

## Comores

# Loi relative à l'apprentissage

Loi n°88-014 du 10 décembre 1988

[NB - Loi n°88-014 du 10 décembre 1988 relative à l'apprentissage]

**Art.1.-** L'apprentissage doit se faire sur la base d'un contrat

La définition d'un contrat d'apprentissage est celle donnée à l'article 63 alinéa premier du Code du travail.

### Conditions de formation

**Art.2.-** Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit à peine de nullité. Il est rédigé dans une des langues officielles et, si possibles, dans la langue de l'apprenti et expliqué aux parties s'il y a lieu. Il doit être établi en autant d'originaux que nécessaires chacun de ces originaux doit être signé par l'employeur ou le maître d'apprentissage et par l'apprenti ainsi que le représentant légal de celui-ci s'il est mineur.

**Art.3.-** Doivent figurer obligatoirement dans le contrat d'apprentissage les mentions suivantes :

- les noms et prénoms, profession, domicile et adresse du maître d'apprentissage ;ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse de l'entreprise ou celle de l'Etablissement où s'effectue l'apprentissage ;
- les noms, prénoms, date et lieu de naissance ainsi que la résidence habituelle de l'apprenti ;
- les noms, prénoms et domicile de ses pères et mères ou de son représentant légal s'il s'agit d'un mineur ;
- la désignation de la formation assurée et, s'il y a lieu de diplôme auquel elle conduit ;
- la date du début et la durée de l'apprentissage ;
- les rémunérations dues à l'apprenti au cours de l'apprentissage ;
- le cas échéant les avantages en nature.

**Art.4.-** Le maître d'apprentissage ou l'employeur doit déclarer l'apprenti à la caisse de prévoyance sociale.

**Art.5.-** L'apprenti doit être âgé de 15 ans au moins.

**Art.6.-** Nul ne peut recevoir d'apprentis s'il n'est âgé d'au moins 21 ans.

**Art.7.-** Le maître d'apprentissage ou l'employeur ne peut loger des jeunes filles dans son domicile comme apprenties que s'il est marié et vit en famille.

**Art.8.-** Ne peuvent recevoir d'apprentis que les personnes de bonnes mœurs et de bonne moralité.

**Art.9.-** Selon les branches professionnelles ou les types de métiers la durée de l'apprentissage peut varier entre 6 mois et 3 ans.

Cette durée doit être précisée dans le contrat.

**Art.10.-** Le contrat d'apprentissage ne peut être prolongé qu'une seule fois pour une durée égale ou inférieure à la moitié de la durée initialement prévue.

La durée totale du contrat ne peut, en aucun cas, prorogation comprise, excéder le maximum de 3 ans prévus à l'article 10 ci-dessus.

La prorogation ne peut être décidée unilatéralement par une seule partie, elle doit intervenir après accord écrit entre les deux contractants. Une copie de l'accord intervenu sera adressée à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours.

En cas de défaillance de l'employeur dont l'obligation d'informer l'inspecteur du travail de l'accord intervenu, l'apprenti acquiert le statut d'ouvrier à compter de la date d'expiration du contrat d'apprentissage.

**Art.11.-** Le contrat d'apprentissage doit être visé par le service de main d'œuvre ou à défaut, par l'inspecteur du travail du lieu de l'apprentissage.

Le demande de visa incombe au maître d'apprentissage ou à l'employeur.

Les originaux du contrat doivent parvenir à l'autorité compétente chargée du visa au plus tard dans le délai de 15 jours à compter de la date du début de l'apprentissage.

Celle-ci dispose d'un délai de 30 jours à compter de la date de la réception du contrat pour accorder ou refuser le visa.

Si dans ce délai cette autorité ne s'est pas manifestée le visa sera réputé accordé.

**Art.12.-** Lorsque le contrat ne répond pas à toutes les conditions requises, la demande de visa peut être rejetée après audition des parties.

En cas de rejet, notification sera faite au maître d'apprentissage ou à l'employeur et à l'apprenti ou à son représentant légal. Le refus de visa fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution.

**Art.13.-** En cas de contestation sur le refus du visa, les parties peuvent saisir la juridiction compétente qui statuera sur le bien fondé de la décision querellée.

**Art.14.-** Une fois le visa accordé, un des originaux du contrat sera remis au maître d'apprentissage ou à l'employeur, un autre à l'apprenti un exemplaire conservé au service de la main d'œuvre, un adressé à l'inspection du travail et un autre à la Caisse de Prévoyance Sociale.

### **Effets du contrat d'apprentissage**

**Art.15.-** Les Lois, les règlements et les conventions collectives de la branche professionnelle concernée par le contrat d'apprentissage sont applicables eux apprentis dans les mêmes conditions qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail.

**Art.16.-** L'apprenti a droit à la charge du maître d'apprentissage ou de l'employeur à un salaire dès le début de l'apprentissage.

Ce salaire est fixé au moins de la manière suivante :

- 1<sup>er</sup> semestre 25 % du S.M.I.G.
- 2<sup>e</sup> semestre 30 % du S.M.I.G.
- 3<sup>e</sup> semestre 50 % du S.M.I.G.
- 4<sup>e</sup> semestre 75 % du S.M.I.G.

A partir du 5<sup>ème</sup> semestre et jusqu'à la fin de l'apprentissage, le salaire de l'apprenti sera égal au S.M.I.G.

Si le texte fixant le S.M.I.G. n'a pas été réactualisé depuis 3 ans, le salaire de base à prendre en compte pour la rémunération de l'apprenti est le salaire minimum que le maître d'apprentissage ou l'employeur verse aux manœuvres de la branche professionnelle concernée par le contrat d'apprentissage.

Ce salaire de base ne pouvant, en aucun cas être inférieur au S.M.I.G. la rémunération de l'apprenti est, dans ce cas, fixé au moins comme suit :

- 1<sup>er</sup> semestre 25 % dudit salaire
- 2<sup>e</sup> semestre 35 % dudit salaire
- 3<sup>e</sup> semestre 50 % dudit salaire
- 4<sup>e</sup> semestre 75 % dudit salaire
- à partir du 5<sup>ème</sup> semestre et jusqu'à la fin de l'apprentissage la rémunération de l'apprenti sera ou moine égale à 100 % dudit salaire.

### **La formation de l'apprenti**

**Art.17.-** Le maître ou l'employeur doit enseigner ou faire enseigner méthodiquement, progressivement et complètement à l'apprenti l'art, le métier ou la profession spécifique qui fait l'objet du contrat.

L'apprentissage comprend obligatoirement une formation pratique et, dans toute la mesure de possible, un enseignement théorique correspondant à la formation prévue ou contrat d'apprentissage,

L'enseignement théorique peut être dispensé soit dans l'établissement où s'effectue l'apprentissage, soit dans un centre de formation professionnelle ou dans un cours approprié.

L'inscription de l'apprenti à l'enseignement théorique est demandée par le maître d'apprentissage ou l'employeur qui lui laissera le temps et la liberté de suivre cet enseignement,

Le temps passé pour l'enseignement théorique est considéré comme temps de travail,

**Art.18.-** Le maître d'apprentissage ou l'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution d'opérations ou de travaux faisant l'objet d'une progression annuelle. Lorsque l'apprentissage comprend un enseignement théorique, cette progression est arrêtée, d'un commun accord entre le centre ou le cours assurant la formation théorique et l'entreprise ou l'atelier employeur.

**Art.19.-** A la fin de l'apprentissage, le maître d'apprentissage doit délivrer à l'apprenti un certificat constatant l'exécution du contrat, Ce certificat doit porter les mentions suivantes.

- nom et prénom, profession, domicile et adresse du maître ou de l'employeur la raison sociale, l'adresse de l'entreprise ou de l'établissement où s'est effectué l'apprentissage ;
- les noms et prénoms, date et lieu de naissance de l'apprenti ;
- la désignation de la profession ou du métier enseigné ;
- la durée de l'apprentissage.

**Art.20.-** En contrepartie de la formation qu'il reçoit, l'apprenti doit effectuer le travail qui lui sera confié, celui-ci devant être en relation directe avec la formation prévue au contrat.

**Art.21.-** L'apprenti ne peut travailler au delà des heures légales soit 40 heures par semaine.

Le travail supplémentaire et le travail de nuit sont interdits eux apprentis. De même, est interdit aux apprentis le travail dans les établissements dangereux et insalubres.

Le maître d'apprentissage ou l'employeur doit observer toutes les prescriptions législatives et réglementaires relatives au travail des jeunes et des enfants si l'apprenti est, par son âge, considéré comme tel.

**Art.22.-** L'apprenti ne doit travailler que dans la mesure de ses aptitudes physiques.

Il a droit au minimum à un jour de repos hebdomadaire.

**Art.23.-** Le maître doit prévenir les parents ou le représentant légal en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention,

### **Résiliation et suspension du contrat d'apprentissage**

**Art.24.-** La résiliation du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que pour :

- faute grave ;
- manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti.

Les causes de suspension du contrat d'apprentissage sont les mêmes que celles prévues à l'article 60 du Code du Travail.

**Art.25.-** Sauf stipulation contraire, durant les 2 premiers mois du contrat, la résiliation peut intervenir à l'initiative de l'une des parties sans ouvrir droit à des dommages intérêts ou profit de l'autre.

Au delà de ce délai, la résiliation ne peut intervenir que sur accord des 2 parties et sur décision du tribunal du travail saisi par l'une des parties après tentative de conciliation demeurée infructueuse devant l'inspection du travail.

**Art.26.-** L'inaptitude d'un apprenti à apprendre ou à exercer la profession qui fait l'objet du contrat devra être constatée par un médecin à la demande de l'employeur ou du maître d'apprentissage, de l'apprenti, de son représentant légal ou du juge saisi d'une demande de résiliation.

### **Contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage**

**Art.27.-** Le contrôle de l'exécution des contrats d'apprentissage est assuré par les inspecteurs du travail. A cet effet ils peuvent entre autres :

- accéder à tous les locaux de l'entreprise ;
- exiger la communication de tous les documents d'ordre administratif financier et pédagogique ;
- demander à l'employeur les tâches ou postes de travail successivement confiés aux apprentis ;
- s'entretenir avec les apprentis ;
- vérifier les conditions dans lesquelles les apprentis sont logés par le maître d'apprentissage.

**Art.28.-** Toutes insuffisances ou manquements graves aux obligations légales constatées à l'occasion de ces contrôles peuvent entraîner, après mise en demeure non suivie d'effet, l'interdiction pour l'entreprise de recevoir des apprentis. Cette interdiction intervient après retrait de l'agrément du ministère du travail.

### **De l'agrément**

**Art.29.-** Seul un employeur agréé peut former des apprentis. L'employeur doit demander son agrément au Ministre du Travail.

**Art.30.-** La demande d'agrément doit préciser :

- le nombre d'apprentis que l'employeur est susceptible d'accueillir simultanément, étant entendu qu'aucun établissement ne peut être autorisé à recevoir en apprentissage un nombre d'apprentis supérieur à la moitié de l'effectif des salariés employés dans le métier objet de l'apprentissage. L'agrément, peut, selon le cas imposer une limite au nombre d'apprentis à former simultanément.

- les éléments de nature à établir que l'équipement de l'entreprise, ses techniques d'exploitation et les conditions d'emploi de la main d'œuvre sont susceptibles de permettre la formation des apprentis dans des conditions satisfaisantes ;
- les noms et qualifications professionnelles des personnes responsables de la formation des apprentis ;
- la ou les branches d'activité professionnelle sur laquelle portera l'apprentissage.

**Art.31.-** Après réception du dossier, le Ministre du travail requiert l'inspecteur du travail de la région où est situé l'établissement pour contrôler, si le personnel chargé de la formation des apprentis offre toutes les garanties de compétence et de bonne moralité, si les locaux sont salubres, si l'équipement de l'entreprise et les techniques qu'elle utilise sont adoptés.

**Art.32.-** Le Ministre prend sa décision après l'avis de l'inspecteur du travail. Le refus d'un agrément doit être motivé.

**Art.33.-** Dès l'entrée en vigueur de la présente loi et ou plus tard dans un délai de 3 mois à compter de sa promulgation, les maîtres d'apprentissage et leurs apprentis devront s'y conformer.

**Art.34.-** Sont abrogées toutes les dispositions contraires à la présente loi

**Art.35.-** La présente Loi sera enregistrée, publiée au Journal Officiel et communiquée partout où besoin sera.