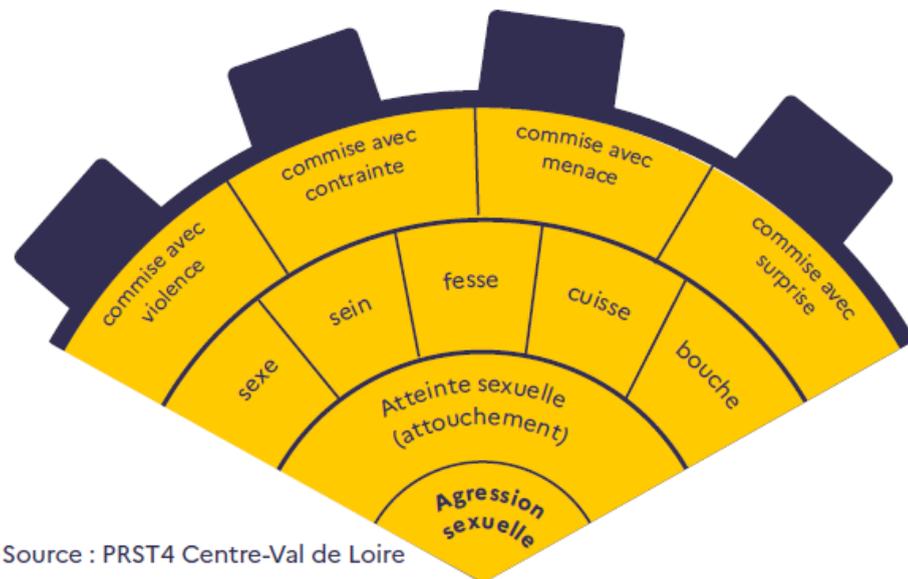
Sanction pour une agression sexuelle :

- Peine encourue de 5 ans à 10 ans de prison et de 75 000 à 100 000 euros d'amende (articles 222-22 du code pénal à 222-30)



De quoi parle-t-on ?

Définition de l'agression sexuelle :



Source : PRST4 Centre-Val de Loire

Exemples de situations :

- Une **agression avec une arme** ou en **frappant le/la salarié/e** présentent un caractère manifeste d'agression
- Le fait de **bloquer une personne à son bureau** ou derrière le comptoir **pour la toucher ou la contraindre** à un baiser (contrainte physique imposée à une personne)
- Une **contrainte morale** qui peut résulter d'une promesse d'embauche
- Il peut s'agir d'un **abus de fonction d'un supérieur hiérarchique**, d'une agression commise par la **menace** ou encore celle commise sur une **personne particulièrement vulnérable en raison de son état de santé**
- Une **menace** qui peut être celle de révéler une **faute professionnelle** commise
- La surprise peut être celle de mettre une **main aux fesses à une salariée en arrivant derrière elle dans un couloir**

La tentative d'agression sexuelle :

- Si une personne a essayé d'agresser une victime mais n'y est pas parvenu à cause d'un élément indépendant de sa volonté (par exemple, la victime s'est défendue ou un tiers est intervenu), on parle de tentative d'agression sexuelle.
- La **tentative d'agression sexuelle est punie des mêmes peines que l'agression sexuelle.**



De quoi parle-t-on ?

Définition du viol :



«*Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise*». 

Il faut qu'il y ait pénétration sexuelle. La pénétration peut être vaginale, anale ou buccale. Elle peut être réalisée par une partie du corps de l'auteur (le sexe, le doigt...) ou par un objet. Elle doit être réalisée par le sexe ou dans le sexe.

L'acte de pénétration sexuelle doit avoir été commis par la violence, sous la contrainte, par menace ou par surprise. Il y a viol lorsqu'un acte de pénétration sexuelle s'est produit sans le consentement de la personne.

Si le viol est commis sur une victime de moins de 18 ans, les règles applicables sont différentes. 

La tentative de viol représente la volonté d'accomplir un viol, qui échoue indépendamment de la détermination de l'auteur.

C'est un crime :

- Le viol est un crime puni de 15 ans de réclusion criminelle
- La prescription (le temps au delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 20 ans
- Pour les victimes mineures au moment des faits, la prescription est de 30 ans à partir de la majorité

De quoi parle-t-on ?

Exemples de situation de travail :



Une conversation entre 2 collègues féminines à propos de leur collègue masculin :

« *On le sait bien, les hommes ne peuvent pas faire 2 choses à la fois* »

Est-ce du sexisme ?

Réponse : OUI c'est du sexisme

Propos qui attribuent un type de comportements positifs ou négatifs à un genre.

Ne tombe pas forcément sous une qualification juridique.

Mais ces situations d'entreprise peuvent laisser entendre que ce type de propos est autorisé et il peut y avoir un point de bascule vers des comportements qui causent préjudice et qui deviennent répréhensibles.

De quoi parle-t-on ?

Exemples de situation de travail :



Magali, une responsable, s'adresse au technicien qui rentre de mission avec le véhicule de service :

«- Axel, tu passeras le balai dans le camion s'il te plaît »

Réponse d'Axel :

«- Chez moi, c'est ma femme qui passe le balai ! »

Est-ce du harcèlement sexuel ?

Réponse : NON c'est un agissement sexiste

Ce sont des propos sexistes hostiles : le salarié n'aurait peut-être pas répondu de la même manière à un chef de service masculin.

Infériorisation de la supérieure par ses propos en la relayant à son genre féminin.

Ces propos créent une ambiance hostile voire offensante.

S'il y a répétition de cette situation alors cela pourrait constituer un harcèlement sexuel.

De quoi parle-t-on ?

Exemples de situation de travail :



Dans une boulangerie, Claire la vendeuse reçoit tous les jours des commentaires de la part de son collègue boulanger :

- la longueur trop importante de la jupe qui ne laisse pas suffisamment voir les jambes,
- le pull qu'il apprécie car il souligne bien ses formes,
- sa façon jugée suggestive d'emballer le pain, etc...

Est-ce du sexisme ?

Réponse : **NON** c'est du harcèlement sexuel

Phénomène de répétition de remarques à connotation sexuelle et sexiste sans consentement. Situations qui créent un climat dégradant pour la salariée. Elle ne peut exercer son poste normalement. Elle est constamment ramenée à des allusions sexuelles. Conséquence potentielle : la salariée met en place des stratégies d'évitement (change sa façon de s'habiller, elle évite de parler au boulanger...).



De quoi parle-t-on ?

Exemples de situation de travail :



Le CDD de Sophie se termine après 3 mois dans l'entreprise.

Une semaine avant, Yannick, le chef de service, lui indique qu'il hésite encore sur la prolongation de son CDD.

Dans le même temps, il lui propose pour le soir même une invitation à dîner au restaurant.

Est-ce du harcèlement sexuel ?

Réponse : **OUI** cela peut être constitutif de harcèlement sexuel

C'est l'exception à la répétition.

Est considéré comme du harcèlement sexuel assimilé sans nécessité de répétition, le fait d'exercer une pression grave dans le but (réel ou apparent) d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il s'agit là d'un chantage sexuel.

Dans la situation, il y a l'apparence d'une mise en relation entre le renouvellement de contrat et le fait d'aller dîner.... Et peut-être d'obtenir des faveurs sexuelles.

De quoi parle-t-on ?

Exemples de situation de travail :



Fabrice est une nouvelle fois tuteur d'un jeune apprenti qui, cette fois, est une femme, Esther.

Au moment de la pause ils rejoignent quelques salariés à la machine à café.

Pour faire rigoler les collègues, Fabrice, qui a sur lui son tournevis, le glisse entre les cuisses de l'apprentie :

« Alors ça te fait quoi d'avoir quelque chose de dur entre les jambes ? »

Est-ce du harcèlement sexuel ?

Réponse : **NON** c'est une agression sexuelle

Il ne s'agit pas de harcèlement sexuel, dès lors qu'il y a :

- Contact physique, non consenti, de nature sexuelle (sur les 5 parties du corps : bouche, poitrine, fesses, sexe, cuisses)
- Contact exercé soit avec contrainte (bloquer une salariée contre un mur), soit avec violence, menace, ou comme ici surprise

De quoi parle-t-on ?

Le continuum des violences :

LA PYRAMIDE DES VSS

Tout acte de pénétration sexuelle (vaginale, anale ou buccale) commis avec menace, contrainte, violence ou surprise, quelque soit ce qui pénètre.

Viol

Tout acte sexuel sans pénétration commis avec menace, contrainte, violence ou surprise.
Exemples : baiser forcé, main aux fesses, attouchements...

Agression sexuelle

Tout acte de pénétration sexuelle commis par un majeur sur un mineur de moins de 15 ans, malgré l'absence de menace, contrainte, violence ou surprise

Atteinte sexuelle

1) Répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à la dignité de la victime ou créent une situation intimidante ou hostile.
2) Toute forme de pression même non répétée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel.

Harcèlement sexuel

Tout acte public consistant à dévoiler sa nudité, à montrer ses attributs sexuels ou à commettre un acte à caractère sexuel

Exhibition sexuelle

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à la dignité de la victime ou créent une situation intimidante ou hostile.

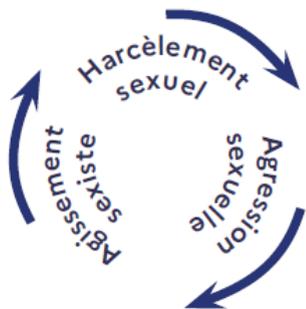
Outrage sexiste / agissement sexiste

La pyramide des violences sexuelles de l'Université d'Alberta

Féminicide, le meurtre en raison du sexe féminin, poursuit malheureusement cette pyramide des violences

De quoi parle-t-on ?

Le continuum des violences :



Source : PRST4 Centre-Val de Loire

Agissement sexiste
2015 : Article L. 1142-2-1 du Code du travail

2016 : Article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Outrage sexiste
Article 621-1 du Code pénal

Outrage sexiste aggravé / Harcèlement sexuel

2012 : Article L. 1153-1 du Code du travail modifié en août 2021 et 6 bis de la loi de 1983

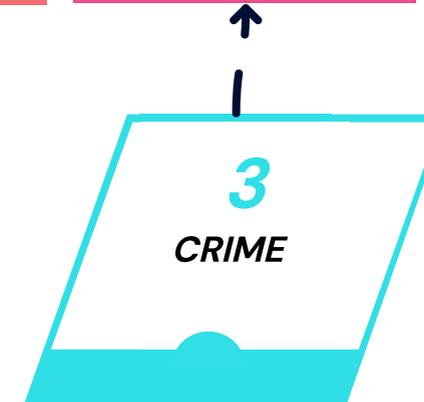
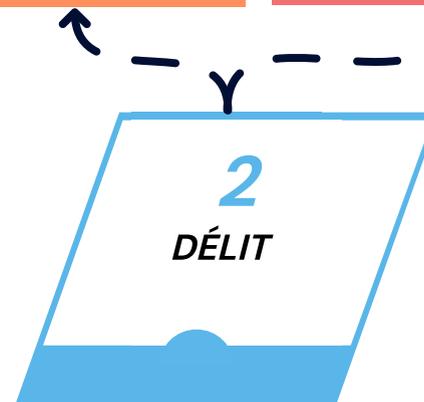
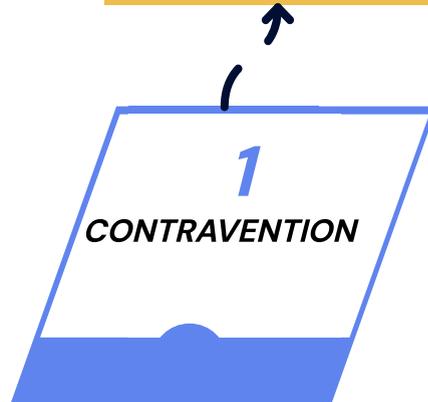
Article 222-33 du Code pénal

Agresion sexuelle

Articles 222-2 et suivants du Code pénal

Le viol

Article 222-23 du Code pénal



En vertu de la loi française, les faits peuvent, selon leur gravité, être constitutifs d'un délit ou, le cas échéant, d'un crime.

Source : Aract Centre-Val de Loire



De quoi parle-t-on ?

Législation :

Depuis 2018, trois lois ont permis de lutter plus efficacement contre les violences faites aux femmes, tant conjugales, que sexuelles ou sexistes.

Loi renforçant l'action contre les violences sexistes et sexuelles du 3 août 2018 :

- Allongement de 20 à 30 ans du délai de prescription pour les crimes sexuels commis sur mineurs ;
- Renforcement de l'arsenal juridique permettant de punir les viols et agressions sexuelles commis à l'encontre des mineurs de 15 ans ;
- Élargissement de la définition du harcèlement en ligne permettant d'inclure la répression des « raids numériques » ;
- Création d'une nouvelle infraction d'outrage sexiste pour agir contre le harcèlement de rue ;
- Procédure accélérée de l'obtention de l'ordonnance de protection passée à 6 jours ;
- Création du dispositif du bracelet anti-rapprochement ;
- Suspension systématique de l'autorité parentale quand le parent est l'auteur de l'homicide conjugal.

Loi visant à protéger les victimes de violences conjugales du 30 juillet 2020 :

- Levée du secret médical pour les cas de violences ;
- Reconnaissance du « suicide forcé » en tant que crime ;
- Saisie des armes blanches et des armes à feu dès le dépôt de plainte ;
- Encadrement du permis de visite pour protéger les victimes sous emprise de leur auteur ;
- Organisation de l'accompagnement des enfants par un tiers de confiance pour l'exercice du droit de visite et d'hébergement dit « passage de bras ».

Loi visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste du 21 avril 2021 :

- Création d'un seuil d'âge de non consentement à 15 ans (et 18 ans en cas d'inceste) ;
- Renforcement des peines en cas de viol sur mineurs de moins de 15 ans, de viol incestueux et d'agression sexuelle sur mineur

Conséquences sur les apprentis

Impact des agissements sexistes et des violences sexuelles :

Les violences sexistes et sexuelles peuvent avoir de nombreuses conséquences sur la personne concernée ainsi que sur son entourage. Être capable de les identifier permet de comprendre les réactions d'une personne ayant subi des violences et de les traiter.



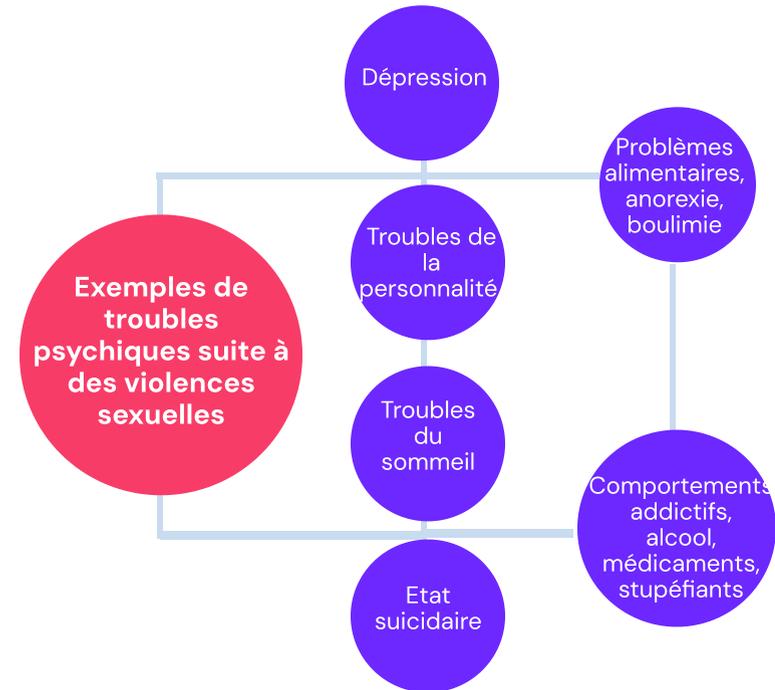
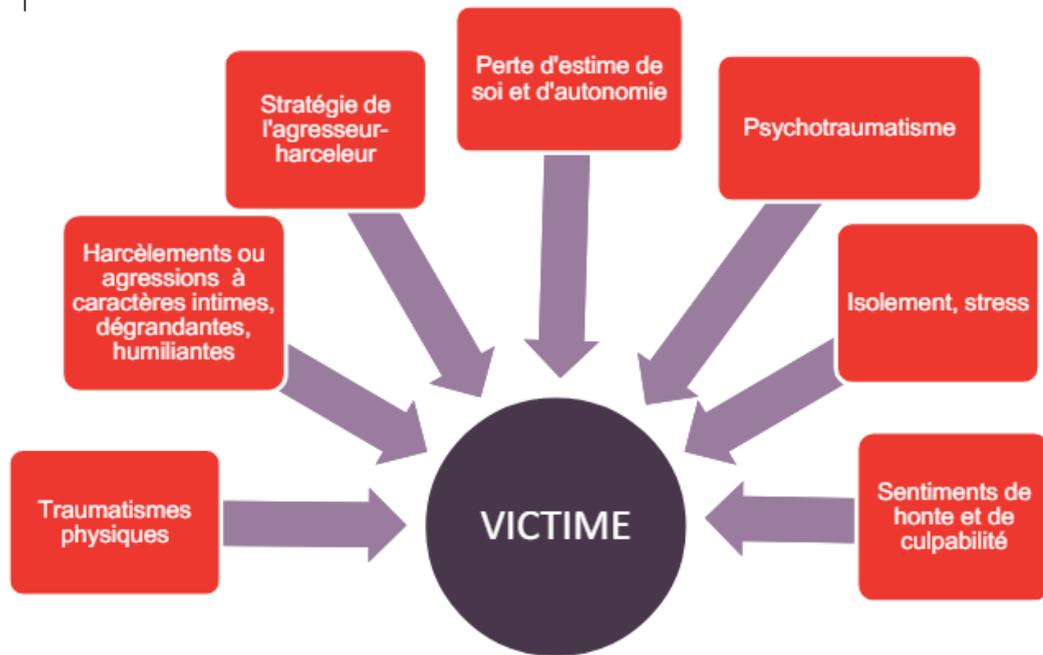
- Forts risques psycho-sociaux pour la ou les victimes
- Modification de sa façon de s'habiller, censure de ses propos
- Sentiment de honte ou de culpabilité
- Repli sur soi, perte de confiance, estime de soi, doute de ses propres perceptions, anxiété
- Isolement
- Baisse des résultats, perte de motivation, arrêt de travail, retrait des associations, ...
- Stratégie d'évitement / renoncement à se rendre en entreprise / ou en CFA, à une réunion de travail, à postuler à un poste, à prétendre une évolution professionnelle, ...
- Difficulté à se concentrer
- Troubles musco-squelettiques, physique : perte de poids, eczéma, pelades, ...
- Troubles comportementaux : saute d'humeur, violences, agressivité, épuisement, dépression, risque suicidaire

- Dégradation des relations collectives
- Insécurité
- Perte de sens
- Perte de confiance dans l'entreprise
- Compensation par l'absentéisme
- Report de charge sur les autres salariés
- Culture d'entreprise "permissive"

- Baisse de la productivité, de la créativité, de la performance, de la qualité
- Démotivation des salariés
- Dégradation des relations sociales
- Absentéisme, voire compensation de l'absentéisme
- Inaptitude professionnelle
- Contentieux prud'homaux
- Contentieux tribunal correctionnel
- Manque d'attractivité
- En terme de RSE, dégradation de l'image, réputation, publicité non maîtrisée

Conséquences sur les apprentis

Impact des violences sexistes et sexuelles :



Impact également sur la vie professionnelle du salarié :

- Préjudice porté au projet professionnel : perturbation dans l'acquisition des compétences, risque d'erreur professionnelle, risque d'abandon...



Rôle de l'inspection du travail

L'**inspection du travail** est chargée de **veiller à la bonne application du droit du travail**.

Outre ses **missions d'information, de conseil et de conciliation**, les agents de l'inspection du travail **contrôlent l'application du droit du travail** dans tous ses aspects : **santé et sécurité, durée du travail, contrat de travail**...pour tous les salariés dont les salariés en contrat d'apprentissage.

Les agents de l'inspection du travail sont tenus à divers devoirs tels que, l'**obligation de confidentialité des plaintes**, l'impartialité, le secret professionnel...

Ils constatent les infractions, notamment en matière de santé sécurité au travail, de discrimination, délits de harcèlement sexuel ou moral dans le cadre des relations de travail, de violence....

Outre les moyens d'actions généraux (procès-verbal, mise en demeure, observations...), **ils disposent pour les apprentis, de procédures particulières leur permettant de prononcer la rupture du contrat d'apprentissage en cas de constats de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti"**

En savoir plus sur l'inspection du travail sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire





Signalement et inspection du travail

L'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur) **victime de cas de harcèlement**, peut **effectuer** :

Un **dépôt d'une plainte**



INFORMER de façon concomitante et rapidement **l'inspection du travail compétente pour l'entreprise.**

Annuaire de l'inspection du travail :



Tout **adulte ayant connaissance de cas de harcèlement** (qu'il soit agent du secteur public ou privé), employeur, formateur, chef d'entreprise, ou encore directeur de CFA  , etc. **doit** :

INFORMER rapidement **l'inspection du travail compétente pour l'entreprise.**

Annuaire de l'inspection du travail :



Effectuer un **signalement** au **procureur de la république**



Rôle de l'inspection du travail

Les moyens d'actions de l'agent de contrôle :

Procédure de suspension du contrat de l'apprenti.e :

- Suspension du contrat en cas de situation exposant l'apprenti à un danger particulièrement grave (cf. articles L6225-4 et suivants, R6225-9 et suivants 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) »

La décision de retrait peut s'accompagner de l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis pour l'entreprise. (cf. article L. 6225-6).

En cas d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, il faudra joindre sans délai à l'organisme chargé du dépôt du contrat (et le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique) la décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

Même procédure en cas de levée d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.
(Cf. article R. 6225-12 CT)

Procédure applicable :

1. **Enquête contradictoire** si les circonstances le permettent.
2. **Information de l'employeur des faits qui lui sont reprochés, de la mise en œuvre de la procédure de suspension, des obligations qui lui incomberont notamment en matière de rémunération de son apprenti.** Invitation de l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti.
3. **Rapport à destination de la DREETS proposant la suspension du contrat d'apprentissage**
4. **Décision de la DREETS sans délai et dès la fin de l'enquête contradictoire** sur la suspension du contrat d'apprentissage. Elle notifie sa décision aux parties concernées, employeur et apprenti(e), et en informe immédiatement les services concernés.
5. **Dans un délai de 15 jours** à compter du constat des faits, la DREETS se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage en fonction des suites données par l'employeur. La décision peut s'accompagner de l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis mais aussi tout jeune sous contrat en alternance pour une durée limitée.



Rôle de l'inspection du travail

Les moyens d'actions de l'agent de contrôle :

Procédure de suspension du contrat de l'apprenti.e : 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.
- **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, de la part de l'entreprise, 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.



Rôle de l'inspection du travail

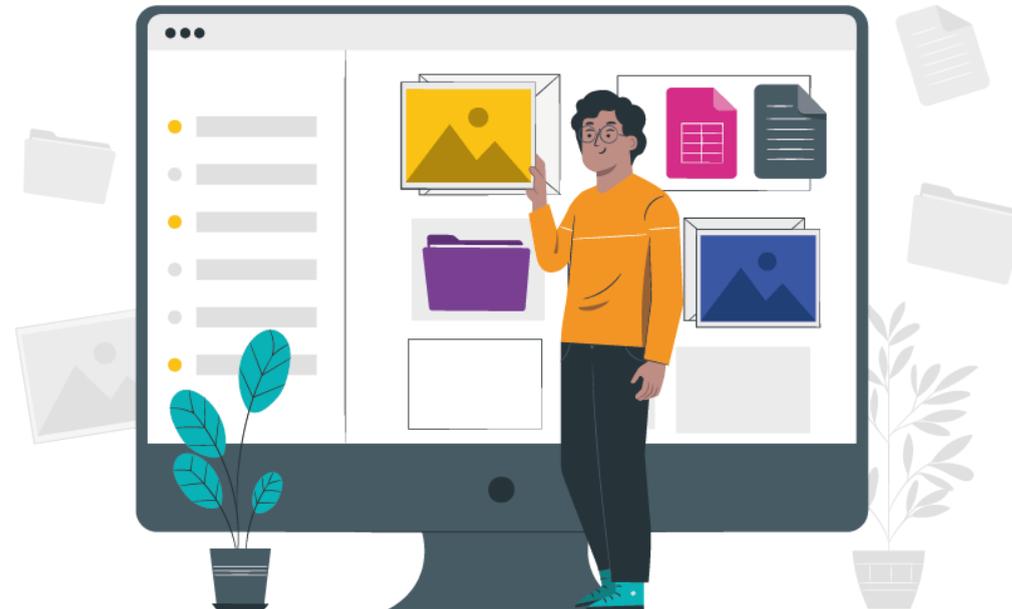
Les moyens d'actions de l'agent de contrôle :

Procédure de suspension du contrat de l'apprenti.e : Le procès verbal

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont compétence pour relever procès-verbal, y compris sur les harcèlements sexuels (L. 8112-2 du Code du travail).

A défaut d'éléments suffisants, ils doivent, comme tout fonctionnaire, signaler au procureur de la république tout fait susceptible de constituer un délit ou un crime dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions (art 40 CPP).

Vous avez fini le module



Aller au module suivant :

