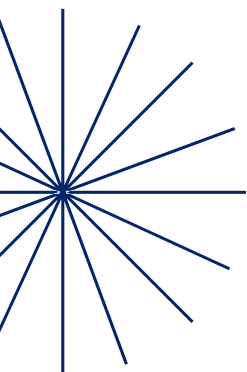




LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR

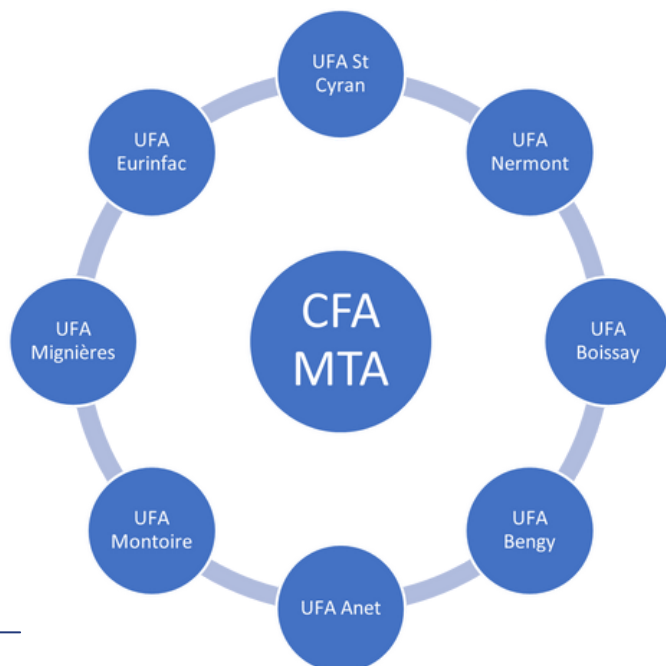
SOMMAIRE

Le CFA MTA	1
LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE	2
OPCO EP	2
OCAPIAT	3
UNIFORMATION	4
AKTO	5
OPCO SANTÉ	6
OPCO 21	7
OP COMMERCE	8
ATLAS	9
AFDAS	10
CNFPT	11
ANFH	12
LES DROITS ET DEVOIRS	13



Créé dans la dynamique de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CFA des Métiers des Territoires et de l'Agriculture existe depuis le 01 janvier 2020.

Le siège du CFA MTA est basé au sein de l'UFA de Nermont et comporte 7 autres UFA rattachées aux différents établissements du CNEAP en région Centre Val de Loire dans les départements du 28,41,18,36 et 37.



L'équipe du CFA se compose d'une directrice et d'une assistante administrative et financière.

Chaque UFA dispose d'un référent UFA afin de coordonner correctement l'organisation administrative et pédagogique des actions de formation en adéquation avec la politique du CFA.

Le CFA des Métiers des Territoires et de l'Agriculture se veut ancré dans son territoire et proche des entreprises et des organisations professionnelles. Nous souhaitons à tout instant pouvoir répondre aux besoins locaux de formation des entreprises et des jeunes.

Le CFA dispense ainsi des formations de tous niveaux pour permettre aux jeunes de s'insérer professionnellement dans leur territoire et pour permettre aux entreprises de recruter, fidéliser et former des jeunes ayant la passion du terrain et de leur région.

Nous proposons des formations dans des domaines aussi variés que l'agriculture, le service à la personne, la petite enfance, la vente, le numérique, les métiers du cheval ou encore les métiers de la biologie et du laboratoire.

Cette diversité fait la particularité du CFA des Métiers des Territoires et de l'Agriculture.



LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE



OPCO EP

- 1 L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie
- 2 Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation
- 3 Le CFA crée le CERFA sur la plateforme OPCO EP et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation.
- 4 Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur. Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA.
- 5 Le CFA dépose le CERFA et la convention sur la plateforme OPCO EP pour enregistrement. La durée ne doit pas excéder 5 jours après le début de l'exécution du contrat.
- 6 L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement auprès de la DREETS et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA
- 7 Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti.
- 8 L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois

OCAPIAT

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA sur la plateforme OCAPIAT et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation.

Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur

Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA

Le CFA dépose le CERFA et la convention sur la plateforme OCAPIAT pour enregistrement. La durée ne doit pas excéder 5 jours après le début de l'exécution du contrat.

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti.

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois



UNIFORMATION

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA sur la plateforme et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation

Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur

Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA. L'employeur doit déposer le contrat et la convention sur son espace OPCO

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois



AKTO

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA sur la plateforme AKTO et clique sur transmettre à l'entreprise. Il va effectuer également la convention de formation.

Il envoie la convention à l'employeur pour signature et lui précise que le CERFA est en attente de validation sur son espace

L'employeur réceptionne le CERFA sur son espace AKTO, le valide et le signe

Il est nécessaire que l'employeur édite le CERFA ainsi que la convention. Les documents signés sont à renvoyer au CFA

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois



OPCO SANTÉ

LES ETAPES SELON L'OPCO

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation

Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur

Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA

L'employeur doit déposer le contrat et la convention sur son espace OPCO

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois



OPCO 21

LES ÉTAPES SELON L'OPCO

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation

Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur

Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA. L'employeur doit déposer le contrat et la convention sur son espace OPCO 21 en effectuant une demande sur son compte MC21.

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois

Autre possibilité pour OPCO 21

1. L'employeur rédige lui-même le contrat sur son compte MC21 après réception des renseignements nécessaires du CFA.
2. Il envoie le CERFA au CFA pour signature et celui-ci lui renvoie le CERFA signé ainsi que la convention de formation.
3. L'entreprise dépose contrat et convention sur son espace OPCO 21 pour enregistrement.

OPCOMMERCE

LES ETAPES SELON L'OPCO

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA sur la plateforme OPCOMMERCE et clique sur transmettre à l'entreprise. Il va effectuer également la convention de formation

Il envoie la convention à l'employeur pour signature et lui précise que le CERFA est en attente de validation sur son espace OPCOMMERCE

L'employeur réceptionne le CERFA sur son espace OPCOMMERCE, le valide et le signe

Il est nécessaire que l'employeur édite le CERFA ainsi que la convention, les documents signés sont à renvoyer au CFA

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois.

ATLAS

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation

Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur

Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA. L'employeur doit déposer le contrat et la convention sur son espace OPCO.

Il est nécessaire que l'employeur édite le CERFA ainsi que la convention, documents signés à renvoyer au CFA.

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti.

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois

Autre possibilité pour ATLAS

1. L'employeur rédige lui-même le contrat sur son compte ATLAS après réception des renseignements nécessaires du CFA.
2. Il envoie le CERFA au CFA pour signature et celui-ci lui renvoie le CERFA signé ainsi que la convention de formation.
3. L'entreprise dépose contrat et convention sur son espace ATLAS pour enregistrement.

AFDAS

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation.

Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur.

Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA. L'employeur doit déposer le contrat et la convention sur son espace OPCO.

L'OPCO a 20 jours pour traiter l'enregistrement et va ensuite envoyer un accord de prise en charge au CFA

Une fois enregistré à la DREETS, le CERFA est renvoyé à l'employeur qui est tenu de transmettre une copie à son apprenti.

L'ASP, organisme en charge de délivrer les aides à l'embauche, déclenchera l'aide après enregistrement du contrat à la DREETS. A condition que l'employeur ait bien effectué la déclaration préalable à l'embauche et réalise la déclaration sociale nominative chaque mois



CNFPT

L'employeur procède à un recensement de ses besoins en apprentissage sur le site: <https://inscription.cnfpt.fr/?gl=NjliOGJkMzl>

L'employeur bénéficie d'un accord préalable au financement par le CNFPT qui est à transmettre au CFA.

L'employeur saisit sur la plateforme CELIA le contrat, le CFA effectue la convention de formation.

Lorsque l'employeur et l'apprenti ont signé, il renvoie les documents au CFA

L'employeur doit impérativement envoyer le contrat à la DREETS pour enregistrement

Une fois le contrat enregistré, la DREETS le renvoie à l'employeur qui doit le transmettre au CFA pour déclencher une demande de prise en charge auprès du CNFPT

Le CNFPT prendra en charge 100% des frais pédagogiques qu'il versera au CFA



ANFH

L'employeur remplit la fiche de pré saisie transmise par l'UFA et lui renvoie

Après validation de la fiche par l'UFA celle-ci est transmise au CFA pour élaboration du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Le CFA crée le CERFA et l'édite. Il va effectuer également la convention de formation

Il envoie les deux documents pour signature à l'employeur

L'employeur doit remplir en parallèle une demande de prise en charge auprès de l'ANFH en se connectant sur le site ci-dessous et en descendant jusqu'à l'onglet « DOCUMENTS UTILES » et cliquer sur DAPEC Apprentissage (Document Excel). Il sera tenu d'envoyer avec la demande, le CERFA, la convention de formation et le calendrier d'alternance à sa délégation.
<https://www.anfh.fr/centre/services-aux-etablissements/3-nouvelle-demande-de-financement-apprentissage-2022>

L'employeur doit impérativement envoyer le contrat à la DREETS pour enregistrement

Une fois le contrat enregistré, la DREETS le renvoie à l'employeur qui doit le renvoyer au CFA pour déclencher une demande de prise en charge auprès du CNFPT

L'ANFH prendra en charge 50% des frais pédagogiques à l'employeur qui seront ensuite facturés par le CFA. (Cf Modalités dans la convention de formation)

L'employeur donne mandat au CFA MTA dans la rédaction initiale du contrat d'apprentissage et/ou de sa modification. Cette possibilité est un service proposé par le CFA MTA à l'employeur à titre gratuit. L'employeur reste responsable des éléments inscrits dans le contrat, il doit par conséquent assurer toutes les vérifications et mettre en œuvre les modifications si nécessaire.

RÉMUNÉRATION, CONGÉS, SANTÉ DES APPRENTIS

Le montant du salaire est fixé en fonction de :

- L'âge de l'apprenti
- De la durée du contrat

Des avantages sont prévus selon les conventions collectives :

- 13ème mois
- Ancienneté
- Avantages en nature (prestation logement et nourriture)



Le bulletin de salaire est obligatoire. Le salaire de l'apprenti est non imposable.

Les apprentis cumulent 2,5 jours ouvrables de congés au minimum par mois travaillé. Ils peuvent bénéficier, dans le mois qui précède l'examen, d'un congé supplémentaire de 5 jours.

En ce qui concerne le chômage, les apprentis ont les mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

Les apprentis sont protégés en cas de maladie, d'arrêt de travail ou d'accident de trajet ... sous la responsabilité de l'employeur. Ces cas sont pris en charge lorsque l'apprenti est en entreprise et en centre de formation. Si l'entreprise propose une mutuelle à ses salariés il doit obligatoirement la proposer aux apprentis.

La visite médicale d'information et de prévention :

- Obligatoire à l'embauche d'un apprenti selon les règles établies par le Code du Travail
- Deux mois dès la signature du contrat de l'apprenti pour lui faire bénéficier de la visite médicale d'embauche d'information et de prévention auprès d'un professionnel de la santé
- Cette visite médicale peut être réalisée par un médecin du travail ou, sous certaines conditions, par un médecin de ville

LA DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche)

L'employeur doit inscrire l'apprenti dans un organisme de formation en apprentissage. L'organisme choisi assure la formation mentionnée dans le contrat. Cette inscription est effective une fois que l'administration a validé la démarche.

Enfin, il revient à l'employeur d'effectuer, dans les 8 jours qui précèdent l'embauche, une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) auprès de l'URSSAF (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) ou de la MSA (Mutualité Sociale Agricole).

LA DSN (Déclaration Sociale Nominative)

Depuis le 1er janvier 2017, la DSN est le seul mode déclaratif pour transmettre les déclarations périodiques adressées par les employeurs aux organismes de protection sociale et signaler des événements (maladie, attestation employeur destinée à Pôle emploi...).

En remplaçant la majorité des déclarations sociales, cette déclaration unique, mensuelle et dématérialisée permet aux employeurs de simplifier, sécuriser et fiabiliser les obligations sociales.

Pour les salariés, elle apporte un traitement des dossiers plus rapide, avec moins de risques d'erreur ; tous les organismes recevant directement les informations qui concernent leur périmètre.

L' AIDE EXCEPTIONNELLE

Uniquement pour le secteur privé

À partir de 2023, une aide est mise en place. Le montant de chacune est égal à 6 000 € que ce soit pour un apprenti mineur ou majeur. À noter que si vous avez bénéficié de l'aide de 2022, elle se poursuit mais n'est pas cumulable.

Pour en bénéficier, votre apprenti doit avoir moins de 30 ans et préparer un diplôme de niveau 7 maximum (Bac +5).

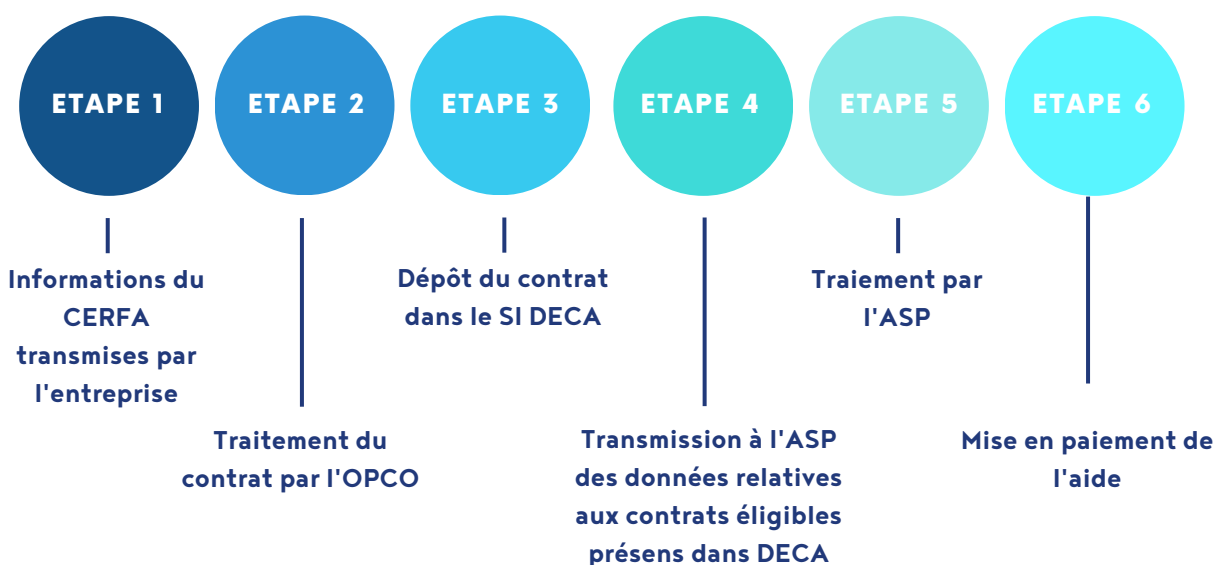
LES AIDES EXCEPTIONNELLES

4 conditions doivent être remplies par tous :

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un contrat de professionnalisation expérimental
- L'apprenti doit avoir moins de 30 ans à la signature du contrat
- Le contrat doit être conclu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)

Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent l'une des deux conditions suivantes :

- Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.



L'ASP

L'ASP met à disposition des employeurs de contrats aidés, un site Internet, SYLAé, qui permet la saisie en ligne des états de présence des contrats aidés. Pour pouvoir utiliser SYLAé et remplir les obligations légales relatives à vos contrats aidés, vous devez au préalable créer votre espace personnel sur : <https://sylae.asp-public.fr/sylae/>

Le paiement de l'aide, une fois validé par l'ASP, est réalisé mensuellement, à l'issue d'une vérification de la poursuite du contrat à partir des données de la DSN renseignée par l'entreprise. L'interruption du contrat constatée dans la DSN entraîne l'arrêt du versement de l'aide.

LE DUER

Le DUER est un outil de prise de décision. Il est le résultat de l'évaluation, dans une démarche impliquant l'ensemble du personnel, exposés à des risques liés à des dangers. Cette évaluation s'effectue en application des principes de prévention et transcrit et mis à jour par l'employeur dans un « document unique d'évaluation des risques professionnels » (article L4121-1 du code du travail) dit « document unique ». Ce document, rendu obligatoire par décret dès 2002, rassemble l'inventaire des risques identifiés par unité de travail*, l'évaluation de ces risques, les mesures existantes et celles envisagées pour réduire les risques recensés. L'absence de DUER est passible de sanctions pénales, à savoir, 1500€ d'amende (3000€ en cas de récidive) . Le DUER et le programme de prévention sont des assurances contre le risque pénal.

LE TRAVAIL SUR MACHINES DANGEREUSES

L'affectation des jeunes mineurs en formation professionnelle à des travaux règlementés (utilisation d'équipements de travail, de produits dangereux) est soumise à déclaration de dérogation préalable. Pour rappel, la réglementation relative au travail des jeunes mineurs en formation professionnelle d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans a été modifiée par deux décrets du 17 avril 2015.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation de jeunes mineurs, la dérogation de l'inspecteur du travail est supprimée au profit d'une déclaration préalable de l'employeur ou du responsable d'établissement en charge de la formation.

Cette déclaration est obligatoire pour tous les maîtres d'apprentissage relevant du secteur privé et doit être effectuée par le chef d'entreprise ou le responsable de l'entreprise d'accueil auprès de l'inspecteur du travail géographiquement compétent. La dérogation est délivrée à l'entreprise pour une durée de 3 ans et n'est plus liée à l'élève. Après avoir obtenu la déclaration, l'inspection du travail devra donc être informée de l'accueil du jeune. Lors d'une première demande, ces deux étapes peuvent être centralisées en une seule. Pendant la période de 3 ans, chaque changement de stagiaire devra faire l'objet d'une information auprès de la DREETS géographiquement compétente.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/declarationderogation.pdf>

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/notice_declarationderogation.pdf

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.

Qui peut être maître d'apprentissage?

- Il peut être le chef d'entreprise lui-même ou un salarié volontaire. Il doit être majeur, posséder des compétences professionnelles mais aussi des qualités pédagogiques.

Les conditions:

- Avoir un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et au moins une année d'expérience
- Ou avoir au moins 2 années d'expérience dans le domaine de compétences visé par l'apprenti.

Le Maître d'apprentissage peut encadrer jusqu'à deux apprentis et un redoublant. Plusieurs salariés peuvent partager le rôle de maître d'apprentissage. L'un d'entre eux sera référent en lien avec le CFA.

LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles. Le CFA MTA encourage la mixité des métiers dans les différents événements ou manifestations tels que les salons, les forums, Apprenti'Tour. Savoir que la mixité s'étend à tous les postes et niveaux de responsabilité incitera également les salarié-e-s à envisager leur évolution professionnelle dans la structure et diminuera le turn-over.

L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, susceptibles d'être appliquées, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit lorsqu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

LE HARCELEMENT

La direction du CFA prend les mesures nécessaires dans le but de prévenir ces agissements. Une médiation peut être mise en place pour tenter de régulariser la situation. Des mesures disciplinaires à l'encontre des salariés ou apprentis ayant causé ces agissements peuvent être mises en œuvre.

Selon les dispositions de l'article L1153 et suivants du Code du travail :

- Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. Aucun stagiaire, salarié ou apprenti, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou en association ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés ou non 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, une pression grave, même non répétée, exercée 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 au profit d'un tiers. Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 et L.1153- 3 est nul.

Selon les dispositions de l'article L1152 et suivants du Code du travail :

- Aucun stagiaire, salarié ou apprenti ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Aucun stagiaire, salarié ou apprenti en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La lutte contre les discriminations constitue :

- Une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- Une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail. Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. En outre, aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée. L'auteur d'une discrimination encourt : une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende). Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont celles prévues par l'article 225-4 du Code pénal.

CONTACTS

Pour toute demande complémentaire, n'hésitez pas à contacter le CFA MTA à l'adresse suivante:

contact.cfamta@cneap.fr