

Loi n. 1.341 du 03/12/2007 relative au contrat d'apprentissage (Journal de Monaco du 3 décembre 2007) .

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 . 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 .- Pour être engagé, l'apprenti doit être âgé de seize ans au moins et de vingt-six 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 .- 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 attentat aux moeurs 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 maître 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