

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## PREAMBULE

Le 31 décembre 2007, en séance publique du Conseil National, un membre déclarait : «*clé pour l'emploi des jeunes, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée pour la formation et la qualification des jeunes. Fondé sur le transfert de compétences, il ouvre aux jeunes un itinéraire garanti pour acquérir tout à la fois connaissances théoriques et aptitudes pratiques permettant de maîtriser un métier, comprendre l'entreprise, obtenir les savoir-faire et savoir-être indispensables pour accroître leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés.*»

La Principauté a toujours marqué un vif intérêt pour le travail des jeunes et le régime de l'apprentissage en se préoccupant notamment de leur protection et en visant l'harmonisation avec les différents dispositifs prévus au sein des Conventions Internationales.

C'est surtout en 1963 qu'un texte de loi (n° 734) sur le contrat d'apprentissage sera adopté, qui constituera «*une réelle nouveauté dans le panorama législatif en venant réglementer une pratique contractuelle séculaire.*»

Cette loi sera complétée ensuite en mars 1964 par l'ordonnance n° 3154 qui viendra déterminer la forme du contrat d'apprentissage et du certificat de fin d'apprentissage.

Dans un souci d'adaptation de la législation, eu égard à l'évolution de l'apprentissage, des réflexions sur la réforme de la loi auront lieu dès la fin des années 70.

Ainsi notamment, Monsieur Charles SOCCAL, Conseiller National, déposera le 14 décembre 1977 une proposition de loi afin de refondre complètement la loi n° 734 et d'organiser un statut de l'apprenti qui permette notamment :

- d'améliorer sa formation par l'obligation de suivre des cours de formation générale et de formation professionnelle;
- de faire du contrat d'apprentissage un contrat de travail d'un type particulier;
- d'entraîner l'application aux apprentis de la législation du travail;
- d'ouvrir droit, dès le début de l'apprentissage à un salaire;
- d'imposer à l'employeur d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation et de lui laisser toutes facilités pour suivre les cours que dispense ce centre.

Cette proposition comportait deux objectifs complémentaires :

- La substitution à la conception traditionnelle du contrat d'apprentissage d'un véritable contrat de travail, d'un type spécifique qui assure à l'apprenti les mêmes garanties qu'à un salarié.
- La permission donnée à l'apprenti d'acquérir une véritable qualification professionnelle.

Cette proposition de loi ne sera toutefois pas adoptée par le Gouvernement Princier, qui reprendra l'étude du contrat d'apprentissage à la fin des années 90, date à laquelle une cellule emploi-jeunes sera créée au sein de la Direction du Travail afin notamment de favoriser le développement de l'apprentissage.

Conscient de l'évolution notable de l'apprentissage, le Gouvernement préconisera l'adoption d'une réglementation nouvelle.

Suite à un vœu du Conseil Économique et Social en 2004, une proposition de loi n° 181 sera adoptée par le Conseil National en séance publique du 07 décembre 2005, à laquelle une suite favorable sera donnée par le Gouvernement Princier, qui déposera un projet de loi n° 842 en 2006. Le projet de loi légèrement amendé par le Conseil National sera adopté le 03 décembre 2007 en séance publique pour devenir la loi n° 1341 sur le contrat d'apprentissage.

Cette loi sera complétée ensuite par :

1) les ordonnances souveraines suivantes :

- n° 1726 du 09 juillet 2008 déterminant la forme, les mentions et les modalités du contrat d'apprentissage;
- n° 1727 du 09 juillet 2008 relative aux modalités de financement des frais de formation théorique des apprentis;
- n° 1728 du 09 juillet 2008 relative aux modalités de fonctionnement de la commission de résiliation anticipée du contrat d'apprentissage;

2) les arrêtés ministériels suivants :

- n° 2008-352 du 09 juillet 2008 déterminant la forme de l'offre d'apprentissage;
- n° 2008-353 du 09 juillet 2008 fixant les modalités d'attribution et les taux du remboursement des frais de formation théorique des apprentis;
- n° 2008-354 du 09 juillet 2008 relatif aux travaux dangereux auxquels les apprentis ne peuvent être soumis;
- n° 2008-355 du 09 juillet 2008 déterminant la forme du certificat de fin d'apprentissage;
- n° 2008-356 du 09 juillet 2008 relatif à la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

Puis par la loi n° 1569 sur les stages qui est venue modifier la loi n° 1341 en son article 8 en augmentant l'âge maximal permettant de devenir apprenti, (âge identique que celui fixé pour les stagiaires.)

Notre journal a décidé de vous présenter le contrat d'apprentissage à travers la loi n° 1341, les différentes ordonnances et arrêtés pris pour son application, ainsi que les différents textes régissant les aspects sociaux qui ont plus particulièrement des incidences sur l'exécution du contrat des apprentis.

## I. FORMATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### A – La nature du contrat

### B – Les parties au contrat

Les conditions relatives à l'apprenti

Les conditions relatives à l'employeur

Les conditions relatives aux maîtres d'apprentissage

### C – Formalisation de l'embauche et du contrat

#### a) L'offre d'apprentissage

#### b) La formalisation du contrat d'apprentissage

- la forme du contrat

- le contenu du contrat

#### c) Le visa de l'Administration

### D – Durée du contrat

## II. L'EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### A – Les droits et obligations d'intervenants au contrat

- a) les droits et obligations de l'apprenti
- b) les droits et obligations de l'employeur
- c) les droits et obligations du maître d'apprentissage

### B – Le contrôle de l'exécution du contrat

## III. LA FIN DU CONTRAT

### A – Les modalités

- a) le terme du contrat
- b) la prorogation du contrat
- c) la rupture anticipée du contrat

### B – La situation de l'apprenti au terme du contrat

## IV. LES AIDES DE L'ÉTAT

## I. FORMATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### A – La nature du contrat

#### - Contrat de travail ...

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 1341 du 03 décembre 2007 : «*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.*»

À la lecture de cet article, on s'aperçoit que les critères nécessaires à la constitution du contrat de travail sont :

- la prestation de travail;
- le lien de subordination;
- la rémunération,

sont réunis.

Ceci est conforté par l'article 3 de la loi n° 1341 qui prévoit que : «*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.*»

- ... Toutefois, ce contrat de travail est spécial en raison de son objet qui est la formation pratique de l'apprenti (pour une durée déterminée), lequel doit suivre en outre une formation théorique, sauf dans le cas de dérogation prévu à l'article 2 de la loi 1341 qui dispose que : «*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.*»

### B – Les parties au contrat

#### - Les conditions relatives à l'apprenti

##### L'âge : le principe

Conformément à l'article 8 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi n° 1341, peuvent être engagés en qualité d'apprentis tous les jeunes âgés de 16 ans au moins et de 29 ans au plus au début de l'apprentissage.

##### Les dérogations :

Chacune de ces limites d'âge connaît des dérogations précisées par les alinéas 2 et 3 de l'article 8 de la loi n° 1341.

La limite d'âge inférieure peut exceptionnellement être ramenée à 15 ans si le jeune justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge supérieure de 29 ans 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.

##### Absence de liens familiaux :

Conformément à l'article 10 de la loi n° 1341, l'apprenti ne peut conclure un contrat d'apprentissage avec les membres de sa famille. Seuls, la Direction du Travail et l'établissement d'enseignement peuvent accorder une dérogation à ce principe.

##### Aptitude physique de l'apprenti

Comme tout salarié, l'apprenti est soumis à une visite médicale d'embauche conformément à l'article 8 de l'ordonnance 1857 relative à l'organisation et au fonctionnement de la médecine du travail.

En outre, conformément à l'article 10 alinéa 2 de cette même ordonnance, le salarié de moins de 18 ans doit se prêter à un examen médical à l'Office de la Médecine du Travail tous les trois mois au moins.

Le jeune handicapé peut bénéficier d'un apprentissage.

##### Inscription dans un établissement d'enseignement

L'apprenti doit être inscrit ou en instance d'inscription dans un établissement d'enseignement pour suivre le cycle de formation théorique, sauf quand la Direction du Travail aura autorisé la conclusion de contrat d'apprentissage pour la seule formation pratique.

##### Les étrangers

Les étrangers peuvent être apprentis. Ils doivent toutefois remplir certaines conditions :

- les étrangers qui résident en Principauté et qui n'y ont jamais travaillé doivent être titulaires d'une carte de séjour monégasque en cours de validité ; - les étrangers résidant en France (sauf les ressortissants de l'Union Européenne ou les ressortissants suisses qui doivent seulement fournir un passeport ou une carte d'identité en cours de validité et un justificatif de domicile officiel dans la région) sont soumis à la présentation d'un titre de séjour délivré par les Autorités françaises, les autorisant à travailler.

#### - Les conditions relatives à l'employeur

Conformément à l'article 9 de la loi n° 1341, «*tout employeur peut engager un apprenti...*»

##### Secteur d'activité

Ainsi, toute entreprise du secteur privé peut engager un apprenti, qu'elle relève du secteur artisanal, commercial, industriel, etc... que l'employeur emploie du personnel ou bien qu'il travaille tout seul.

Les associations ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé peuvent également embaucher des apprentis, de même que les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé.

#### Les liens familiaux

Conformément à l'article 10 de la loi n° 1341, l'employeur ne peut conclure un contrat d'apprentissage avec un membre de sa famille, sauf dérogation accordée par la Direction du Travail et l'établissement d'enseignement.

#### Le nombre d'apprentis que l'employeur peut embaucher

Conformément à l'article 13 de la loi n° 1341, sauf dérogation accordée par la Direction du Travail, l'employeur est soumis à un nombre d'apprentis calculé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, un employeur ne peut embaucher :

- plus d'un apprenti, si son entreprise comprend de 1 à 10 salariés,
- plus de deux apprentis, si son entreprise comprend de 11 à 20 salariés,
- plus de trois apprentis, si son entreprise comprend de 21 à 50 salariés,
- et enfin, plus de 10 % de l'effectif total habituel de l'entreprise, lorsque celle-ci a plus de 50 salariés.

#### Les garanties d'embauche imposées à l'employeur

Enfin, pour pouvoir embaucher un apprenti, l'employeur doit garantir conformément à l'article 9 de la loi n° 1341 que : «...les conditions d'organisation de l'apprentissage, l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, les normes de sécurité, les compétences professionnelles ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Conformément à l'article 12, l'employeur ne doit pas avoir été condamné pour crime ou délit ou au cours de cinq années qui précèdent à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois mois à Monaco ou à l'étranger et ne pas avoir été réhabilité.

### - Les conditions relatives au maître d'apprentissage

Conformément à l'article 11 de la loi n° 1341 : «la personne directement responsable de la formation pratique de l'apprenti est dénommée «maître d'apprentissage»...»

#### Compétences du maître d'apprentissage

«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.

Ainsi, le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise lui-même ou une personne physique de l'entreprise qu'il aura désignée. Il doit, dans tous les cas, présenter des compétences professionnelles.

#### Les garanties de moralité

Enfin, conformément à l'article 12 de la loi n° 1341 il ne doit pas avoir été condamné 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 et ne pas avoir été réhabilité.

## C – La formalisation de l'embauche et du contrat

### a) L'offre d'apprentissage

Conformément à l'article 4 de la loi n° 1341, l'employeur doit déclarer à la Direction du Travail, dans les formes prévues par l'arrêté ministériel n° 2008-352 du 09 juillet 2008, toute offre d'apprentissage.

Cette offre, qui se fait sur un formulaire type, disponible auprès de la Direction du Travail et sur le site Internet du Gouvernement à l'adresse suivante : <https://monquichet.mc/entreprises>, doit comporter des renseignements généraux :

#### Pour l'employeur :

- la forme juridique de l'entreprise;
- la raison sociale et le cas échéant, l'enseigne de l'entreprise;
- les nom, prénom et adresse professionnelle de l'employeur;
- les nom et coordonnées de la personne à contacter dans le cadre de cette offre d'apprentissage;
- le numéro d'affiliation aux organismes sociaux;
- l'activité principale de l'entreprise;
- le nombre de salariés de l'entreprise;
- le nombre d'apprentis déjà en cours de formation au sein de l'entreprise.

#### Pour le poste à pourvoir :

- l'intitulé du poste à pourvoir pour l'apprenti;
- le niveau d'études de l'apprenti;
- le diplôme à préparer par l'apprenti.

L'offre d'apprentissage peut en outre comporter un descriptif détaillé du profil souhaité de l'apprenti et de la formation professionnelle qui sera dispensée.

L'offre d'apprentissage doit être datée et signée par l'employeur. Elle doit être accompagnée de l'engagement écrit de l'employeur de respecter les garanties visées à l'article 9 de la loi n°1341.

Le formulaire d'offre d'apprentissage peut être consulté sur le site web de la FEDEM : <https://www.fedem.mc/note-90>

Dès réception de l'offre d'apprentissage, la Direction du Travail adresse à l'employeur, dans les huit jours ouvrables, les candidats apprentis selon l'ordre de priorité suivant :

- les personnes de nationalité monégasque;
- les personnes de nationalité étrangère mariées à un ou une monégasque et non légalement séparées et les personnes nées d'un auteur direct monégasque;
- les personnes de nationalité étrangère domiciliées à Monaco;
- les personnes de nationalité étrangère, domiciliées dans les communes limitrophes.

L'article 4 dernier alinéa de la loi a prévu que : «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.»

Il se peut qu'aucun apprenti potentiel ne soit enregistré au Service de l'Emploi. Dans ce cas, l'Administration en informe l'employeur.

Par contre, si plusieurs candidats correspondent, le Service de l'Emploi a l'habitude de contacter l'entreprise avant de lui adresser les curriculum vitae.

L'entreprise est amenée à opérer une sélection parmi les candidats et à se prononcer vis-à-vis de l'Administration soit oralement soit par écrit. Il se peut que la préférence de l'employeur se porte sur un candidat prioritaire, mais il peut au contraire estimer que le ou les candidats qui ont été adressés par le Service de l'Emploi ne possèdent pas les aptitudes nécessaires pour occuper le poste d'apprenti dans l'entreprise.

Dans tous les cas, le choix par l'entreprise d'un candidat non prioritaire est soumis à l'approbation du Service de l'Emploi qui analysera les raisons pour lesquelles l'entreprise a écarté le ou les candidats proposés. Ces raisons peuvent ne pas lui paraître justifiées et il peut être amené à refuser le candidat retenu par l'employeur.

Une fois que l'employeur et le Service de l'Emploi se sont mis d'accord, l'administration adresse un dossier complet à l'entreprise, composé notamment d'un contrat type d'apprentissage en quatre exemplaires ainsi qu'une liste de documents à remettre au Service de l'Emploi.

La loi n° 1341 et l'ordonnance n° 1726 précisent le formalisme qui doit être respecté par l'employeur concernant le contrat d'apprentissage.

## b) La formalisation du contrat d'apprentissage

### - la forme du contrat

Conformément à l'article 5 de la loi n° 1341 : «*À peine de nullité, le contrat d'apprentissage est établi par écrit.*»

Le défaut d'écrit entraîne la nullité du contrat d'apprentissage.

Conformément à l'ordonnance souveraine n° 1726 du 09 juillet 2008, il est établi en forme d'acte sous seing privé, exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, en quatre exemplaires (originaux).

Conformément à l'article 7 de la loi n° 1341, ce sont l'employeur et l'apprenti, ou son représentant légal, s'il est mineur, qui établissent le contrat d'apprentissage.

### - le contenu du contrat

Conformément à l'ordonnance souveraine n° 1726 du 09 juillet 2008, le contrat d'apprentissage doit comporter certaines mentions qui sont :

- pour l'employeur :
  1. ses nom et prénom;
  2. la raison sociale et, le cas échéant, l'enseigne de son entreprise;
  3. l'adresse de l'entreprise;
  4. le numéro d'affiliation aux organismes sociaux;
  5. l'activité principale de l'entreprise;
  6. le nombre de salariés de l'entreprise;
  7. le nombre d'apprentis déjà en cours de formation dans l'entreprise.
- pour l'apprenti :
  1. ses nom, prénom, sexe, adresse et numéro de téléphone;
  2. ses date et lieu de naissance et nationalité;
  3. la dernière classe fréquentée, le dernier diplôme obtenu, ainsi que les coordonnées de l'établissement l'ayant délivré;
  4. ses précédents contrats d'apprentissage;
  5. s'il est mineur, les nom, prénom, adresse et numéro de téléphone de son représentant légal, et sa qualité vis-à-vis de l'apprenti.

Sont également mentionnés :

1. la durée du contrat ainsi que ses dates de début et de fin;
2. l'intitulé du diplôme ou du titre préparé;
3. l'intitulé de la formation professionnelle (métier);
4. les nom et adresse de l'établissement d'enseignement;
5. l'adresse d'exécution du contrat d'apprentissage;
6. le cas échéant, la convention collective applicable à l'entreprise;
7. la rémunération de l'apprenti;
8. pour le maître d'apprentissage, ses nom, prénom, date de naissance, qualification et nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise, ses diplômes, le nombre d'années d'expérience professionnelle.

Conformément à l'article 6 de la loi n° 1341 : «*le contrat d'apprentissage stipule les dates de début et de fin de l'apprentissage conformément aux dispositions de l'article 15 de la même loi et selon les modalités suivantes :*

1. la date de début ne peut être antérieure de plus d'un mois, ni postérieure de plus de 2 mois au début du cycle de formation théorique dispensée au sein de l'établissement d'enseignement (ce qui signifie que la période contractuelle doit correspondre à celle du cycle de la formation théorique dispensée par l'établissement dont relève l'apprenti);
2. la date de fin ne peut excéder de 2 mois la date de fin des épreuves d'examen. (car la finalité de l'apprentissage est l'obtention par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle).

L'article 6 de la loi n° 1341 dispose que la méconnaissance de cette disposition entraîne de plein droit la requalification du contrat en un contrat à durée indéterminée.

**Voici le contrat d'apprentissage type qui est adressé en quatre exemplaires par le Service de l'Emploi à l'employeur, une fois qu'est déterminé le candidat pressenti à l'embauche.**

***Nous recommandons à l'employeur d'informer par écrit l'apprenti, que le contrat d'apprentissage est conclu sous réserve de l'obtention du visa de la Direction du Travail et de la délivrance du permis de travail.***

Le contrat d'apprentissage type peut être consulté sur le site web de la FEDEM : <https://www.fedem.mc/note-90>

## c) Le visa de l'Administration

Conformément à l'article 7 de la loi n° 1341, une fois les quatre exemplaires originaux du contrat d'apprentissage remplis et signés par les parties, ceux-ci doivent être déposés à la Direction du Travail accompagnés des pièces complémentaires demandées au dossier, au plus tard quinze jours ouvrables avant la date de début d'apprentissage prévue au contrat, aux fins d'obtention d'un visa dans les dix jours ouvrables du dépôt.

Ils doivent être accompagnés :

de la photocopie d'une pièce d'identité de l'apprenti,  
de la copie du certificat d'inscription à l'école,  
de la copie des documents justifiant que le maître d'apprentissage remplit les conditions prévues à l'article 11 de la loi n° 1341 (pour pouvoir être désigné en qualité de maître d'apprentissage)  
et le cas échéant, des demandes d'autorisations et de dérogations prévues par la loi n° 1341 :

- à l'article 2 (qui prévoit que le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée d'un an non renouvelable pour la seule formation pratique dispensée en entreprise avec l'autorisation de la Direction du Travail)
- à l'article 8 (qui prévoit des dérogations liées à l'âge),
- à l'article 10 (qui traite de la conclusion d'un contrat d'apprentissage entre les membres d'une même famille),
- à l'article 13 (relatif au nombre d'apprentis par entreprise),
- à l'article 15 (qui prévoit que la Direction du Travail peut autoriser que la durée du contrat d'apprentissage soit distincte de la durée normale du cycle de formation),
- à l'article 16 qui stipule qu'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 avec accord écrit de la Direction du Travail,
- à l'article 17 qui stipule que 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 et subordonner la présentation de l'autorisation de l'établissement d'enseignement dont il relève,
- à l'article 23 qui traite par dérogation des travaux dangereux que l'apprenti peut accomplir si sa formation le requiert et sur autorisation écrite préalable de l'Inspecteur du Travail qui en précise les conditions,
- à l'article 42 qui prévoit qu'en cas de résiliation du contrat dans certaines circonstances, l'apprenti, avec l'accord de la Direction du Travail notamment, peut conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur dans les mêmes conditions et pour le temps restant à courir...

La Direction du Travail joue le rôle de garant de la conformité des stipulations aux prescriptions légales.

En l'absence de visa, le contrat d'apprentissage est nul.

À défaut de réponse de l'Administration dans le délai de dix jours, le visa est réputé obtenu.

*L'apprenti est tenu (sous peine de nullité du contrat d'apprentissage) 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.*

La Direction du Travail vérifie l'ensemble du dossier qui lui a été communiqué par l'employeur et si elle donne son accord, elle vise le contrat et établit en même temps la demande d'autorisation d'embauche (habituelle) qui est envoyée à l'employeur qui doit la retourner complétée et signée.

Une fois que ce document lui est renvoyé, la Direction du Travail adresse à chacune des parties un exemplaire du contrat d'apprentissage visé par elle.

Un permis de travail est ensuite délivré au salarié en cas d'avis favorable de la Médecine du Travail, qui aura examiné l'apprenti.

## D – Durée du contrat

### - Le principe

La durée 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.

### - Les dérogations

Durée prolongée : en cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé conformément à l'article 16 de la loi n° 1341 (pour une durée d'un an...), après accord écrit de la Direction du Travail et de l'établissement d'enseignement.

## II. L'EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### A – Les droits et obligations des intervenants au contrat

#### a) Les droits et obligations de l'apprenti

Conformément à l'article 28 de la loi n° 1341 : «*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.*»

En tant que salarié, l'apprenti a donc les mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise et est soumis aux dispositions du droit du travail, convention collective, usages de la Principauté, en vigueur dans la profession ou au sein de l'entreprise.

En outre, l'apprenti se distingue des autres salariés en bénéficiant de ce statut pendant les heures de formation théorique au sein de l'établissement d'enseignement.

Les seules dispositions dont il ne peut réclamer le bénéfice sont celles qui sont incompatibles avec sa situation de jeune en formation ou qui réservent spécifiquement un avantage déterminé à une catégorie particulière de salariés pour lesquelles il ne remplit pas les conditions d'attribution.

Ainsi, conformément à l'article 14 de la loi n° 1341, 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 des maladies professionnelles.

### - Les droits de l'apprenti

• L'apprenti bénéficie de la législation sur la durée du travail. Ainsi, conformément à l'article 32 de la loi n° 1341, les dispositions de l'ordonnance loi n° 677 du 02 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, sont applicables à l'apprenti.

L'apprenti se distingue toutefois des autres salariés en bénéficiant de ce droit en dehors du contexte de travail, celui-ci lui étant également acquis pendant les heures de formation théorique.

En effet, les heures de formation effectuées par l'apprenti au sein de l'établissement d'enseignement sont considérées comme étant du temps de travail effectif et rémunérées comme tel par l'employeur.

À ce titre, l'employeur peut demander un relevé mensuel des heures de formation théorique suivies par l'apprenti.

Conformément à l'ordonnance-loi n° 677, la durée légale est de :

- 39 heures par semaine,
- dix heures par jour,
- 48 heures maximum hebdomadaire,
- 46 heures, en moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Des dérogations sont prévues à ces deux maxima pour faire face à des situations exceptionnelles.

Il faut toutefois savoir que les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour, 39 heures par semaine, sauf dérogation de l'Inspection du Travail, dans la limite de 5 heures en plus par semaine, après avis conforme du Médecin du Travail.

Conformément à l'article 3, alinéa 4 de l'ordonnance-loi n° 677, chaque salarié doit bénéficier entre deux journées de travail d'un repos qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures et conformément à l'article 12 le repos de nuit pour les femmes doit avoir une durée consécutive de 11 heures au minimum. Toutefois, les salariés apprentis de moins de 18 ans bénéficient conformément à l'article 13 quater de l'ordonnance loi n° 677, d'une durée minimale de repos de nuit de 12 heures consécutives.

Le travail journalier des jeunes de moins de 18 ans doit être interrompu par une pause. Ainsi, l'article 13 bis de l'ordonnance-loi n° 677 concernant les salariés et apprentis de moins de 18 ans prévoit : «*qu'aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie.*»

Ces temps de pause ne sont pas rémunérés car non reconnus comme étant du temps de travail effectif (sauf clause conventionnelle ou contractuelle plus favorable).

Conformément à l'article 13 ter de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail «*le travail de nuit (entre 22 heures et 6 heures du matin) est interdit pour les salariés ou apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans.*

*Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail, après avis conforme du Médecin du Travail dont relève l'établissement...»*

Comme tout salarié, l'apprenti bénéficie également du repos hebdomadaire. L'employeur doit lui accorder une journée complète de repos par semaine, le dimanche, sauf dérogation individuelle accordée sur demande auprès de l'Inspection du Travail ou dérogation de droit, lorsqu'il est employé dans un établissement qui relève de l'une des catégories mentionnées sur une liste fixée par ordonnance souveraine.

L'apprenti, comme tout salarié, est soumis aux dispositions de la loi n° 800 sur les jours fériés légaux du 18 février 1966.

Conformément à l'article 33 de la loi n° 1341, «l'apprenti bénéficie des congés prévus par la loi n° 619 du 26 juillet 1956.

Il bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée ne puisse excéder 30 jours ouvrables...

Il a droit également aux congés supplémentaires. Ainsi, l'article 4 bis de la loi n° 619 accorde aux mères de famille apprenties en âge de travailler, pour chaque enfant à charge, un jour ouvrable de congé supplémentaire. Ce congé dit supplémentaire ne peut excéder 5 jours et ne peut être acquis que si le droit au congé principal existe.

Il faut savoir également que les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans au 30 avril de l'année de référence en cours, peuvent prétendre, selon la loi n° 619 à un congé de 30 jours ouvrables, quelle que soit leur ancienneté, s'ils en font la demande avant le 15 avril de chaque année. L'indemnité versée sera déterminée selon la durée du travail effectif accompli au cours de la période de référence. Le congé supplémentaire dont ils réclameront le bénéfice, en plus de celui acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence, ne sera toutefois pas rémunéré.

L'apprenti peut bénéficier également des congés pour événements familiaux, au même titre que les autres salariés.

En outre, conformément au dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 1341 «il a droit à un congé supplémentaire de 5 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 aux congés payés fixés par la loi n° 619.

Certains textes viennent protéger les jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité.

Les textes relatifs à l'hygiène et à la sécurité interdisent certains travaux pour les jeunes travailleurs que sont souvent les apprentis. Les enfants âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques ainsi que celui des presses de toute nature autre que celles mues à la main. Certaines dérogations sont possibles pour les enfants âgés de plus de 16 ans, sur autorisation écrite de l'Inspection du Travail donnée après enquête et à titre révocable.

Il est prohibé également d'employer les enfants âgés de moins de 18 ans au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines au mécanisme en marche, d'employer les enfants âgés de moins de 18 ans dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique, dont les parties dangereuses ne sont pas protégées.

Enfin, l'article 9 de l'arrêté ministériel 58-168 précise la limite des charges qui peuvent être portées, trainées ou poussées, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements, à l'aide de différents types de véhicules. Plusieurs limites d'âges sont prises en considération. Voir le MBN n° 21 qui consacre une note sur l'hygiène et la sécurité.

Outre les mesures réglementaires de protection des salariés en matière d'hygiène et de sécurité du travail et celles concernant les mineurs, qui sont rendues applicables aux apprentis, comme nous venons de le voir, l'arrêté ministériel n° 2008-354 du 09 juillet 2008 prévoit que les apprentis occupés au sein de la Principauté ne peuvent, sans dérogation accordée par l'Inspection du Travail, être affectés à des travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- fluor gazeux et acide fluorhydrique;
- chlore gazeux à l'exception des composés;
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés;
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés;
- phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré);
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié);
- sulfure de carbone;
- oxychlorure de carbone;
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse);
- dichlorure de mercure (biochlorure de mercure), oxycyanure de

- mercure et dérivés alkylés du mercure;
- béryllium et ses sels;
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone);
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle);
- bêta-naphtylamine, N,N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chlornaphazine), 0-toluidine (orthotoluidine),
- chlorométhane (chlorure de méthyle);
- tétrachloroéthane.

Ils ne peuvent être affectés :

- aux travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs,
- à la métallurgie et à la fusion du cadmium; aux travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium;
- à la polymérisation du chlorure de vinyle;
- aux travaux de défilage et de démolition exposant aux poussières d'amiante;
- à la fabrication de l'auramine et du magenta.

Enfin, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 1341, l'apprenti perçoit une rémunération. Cette rémunération englobe les heures de formation effectuées par l'apprenti au sein de l'établissement d'enseignement qui sont considérées comme étant du travail effectif.

L'article 31 de la loi n° 1341 précise que, sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les modalités d'établissement de cette rémunération doivent répondre aux exigences de la loi n° 739.

Par circulaire 2024-12 du 28 octobre 2024 relative à la rémunération minimale des apprenti(e)s lié(e) s par contrat d'apprentissage applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024, le gouvernement portait à la connaissance des partenaires sociaux, un tableau fixant le barème contenant les revalorisations appliquées dans la région économique voisine, aux salaires minima du personnel des apprenti(e)s lié(e)s par contrat d'apprentissage.

Le tableau détaillant le salaire minimum en fonction d'un pourcentage appliqué au SMIC suivant l'âge de l'apprenti et sa progression dans la formation peut être consulté sur le site web de la FEDEM : <https://www.fedem.mc/note-90>

L'employeur soumet la rémunération de l'apprenti aux mêmes charges sociales qu'un salarié non cadre de l'entreprise. L'entreprise n'est pas exonérée, comme en France, des cotisations patronales, ni l'apprenti des cotisations salariales.

Chaque mois, lors du paiement du salaire, l'apprenti doit recevoir de l'employeur un bulletin de salaire. Ce salaire lui est payé directement s'il est majeur ou à son représentant légal s'il est mineur.

Les apprentis bénéficient de la même protection sociale que les autres salariés.

Concernant les accidents du travail, il bénéficie de la législation relative aux accidents du travail même sur le lieu où se déroule la formation théorique.

- Les obligations de l'apprenti

En tant que salarié, et conformément à l'article 29 de la loi n° 1341 l'apprenti est soumis au pouvoir de direction et de contrôle de son employeur. Il est tenu d'effectuer le travail pour lequel il a été embauché, qui doit être en relation directe avec la qualification professionnelle recherchée et ce, sous l'autorité de l'employeur et à son profit. Il doit respecter les horaires de travail et la discipline de l'entreprise et peut être sanctionné comme les autres salariés.

Parallèlement, il est tenu de suivre la formation pratique dans l'entreprise et la formation théorique dispensée dans l'établissement d'enseignement dont il relève. L'apprenti qui ne satisferait pas à cette obligation pourrait se voir opposer la résiliation du contrat, conformément aux articles 30 et 41 de la loi n° 1341.

L'apprenti est tenu également de se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévues par le contrat d'apprentissage.

## b) Les droits et obligations de l'employeur

Conformément à l'article 20 de la loi n° 1341 : *«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 les opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie en concertation avec l'établissement d'enseignement.»*

Pour ce faire, et conformément à l'article 9 de la loi n° 1341, l'employeur devra au préalable avoir garanti 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.

À cet effet, et conformément à l'article 25 de la loi n° 1341, l'employeur est tenu de fournir à la demande des agents de la Direction du Travail, toutes pièces permettant de justifier du bon déroulement de la formation pratique et de la conformité aux garanties prévues audit article 9 (vu ci-dessus).

L'employeur est responsable de l'apprenti et doit notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour écarter le risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de celui-ci, ou pour remédier à l'insuffisance de la formation professionnelle qui lui est dispensée dans l'entreprise...

L'employeur est civilement responsable des dommages éventuellement causés par l'apprenti.

Conformément à l'alinéa 5 de l'article 1231 du Code Civil *«les artisans, sont «responsables» du dommage causé par leurs élèves et apprentis pendant le temps qu'ils sont sous leur surveillance».*

Conformément à l'article 21 de la loi n° 1341 : *«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.»*

L'employeur doit, conformément à l'article 20 de la loi n° 1341, laisser l'apprenti 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. Enfin, l'employeur 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.

Il doit d'ailleurs en justifier, puisque la loi lui fait obligation d'adresser copies de ces documents à la Direction du Travail et si nécessaire à l'établissement d'enseignement.

## c) Les droits et obligations du maître d'apprentissage

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 1341, l'employeur s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle... à un apprenti...

Ainsi, il peut former lui-même l'apprenti ou désigner un maître d'apprentissage pour occuper cette fonction.

Dans tous les cas, la personne directement responsable de la formation pratique de l'apprenti et dénommée «maître d'apprentissage».

Conformément à la loi n° 1341, le maître d'apprentissage est tenu de former progressivement et complètement l'apprenti. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec l'établissement d'enseignement, comme vu ci-dessus. Il doit répondre à certains critères déterminés par l'article 11, 3<sup>ème</sup> alinéa ainsi qu'à l'article 12 de la loi n° 1341, comme vu ci-dessus.

Dans tous les cas, et conformément à l'ordonnance souveraine n° 1726 du 20 juillet 2008, les nom, prénom, date de naissance, qualification et nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise, les diplômes, le nombre d'années d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage, figurent dans le contrat d'apprentissage qui est visé par la Direction du Travail.

Le maître d'apprentissage, conformément à l'article 23 de la loi n° 1341 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. Ainsi, il doit apprécier les tâches qu'il peut confier à l'apprenti au regard de son inexpérience et de son éventuelle vulnérabilité.

Par ailleurs, aucun apprenti n'est autorisé à effectuer des travaux dangereux figurant dans l'arrêté ministériel n° 2008-354 du 09 juillet 2008 qui est reproduit ci-dessus.

Conformément à l'article 3 de cet arrêté ministériel, l'employeur, s'il veut occuper un apprenti pour effectuer des travaux liés à l'article 1<sup>er</sup> dudit arrêté ministériel, si sa formation le requiert, doit solliciter une dérogation auprès de l'Inspection du Travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle a un mois pour statuer à partir de la présentation de la lettre.

Dans tous les cas, il doit accompagner sa lettre, d'une part, de l'avis du comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, ou du maître d'apprentissage, et d'autre part, de celui du médecin du travail.

Le maître d'apprentissage doit suivre des formations spécifiques à la sécurité, de même que l'apprenti, si la formation le requiert.

Le maître d'apprentissage ne doit pas seulement former l'apprenti, il doit également surveiller le comportement de celui-ci. Il a ainsi un rôle de tuteur; devoir qui s'articule avec celui de l'employeur, déterminé plus haut à l'article 21 de la loi n° 1341.

Ainsi, il avertit l'établissement d'enseignement des faits et actes d'indiscipline qu'il pourrait commettre. Si l'apprenti est mineur, il en informe également ses parents ou son représentant légal.

## B – Le contrôle de l'exécution du contrat

L'Inspection du Travail est chargée de constater toutes les infractions aux dispositions de la législation du travail applicable aux apprentis. Conformément à l'article 43 de la loi n° 1341, les inspecteurs du travail, concurremment avec les officiers de police judiciaire sont chargés de constater les infractions aux dispositions de la loi n° 1341 et des textes pris pour son application.

La Direction du Travail intervient de façon spécifique dans le cadre de la loi n° 1341 pour contrôler le bon déroulement de la formation pratique et vérifier la conformité aux garanties prévues à l'article 9 de la loi n° 1341, vu plus haut.

Conformément à l'article 26 de la loi n° 1341 : *«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.

L'Inspection du Travail sera amenée à effectuer un nouveau contrôle; l'employeur étant 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.

Il est en mesure de se prononcer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.

La décision de refus de l'Inspection du Travail 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...

Conformément à l'article 19 de la loi n° 1341, le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage et le suivi pédagogique sont assurés également par l'établissement d'enseignement...

### III. LA FIN DU CONTRAT

#### A – Les modalités

##### a) le terme du contrat

Conformément à l'article 36 de la loi n° 1341 : *«le contrat d'apprentissage cesse de plein droit à l'échéance du terme. La suspension dudit contrat est sans effet sur cette échéance.»*

Par contre, lorsque le contrat d'apprentissage se poursuit au-delà du terme fixé par les parties, il devient, de fait, un contrat de travail à durée indéterminée avec toutes les conséquences attachées à ce type de contrat. Dans ce cas, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

##### b) la prorogation du contrat

Conformément à l'article 16 de la loi n° 1341 : *«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.»*

Par contre, l'article 18 précise que : *«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»*

##### c) la rupture anticipée du contrat

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 l'arrêté ministériel n° 2008-356 du 09 juillet 2008 qui peut être consulté sur le site web de la FEDEM : <https://www.fedem.mc/note-90>

Conformément à l'article 38 de la loi n° 1341 : *«pendant les deux premiers mois (suivant la conclusion du contrat), le contrat d'apprentissage peut être résilié, par la seule volonté de l'une des parties, sans indemnité à moins de convention expresse.»*

Cette période de deux mois peut donc être analysée comme une période d'essai qui permet à l'employeur de tester les aptitudes de l'apprenti et à l'apprenti de s'assurer que les tâches confiées correspondent.

Passés les deux premiers mois suivant la conclusion du contrat, celui-ci ne peut être rompu avant son terme que sur accord des parties ou dans certains cas prévus dans la loi n° 1341.

- Conformément à l'article 40 de la loi n° 1341, le contrat est résilié de plein droit :

1. Lorsqu'une des parties vient à être frappée d'une des condamnations prévues à l'article 12 (pour crime ou délit ou, au cours des 5 années qui précèdent, à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois mois à Monaco ou à l'étranger);
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 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 27 (c'est-à-dire dans le cas de refus par l'Inspecteur du Travail d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage...);
7. en cas d'incapacité 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.

- Conformément à l'article 41, le contrat peut être résilié à la demande de l'une ou l'autre des parties pour le motif suivant :

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.

Dans ces cas précis, 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 l'ordonnance souveraine n° 1728 du 09 juillet 2008.

Cette commission est composée de l'Inspecteur du Travail, Président, d'un représentant du Syndicat patronal et d'un représentant du Syndicat ouvrier représentatifs de la profession (en cas d'inexistence de syndicats représentatifs, il peut être fait appel à des représentants patronaux ou ouvriers d'une profession se rapprochant le plus de celle dont il s'agit).

La demande se fait par lettre recommandée avec accusé de réception postale au Directeur du Travail, au moins quinze jours francs avant la date envisagée de cessation du contrat.

La lettre doit préciser tous les motifs et les circonstances invoqués par le requérant. Elle est accompagnée le cas échéant de toute pièce utile.

Il appartient à l'Inspecteur du Travail, à la demande du Directeur du Travail, de convoquer les membres de la Commission qui doivent se réunir et statuer dans les douze jours francs de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Un délai supplémentaire équivalent, dès la première réunion, peut être accordé à la Commission pour statuer, dans l'hypothèse où il apparaît nécessaire de disposer de plus d'informations.

Seront convoqués à la réunion, dans les trois jours francs de la réception de la lettre recommandée, par l'Inspecteur du Travail qui la présidera, l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur, ainsi que l'employeur et le maître d'apprentissage.

Ils peuvent se faire assister d'une personne de leur choix qui ne doit pas être déchu de ses droits civiques et qui doit obligatoirement exercer une activité professionnelle en Principauté depuis au moins deux ans (hormis le père et la mère de l'apprenti, son tuteur ou son représentant légal).

La Commission, qui entendra les parties et pourra faire procéder à toute investigation nécessaire ou avoir recours à toute personne qualifiée de son choix émettra un avis motivé qui sera pris, à la majorité de ses membres et hors la présence des parties. Cet avis figurera dans un procès-verbal qui sera ensuite adressé au Directeur du Travail, seul capable d'autoriser la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage et à qui reviendra la charge de notifier sa décision à l'employeur et à l'apprenti (ou à son représentant légal s'il est mineur) par lettre recommandée avec accusé de réception.

## B – La situation de l'apprenti au terme du contrat d'apprentissage

Au terme du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut être embauché sous contrat de droit commun ou bien, s'il n'a pas atteint la limite d'âge, acquérir une autre formation professionnelle. Toutefois, conformément à l'article 17 alinéa 2 : *«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.»*

Conformément à l'article 18 de la loi n° 1341, comme vu ci-dessus : *«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.»*

Enfin, conformément à l'article 42 de la loi n° 1341 : *«en cas de résiliation anticipée du contrat :*

- pendant les deux premiers mois;
- à l'expiration des deux premiers mois : *du fait de la résiliation de plein droit (article 40) et de la résiliation à la demande de l'une ou l'autre des parties (article 41), le temps d'apprentissage accompli demeure acquis à l'intéressé et lui est rémunéré à due proportion.*

Dans cette hypothèse de rupture anticipée, l'apprenti peut conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel 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.

- À l'expiration du contrat, l'employeur établit et délivre à l'apprenti un certificat dont la forme et les mentions sont déterminées par l'arrêté ministériel 2008-355 du 09 juillet 2008.

Il doit comporter exclusivement les mentions suivantes :

1. les nom et prénom de l'employeur;
2. la raison sociale, le cas échéant l'enseigne, et l'adresse de l'entreprise;
3. les nom, prénom et adresse de l'apprenti;
4. les durées et les dates de début et de fin de contrat d'apprentissage;
5. le numéro d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès de la Direction du Travail;
6. la formation professionnelle dispensée ou le métier enseigné;
7. le diplôme préparé.

Le certificat de fin de contrat d'apprentissage doit être daté et signé par l'employeur, qui y appose également le cachet de l'entreprise.

Il est délivré à l'apprenti à l'expiration du contrat d'apprentissage.

Le formulaire type du certificat de fin de contrat d'apprentissage est disponible auprès de la Direction du Travail.

Sauf clause contraire du contrat, aucune indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est due à l'apprenti en fin de contrat.

## IV. LES AIDES DE L'ÉTAT

Conformément à l'ordonnance souveraine n° 1727 du 09 juillet 2008 : *«les employeurs peuvent bénéficier d'un remboursement par l'État de tout ou partie des frais de formation théorique acquittés auprès des établissements d'enseignement s'ils embauchent un apprenti répondant à l'une des conditions suivantes :*

1. être de nationalité monégasque;
2. être marié à un ou une monégasque et non légalement séparé;
3. être né d'un auteur monégasque;
4. être domicilié à Monaco et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire;
5. être domicilié dans les communes limitrophes et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire.

L'arrêté ministériel n° 2008 -353 du 09 juillet 2008 fixe les modalités d'attribution et les taux de remboursement des frais de formation théorique des apprentis.

Cet arrêté ministériel précise notamment : *«l'employeur qui souhaite obtenir le remboursement de frais de formation théorique engagés pour son apprenti auprès de l'établissement d'enseignement doit adresser une demande écrite à la Direction du Travail.»* Cette demande doit être accompagnée *«d'un exemplaire original de la facture établie par l'établissement d'enseignement et du relevé d'identité bancaire du compte sur lequel elle a été acquittée.»*

Cet arrêté précise également que les taux de remboursement sont fixés à :

à 100 % pour les apprentis,

1. être de nationalité monégasque
2. Etre marié à un ou une monégasque et légalement non séparé;
3. Etre né d'un auteur monégasque;
4. Etre domicilié à Monaco et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire;

À 50 % pour les apprentis :

1. être domicilié dans les communes limitrophes et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire.

Enfin :

- si l'employeur embauche l'apprenti au-delà du terme d'apprentissage, il peut également bénéficier du remboursement de l'intégralité des charges sociales patronales pendant deux années si ce dernier vérifie les conditions définies dans la circulaire de 2023 (2023-10 du 12 mai 2023 relative au remboursement des charges sociales patronales)

*«La Direction du Travail rappelle les conditions requises pour bénéficier du remboursement des charges sociales patronales lors du recrutement d'un salarié par une entreprise monégasque.*

### I. Condition d'ouverture du droit :

La personne embauchée, qui ne doit avoir aucun lien de parenté avec l'employeur, doit être soit :

- de nationalité monégasque,
- enfant ou conjoint d'une personne de nationalité monégasque;
- domiciliée en Principauté de Monaco et y ayant déjà travaillé;
- domiciliée dans les communes limitrophes et ayant déjà travaillé en Principauté.

Elle doit être inscrite auprès du Service de l'Emploi depuis au moins un mois.

Elle doit avoir été présentée sur ce poste par le Service de l'Emploi.

Le recrutement doit être réalisé sous forme d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée de deux ans au moins.

Il doit s'effectuer dans le cadre d'une création de poste ou d'un départ à la retraite.

- pendant la première année du contrat,
- pendant deux ans, si le salarié est de nationalité monégasque ou bénéficiaire d'une formation prévue dès l'embauche financée par l'employeur et dont l'opportunité est validée par la Direction du Travail sur présentation d'un dossier.

## II. Modalités d'application :

Après analyse par la Direction du Travail des conditions d'ouverture du droit à remboursement des charges sociales patronales et lorsque celles-ci sont remplies, la Direction du travail rembourse à l'employeur, trimestriellement, à terme échu, l'intégralité des charges sociales patronales du salaire dans la limite du plafond fixé par les Caisses Sociales Monégasques :

## III. Obligation de l'employeur :

L'employeur qui, durant la période de remboursement ou dans les six mois suivant le dernier remboursement, met un terme au contrat de travail en cours du salarié concerné, est dans l'obligation de rembourser les sommes qu'il a perçues du Service de l'Emploi. Il en est de même si, pendant la période de remboursement, il licencie un salarié occupé au même emploi. Cette disposition n'est pas applicable lors d'un licenciement pour faute.

## LES INFRACTIONS À LA LOI N° 1341

Conformément à l'article 44 de la loi n° 1341 : « toute infraction aux dispositions des articles 12 (relatif à la qualité d'employeur et de maître d'apprentissage), 31 (relatif au droit à la rémunération), 32 (relatif à la durée du travail), 33 (relatif aux congés payés) et du second alinéa de l'article 34 (qui précise que la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié) 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 ».

« toute infraction aux dispositions de l'article 23 (qui oblige le maître d'apprentissage à ne pas affecter l'apprenti à des travaux insalubres ou dangereux, ou au-dessus de ses forces, susceptibles de porter atteinte à sa bonne santé morale ou physique...):

- 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 de l'article 26.

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