Loi n° 1.341 du 3 décembre 2007 relative au contrat d'apprentissage

Type	Texte législatif
Nature	Loi
Date du texte	3 décembre 2007
Publication	Journal de Monaco du 21 décembre 2007[1 p.10]
Thématiques	Apprentissage et Formation professionnelle ; Contrats de travail

Lien vers le document : https://legimonaco.mc/tnc/loi/2007/12-03-1.341@2024.12.21

Notes

[1]

Table des matières

Chapitre I - De la nature du contrat d'apprentissage 3
Chapitre II - De la procédure d'établissement et de la forme du contrat d'apprentissage 3
Chapitre III - Des conditions de fond du contrat d'apprentissage 4
Chapitre IV - De l'exécution du contrat d'apprentissage 5
Section 1 - Des obligations de l'employeur et du maitre d'apprentissage 6
Section 2 - Des droits et obligations de l'apprenti 7
Chapitre V - De l'extinction du contrat d'apprentissage 8
Chapitre VI - Des pénalités 9
Chapitre VII - Dispositions diverses 9
Notes 10
Notes de la rédaction 10
Liens 10

Chapitre I - De la nature du contrat d'apprentissage

Article 1er

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécial 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.

Article 2

Par dérogation aux dispositions de l'article précédent et du quatrième alinéa de l'article 8, la Direction du travail peut autoriser la conclusion d'un contrat d'apprentissage, d'une durée d'un an, non renouvelable, pour la seule formation pratique dispensée en entreprise. Les dispositions relatives au suivi de la formation théorique en établissement d'enseignement ne sont pas applicables.

Article 3

Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions du droit du travail, les conventions collectives et les usages de la Principauté en vigueur dans la profession ou au sein de l'entreprise, sous réserve qu'ils ne soient pas contraires à la présente loi et aux textes pris pour son application.

Chapitre II - De la procédure d'établissement et de la forme du contrat d'apprentissage

Article 4

Toute offre d'apprentissage est déclarée par l'employeur à la Direction du travail dans les formes prévues par arrêté ministériel[2]. La Direction du travail lui adresse, dans les huit jours ouvrables, les candidats apprentis selon l'ordre de priorité suivant :

1° - personnes de nationalité monégasque ;

2° - personnes de nationalité étrangère mariées à un ou une Monégasque et non légalement séparées et personnes nées d'un auteur direct monégasque ;

3° - personnes de nationalité étrangère, domiciliées à Monaco ;

4° - personnes de nationalité étrangère, domiciliées dans les communes limitrophes.

À défaut de présentation des candidats dans ce délai ou à la suite d'un refus motivé par l'employeur, celui-ci peut soumettre une autre candidature à la Direction du travail.

Article 5

À peine de nullité, le contrat d'apprentissage est établi par écrit.

Sa forme, ses mentions et les modalités autres que celles prévues aux articles 6 et 7 sont déterminées par ordonnance souveraine.

Il est exempté de droit d'enregistrement.

Article 6

Le contrat d'apprentissage stipule les dates de début et de fin de l'apprentissage conformément aux dispositions de l'article 15 et selon les modalités suivantes :

1° - 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 au sein de l'établissement d'enseignement ;

2° - la date de fin ne peut excéder de deux mois la date de fin des épreuves d'examen.

La méconnaissance de cette disposition entraîne de plein droit la requalification du contrat en un contrat à durée indéterminée.

Article 7

L'employeur et l'apprenti, ou son représentant légal s'il est mineur, établissent le 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 conditions prévues à l'article 11.

Le contrat d'apprentissage et les documents mentionnés ci-dessus sont déposés à la Direction du travail, au plus tard quinze jours ouvrables avant la date de début de l'apprentissage prévue au contrat, aux fins d'obtention d'un visa.

La Direction du travail, après avoir vérifié la conformité du contrat d'apprentissage aux prescriptions légales et s'être prononcée, le cas échéant, sur les demandes de dérogation qu'il contient, délivre son visa dans les dix jours ouvrables du dépôt. À défaut de réponse dans ce délai, le visa est réputé obtenu.

Le refus de délivrance du visa par la Direction du travail ou l'absence du dépôt prévu au deuxième alinéa fait obstacle à l'exécution du contrat d'apprentissage.

Conformément à l'article 8 et sous peine de nullité du contrat d'apprentissage, l'apprenti est tenu de remettre à la Direction du travail un certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement dans les quinze jours du début du cycle de formation théorique mentionné au contrat d'apprentissage.

Chapitre III - Des conditions de fond du contrat d'apprentissage

Article 8

Modifié par la loi n° 1.569 du 12 décembre 2024[3]

Pour être engagé, l'apprenti doit être âgé de seize ans au moins et de vingt-neuf ans au plus au début de l'apprentissage.

Les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent toutefois être liés par un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

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

L'apprenti doit être inscrit ou en instance d'inscription dans un établissement d'enseignement pour y suivre le cycle de formation théorique mentionné au contrat d'apprentissage.

Article 9

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

Ces garanties accompagnent l'offre d'apprentissage faite à la Direction du travail en application de l'article 4.

Article 10

Les membres d'une même famille ne peuvent conclure un contrat d'apprentissage qu'avec l'accord écrit de la Direction du travail et de l'établissement d'enseignement.

Article 11

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 des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec l'établissement d'enseignement.

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

1° - être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et relevant du même domaine professionnel et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans ce domaine ;

2° - justifier d'au moins cinq années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le contrat d'apprentissage.

Article 12

Modifié par la loi n° 1.569 du 12 décembre 2024[3]

Ne peuvent avoir la qualité d'employeur ou de maître d'apprentissage, au sens de la présente loi, les personnes, non réhabilitées, ayant été condamnées pour crime ou délit ou, 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 13

Sauf dérogation accordée par la Direction du travail, le nombre d'apprentis ne peut dépasser :

1° - pour les entreprises de 1 à 10 salariés : 1;

2° - pour les entreprises de 11 à 20 salariés : 2;

3° - pour les entreprises de 21 à 50 salariés : 3;

4° - pour les entreprises de plus de 50 salariés : 10 % de l'effectif total habituel de l'entreprise.

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

Article 14

L'employeur fait mention du contrat d'apprentissage sur le registre des entrées et sorties du personnel. Toutefois, 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, la sécurité et la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 15

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation théorique.

La Direction du travail peut autoriser que la durée du contrat d'apprentissage soit distincte de la durée normale du cycle de formation, lorsque l'établissement d'enseignement préconise d'adapter la durée de ce cycle au niveau de compétence de l'apprenti.

Article 16

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé ou un nouveau contrat d'apprentissage peut être conclu avec un autre employeur, pour une durée d'un an au plus, après accord écrit de la Direction du travail et de l'établissement d'enseignement.

Article 17

Des contrats d'apprentissage successifs peuvent être conclus pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications professionnelles différentes.

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

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

Article 18

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que toutes les obligations du précédent contrat aient été exécutées ou sans qu'il ait valablement pris fin est nul de plein droit.

Chapitre IV - De l'exécution du contrat d'apprentissage

Article 19

Le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage et le suivi pédagogique sont assurés, chacun pour ce qui les concerne, par la Direction du travail et l'établissement d'enseignement.

Section 1 - Des obligations de l'employeur et du maitre d'apprentissage

Article 20

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 en concertation 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.

Il doit s'assurer de l'accomplissement des formalités nécessaires à l'inscription de l'apprenti aux examens et lui permettre de participer aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat. Une copie des documents relatifs à l'inscription aux examens est adressée à la Direction du travail et, si nécessaire, à l'établissement d'enseignement.

Article 21

Si l'apprenti est mineur, l'employeur est tenu 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. Ces faits sont également signalés à l'établissement d'enseignement et à la Direction du travail.

Article 22

Conformément aux dispositions de l'article 11, le maître d'apprentissage est tenu de former progressivement et complètement l'apprenti.

Il ne doit l'employer, sauf clause contraire stipulée dans le contrat, qu'aux travaux et services qui se rattachent à la qualification professionnelle recherchée.

Article 23

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

Aucun apprenti n'est autorisé à effectuer des travaux dangereux figurant sur la liste établie par arrêté ministériel. Par dérogation, l'apprenti peut les accomplir si sa formation le requiert et sur autorisation écrite préalable de l'inspecteur du travail qui en précise les conditions de réalisation.

Si sa formation le requiert, l'apprenti et, le cas échéant, le maître d'apprentissage doivent suivre des formations spécifiques à la sécurité.

Article 24

Le maître d'apprentissage surveille le comportement de l'apprenti dans l'entreprise et avertit l'établissement d'enseignement des faits et actes d'indiscipline qu'il pourrait commettre.

Si l'apprenti est mineur, le maître d'apprentissage informe également ses parents ou son représentant légal desdits faits et actes d'indiscipline.

Article 25

L'employeur est tenu de fournir à la demande des agents de la Direction du travail, toute pièce permettant de justifier du bon déroulement de la formation pratique et de la conformité aux garanties prévues à l'article 9.

Article 26

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, ou lorsque la formation professionnelle est manifestement insuffisante, l'inspecteur du travail peut prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, après avoir, si les circonstances le permettent, procédé à une enquête contradictoire.

La Direction du travail en informe sans délai l'employeur et l'établissement d'enseignement.

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

Article 27

Dans le cas prévu à l'article précédent, 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 la formation 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 11, sous réserve d'en faire la déclaration à la Direction du travail qui en avise l'établissement d'enseignement.

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

Le refus par l'inspecteur 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 peut s'accompagner 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.

Section 2 - Des droits et obligations de l'apprenti

Article 28

Dès la conclusion du contrat d'apprentissage, 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 protections liés à son statut, notamment en matière de protection sociale et d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 29

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

Il est tenu d'effectuer le travail confié qui doit, sauf clause contraire stipulée dans le contrat, être en relation directe avec la qualification professionnelle recherchée.

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

Article 30

L'apprenti est tenu de suivre la formation théorique dispensée dans l'établissement d'enseignement dont il relève.

Il est également tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Article 31

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti est soumis aux dispositions de la loi n°739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée et de la loi n° 800 du 18 février 1966 régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux, modifiée.

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

Pour l'application de l'article 2, l'apprenti bénéficie de la législation mentionnée à l'alinéa premier. Il est rémunéré sur la base d'une deuxième année d'apprentissage.

Article 32

Les dispositions de l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée sont applicables à l'apprenti.

Article 33

L'apprenti bénéficie des congés prévus par la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels, modifiée.

Il a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, intervient dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé prévu à l'alinéa précédent.

Article 34

Lorsque le contrat d'apprentissage se poursuit par la conclusion d'un contrat de travail dans la même entreprise, les dispositions légales concernant le contrat de travail prévoyant une période d'essai ne sont pas applicables, 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.

Chapitre V - De l'extinction du contrat d'apprentissage

Article 35

À l'expiration du contrat d'apprentissage, l'employeur délivre à l'apprenti un certificat dont la forme et les mentions sont déterminées par arrêté ministériel[4].

Article 36

Le contrat d'apprentissage cesse de plein droit à l'échéance du terme.

La suspension dudit contrat est sans effet sur cette échéance.

Article 37

Toute résiliation anticipée du contrat d'apprentissage, quel qu'en soit le motif, est notifiée à la Direction du travail, dans les formes déterminées par arrêté ministériel[5].

Article 38

Pendant les deux premiers mois, le contrat d'apprentissage peut être résilié, par la seule volonté de l'une des parties, sans indemnité à moins de convention expresse.

Article 39

À l'expiration du délai de deux mois visé à l'article précédent, la résiliation du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que sur accord exprès des cocontractants ou dans les cas prévus aux articles 40 et 41.

Article 40

Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit :

1° - lorsque l'une des parties vient à être frappée d'une des condamnations prévues à l'article 12 ;

2° - en cas de jugement constatant la cessation des paiements de l'employeur ;

3° - par le décès de l'apprenti ;

4° - par le décès de l'employeur ou du maître d'apprentissage et si l'entreprise est incapable de poursuivre l'exécution du contrat dans les conditions énoncées par la présente loi ;

5° - lorsque l'employeur n'est plus autorisé à exercer ou quitte le territoire monégasque ;

6° - par application du troisième alinéa de l'article 27 ;

7° - en cas d'inaptitude médicale définitive de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ;

8° - lorsque l'une des parties au contrat est mobilisée dans le pays dont elle est ressortissante et ne peut plus, de ce fait, remplir ses obligations au titre du contrat d'apprentissage.

Article 41

Le contrat peut être résilié à la demande de l'une ou l'autre des parties pour les motifs suivants :

1° - en cas de faute grave ou de force majeure ;

2° - en cas de manquements répétés de l'une des parties aux stipulations du contrat, à ses obligations légales ou aux règles applicables aux conditions de travail ;

3° - en cas de grossesse, sur demande de l'apprentie ;

4° - en cas de mariage de l'apprenti, à sa demande ;

5° - à la demande de l'apprenti, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé.

À peine de nullité, la résiliation du contrat d'apprentissage doit être autorisée par le Directeur du travail, après consultation d'une commission dont la composition et le mode de fonctionnement sont fixés par ordonnance souveraine[6].

Aucun avis ne peut être émis par cette commission sans que les parties aient été préalablement entendues en leurs explications ou dûment appelées à les fournir.

Article 42

En cas de résiliation du contrat dans les conditions prévues aux articles 38, 39, 40 et 41, le temps d'apprentissage accompli demeure acquis à l'intéressé et lui est rémunéré à due proportion.

Dans l'hypothèse prévue à l'alinéa précédent, l'apprenti peut conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur dans les mêmes conditions et pour le temps restant à courir jusqu'au terme extinctif stipulé au précédent contrat, sous réserve de l'acceptation de l'établissement d'enseignement et de la Direction du travail.

Chapitre VI - Des pénalités

Article 43

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 44

1° - Toute infraction aux dispositions des articles 12, 31, 32, 33 et du second alinéa de l'article 34 est punie de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 29 du Code pénal.

En cas de récidive dans le délai d'une année, ces infractions sont punies de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.

2° - Toute infraction aux dispositions de l'article 23 est punie d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive cette infraction est punie d'un emprisonnement d'un à six mois et de l'amende prévue au chiffre 2 dudit article 26.

3° - Le ou les auteurs d'une fausse mention sur le contrat l'apprentissage sont punis de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.

Chapitre VII - Dispositions diverses

Article 45

Les conditions et les modalités de financement de l'apprentissage sont déterminées par ordonnance souveraine.

Article 46

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa promulgation.

Article 47

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

Notes

Notes de la rédaction

1. ^ [p.1] Concernant la forme, les mentions et les modalités du contrat d'apprentissage : voir l'ordonnance n° 1.726 du 9 juillet 2008.

   Concernant le financement de la formation théorique : Voir l'ordonnance n° 1.727 du 9 juillet 2008.
2. ^ [p.3] Voir l'arrêté ministériel n° 2008-352 du 9 juillet 2008. - NDLR.
3. ^ [p.4] [p.4] Dispositions applicables aux stages pour lesquels une convention de stage a été conclue postérieurement au 21 décembre 2024 : article 26 de la loi n° 1.569 du 12 décembre 2024.
4. ^ [p.8] Voir l'arrêté ministériel n° 2008-355 du 9 juillet 2008. - NDLR.
5. ^ [p.8] Voir l'arrêté ministériel n° 2008-356 du 9 juillet 2008. - NDLR.
6. ^ [p.8] Voir l'ordonnance n° 1.728 du 9 juillet 2008. - NDLR.

Liens

1. Journal de Monaco du 21 décembre 2007
   ^ [p.1] https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2007/Journal-7839