

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

CFA CRE GRAND EST

Mise à jour du 15 avril 2022.

Le présent Règlement Intérieur est actualisé en fonction de l'évolution de la législation, et notamment des dispositions du Décret 2019-1143 du 07 novembre 2019 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis et aux obligations des organismes prestataires d'actions de développement des compétences.

Il obéit aux dispositions des articles L.6352-3 et 5 et R.6352-1 à 15 du Code du Travail. Les sanctions pénales sont exposées en articles L.6355-8 et 9 du Code du Travail.

Objet du CFA

Le CFA CRE Grand Est est un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2 du Code du travail, concourantes au développement des compétences.

Le CFA CRE Grand Est a été créé à l'initiative du CRE Grand Est afin de :

- renforcer l'offre de formation en apprentissage sur le territoire Grand Est en accompagnant les organismes de formations agréés ;
- favoriser l'employabilité et l'insertion des jeunes.

Les apprentis sont des salariés, sous-contrat de travail, inscrits auprès du CFA CRE Grand Est et suivant une formation dans une Unité de Formation pour Apprentis (UFA) ou dans un organisme de formation sous convention de prestation de services.

Le présent règlement intérieur, établi par le CFA et approuvé par son Conseil de Perfectionnement, énonce les règles applicables aux apprentis et précise ses modalités de fonctionnement.

Il complète les dispositions :

- du code du travail,
- du règlement intérieur de chaque établissement de formation,
- du règlement intérieur de l'entreprise.

Il est validé par chaque apprenti en début de formation.

CHAPITRE I – ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CFA

Présentation du CFA

Organisme gestionnaire : Comité Régional d'Équitation du Grand Est

Direction :

- Présidente du CRE Grand Est : Valérie Hamelin-Boyer - valerie.hamelin.boyer.cre@gmail.com

Pôle administratif et pédagogique :

- Renseignements : contact.of@cregrandest.fr - 03 83 18 87 51
- Référent Qualité et Handicap, mobilité, accompagnement socio-éducatif, médiation :
Magali Perez - contact.of@cregrandest.fr - 03 83 18 87 51

CFA - CRE Grand Est

Déclaration d'activité d'Organisme de Formation Professionnelle N°44540377154 délivrée par la préfecture de la région Grand Est

Maison Régionale des Sports - 13 rue Jean Moulin - 54510 TOMBLAINE

03 83 18 87 51 - contact.of@cregrandest.fr

www.cregrandest.fr

Horaires :

Le CFA est ouvert toute l'année, aux horaires indiqués ci-après, excepté une semaine de fermeture durant les vacances de Noël.

Du lundi au vendredi : 8h30-12h30 et 14h-18h

Conseil de Perfectionnement

Composition :

Conformément à l'article R.6231-3 « Le conseil de perfectionnement prévu à l'article L.6231-3 est placé auprès du directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ».

Le conseil de perfectionnement comprend :

- Le directeur du centre ou son représentant,
- Le vice-président du CRE Grand Est,
- Le Président du CRTE Grand Est,
- Un ou des représentants du comité directeur du CRE Grand Est,
- Le chargé de formation du CRE Grand Est,
- Un ou des représentants des dirigeants des UFA et organismes de formation conventionnés,
- Un ou des représentants des formateurs,
- Un ou des représentants des maîtres d'apprentissage,
- Lorsqu'il se constitue en conseil de discipline, de représentants élus des apprentis et lorsque le ou les apprentis convoqués sont mineurs, de représentants des parents d'apprentis

Le conseil de perfectionnement peut faire appel pour participer à certains travaux, à titre consultatif et pour une durée limitée, à des personnes qualifiées en raison de leur expérience pédagogique et/ou professionnelle.

Désignation des membres :

Les membres du conseil de perfectionnement sont nommés pour une durée de 4 ans par le Comité directeur sur proposition de la Présidente du CRE Grand Est.

Missions :

Conformément à l'article R.6231-4 du code du travail, le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du CFA, notamment sur :

- Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;
- Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ;
- L'organisation et le déroulement des formations ;
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ;
- L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le CFA ;
- Les projets de convention de création d'une unité de formation par apprentissage ou de convention avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises permettant à ces derniers d'assurer des enseignements normalement dispensés par le CFA ;
- Les projets d'investissement ;
- Les informations publiées chaque année relatives notamment au taux d'obtention des diplômes ou au taux de rupture des contrats d'apprentissage.

À travers les missions du conseil de perfectionnement, les objectifs visés sont d'analyser et proposer des préconisations sur les aspects :

- pédagogiques : notamment les conditions générales d'admission des apprentis, l'organisation et le déroulement des sessions de formation, les modalités de relation avec les entreprises, ...
- stratégiques : notamment les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sessions, le contenu des éléments de contractualisation avec les organismes de formation, les actions à mettre en œuvre en vue du perfectionnement des formateurs et maîtres d'apprentissage, l'analyse des résultats des indicateurs de performance, les modifications réglementaires ...

Modalités de fonctionnement :

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins une fois par an pour passer en revue les aspects pédagogiques et stratégiques.

Le référent qualité du CFA organise la réunion. Une convocation est transmise au moins 15 jours avant la date retenue. Cette convocation décrit l'ordre du jour et rappelle les données d'entrée (Plan de communication, suivi des effectifs et des indicateurs de performance, comptes rendus du précédent conseil, bilan de la veille et de l'observatoire des métiers...) nécessaires au bon déroulement de la réunion.

Le conseil de perfectionnement rend ses avis à la majorité des membres présents ou représentés. Le vote par procuration est autorisé. Nul ne peut détenir plus de deux procurations.

Le référent qualité rédige et, après validation par le directeur, diffuse le compte rendu de la réunion du conseil de perfectionnement.

CHAPITRE II – STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti est celui qui a conclu un contrat d'apprentissage avec une entreprise d'accueil.

Au terme de l'article L. 6221-1 du Code du Travail, « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

L'apprenti est ainsi un salarié à part entière. En conséquence, il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

CHAPITRE III – HYGIENE, SANTE & SECURITE

Santé

Généralités :

Dès le dossier d'admission, il est demandé à l'apprenti, ou son responsable légal s'il est mineur, de déclarer tout problème de santé rencontré, et tout traitement médical permanent susceptible d'affecter le bon déroulement de sa formation.

Une fiche médicale d'urgence indiquera également l'autorisation d'hospitalisation. Cette fiche sera transmise à l'UFA et l'employeur qui informent la famille et prennent les dispositions nécessaires pour une prise en charge médicale extérieure en cas d'urgence médicale. En cas d'impossibilité de joindre la famille, ou en cas de force majeure, le Directeur de l'UFA, ou de l'OF conventionné, ou l'employeur prendra alors toute décision de protection et de prise en charge de l'apprenti.

En aucun cas le personnel du CFA, de l'UFA, de l'OF conventionné, ou de l'employeur n'est autorisé à transporter les apprentis malades ni à délivrer des médicaments, hormis ceux confiés à l'établissement par l'apprenti sous couvert d'une ordonnance médicale. Dans le cas d'une hospitalisation d'un apprenti mineur, seuls les responsables légaux ou toute personne mandatée par leur soin pourront récupérer l'apprenti sortant. En aucun cas, le personnel de l'établissement n'est autorisé à accomplir cette formalité.

Il est rappelé que toute absence pour maladie / hospitalisation devra être justifiée par un arrêt de travail, transmis à l'employeur avec copie au CFA/ UFA si cela impacte une semaine de regroupement de l'apprenti.

Accident du travail :

Lorsque l'apprenti salarié est à l'UFA/l'OF conventionné, il reste sous la responsabilité de son employeur. Tout accident survenant à l'intérieur de l'UFA/l'OF conventionné, ou sur le trajet domicile – UFA/OF conventionné est considéré comme un accident du travail. A ce titre, il revient à l'employeur de l'apprenti(e) d'effectuer la déclaration auprès de la MSA dans les 48 heures. L'UFA/OF conventionné tient à la disposition de l'employeur les éléments circonstanciés liés à l'accident.

Tout accident survenu en dehors des heures de formation n'est pas considéré comme accident du travail.

L'établissement informera sans délai l'employeur, ainsi que les responsables légaux de l'apprenti s'il est mineur.

Présence dans l'UFA/OF conventionné pendant un arrêt de travail :

L'apprenti faisant l'objet d'un arrêt de travail pour raison médicale ne peut en principe se rendre à l'UFA en formation. Toutefois, certaines pathologies peuvent être considérées par le médecin traitant comme compatibles avec sa présence aux cours théoriques et/ou pratiques en UFA/OF conventionné. Un certificat médical précisant ces modalités devra être annexé à l'arrêt de travail et présenté à l'accueil de l'UFA/OF conventionné (copie au CFA) pour autoriser son entrée en cours et en copie pour validation à la MSA, et pour information à l'employeur.

Hygiène et Sécurité

L'apprenti est soumis aux règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans le CFA, l'UFA/OF conventionné et dans le centre équestre employeur. Les consignes de sécurité transmises par les formateurs et affichées dans les locaux (évacuation, interdictions...) doivent être strictement appliquées. Chacun doit veiller à respecter les consignes de sécurité affichées dans l'établissement.

Au sein du CFA, de l'UFA/l'OF conventionné et du centre équestre employeur, toute dégradation ou déclenchement volontaire des systèmes de sécurité ou d'alarme sans raison valable fera l'objet d'une sanction.

L'apprenti doit se conformer aux exercices d'évacuation organisés par l'UFA/OF conventionné et le centre équestre employeur, selon les procédures en vigueur.

L'introduction, la consommation de boissons alcoolisées dans l'enceinte de l'UFA/OF conventionné et le centre équestre employeur sont rigoureusement interdites.

Conformément à la loi dite EVIN, il est rappelé que tous les espaces clos, couverts et non couverts, sont non-fumeurs. L'utilisation des cigarettes électroniques est également interdite au sein du CFA, de l'UFA/OF conventionné et du centre équestre employeur.

L'introduction, la détention et / ou l'usage de substances psychoactives (stupéfiants, alcool...), d'objets dangereux, d'arme par nature ou par destination sont formellement interdits.

En cas de manquement, la Direction du CFA prendra des sanctions, et se réserve le droit de faire intervenir toute autorité compétente.

L'apprenti est tenu de veiller à maintenir dans leur état de propreté les locaux du centre de formation. Les vestiaires, sanitaires et douches éventuellement mis à la disposition des apprentis doivent être utilisés conformément à leur destination.

Vol / Perte / Assurance

Les apprentis sont personnellement responsables de leurs biens propres. Le CFA et l'UFA/l'OF conventionné ne sauraient être tenu pour responsable de leur dégradation, vol ou perte. Il est fortement déconseillé de venir en formation avec des objets de valeur ainsi que de fortes sommes d'argent. Il est demandé, au moment de l'admission, à l'apprenti, ou son représentant légal, de contracter une assurance responsabilité civile couvrant les dégâts causés à un tiers (ex. : lunettes, vêtements... etc).

CHAPITRE IV – DISCIPLINE ET SANCTION

Généralités

Tout manquement à la discipline ou à l'une quelconque des dispositions du présent règlement intérieur et plus généralement, tout agissement d'un apprenti considéré comme fautif, pourra, en fonction de la gravité des fautes ou de leur répétition, faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Respect des horaires et contrôle de l'assiduité

L'apprenti doit se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable par l'UFA/OF conventionné.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'apprenti ne peut pas s'absenter pendant les heures de formation.

En cas d'absence, de retard ou de départ avant l'horaire prévu, l'apprenti doit en avvertir le centre de formation et s'en justifier.

Lorsque la formation est financée par un tiers, le centre de formation informe immédiatement l'organisme financeur de cet événement.

Tout événement non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanction disciplinaire. De plus, conformément à l'article R. 6341-45 du Code du travail, l'apprenti – dont la rémunération est prise en charge par les pouvoirs publics – s'expose à une retenue sur sa rémunération proportionnelle à la durée de l'absence.

L'apprenti est tenu de signer la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de la formation.

À l'issue de la formation, l'apprenti se voit remettre une attestation de fin de formation reprenant les principaux éléments de la formation (volume horaire de présence, objectifs, acquis ...). À défaut, cette attestation est transmise par voie postale à l'adresse indiquée sur le contrat d'apprentissage.

Accès aux locaux

L'apprenti n'a accès aux locaux du centre de formation que pour le déroulement des séances de formation. Sauf autorisation expresse du responsable du centre de formation, l'apprenti ne peut :

- Entrer ou demeurer dans les locaux du centre de formation à d'autres fins que la formation ;
- Introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à la formation dans les locaux du centre de formation ;

- Procéder, dans les locaux du centre de formation, à la vente de biens ou de services.

Tenue

L'apprenti est invité à se présenter au centre de formation en tenue vestimentaire décente, appropriée et le cas échéant, compatible avec la pratique de l'équitation.

Des prescriptions vestimentaires spécifiques peuvent être édictées et transmises à l'apprenti pour des formations exposant ce dernier à des risques particuliers en raison de l'espace de formation ou des matériaux utilisés.

En tout état de cause, conformément à l'article 3, le port d'un casque aux normes en vigueur est obligatoire pour monter à poney / cheval, et le port d'un gilet de protection dorsale aux normes en vigueur est obligatoire dans toutes les situations jugées nécessaires par le formateur.

Comportement

L'apprenti doit adopter un comportement correct à l'égard de toute personne présente dans le centre de formation et au sein l'entreprise de l'employeur, notamment en respectant les règles élémentaires de savoir vivre, les règles de savoir être en collectivité, ainsi que le bon déroulement de la formation.

La publicité commerciale, la propagande politique, syndicale ou religieuse sont interdites dans l'enceinte du centre de formation.

L'usage du téléphone portable est strictement interdit pendant les séances de formation.

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les séances de formation.

L'apprenti est tenu à une obligation de discrétion.

Bien-être animal

Toute brutalité, cruauté et mauvais traitement à l'égard d'un équidé est prescrit et passible de sanction.

Le mauvais traitement peut se définir comme le fait d'infliger, intentionnellement ou non, une souffrance ou un inconfort à un équidé tel que, notamment :

- Cravacher ou frapper un équidé de façon excessive ;
- Faire subir à l'équidé un quelconque choc électrique ;
- Utiliser des éperons de façon excessive et/ou persistante ;
- Donner un coup à la bouche de l'équidé avec un mors ou autre chose ;
- Monter un équidé épuisé, boiteux, blessé ou malade ;
- Anormalement sensibiliser ou désensibiliser une partie du corps de l'équidé ;
- Laisser l'équidé sans nourriture, eau ou travail suffisant ;
- Utiliser un dispositif ou un équipement qui cause une douleur excessive à l'équidé lorsqu'il touche un obstacle.

Sanction

Tout manquement de l'élève à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur et/ou tout agissement de ce dernier considéré comme fautif pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet d'une sanction prononcée par le responsable du centre de formation ou son représentant.

Constitue une sanction toute mesure autre que des observations verbales prises par le directeur du CFA, de l'UFA / OF conventionné, ou ses représentants, à la suite d'un agissement d'un apprenti considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter, immédiatement ou non, la présence de l'apprenti dans l'organisme. Elle peut également mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit. Ce dernier cas vise notamment la mesure d'exclusion temporaire de l'apprenti.

- Avertissement : réprimande écrite destinée à attirer l'attention et à sanctionner une faute
- Exclusion temporaire : d'une durée de 1 à 3 jours,
- Exclusion définitive : celle-ci ne saurait être prononcée à l'égard d'un apprenti sans que le CFA n'ait préalablement consulté son employeur.

Aucune sanction ne peut être infligée à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Procédure

Lorsque le directeur du CFA, de l'UFA ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

1. Le directeur ou son représentant convoque l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
2. Au cours de l'entretien, l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
3. Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications de l'apprenti.

L'employeur est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure ci-dessus n'ait été observée.

Le directeur du CFA informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.

L'entretien disciplinaire

- L'employeur ou son représentant,
- Les responsables légaux si l'apprenti est mineur,
- L'apprenti,
- Le délégué, représentant des apprentis.

CHAPITRE VI – HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

Harcèlement moral

Article L. 1152-1 du Code du travail : aucun apprenti ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de formation et/ou de mise en situation professionnelle susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre sa formation et/ou sa mise en situation professionnelle.

Article L. 1152-2 du Code du travail : aucun apprenti ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L. 1152-3 du Code du travail : toute rupture des relations contractuelles entre le centre de formation et l'apprenti intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du Code du travail, est nulle.

Article L. 1152-4 du Code du travail : le responsable du centre de formation prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal.

Article L. 1152-5 du Code du travail : tout apprenti ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanction disciplinaire. En conséquence, tout apprenti dont il sera prouvé qu'il se serait livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement intérieur.

Article L. 1152-6 du Code du travail : une procédure de médiation peut être mise en œuvre par tout apprenti s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article L. 1155-2 du Code du travail : sont punis d'un an d'emprisonnement et de 3.750 € d'amende les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis par le Code du travail. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extrait, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article 222-33-2 du Code pénal : le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

Harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 du Code du travail : aucun apprenti ne doit subir des faits :

1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;
2. soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de 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 ou au profit d'un tiers.

Article L. 1153-2 du Code du travail : aucun apprenti ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuels tels que définis à l'article L. 1153-1 du Code du travail, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L. 1153-3 du Code du travail : aucun apprenti ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-4 du Code du travail : toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 du Code du travail est nul.

Article L. 1153-5 du Code du travail : le responsable du centre de formation prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de formation et/ou de mise en situation professionnelle, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du Code du travail sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.

Article L. 1153-6 du Code du travail : tout apprenti ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. En conséquence, tout apprenti dont il sera prouvé qu'il se serait livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement intérieur.

Article 222-33 du Code pénal :

1. 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.
2. Il 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.
3. Les faits mentionnés au I et au II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. sur un mineur de quinze ans ;
3. sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur ;
4. sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur ;
5. par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Agissements sexistes

Article L. 1142-2-1 du Code du travail : nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

CHAPITRE VII : REPRESENTATION DES APPRENTIS

Election

Il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.

Tous les apprentis sont électeurs et éligibles.

Le scrutin se déroule pendant les heures de la formation. Il a lieu au plus tôt vingt heures et au plus tard quarante heures après le début de la première session collective.

Le directeur de l'organisme de formation est responsable de l'organisation du scrutin. Il en assure le bon déroulement. Lorsque, à l'issue du scrutin, il est constaté que la représentation des apprentis ne peut être assurée, le directeur dresse un procès-verbal de carence.

Durée du mandat des délégués

Les délégués sont élus pour la durée de la formation.

Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit, de participer à la formation.

Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin de la formation, il est procédé à une nouvelle élection.

Rôle des délégués

Les délégués font toute suggestion afin d'améliorer le déroulement de la formation et les conditions de vie des apprentis dans le centre de formation.

Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

Lorsqu'une sanction disciplinaire est envisagée à l'encontre d'un apprenti, ils participent à l'entretien disciplinaire.