

N°

Le 7 NOV. 2005

PROPOSITION DE LOI
DE MMES BRIGITTE BOCCONE-PAGES, MICHELE DITTLLOT,
MM. JEAN-CHARLES GARDETTO, BERNARD MARQUET, FABRICE NOTARI,
JEAN-LUC NIGIONI, JEAN-FRANÇOIS ROBILLON ET
CHRISTOPHE SPILIOTIS-SAQUET SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

EXPOSE DES MOTIFS

Il règne sur le terme « apprentissage » une atmosphère vieillotte, voire désuète qui évoque immédiatement, entre autres images d'Epinal, la cousette parisienne en sarreau gris ou le jeune garçon peinant sous la charge, digne des romans sociaux du XIX^{ème} siècle.

Si les rédacteurs de la proposition de loi se sont penchés pendant de longs mois sur une proposition de loi concernant le contrat d'apprentissage, c'est que dans le programme électoral de l'actuelle majorité figurait l'objectif de « favoriser la mise en place des contrats d'apprentissage afin que les jeunes puissent suivre des formations au sein des entreprises monégasques ».

Pour tenir les promesses faites, mais aussi pour offrir aux jeunes le maximum de possibilités, donc de chances, les rédacteurs du texte ont jugé que la formation par l'apprentissage devait être non seulement facilitée mais encouragée. Pour ce faire, il

BBP BH
eg [signature] - jh

JCG JFR
H

convenait d'en modifier l'image souvent défavorable en la dépoussiérant afin d'offrir aux apprentis de Monaco un cadre moderne adapté aux exigences du monde du travail contemporain.

Aujourd'hui encore, nombreux sont les jeunes qui se détournent de l'enseignement secondaire – que certains abandonnent en route – tandis que d'autres n'abordent pas de cursus supérieur, par crainte d'un enseignement qu'ils jugent trop abstrait, peu encadré et trop peu « générateur » d'emplois.

Dans le même temps, les titres et diplômes « en alternance » se multiplient, répondant à la fois aux besoins de l'économie ainsi qu'aux besoins de formation concrète exprimés par les jeunes.

L'apprentissage, de par son essence même, entre donc parfaitement dans ce cadre de formation à la fois pratique, précise, voire dans certains cas, spécialisée.

Cependant, en Principauté de Monaco, cette voie n'est pas toujours aisée à suivre pour de multiples raisons.

Tout d'abord, il n'existe aucun établissement d'enseignement de type C.F.A. français (Centre de Formation d'Apprentis) d'autant qu'aucune cotisation patronale n'existe pour venir alimenter une Caisse destinée au financement de ce type d'enseignement.

Par ailleurs, un certain nombre de formations pouvant intéresser fortement les jeunes ne sont actuellement pas disponibles au Lycée Technique.

BBP BM
es
ju

JFR
JG

Enfin, l'actuelle loi régissant le contrat d'apprentissage date de 1963 et n'est plus du tout adaptée ni à la société actuelle ni à la substance de l'enseignement. Ce caractère d'obsolescence aurait obligé à y apporter des modifications en trop grand nombre, ce qui a orienté le choix des rédacteurs vers l'élaboration d'une nouvelle loi plutôt que vers une refonte en profondeur du texte. L'article 34 du texte prévoit d'ailleurs l'abrogation de la loi, n° 734, du 16 mars 1963, régissant le contrat d'apprentissage en Principauté de Monaco.

De plus, les dispositions de la loi de 1963 ne s'appliquent qu'aux contrats d'apprentissage qui tendent à la formation en matière de travaux manuels ou artisanaux et pour des postes ne requérant qu'un minimum de qualifications. Il a au contraire semblé essentiel aux auteurs de donner un champ d'application large au nouveau texte sur le contrat d'apprentissage qui peut concerner tous les niveaux de diplômes (du BEP au D.E.S.S.) et préparer à tous types d'emplois, même ceux requérant une haute qualification.

Afin de soumettre un texte qui colle aussi près que possible à la réalité monégasque et qui soit le mieux adapté aux besoins des jeunes, les rédacteurs de la proposition de loi ont jugé bon de rencontrer les différents acteurs monégasques concernés par le sujet. C'est ainsi que la Direction du Travail qui, dans le cadre même de ses activités, est confrontée à la question, a été consultée avec une intervention toute particulière de la Cellule Emploi-Jeunes, partenaire de 1^{ère} ligne. Les rédacteurs du texte se sont également appuyés sur le travail réalisé par le Conseil Economique et Social, institution qui recommandera sans nul doute et avec conviction une application effective de la loi auprès de ses membres.

Les rédacteurs de la proposition de loi ont également pris en compte le dispositif existant dans le Pays voisin qui, au plan pratique, a fait les preuves de son efficacité ; à

BBP BM
S
A
J

Jgo JFR
H

cet égard, il leur a semblé intéressant de profiter de la campagne de sensibilisation et de formation lancée, au printemps dernier, par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale français pour examiner certaines propositions faites en France tant aux employeurs qu'aux apprentis afin de proposer un texte le plus complet possible.

Tout au long des réunions, les auteurs du texte ont souligné leur volonté de protéger au maximum les intérêts de l'apprenti, sans perdre de vue que certains d'entre eux pouvaient être mineurs. Dans le même temps, ils se sont préoccupés de ne pas pénaliser les employeurs de façon à ce que ce type de contrat puisse être vécu comme un atout pour les deux parties, et donc envisagé comme une mesure favorable et non comme une charge supplémentaire.

Il a semblé opportun d'édicter des mesures de protection des apprentis pour éviter qu'ils ne soient considérés comme des salariés à bas coût. En parallèle, on a estimé nécessaire de préserver l'intérêt des entreprises en empêchant que des jeunes peu scrupuleux ou ne possédant pas le niveau adéquat n'occupent certains postes et soient une charge inutile pour le maître d'apprentissage.

Par ailleurs, compte tenu de la situation géographique de la Principauté, il a semblé intéressant et important de permettre aux apprentis en formation à Monaco de pouvoir poursuivre celle-ci au-delà des frontières monégasques.

Les rédacteurs de la proposition de loi n'ont pas jugé utile de prévoir, dans le corps du texte de loi, de dispositions relatives au financement des formations qui relèveraient en pratique d'un texte réglementaire. Il est observé en outre que :

- les Centres de Formation d'Apprentis français assurent gratuitement, à l'heure actuelle, la formation des apprentis monégasques inscrits dans le cadre des

BBP
BM
M
JHR

JHR
H

accords de réciprocité en vigueur entre la France et Monaco en matière de scolarisation de leurs ressortissants ;

- les établissements de type C.F.A. sont, comme déjà énoncé, inexistant en Principauté de Monaco.

Les rédacteurs de la proposition ne sont pas favorables à un financement des formations par le biais de l'assujettissement des entreprises à une cotisation obligatoire comme cela se pratique en France, ce système étant trop contraignant à l'échelle monégasque. Il faudrait plutôt rechercher un mécanisme de mutualisation du financement par les entreprises employant des apprentis, parallèlement à la mise en place de mesures incitatives à l'embauche d'apprentis.

La proposition de loi comporte trente-quatre articles, regroupés en sept chapitres.

Le premier chapitre est consacré à la nature et à la forme du contrat. Il a pour vocation de définir précisément les composantes du contrat d'apprentissage, qualifié de contrat de travail de type particulier, en présentant successivement tant les règles de forme que les mentions obligatoires du contrat.

Le deuxième chapitre aborde quant à lui les conditions du contrat d'apprentissage. Il prévoit les règles de fond qui s'appliquent tant au contrat lui-même qu'aux parties au contrat.

Le troisième chapitre traite de la procédure d'établissement du contrat d'apprentissage. Outre l'application de la procédure classique régissant l'embauche d'un salarié en Principauté, s'agissant notamment du respect de la priorité d'emploi, il prévoit la délivrance obligatoire d'un visa par le Service de l'Emploi auquel est subordonné le début d'exécution du contrat.

BBP
CS
BM
MJP
JH

JG
JH
H

Le quatrième chapitre est consacré aux devoirs des maîtres d'apprentissage et des apprentis. Le contrat d'apprentissage est un contrat synallagmatique imposant aux parties contractantes des obligations réciproques.

Le cinquième chapitre traite de la fin du contrat d'apprentissage. Celui-ci étant un contrat à durée déterminée, il prend automatiquement fin à l'arrivée du terme – obtention du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti. Il peut toutefois être résilié de manière anticipée, à la demande de l'une des parties ou de plein droit, dans les cas expressément prévus par ledit chapitre.

Le sixième chapitre traite des conditions générales du contrat d'apprentissage, à savoir de la durée du contrat, du nombre d'apprentis par entreprise et par maître d'apprentissage et des mesures de protection de ces derniers dans le cadre de la réglementation relative à l'exécution de travaux dangereux.

Le septième et dernier chapitre comporte deux articles relatifs tant au contrôle et au suivi pédagogiques de l'apprenti qu'à celui du respect des dispositions de la présente proposition de loi et des textes pris pour son application. Il contient en outre les dispositions abrogatives usuelles.

Sous le bénéfice de ces commentaires d'ordre général, la présente proposition de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

BBP
Bm
C
M
Jhr.

JFR
JG

Article premier – Cet article définit le contrat d'apprentissage, qualifié de contrat de travail de type particulier, dont l'objet est de donner ou de faire donner à l'apprenti une formation théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué.

L'apprentissage fait donc l'objet d'un contrat conclu entre deux parties : un « employeur » et un « apprenti », ou son représentant légal s'il est mineur.

L'employeur se définit comme toute personne physique ou morale qui, pour les besoins de son entreprise, accueillera un jeune travailleur dénommé « apprenti ».

L'employeur est tenu, par le contrat d'apprentissage, de donner lui-même ou de faire donner par l'intermédiaire d'un « maître d'apprentissage » choisi au sein de l'entreprise, une formation professionnelle dite « pratique ». Cette formation en entreprise devra être obligatoirement rémunérée, ce qui constitue une première avancée fondamentale par rapport au texte antérieur. Auparavant, en effet, l'employeur n'était pas tenu d'indemniser l'apprenti à raison des heures de travail effectuées dans l'entreprise, ce qui diminuait d'autant l'attrait de ce type de formations pour les jeunes.

Dans la mesure où aucune structure de type C.F.A. n'existe en Principauté de Monaco, l'article premier fait plutôt référence à « l'établissement d'enseignement », terme générique qui permet aux étudiants monégasques ou résidents inscrits ou en instance d'inscription dans un établissement d'enseignement, quelle que soit sa forme (C.F.A., Universités françaises, Grandes Ecoles, Lycée Technique et Hôtelier de Monaco, etc.) de conclure un contrat d'apprentissage.

BBP Bay
J. [Signature] [Signature]

Jag JFR
— H

En effet, de nombreuses écoles ou universités françaises proposent aux étudiants la possibilité d'acquérir un diplôme d'ingénieur, un master ou un D.E.S.S. par la voie de l'apprentissage.

Article 2 – Cet article est relatif aux mentions obligatoires du contrat d'apprentissage et fait de l'écrit une formalité substantielle de validité du contrat, dont le défaut est sanctionné par la nullité.

L'accent est mis sur la nécessité de faire de l'apprenti un salarié au même titre que les autres employés de l'entreprise liés à leur employeur par un contrat de travail de droit commun. Le troisième alinéa de l'article 2 prévoit expressément que le jeune travailleur bénéficie du statut de salarié tant dans l'entreprise au sein de laquelle il effectue sa formation pratique qu'au sein de l'établissement d'enseignement.

Article 3 – Cet article traite du régime juridique du contrat d'apprentissage et renvoie à une Ordonnance Souveraine le soin de déterminer les règles de forme du contrat.

Un apprenti sera donc en mesure de se prévaloir tant des dispositions générales du droit du travail que des conventions collectives et des usages en vigueur dans la profession pour laquelle il se destine.

Article 4 – Cet article prévoit la possibilité pour un apprenti de conclure un contrat d'apprentissage avec un membre de sa famille, notamment dans le cas de la reprise d'une activité familiale.

B3P Bm
[Signature]

JG
IFR
[Signature]

Cette possibilité se trouve toutefois soumise à l'accord préalable et écrit du Service de l'Emploi qui, sous l'égide de la Direction du Travail et des Affaires Sociales dont il dépend, joue le rôle d'organisme de contrôle des contrats d'apprentissage.

Articles 5 et 6 – L'article 5 pose le principe selon lequel le contrat d'apprentissage doit fixer la date du début et de fin de l'apprentissage. En effet, il s'agit d'un contrat à durée déterminée laquelle coïncide, sauf dérogations accordées par le Service de l'Emploi après avis favorable du chef de l'établissement d'enseignement, avec celle du cycle de formation théorique qui fait l'objet du contrat.

Il en résulte que la date de début ne peut être antérieure de plus d'un mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle de formation théorique dispensée par l'établissement d'enseignement dans lequel le jeune travailleur se trouve inscrit.

De même, la finalité du contrat d'apprentissage étant l'obtention par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, l'article 5 dispose donc que la date de fin de l'apprentissage ne peut excéder de deux mois la date de fin des épreuves d'examen.

S'il apparaît logique que l'obtention du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti dans le cadre de son projet d'apprentissage soit une cause d'expiration ou de résiliation anticipée du contrat dont l'objet est réalisé, les effets d'un échec à l'examen sur l'existence du contrat doivent également être expressément envisagées par la loi.

Ainsi l'article 6 autorise-t-il la prolongation de l'apprentissage, en cas d'échec à l'examen, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

BIBP



Cette faculté de prolongation est toutefois limitée dans le temps et strictement encadrée par la loi. L'apprentissage ne peut en effet être prolongé que pour une durée d'un an au plus et après accord écrit du Service de l'Emploi. Cette disposition a pour objet d'éviter que des jeunes, n'ayant pas trouvé leur voie, n'occupent de façon abusive une place qui pourrait être offerte à d'autres étudiants souhaitant adopter ce mode de formation.

Article 7 – Cet article fixe les conditions requises pour qu'un apprenti puisse bénéficier d'un contrat d'apprentissage : condition d'âge et obligation de scolarité.

Article 8 – Cet article a trait à une troisième catégorie de personne intervenant dans la relation contractuelle. Il s'agit du maître d'apprentissage, lequel se définit comme la personne physique directement responsable de la formation pratique de l'apprenti.

En pratique, le maître d'apprentissage sera soit l'employeur lui-même, soit une personne physique salariée de l'entreprise employeur.

Le maître d'apprentissage joue un rôle-clé. Il a en effet pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences pratiques correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparé.

L'importance du rôle du maître d'apprentissage dans la relation contractuelle justifie qu'il soit soumis à un agrément préalable délivré par le Service de l'Emploi en fonction de critères de sélection précisément énumérés par l'article 8 : diplôme et ancienneté dans la profession, bonne moralité.

Articles 9 et 10 – Ces articles prévoient que l'employeur ne pourra engager un jeune travailleur et donc conclure un contrat d'apprentissage que s'il déclare prendre un

BBP BM
[Signature]

[Signature] JFR
[Signature]

certain nombre de mesures et de garanties : organisation de l'apprentissage, équipement de l'entreprise, techniques utilisées, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, etc.

Pour assurer l'efficacité de ce dispositif, la déclaration de l'employeur, qui accompagne la déclaration d'offre d'apprentissage, peut faire l'objet de contrôles.

Si, lors d'un contrôle effectué par les agents du Service de l'Emploi, il est constaté que l'employeur ne respecte pas sa déclaration, que les conditions de travail sont susceptibles de porter atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ou que l'instruction professionnelle est manifestement insuffisante, la Direction du Travail peut prononcer la suspension du contrat d'apprentissage jusqu'à nouvel ordre.

Cette suspension ne préjudicie pas à l'apprenti qui continue de percevoir sa rémunération.

La suspension du contrat pour les motifs énoncés ci-dessus peut en entraîner la rupture si la Direction du Travail refuse toute reprise d'exécution, rupture qui maintient toutefois l'employeur négligeant dans son obligation de rémunérer l'apprenti, comme si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme et qui lui interdit, jusqu'à nouvel ordre, d'en recruter de nouveaux.

Article 11 – Outre l'obligation d'assurer à son apprenti de bonnes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, l'employeur est soumis à d'autres obligations prévues par cet article qui ont pour objet d'assurer qu'il y ait toujours une relation directe et une coordination étroite entre le travail confié et le type de formation professionnelle prévu au contrat.

BBP DM
S. A. J.

JG JFR
H

Le principe est que l'apprenti acquiert dans l'établissement d'enseignement un certain nombre de compétences théoriques lesquelles doivent pouvoir être mises en pratique dans l'entreprise. L'employeur ne doit donc confier à l'apprenti que des tâches ou des postes qui entrent dans le cadre de la formation dispensée par l'établissement d'enseignement.

Article 12 – Cet article traite des obligations essentielles des apprentis, à savoir l'obligation de suivre la formation tant théorique que pratique ainsi que celle de se présenter aux examens.

Article 13 – Cet article est un article fondamental en ce qu'il fait du contrat d'apprentissage un contrat à titre onéreux. En effet, l'employeur est tenu de rémunérer l'apprenti pour la tâche accomplie. Le montant de la rémunération, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction du niveau de formation suivie, est fixé pour chaque année d'apprentissage par Arrêté Ministériel.

Il est à noter que l'article 13 tient compte de la majoration de 5% du SMIC en vigueur en Principauté de Monaco et que le salaire prévu est un minimum, l'employeur étant libre de fixer une rémunération plus conséquente en rapport avec le travail effectif fourni par l'apprenti au sein de l'entreprise.

Le dernier alinéa dudit article prévoit les conséquences tant sur la période d'essai que sur le calcul de la rémunération et de l'ancienneté de l'apprenti d'un contrat d'apprentissage suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise.

Article 14 – Cet article est un article destiné à la protection des apprentis qui ne peuvent effectuer aucune heure supplémentaire.

BBP BM
CG [Signature] [Signature]

Jg JFR
[Signature]

Article 15 – Cet article impose à l'employeur et au chef d'établissement d'aviser les parents ou le représentant légal de l'apprenti en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention. Cette obligation ne s'applique que dans le cas d'apprentis mineurs.

Article 16 – Cet article prévoit que les apprentis ne sont pas comptabilisés dans l'effectif salarié de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, sauf pour celles qui concernent l'hygiène, la sécurité et la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Articles 17 et 18 – Ces articles régissent la procédure d'établissement du contrat d'apprentissage.

L'employeur qui désire former un apprenti doit déclarer son offre d'apprentissage auprès du Service de l'Emploi qui, tel que prévu également dans le droit commun du travail, est tenu de lui adresser, dans le délai prévu par la loi, les candidats selon l'ordre de priorité en vigueur.

L'article 18 fait expressément du Service de l'Emploi l'autorité compétente pour vérifier la conformité du contrat aux prescriptions légales et pour délivrer son visa, lequel subordonne le début d'exécution du contrat.

Articles 19 à 22 – Ces dispositions organisent les obligations réciproques de l'apprenti et du maître d'apprentissage, ce dernier pouvant être distinct de l'employeur, par exemple lorsque l'employeur est une société et le maître d'apprentissage cadre de cette société.

BBP Bar
S. M. J.

Jgo JFR
H

Si le maître d'apprentissage est tenu d'un devoir de surveillance et d'enseignement de la profession, l'apprenti s'engage à effectuer le travail confié qui doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat, à respecter les règles en vigueur au sein de l'entreprise et, dans le cadre de l'obligation de scolarité, à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat. Pour ce faire, l'apprenti bénéficie, dans le mois qui précède les épreuves d'examen, d'un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables qui s'ajoute au régime des congés payés annuels. Ce congé, dont l'objet est strictement limité par la loi à la préparation directe des examens, donne droit au maintien du salaire.

Article 23 – Cette disposition rend nulle la conclusion de tout nouveau contrat d'apprentissage sans que les obligations d'un précédent contrat aient été remplies complètement ou sans qu'il ait valablement pris fin.

Ce principe n'est toutefois pas opposable en cas d'échec à l'examen.

Articles 24 à 28 - Ces dispositions régissent l'expiration et la résiliation du contrat d'apprentissage.

L'article 24 traite spécifiquement de la résiliation intervenue durant les deux premiers mois d'apprentissage, qualifiés de période d'essai. En ce cas, la résiliation peut être unilatérale et, à défaut de convention expresse contraire, ne donne droit à aucune indemnité.

A contrario, passé ce délai de deux mois, la résiliation du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que sur accord exprès des cocontractants ou dans les cas de résiliation prévus par la loi.

BBP BM
CS (MSP) JFR

JFR
JFR

Si l'article 25 fixe les cas de résiliation de plein droit, l'article 26 énumère les cas limitatifs de résiliation anticipée du contrat par l'une ou l'autre des parties.

Quelle que soit la cause de la résiliation anticipée du contrat (manquement contractuel, faute grave, obtention du diplôme ou du titre préparé, etc.), le temps d'apprentissage accompli demeure, conformément à l'article 27, acquis à l'intéressé et rémunéré à due proportion.

En vertu des dispositions de l'article 28, toute résiliation anticipée du contrat d'apprentissage, quel que soit le motif, doit être dûment notifiée à la Direction du Travail.

Article 29 – Cet article limite la durée du contrat d'apprentissage à celle du cycle de formation théorique, sans pouvoir excéder trois années.

Ce principe est toutefois assorti d'un tempérament pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.

Si l'apprenti est autorisé à conclure des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou des titres sanctionnant des qualifications différentes, une limitation est apportée lorsque le jeune travailleur a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau. En l'espèce, la conclusion de tout nouveau contrat d'apprentissage de même niveau sera subordonnée à l'obtention d'une double autorisation : celle du Service de l'Emploi et celle du chef de l'établissement d'enseignement.

Article 30 – La loi régleme, par entreprise et par maître d'apprentissage, le nombre maximum d'apprentis.

BBP BM
CS [signature] - [signature]

JG JR
[signature]

Le nombre d'apprentis, par entreprise, est fonction des moyens humains dont dispose l'entreprise.

Article 31 – Cet article vise à protéger les apprentis contre l'exécution des travaux dangereux listés par Arrêté Ministériel, qui ne pourront être entrepris que dans un cadre strict et sous réserve du respect de certaines exigences.

Articles 32 et 33 – Ces dispositions confèrent conjointement à l'établissement d'enseignement et à la Direction du Travail le contrôle et le suivi pédagogiques de l'apprenti.

En ce qui concerne spécifiquement les infractions aux dispositions de la loi et des textes pris pour son application, celles-ci ne peuvent être constatées que par les Inspecteurs du Travail, concurremment avec les officiers de police judiciaire.

Article 34 - Les dispositions de la loi n° 734 du 16 mars 1963 sur le contrat d'apprentissage ainsi que toutes dispositions contraires au dispositif de la présente proposition de loi se trouvent abrogées.

BBP Bm
CZ [signature]
[signature]

JG SFR
[signature]

DISPOSITIF

Chapitre 1^{er}

De la nature et de la forme du contrat

ARTICLE PREMIER - Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle rémunérée à un apprenti qui s'oblige en retour, pendant la durée du contrat, à travailler pour lui et à suivre la formation pratique dispensée dans l'entreprise en parallèle de la formation théorique dispensée dans l'établissement d'enseignement dont il relève, le tout dans les conditions visées à la présente loi.

ARTICLE 2 - A peine de nullité, le contrat d'apprentissage est établi par écrit et mentionne le titre ou le diplôme préparé, le nom et l'adresse de l'établissement d'enseignement dont relève l'apprenti pour l'accomplissement de sa formation théorique et les nom, prénom et qualifications du maître d'apprentissage qui, au sein de l'entreprise, sera directement responsable de la formation pratique de l'apprenti conformément à l'article 8.

Mention du contrat d'apprentissage doit être faite à sa date par l'employeur sur le registre des entrées et sorties du personnel.

Dès lors, l'apprenti acquiert la qualité de salarié tant sur son lieu de travail qu'au sein de l'établissement d'enseignement dont il relève et bénéficie des droits et protection liés à son statut, notamment en matière de protection sociale et d'assurance contre les accidents du travail.

BBP BM
CS [Signature] - [Signature]

JG [Signature]
[Signature]

ARTICLE 3 - Le contrat d'apprentissage dont la forme sera déterminée par Ordonnance Souveraine doit être établi en tenant compte des dispositions générales du droit du travail, des conventions collectives de la profession et des usages en vigueur dans la profession ou au sein de l'entreprise, dans la mesure où ces dispositions ne sont pas contraires à celles de la présente loi et des textes pris pour son application.

ARTICLE 4 - Après accord écrit du Service de l'Emploi, un contrat d'apprentissage peut être établi entre les membres d'une même famille.

ARTICLE 5 - Le contrat fixe la date du début et de fin de l'apprentissage.

Sauf dérogation accordée par le Service de l'Emploi :

- la date de début ne peut être antérieure de plus de un mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle de formation théorique dispensée au sein de l'établissement d'enseignement ;
- la date de fin ne peut excéder de deux mois la date de fin des épreuves d'examen.

Lorsqu'il est envisagé que le contrat débute en dehors des périodes déterminées ci-dessus, le Service de l'Emploi s'assure de l'avis favorable du chef de l'établissement d'enseignement dont relève l'apprenti avant de donner son accord.

ARTICLE 6 - En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, après accord écrit du Service de l'Emploi, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

BBP BM
[Signature]

JFR
[Signature]

Chapitre II

Des conditions du contrat d'apprentissage

ARTICLE 7 - Pour être engagé, l'apprenti doit être âgé de seize ans au moins à vingt-six ans au plus au début de l'apprentissage.

Il doit être inscrit ou en instance d'inscription dans un établissement d'enseignement pour y suivre le cycle de formation correspondant à son projet d'apprentissage.

La limite d'âge peut être repoussée d'une année en cas de préparation d'un diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent être liés par un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire et être inscrits dans un établissement d'enseignement.

ARTICLE 8 - Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation pratique de l'apprenti est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec l'établissement d'enseignement.

BBP BH
S. May
J. L.

JG JFR
H

Seules peuvent être désignées en qualité de maître d'apprentissage les personnes répondant à l'une des deux conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé de trois années au moins ;
- Justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé d'une durée de cinq ans au moins.

Ces personnes doivent n'avoir jamais subi de condamnation pour crime et, lorsque l'apprenti est mineur, n'avoir jamais été condamnées pour attentat aux mœurs.

ARTICLE 9 - Tout employeur peut engager un apprenti s'il déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Cette déclaration accompagne la déclaration d'offre d'apprentissage faite au Service de l'Emploi en application de l'article 17.

BBP

BM
May
J

JG
SFR
A

ARTICLE 10 - Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur est tenu de fournir, à la demande des agents du Service de l'Emploi, toute pièce permettant de justifier la déclaration visée à l'article 9 et le bon déroulement de la formation pratique.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ou lorsque l'instruction professionnelle est manifestement insuffisante, la Direction du Travail, sur constatation de l'Inspection du Travail, décide la suspension du contrat d'apprentissage, après avoir, si les circonstances le permettent, procédé à une enquête contradictoire.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

L'Inspection du Travail en informe sans délai l'employeur et le chef d'établissement.

L'employeur est tenu de prendre, au plus tôt, toutes les mesures nécessaires pour écarter le risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ou pour remédier à l'insuffisance de l'instruction professionnelle dispensée à l'apprenti dans l'entreprise. Le cas échéant, il peut confier la formation pratique de l'apprenti à un nouveau maître d'apprentissage satisfaisant aux conditions de l'article 8 sous réserve d'en faire la déclaration à la Direction du Travail, qui en avise le chef d'établissement.

Après avoir effectué un nouveau contrôle, la Direction du Travail se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

BBP
BM
JRM

JTR
*

Le refus par la Direction du Travail d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture dudit contrat à la date de notification de ce refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

La décision de refus émise par la Direction du Travail s'accompagne, le cas échéant, de l'interdiction faite à l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis jusqu'à ce qu'il satisfasse à nouveau aux conditions de formation, de salubrité et de sécurité.

Elle est portée à la connaissance de l'établissement d'enseignement qui prend toutes les dispositions utiles pour permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de son apprentissage.

ARTICLE 11 - L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec l'établissement d'enseignement.

L'employeur s'engage envers l'apprenti à lui laisser suivre la formation dispensée par l'établissement d'enseignement et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

BBP DM
[Signature]

JFR
[Signature]

ARTICLE 12 - Outre l'obligation de travailler pour son employeur pendant la durée du contrat, l'apprenti se doit de suivre la formation théorique dispensée dans l'établissement d'enseignement dont il relève ainsi que de se présenter aux examens.

Il appartient à l'établissement d'enseignement d'effectuer les démarches nécessaires à l'inscription de l'apprenti aux examens.

ARTICLE 13 - Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant, qui varie en fonction du niveau de formation suivie, est fixé, pour chaque année d'apprentissage, par Arrêté Ministériel.

Ce montant est majoré d'une indemnité de 5 % calculée sur le salaire brut déclaré et non soumise aux cotisations perçues au titre de la législation sociale et de la législation sur les accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les heures de formation effectuées par l'apprenti au sein de l'établissement d'enseignement doivent être rémunérées comme temps de travail effectif. A ce titre, l'employeur peut demander un relevé mensuel des heures de formation théorique suivies par l'apprenti.

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

BBP BM
[Signature]

JFR
[Signature]

ARTICLE 14 - Aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée par l'apprenti.

Les règles relatives aux avantages en nature s'appliquent au salaire perçu par les apprentis.

ARTICLE 15 - Si l'apprenti est mineur, l'employeur et le chef d'établissement, chacun pour ce qui les concerne, sont tenus de prévenir ses parents ou son représentant légal en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

ARTICLE 16 - Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent l'hygiène et la sécurité et la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Chapitre III

De la procédure d'établissement du contrat d'apprentissage

ARTICLE 17 - Toute offre d'apprentissage doit être déclarée par l'employeur, dans les formes fixées par Arrêté Ministériel, auprès du Service de l'Emploi qui lui adresse, dans les huit jours ouvrables, les candidats apprentis en fonction de l'ordre de priorité suivant :

- 1/ Monégasques ;
- 2/ Personnes mariées à un ou une Monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparées et personnes nées d'un auteur direct monégasque ;

BBP
 → BM
 [Signature]

JG
 JFR
 [Signature]

- 3/ Personnes domiciliées à Monaco ;
- 4/ Personnes domiciliées dans les communes limitrophes.

A défaut de présentation dans ce délai, ou suite à un refus motivé par l'employeur des candidats présentés, ce dernier peut proposer un autre candidat à l'agrément du Service de l'Emploi.

ARTICLE 18 - L'employeur et l'apprenti, ou son représentant légal s'il est mineur, établissent un contrat d'apprentissage en quatre exemplaires accompagné de :

1/ la copie d'une pièce d'identité de l'apprenti ;

2/ la copie des documents justifiant que le maître d'apprentissage remplit les exigences visées à l'article 8.

Ces documents doivent être remis au Service de l'Emploi, au plus tard quinze jours ouvrables avant la date de début de l'apprentissage telle que prévue au contrat.

Le Service de l'Emploi, après avoir vérifié la conformité du contrat aux prescriptions légales et s'être prononcé, le cas échéant, sur les demandes de dérogation qu'il contient, délivre son visa dans les dix jours ouvrables de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, le visa est réputé obtenu.

Le contrat d'apprentissage doit être visé et enregistré par l'Inspecteur du Travail pour acquérir date certaine.

Le refus de visa par le Service de l'Emploi ou l'absence de demande de visa fait obstacle à ce que le contrat reçoive exécution.

BBP




JFR



Chapitre IV

Des devoirs des maîtres d'apprentissage et des apprentis

ARTICLE 19 - Le maître d'apprentissage doit surveiller la conduite de l'apprenti dans l'entreprise et avertir l'établissement d'enseignement des fautes graves qu'il pourrait commettre.

Si l'apprenti est mineur, le maître d'apprentissage doit également avertir ses parents ou son représentant légal desdites fautes.

ARTICLE 20 - Le maître d'apprentissage doit enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat.

Il ne doit l'employer, sauf clauses contraires mentionnées au contrat, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de son art, son métier ou sa profession.

Le maître d'apprentissage veillera à ne pas l'affecter à des travaux qui seraient insalubres, au-dessus de ses forces ou susceptibles de porter atteinte à sa bonne santé morale ou physique.

Si l'apprentissage se déroule dans des conditions satisfaisantes, le maître d'apprentissage doit délivrer, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant la bonne exécution du contrat. La forme de ce certificat est déterminée par Arrêté Ministériel.

BBP BM
CG [Signature] [Signature]

JG JFR
H

ARTICLE 21 - L'apprenti est soumis au pouvoir de direction et de contrôle de son employeur.

Il est tenu d'effectuer le travail confié qui doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Il doit respecter les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

ARTICLE 22 - L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, intervient dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé prévu par la Loi n° 619 du 26 juillet 1956.

ARTICLE 23 - Sauf dans le cas visé à l'article 6 de la présente loi, tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement ou sans qu'il ait valablement pris fin est nul de plein droit.

Chapitre V

De l'expiration et de la résiliation du contrat d'apprentissage

ARTICLE 24 - Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties.

BBP BM
S [Signature] jlu

JG JFR
[Signature]

Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie à moins de convention expresse.

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès des cocontractants ou dans les cas visés aux articles 25 et 26.

ARTICLE 25 - Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit :

- 1/ Lorsque l'une des parties au contrat est mobilisée dans son pays et ne peut plus remplir ses obligations au titre du contrat d'apprentissage ;
- 2/ Lorsque l'employeur n'est plus autorisé à exercer en Principauté de Monaco ;
- 3/ Lorsque l'entreprise quitte le territoire monégasque ;
- 4/ Lorsque l'une des parties au contrat est emprisonnée et ne peut plus remplir ses obligations au titre du contrat d'apprentissage.

ARTICLE 26 - Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties dans les cas suivants :

- 1° En cas de manquements répétés de l'une des parties aux stipulations du contrat ou aux règles applicables aux conditions de travail ;
- 2° En cas de faute grave ;
- 3° Sur demande de l'apprenti, le contrat peut prendre fin avant le terme initialement fixé en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- 4° En cas d'inaptitude de l'apprenti.

BBP


JG


ARTICLE 27 - En cas de résiliation anticipée du contrat, le temps d'apprentissage accompli demeurera acquis à l'intéressé et rémunéré à due proportion, quelle que soit la cause de la résiliation du contrat.

ARTICLE 28 - Toute résiliation anticipée du contrat d'apprentissage, quel qu'en soit le motif, devra être dûment notifiée à la Direction du Travail.

Chapitre VI

Des Conditions générales du Contrat d'Apprentissage

ARTICLE 29 - La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation théorique qui fait l'objet du contrat. Elle ne peut dépasser trois ans.


Cette durée peut toutefois être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, avec l'accord de l'établissement d'enseignement dont il relève et après autorisation du Service de l'Emploi.

Tout jeune travailleur peut conclure des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, l'accord du Service de l'Emploi pour conclure tout nouveau contrat d'apprentissage de même niveau sera subordonné à la présentation de l'autorisation du chef de l'établissement d'enseignement dont il relève.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

BBP BM


JFR


ARTICLE 30 - Par établissement, le nombre d'apprentis ne peut dépasser :

1°) Pour les entreprises de 1 à 5 salariés : 1 apprenti maximum ;

2°) Pour les entreprises de 5 à 20 salariés : 2 apprentis maximum ;

3°) Pour les entreprises de plus de 20 salariés : 10 % maximum de l'effectif total habituel.

Un maître d'apprentissage ne peut assurer la formation de plus de deux apprentis simultanément.

ARTICLE 31 - Aucun apprenti n'est autorisé à effectuer des travaux dangereux figurant dans la liste fixée par l'Arrêté Ministériel n° 77-415 du 28 Octobre 1977 et nécessités par sa formation, sans autorisation préalable écrite de l'Inspecteur du Travail qui précisera les conditions dans lesquelles ils pourront être réalisés.

Si la formation, objet du contrat d'apprentissage, le requiert, l'apprenti devra suivre les formations spécifiques à la sécurité dispensées par l'entreprise ou l'établissement d'enseignement, dans le cadre de la réglementation qui lui est applicable.

Chapitre VII De la compétence

ARTICLE 32 - Le contrôle et le suivi pédagogiques sont assurés conjointement par l'établissement d'enseignement et par la Direction du Travail.

BBP BM
[Signature] [Signature] - [Signature]

JFR
[Signature] [Signature]

ARTICLE 33 - Les Inspecteurs du Travail, concurremment avec les officiers de police judiciaire, sont chargés de constater les infractions aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour son application.

ARTICLE 34 - Sont abrogées la loi, n° 734, du 16 mars 1963 sur le contrat d'apprentissage et toutes dispositions contraires à la présente loi.

* * *



The image shows several handwritten signatures in blue ink. At the top center, there are three asterisks arranged in a small triangle. Below them, there are three signatures in the first row. The second row contains two signatures; the second signature has the word "Mittlet" written above it. The third row contains a single, larger signature.