

## Projet de loi n° 1.095 relative aux stages en milieu professionnel

---

Type	Projet de loi
Dépôt au Conseil National	28 juin 2024
Commission saisie	Éducation, Jeunesse et Sports
Thématique	Apprentissage et Formation professionnelle

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/projet/1.095>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Table des matières

Exposé des motifs .....	3
Dispositif .....	7
Partie I - De l'encadrement des stages en milieu professionnel .....	7
Chapitre I - Dispositions générales .....	7
Chapitre II - Des conditions de validité du stage .....	7
Chapitre III - De la procédure d'autorisation des stages .....	8
Chapitre IV - De l'exécution du stage .....	9
Chapitre V - Dispositions pénales .....	10
Partie II - De la modification de la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007 relative au contrat d'apprentissage .....	10

## Exposé des motifs

L'intégration dans la vie professionnelle, pour ce qu'elle conduit la Principauté à conserver sur son territoire toute la richesse intellectuelle de sa jeunesse et à accompagner les jeunes diplômés monégasques, requiert de l'État qu'il prête une attention toute particulière à l'ensemble des mécanismes destinés à favoriser la mise en place des contacts privilégiés et déployer tous les dispositifs nécessaires dans un but de première importance : l'accès à une expérience professionnelle.

Dans cette perspective, force est bien de constater que les stages - comme l'apprentissage - se parent de multiples bénéfices, et ce au profit de l'ensemble des acteurs concernés. Car si, pour l'organisme concerné, le fait d'accueillir, en son sein, des candidats dont la jeunesse va souvent de pair avec une forme toute légitime d'inexpérience, peut avoir pour corollaire une gratification particulière, nul doute que, ce faisant, ledit organisme est conduit à prendre toute la place qui est lui est dévolue dans cette recherche de premières expériences professionnelles et à occuper un rôle central autant que moteur dans cette nécessaire transmission du savoir, depuis la théorie acquise au cours des études jusqu'à la mise en pratique. Les stages présentent également un intérêt incontestable pour les employeurs en ce qu'ils leur permettent d'identifier de futurs talents et de les détecter précocement.

Et si la réalisation d'un stage peut souvent se révéler indispensable dans certains cas parce que la formation l'impose, elle peut en toute circonstance apparaître comme un indéniable avantage, au bénéfice des jeunes souhaitant entrer dans la vie active et à même de se prévaloir, déjà, d'un premier vécu dans le monde du travail.

La volonté de l'État d'accompagner les étudiants dans cette première expérience est indiscutable et se manifeste notamment par l'attribution d'une bourse de stages, permise par l'arrêté ministériel 2002-525 du 5 septembre 2002. Elle se manifeste également par la mise en place d'une cellule emploi-jeunes ainsi que d'une Commission d'Insertion des Diplômés visant à créer une passerelle entre le monde du travail et les étudiants ou les primo demandeurs d'emploi, ainsi qu'à accompagner les jeunes dans leurs démarches.

Si l'apprentissage fait l'objet d'un cadre légal en Principauté monégasque depuis 1963, dispositif mis à jour depuis par la loi du 3 décembre 2007, en revanche, seule une circulaire a réglementé les stages jusqu'à présent. La nécessité de prévoir un dispositif légal relatif aux stages est évidente tant pour protéger les stagiaires, que pour clarifier les obligations incombant à l'organisme d'accueil.

L'objet du présent projet de loi est donc d'encadrer la préparation à l'entrée sur le marché du travail à travers une réglementation relative aux stages en milieu professionnel. Il convient de préciser que l'élaboration de ce projet vise à matérialiser des pratiques existantes afin de les encadrer, les pérenniser sur certains aspects, les améliorer sur d'autres.

Sous le bénéfice de ces considérations générales, le présent projet de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

Le présent projet de loi comporte 25 articles structurés au sein de deux parties respectivement intitulées :

- Partie I : De l'encadrement des stages en milieu professionnel ;
- Partie II : De la modification de la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007 relative au contrat d'apprentissage.

La Partie I comporte cinq chapitres visant à définir l'encadrement des stages en milieu professionnel, respectivement consacrés aux dispositions générales (chapitre I), aux conditions de validité du stage (chapitre II), à la procédure d'autorisation des stages (chapitre III), à l'exécution du stage (chapitre IV) et aux dispositions pénales (chapitre V).

L'**article premier** du projet de loi introduit le premier chapitre de la première partie relatif aux dispositions générales. Il vient ainsi définir la notion de stage précisant qu'il s'agit d'une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel et délimiter le champ d'application du texte.

Ainsi, cette disposition pose d'une part la condition selon laquelle l'étudiant en stage doit être inscrit dans un établissement supérieur, après l'obtention du baccalauréat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent.

Sont ainsi exclus du champ d'application du présent projet de loi les périodes de formation réalisées par les élèves des établissements secondaires au cours de leur scolarité. En effet, ces périodes sont d'ores et déjà réglementées par l'article 40 de la loi n° 1.334 du 12 juillet 2007 sur l'éducation, modifiée, et par les textes pris pour son application. La durée de ces périodes est plus courte que celle des stages et la nature de ces mesures sont différentes, puisque l'objectif de la mesure se limite à une observation, une découverte de la part de l'élève.

Par cette exigence, sont également exclus du champ d'application du présent projet de loi, les stages réalisés par des personnes qui ne sont pas inscrites dans un établissement d'enseignement supérieur et qui sont contraintes, à la suite de la réussite d'un examen ou d'un concours, de se livrer à la réalisation d'un stage particulier pour une durée généralement fixée à trois années, afin de pouvoir exercer un métier strictement défini. Ce stage spécifique, qui constitue une certaine période probatoire, est règlementé par des textes autonomes, notamment par :

- la loi n° 1.047 du 28 juillet 1982 sur l'exercice des professions d'avocat-défenseur et d'avocat, modifiée ;
- la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État, modifiée ;
- la loi n° 1.228 du 10 juillet 2000 portant statut des Greffiers, modifiée ;
- la loi n° 1.096 du 7 août 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune, modifiée ;

– la loi n° 1.231 du 12 juillet 2000 relative aux professions d'expert-comptable et de comptable agréé, modifiée.

D'autre part, l'article premier du présent projet conditionne l'application du texte à l'objectif de l'enseignement dans le cadre duquel le stage doit s'inscrire à savoir la préparation d'un diplôme, d'un titre, d'une certification ou d'un concours. Elle étend néanmoins cette application aux stages facultatifs qui, sans être intégrés à la formation, lui sont complémentaires.

L'**article 2** précise que le présent projet de loi régleme les stages réalisés dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les établissements hospitaliers publics ou privés, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations sans distinction de forme et d'objet.

Cette liste exhaustive ne mentionne pas les administrations. En effet, les spécificités de la fonction publique font qu'il est préférable de réglementer de façon distincte les stages réalisés dans les administrations.

Le second alinéa de l'article 2 exclut expressément les stages qui s'intègrent dans les formations préparant à l'exercice de professions médicales. L'on soulignera en effet que, dans la mesure où ces stages s'effectuent dans le cadre d'une inscription dans un établissement d'étude supérieure, ils pourraient par nature avoir vocation à relever du champ d'application du présent texte. Ils sont cependant déjà réglementés par des règles spécifiques. Aussi l'objectif de cette exclusion est-elle de ne pas venir remettre en cause un système préexistant et fonctionnant en lien étroit avec les pays voisins.

C'est par l'**article 3** que débute le chapitre II de la partie I, consacré aux conditions de validité du stage. Cette disposition prévoit ainsi la condition d'âge du stagiaire qui ne peut être âgé de plus de 29 ans à la date de la réception par la Direction du Travail de la demande d'autorisation de stage. Cette limite trouve sa justification dans l'objectif du présent texte qui vise à accompagner les jeunes étudiants en les aidant à se constituer une première expérience.

Cette condition est toutefois relative puisque trois exceptions permettent de passer outre cet âge limite à savoir les stages s'inscrivant dans le cadre de la préparation d'un diplôme de troisième cycle, de la formation continue ou d'une reconversion professionnelle.

L'**article 4** impose, pour les étudiants non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne et non-résidents à Monaco, la détention d'un visa étudiant délivré par la France en cours de validité ou une inscription dans un établissement d'enseignement établi en France ou à Monaco.

L'**article 5** exige la conclusion d'une convention de stage entre l'établissement d'enseignement, l'organisme d'accueil et le stagiaire (et son représentant légal s'il est mineur). Il renvoie vers un arrêté ministériel pour la détermination des mentions obligatoires qui doivent figurer dans cette convention. Il convient de préciser que l'organisme d'accueil peut être tant une personne morale qu'une personne physique. L'objectif de l'établissement d'une convention de stage est multiple. D'une part, elle permet à la Direction du Travail de pouvoir vérifier si les conditions du stage sont conformes aux exigences légales lors de la demande d'autorisation. D'autre part, elle conduit à une information de chaque partie qui va s'engager à respecter les termes de la convention en la signant.

L'**article 6** traite de la durée du stage en le limitant à six mois de présence effective au sein d'un même organisme d'accueil par année d'enseignement. Cette limitation vise à conserver la nature du stage qui est, tel que le prévoit le premier article du présent projet, une « période temporaire de mise en situation en milieu professionnel ». Il est donc primordial que cette mesure demeure temporaire. Il est toutefois prévu une possibilité pour la Direction du Travail d'accorder une prolongation sollicitée par l'organisme d'accueil conjointement avec l'établissement d'enseignement et le stagiaire, ainsi que son représentant légal le cas échéant, dont les conditions de recevabilité de la demande seront précisées par le texte d'application à venir.

L'**article 7** impose la délivrance d'une gratification mensuelle, par l'organisme d'accueil, au stagiaire, lorsque la durée du stage est égale ou supérieure à deux mois. Le délai est fixé à deux mois, car il apparaît que le stagiaire apporte une réelle plus-value à l'organisme d'accueil à compter de cette durée, ce qui justifie qu'il reçoive une gratification. Le texte d'application se chargera de fixer le montant minimum de cette gratification de stage.

Cette gratification sera prise en compte dans l'attribution de la bourse de stage prévue par l'arrêté ministériel n° 2020-897 du 21 décembre 2020 qui, en son article 4, explique que ladite bourse ne sera pas attribuée si la somme versée par l'organisme d'accueil est égale ou supérieure à celle de l'aide à laquelle le stagiaire a droit. Il précise que si la somme reçue est inférieure, la bourse sera équivalente à la différence entre les deux montants.

L'**article 8** interdit la conclusion d'une convention de stage qui viserait à exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent. Il prohibe également les stages visant à faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un travail saisonnier ou remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. En effet, le stage ne doit pas avoir pour but de remplacer le recrutement d'un salarié. Dans la même logique, cet article empêche également de recourir au stage pour remplacer un salarié licencié pour motif économique. Enfin, cette disposition protège les stagiaires en interdisant de conclure un stage pour exécuter des travaux dangereux, sur le modèle de ce qui est prévu pour les apprentis par l'arrêté ministériel n° 2008-354 du 9 juillet 2008.

Enfin, l'**article 9** limite le nombre de stagiaires qui peuvent être simultanément présents dans l'organisme d'accueil, les seuils de présence acceptés dépendant de la taille de l'organisme. Il est précisé que les périodes de prolongation de stage ne sont pas prises en compte dans la limite de présence, afin que la prolongation d'un stage qui aurait fait l'objet d'une suspension ne vienne pas empêcher le déroulement du stage de l'étudiant suivant.

L'**article 10** introduit le chapitre III de la partie I relatif à la procédure d'autorisation des stages. Il exige ainsi le dépôt d'une demande d'autorisation individuelle préalable par l'organisme d'accueil, auprès de la Direction du Travail. Il est

précisé que la demande doit être déposée au plus tard quinze jours ouvrables avant la date de début du stage. Les conditions de cette demande telles que son contenu et les pièces à fournir seront précisées par le texte d'application à venir.

Cet article précise qu'à réception de cette demande, la Direction du Travail la contrôle et la valide si les conditions prévues par le présent projet de loi sont réunies. Il apparaît cohérent de confier cette tâche à la Direction du Travail, dans la mesure où l'article 2 de l'Ordonnance Souveraine n° 16.675 du 18 février 2005 portant création d'une Direction du Travail, modifiée, indique que cette Direction est chargée de la délivrance des permis de travail et des autorisations d'embauchage.

En effet, l'**article 11** poursuit en indiquant que la Direction du Travail examine la demande et notifie sa décision dans un délai de huit jours ouvrables à compter de la date de sa réception. Il apparaît en effet nécessaire de prévoir un délai assez court pour que cette démarche ne limite pas le recours aux stages. Un texte d'application viendra préciser les modalités de la notification de la décision.

L'**article 12** permet à la Direction du Travail de ne pas valider la demande de stage si les conditions posées par le présent projet de loi et plus particulièrement les chapitres I, II et III de la partie I, ne sont pas respectées. Dans ce cas, il est expressément indiqué que le stage ne peut être exécuté. Il convient d'ores et déjà de préciser que si malgré ce refus, le stage était réalisé, le second alinéa de l'article 22 du présent projet s'appliquerait et le stage serait ainsi considéré comme l'occupation d'un emploi au mépris des dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée.

La décision de refus de stage devra être motivée. En effet, le chiffre 3° de l'article premier de la loi n° 1.312 du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs impose une motivation, aux décisions administratives à caractère individuel qui refusent une autorisation, ce que constitue une décision de refus de stage. Ce texte est donc applicable en l'espèce.

Par application du droit commun également, cette décision de refus de stage sera susceptible de recours, et ce à l'instar du processus applicable en cas de refus de délivrance d'un permis de travail. En effet, la décision de refus pourra tout d'abord faire l'objet d'un recours gracieux ou hiérarchique, par application de l'article 2 de l'Ordonnance Souveraine n° 3.413 du 29 août 2011 portant diverses mesures relatives à la relation entre l'Administration et l'administré, modifiée, sans préjudice d'un recours contentieux par-devant le Tribunal Suprême, par application de l'article 90, B de la Constitution du 17 décembre 1962 de la Principauté, modifiée. Pour rappel, ce dernier recours devra se conformer aux dispositions de l'Ordonnance Souveraine n° 2.984 du 16 avril 1963 sur l'organisation et le fonctionnement du Tribunal Suprême, modifiée.

L'**article 13** clôture le chapitre III en exposant que l'organisme d'accueil n'est pas assujéti pour le stagiaire aux obligations qui lui incombent pour ses salariés à savoir les formalités légales d'autorisation d'embauche et de permis de travail, l'immatriculation du stagiaire aux organismes sociaux et l'obligation de mentionner le stagiaire sur le registre d'entrées et sorties du personnel et sur les livres de paye. Cet article conditionne cette absence d'assujétissement au respect des conditions prévues par la présente loi. En effet, si le stage n'observe pas les règles posées, l'emploi du stagiaire se révélera être l'emploi d'un salarié et imposera le respect, par l'organisme d'accueil, de toutes ses obligations salariales.

L'**article 14** ouvre le chapitre IV de la partie I, lequel vise à encadrer l'exécution du stage. Ainsi, il réglemente la durée de travail des stagiaires en commençant par consacrer le fait que les dispositions de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail sont applicables aux stagiaires. Puis, il tempère en limitant la durée du travail du stagiaire à trente-neuf heures par semaine et en limitant son travail effectif à huit heures par jour. Il convient de rappeler que la durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industrie, conformément à ce que prévoit l'article 2 de l'Ordonnance-loi n° 677 précitée.

L'**article 15** impose à l'organisme d'accueil d'octroyer au stagiaire deux jours de repos hebdomadaire. Cette disposition prévoit que l'un des jours de repos doit être obligatoirement fixé le dimanche. La règle du repos le dimanche peut être écartée pour les stages réalisés dans les domaines visés par l'Ordonnance Souveraine n° 11.145 du 5 janvier 1994 portant application de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire, modifiée, tels que les hôtels-restaurants. Ce principe relatif d'un repos le dimanche est conforme avec ce qui est prévu par le droit en vigueur pour les salariés, à travers la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire, modifiée.

Par ailleurs, cet article interdit l'emploi des stagiaires au cours de jours fériés. Toutefois, la Direction du Travail pourra accorder une dérogation, notamment dans le cas où l'objet même du stage est d'organiser un évènement qui se déroulerait au cours d'un jour férié.

L'**article 16** porte sur les congés légaux et précise que le stagiaire n'en bénéficie pas. Toutefois, des dispositions plus favorables pourraient être convenues avec l'organisme d'accueil qui pourrait alors proposer au stagiaire de profiter de congés.

L'**article 17** exige que l'organisme d'accueil permette au stagiaire de s'absenter pour se rendre à ses examens ou pour respecter toute autre obligation imposée par sa formation. Il est précisé que ces absences ne peuvent donner lieu à une baisse de la gratification de stage ou à une prolongation de la durée du stage.

L'**article 18** liste les obligations qui incombent à l'organisme d'accueil.

Tout d'abord il lui est imposé de confier au stagiaire des missions conformes à son projet pédagogique. Puis, il est tenu de désigner un tuteur dont le rôle est défini à l'article suivant, étant précisé qu'un tuteur ne peut se charger de plus de

deux stagiaires en même temps. Ensuite, l'organisme d'accueil doit accueillir le référent de l'établissement d'enseignement qui souhaiterait se rendre sur les lieux du stage. Par ailleurs, il est soumis aux règles salariales en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Enfin, il doit adapter tant les outils que l'apprentissage qu'il donne au stagiaire, à son projet pédagogique.

L'intérêt de l'ensemble de ces obligations est multiple. Elles permettent d'une part d'assurer une meilleure formation pratique du stagiaire et d'autre part de l'accueillir en sécurité.

Concernant sa protection, il convient de rappeler que la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail, modifiée, s'applique au stagiaire puisque son article premier prévoit expressément que « *les stagiaires relèvent également des dispositions de la présente loi* ». Ainsi, bien que ce ne soit pas expressément prévu par le présent projet de loi, le stagiaire est protégé face au harcèlement moral ou sexuel.

L'**article 19** explique le rôle du tuteur désigné par l'organisme d'accueil. Ainsi, il est chargé de l'accueil, l'accompagnement et la formation du stagiaire, ainsi que du respect de la convention de stage.

Une restriction est prévue par le second alinéa de l'article 19 en ce qui concerne le choix du tuteur. Sur le modèle de ce qui est prévu par l'article 12 de la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007 relative au contrat d'apprentissage, le tuteur ne peut avoir été condamné pour crime ou délit au cours des cinq années qui précèdent, à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois mois, que ce soit à Monaco ou à l'étranger, sauf s'il a été préalablement réhabilité.

L'**article 20** énumère, par son premier alinéa, les obligations incombant au stagiaire.

Tout d'abord, le chiffre 1°) envisagé impose au stagiaire de demeurer l'étudiant de l'établissement d'enseignement. Ces dispositions sont directement issues de la circulaire du 26 février 2007 relative aux stages dans les entreprises qui régit actuellement l'objet du présent projet de loi. Il paraît important de conserver cette obligation et de la renforcer en détaillant le fait que cela implique de demeurer assidu aux cours et aux contrôles de connaissances.

Ensuite, le chiffre 2°) rappelle la nécessité de respecter la convention de stage, l'objectif étant d'insister sur la force obligatoire de cet engagement.

Enfin, le chiffre 3°) reprend ce qui est prescrit dans la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007 relative au contrat d'apprentissage, à l'article 29, à savoir l'obligation de respecter les règles et usages en vigueur au sein de l'organisme d'accueil et la soumission au pouvoir de direction et de contrôle de la personne habilitée à représenter l'organisme d'accueil.

Par ailleurs, le second alinéa de l'article 20 précise que le stagiaire conserve sa qualité d'étudiant, s'il respecte les obligations qui lui incombent. *A contrario*, cela signifie qu'il perdra cette qualité s'il ne les respecte pas.

Le chapitre V de la partie I est consacré aux dispositions pénales.

Dans ce cadre, l'**article 21** commence par consacrer le fait que les inspecteurs du travail sont chargés de veiller au respect des règles ci-dessus énumérées, ainsi que des textes d'application qui en découlent. À ce titre, ils pourront constater les infractions qui seraient commises.

L'**article 22** expose les méconnaissances du projet de loi qui pourraient être considérées comme l'occupation d'un emploi au mépris des dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1967 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée. Seraient ainsi considéré comme du travail dissimulé les manquements aux règles relatives à l'inscription dans un établissement d'enseignement d'études supérieures, l'âge du stagiaire, les prérequis des étudiants non-ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, la convention de stage, sa durée, son objet ou le nombre de stagiaires qui peuvent être simultanément présents au sein de l'organisme. À ces manquements s'ajoute le fait de réaliser un stage malgré le refus d'autorisation de la Direction du Travail.

L'**article 23** poursuit en consacrant une sanction pénale autonome en cas de non-respect des obligations relatives à la gratification de stage, les horaires, les repos, les absences autorisées et les obligations incombant à l'organisme d'accueil. Cette disposition précise qu'il est prononcé autant d'amendes qu'il y a d'infractions constatées ou de stagiaires concernés. Enfin, il est prévu une aggravation de la sanction en cas de récidive, l'intérêt étant de renforcer le caractère dissuasif de cette disposition.

La Partie II comporte 2 articles visant à modifier la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007 relative au contrat d'apprentissage.

Dans ce cadre, l'**article 24** vient modifier l'article 8 de la loi n° 1.341 précitée en augmentant l'âge maximal permettant de devenir apprenti. L'objectif de cette modification est de prévoir un âge maximal identique pour les stagiaires et les apprentis. Le choix s'est porté sur l'âge de vingt-neuf ans car, en Principauté, les bourses de stage sont accessibles aux étudiants qui n'ont pas encore atteint l'âge des trente ans. Ainsi, par cohérence avec l'arrêté ministériel n° 2002-525 du 5 septembre 2002 fixant le règlement d'attribution des bourses de stages, modifié, qui fixe cette règle, il paraît cohérent de permettre la réalisation d'un stage comme d'un apprentissage jusqu'à vingt-neuf ans.

L'**article 25** corrige l'article 12 de la loi n° 1.341 précitée en remplaçant les termes « *attentats aux mœurs ou* » par le terme « *délit* ». En effet, seule la référence aux « *attentats aux mœurs* » est apparue tout à la fois imprécise comme insuffisante.

Imprécise, dès lors que, en raison des multiples évolutions législatives survenues en la matière, cette seule locution générique – intitulé de la section IV du chapitre premier du titre II du Livre III – recouvre désormais des comportements dont l'appréhension pénale a été consacrée et/ou modifiée avec la Loi n° 1.517 du 23 décembre 2021 (portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles), tels que les faits constitutifs d'exhibition sexuelle, de harcèlement sexuel, de chantage sexuel, d'atteinte sexuelle de viol et agression sexuelle, d'incitation à la débauche, etc..

Insuffisante, dans la mesure où, si les impératifs de protection de l'apprenti conduisent à ne pas accorder la qualité d'employeur ou de maître d'apprentissage à quiconque aurait été condamné pour crime ou attentat aux mœurs, ces mêmes impératifs ne sauraient conduire à permettre qu'un maître d'apprentissage ait été condamné pour quelque délit que ce soit, (coups et blessures, escroquerie, vols, abus de confiance, trafic de stupéfiants..)

Tel est l'objet du présent projet de loi.

## **Dispositif**

### **Partie I - De l'encadrement des stages en milieu professionnel**

#### **Chapitre I - Dispositions générales**

##### **Article 1er**

Au sens de la présente loi, le stage est une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel, au cours de laquelle un étudiant, régulièrement inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur, acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation nécessaires pour la préparation visée à l'alinéa suivant ou pour favoriser son insertion professionnelle.

Le stage est intégré à un enseignement qui, commençant après l'obtention du baccalauréat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent, prépare à l'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'une certification ou d'un concours, reconnu par l'autorité compétente du pays de délivrance. La présente loi s'applique également aux stages facultatifs qui, sans être intégrés à la formation, lui sont complémentaires.

##### **Article 2**

Sont réglementés par la présente loi les stages réalisés dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les établissements hospitaliers publics ou privés, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations sans distinction de forme et d'objet.

La présente loi ne s'applique pas aux stages intégrés dans les formations préparant à l'exercice de professions médicales.

#### **Chapitre II - Des conditions de validité du stage**

##### **Article 3**

L'étudiant est âgé de vingt-neuf ans au plus à la date de réception par la Direction du Travail de la demande d'autorisation de stage.

La limite d'âge peut être repoussée :

- 1°) sur demande motivée de l'organisme d'accueil, adressée à la Direction du Travail, dans le cadre de la préparation d'un diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur ou de diplômes délivrés par des établissements d'enseignement supérieur de très haut niveau dont la liste est fixée par arrêté ministériel ; ou
- 2°) pour les personnes occupant un emploi à Monaco et préparant un diplôme reconnu dans le cadre de la formation continue, et dont le contrat de travail est maintenu pendant la durée du stage ; ou
- 3°) pour les personnes visées aux chiffres 1° à 4° du premier alinéa de l'article 5 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée en vue d'un changement de métier ou de statut professionnel.

##### **Article 4**

Lorsque le stage concerne un étudiant non ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, sont requis :

- 1°) un visa étudiant délivré par la France en cours de validité, un certificat de résidence ou une carte de séjour établi par la Direction de la Sécurité Publique ;
- 2°) une inscription dans un établissement d'enseignement établi à Monaco ou en France.

##### **Article 5**

Le stage fait l'objet d'une convention conclue entre l'établissement d'enseignement, l'organisme d'accueil et le stagiaire, ainsi que son représentant légal s'il est mineur. Les mentions obligatoires de cette convention sont déterminées par arrêté ministériel.

## Article 6

La durée du stage n'excède pas six mois de présence effective au sein d'un même organisme d'accueil, par année d'enseignement.

La Direction du Travail peut toutefois accorder une prolongation exceptionnelle sur demande motivée de l'organisme d'accueil, visée par l'établissement d'enseignement et par le stagiaire ainsi que son représentant légal s'il est mineur. Les conditions de recevabilité de la demande de prolongation sont fixées par arrêté ministériel.

## Article 7

Lorsque la durée du stage au sein d'un même organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou non, le stage fait l'objet d'une gratification mensuelle au bénéfice du stagiaire dont le montant ne peut être inférieur à un montant minimum fixé par arrêté ministériel.

Cette gratification est due à compter du premier jour du stage, et n'a pas le caractère d'une rémunération sous réserve du respect des dispositions du Règlement Intérieur de la Caisse de Compensation des Services Sociaux.

## Article 8

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

L'organisme d'accueil ne peut accueillir un stagiaire sur un poste ayant fait l'objet d'un licenciement économique, et ce, pendant une durée de six mois à compter du départ effectif du salarié licencié.

Aucun stage ne peut être conclu pour exécuter des travaux dangereux tels qu'énoncés par l'Arrêté ministériel n° 2008-354 du 9 juillet 2008.

## Article 9

Sauf dérogation accordée par la Direction du Travail, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'organisme d'accueil ne peut dépasser :

- 1°) 15 % de l'effectif arrondi à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt ;
- 2°) trois, pour les organismes d'accueil dont l'effectif est compris entre onze et dix-neuf ;
- 3°) un, pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur ou égal à dix.

Pour l'application de cette limite, il n'est pas tenu compte des périodes de prolongation de stage.

## Chapitre III - De la procédure d'autorisation des stages

### Article 10

Tout stage fait l'objet d'une demande d'autorisation individuelle préalable de l'organisme d'accueil, reçue par la Direction du Travail, dans des conditions fixées par arrêté ministériel, au plus tard quinze jours ouvrables avant la date de début de stage, aux fins de contrôle et de validation.

### Article 11

La Direction du Travail examine la demande d'autorisation de stage dans un délai de huit jours ouvrables à compter de la date de la réception de ladite demande et notifie sa décision à l'organisme d'accueil, selon les modalités prévues par arrêté ministériel.

### Article 12

Si l'une des conditions visées aux chapitres I, II et IV de la Partie I n'est pas respectée, la demande de stage ne peut être validée et le stage ne peut être exécuté.

### Article 13

Sous réserve du respect des conditions visées aux chapitres I, II et IV, l'organisme d'accueil n'est pas assujéti, pour le stagiaire :

- 1°) aux formalités légales d'autorisation d'embauchage et de permis de travail ;
- 2°) à l'immatriculation du stagiaire aux organismes sociaux ;

3°) à l'obligation de mentionner le stagiaire sur le registre des entrées et sorties du personnel, ni sur les livres de paye.

## **Chapitre IV - De l'exécution du stage**

### **Article 14**

Les dispositions de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée sont applicables au stagiaire.

Toutefois le stagiaire ne peut pas :

- 1°) effectuer une durée de travail de plus de trente-neuf heures par semaine ;
- 2°) être employé à un travail effectif de plus de huit heures par jour.

### **Article 15**

Le stagiaire bénéficie de deux jours de repos hebdomadaire dont un obligatoirement le dimanche.

Il peut être dérogé à l'alinéa précédent s'agissant du repos hebdomadaire le dimanche lorsque l'organisme d'accueil relève de l'une des catégories mentionnées à l'article premier de l'Ordonnance Souveraine n° 11.145 du 5 janvier 1994, modifiée.

Sauf dérogation accordée par la Direction du Travail, les stagiaires ne peuvent pas être occupés un jour férié légal.

### **Article 16**

Le stagiaire ne bénéficie pas des jours de congés légaux, sauf dispositions plus favorables convenues avec l'organisme d'accueil.

### **Article 17**

L'organisme d'accueil autorise les absences du stagiaire pour se rendre aux examens prévus par l'établissement d'enseignement, ou toute obligation découlant de sa formation.

Ces absences n'entraînent pas une baisse de la gratification.

Ces absences n'ont pas pour conséquence de prolonger la durée du stage qui cesse de plein droit à l'échéance du terme fixé dans la convention de stage.

### **Article 18**

L'organisme d'accueil :

- 1°) assure la formation pratique du stagiaire pendant la durée du stage en lui confiant des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement ;
- 2°) désigne un tuteur qui ne peut avoir la charge de plus de deux stagiaires simultanément sur la même période ;
- 3°) accueille le référent de l'établissement d'enseignement afin d'effectuer le suivi du stagiaire ;
- 4°) est soumis, à l'égard de ses stagiaires, aux dispositions légales et réglementaires qui prévoient la protection de ses salariés, en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- 5°) adapte, au projet pédagogique, les compétences et équipements professionnels mis à disposition et les techniques enseignées.

### **Article 19**

Le tuteur désigné par l'organisme d'accueil est chargé de l'accueil, de l'accompagnement et de la formation du stagiaire. Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage.

Ne peuvent avoir la qualité de tuteur au sens de la présente loi, les personnes, non réhabilitées, ayant été condamnées pour crime ou délit, au cours des cinq années qui précèdent, à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois mois, à Monaco ou à l'étranger.

### **Article 20**

Pendant la durée de son stage, le stagiaire est tenu :

- 1°) de demeurer l'étudiant de l'établissement d'enseignement ce qui implique de respecter une assiduité aux cours et aux contrôles de connaissances de ce dernier ;
- 2°) de respecter les termes de la convention de stage prévue par l'article 5 ;

- 3°) de respecter les règles et usages en vigueur au sein de l'organisme d'accueil et de se soumettre au pouvoir de direction et de contrôle de la personne habilitée à représenter l'organisme d'accueil.

Le stagiaire conserve, pendant la durée du stage, sa qualité d'étudiant sous réserve du respect des conditions prévues au premier alinéa.

## Chapitre V - Dispositions pénales

### Article 21

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller au respect des dispositions de la présente loi et des textes pris pour son application, et notamment de constater les infractions à ladite loi.

### Article 22

Est considéré comme l'occupation d'un emploi en méconnaissance des dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, et passible des peines prévues par ce texte, le stage qui méconnaît les conditions relatives :

- 1°) à l'inscription régulière dans un établissement d'enseignement d'études supérieures, prévues à l'article premier ;  
ou
- 2°) à l'âge du stagiaire, prévues à l'article 3 ; ou
- 3°) au visa et à l'inscription, prévues à l'article 4 ; ou
- 4°) à la convention de stage, prévues à l'article 5 ; ou
- 5°) à la durée du stage, prévues à l'article 6 ; ou
- 6°) à l'objet du stage, prévues à l'article 8 ; ou
- 7°) au nombre maximal de stagiaires présents dans l'organisme d'accueil, prévues à l'article 9.

Est également considéré comme l'occupation d'un emploi au mépris des dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, et passible des peines prévues par ce texte, le stage réalisé en méconnaissance de l'interdiction prévue à l'article 12.

### Article 23

Par dérogation au chiffre 1 de l'article 29-6 du Code pénal, est puni de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 29 du Code pénal, l'organisme d'accueil qui ne respecte pas :

- 1°) la gratification de stage, prévue à l'article 7 ; ou
- 2°) les horaires, prévus à l'article 14 ; ou
- 3°) les repos, prévus à l'article 15 ; ou
- 4°) les absences autorisées, prévues à l'article 17 ; ou
- 5°) les obligations lui incombant, prévues à l'article 18.

En cas de pluralité d'infractions, il est prononcé autant d'amendes qu'il y a d'infractions constatées ou de stagiaires concernés.

En cas de récidive, l'organisme d'accueil est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, l'organisme d'accueil a déjà été condamné pour la même infraction.

## Partie II - De la modification de la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007 relative au contrat d'apprentissage

### Article 24

Au premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007, le terme « *vingt-six* » est remplacé par le terme « *vingt-neuf* ».

### Article 25

À l'article 12 de la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007, les termes « *attentats aux mœurs ou* » est remplacé par le terme « *délit* ».