

**Ministère du Travail, du Dialogue social,
des Organisations professionnelles
et des Relations avec les Institutions**

**Projet de décret fixant les règles applicables
au contrat d'apprentissage**

Rapport de présentation

Malgré les évolutions justifiant l'abrogation et le remplacement des Codes du Travail de 1952 et de 1961, l'arrêté n°8127 du 29 décembre 1953 relatif à l'apprentissage est resté en vigueur. Avec l'adoption de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail, notamment en son article L73, la prise d'un décret d'application en lieu et place dudit arrêté, tout en tenant compte des besoins actuels en matière d'apprentissage, est devenue nécessaire.

En effet, le contrat d'apprentissage, considéré comme un contrat de travail de type particulier, constitue pour les jeunes issus de l'enseignement général ou n'ayant pas bénéficié d'une instruction académique, une des modalités de formation professionnelle et de préparation à l'entrée dans le marché du travail.

Aussi, en vue de mieux répondre aux exigences du marché du travail et aux besoins nouveaux identifiés en matière d'insertion socio-économique et de formation professionnelle, convient-il de réformer le cadre juridique du contrat d'apprentissage en valorisant davantage ce dispositif pour une meilleure employabilité des jeunes.

A cet effet, la réforme apporte les innovations suivantes :

- une définition précise des notions de chef d'entreprise, de chef d'établissement, de maître et d'apprenti ;
- une plus grande souplesse aux procédures administratives par la suppression du visa et la prolongation du délai accordé à l'employeur pour le dépôt du contrat d'apprentissage ;
- une meilleure adaptation des cas de résiliation ;
- une limitation du nombre d'apprentis pour les entreprises de moins de dix travailleurs ;
- une protection plus renforcée de l'apprenti, par la fixation de l'âge minimum du maître.

Ainsi, le présent projet de décret, pris en application de l'article L 73 du Code du travail et abrogeant l'arrêté n°8127 du 29 décembre 1953, vise à introduire dans la législation du travail un nouveau dispositif permettant de prendre en compte les nouvelles orientations assignées à l'apprentissage et à la formation professionnelle en général.

Il comprend neuf chapitres :

- le chapitre premier concerne le champ d'application ;
- le chapitre II est relatif aux définitions ;
- le chapitre III porte sur l'objet du présent décret;
- le chapitre IV fixe les conditions de forme et de fond du contrat d'apprentissage ;
- le chapitre V détermine les effets et la durée du contrat d'apprentissage ;
- le chapitre VI régleme l'effectif des apprentis par catégorie d'entreprises ;
- le chapitre VII a trait aux mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage ;
- le chapitre VIII concerne les cas et les conséquences de la résiliation du contrat d'apprentissage ;
- le chapitre IX se rapporte aux dispositions transitoires et finales.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

**Le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations
avec les Institutions**



Mansour SY

Décret fixant les règles applicables
au contrat d'apprentissage

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale, modifiée ;

Vu la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail, notamment en son article L. 73, modifiée ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 29 septembre au 1^{er} octobre 2014;

Sur le rapport du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions ;

DECRETE

Chapitre premier : Champ d'application

Article premier.- Sont soumis aux dispositions ci-dessous, l'employeur au sens de l'article L3 du Code du Travail, représenté par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement et l'apprenti tels que définis à l'article 2 du présent décret.

Chapitre II. Définitions

Article 2.- Au sens du présent décret, on entend par :

- **chef d'entreprise** : la personne physique dépositaire du pouvoir de direction et de l'autorité de l'entreprise ;
- **chef d'établissement** : la personne physique investie du pouvoir de direction de l'établissement ;
- **maître** : le chef d'entreprise ou le préposé spécialement désigné et chargé de la formation de l'apprenti ;

- **apprenti** : un jeune travailleur qui, en vertu d'un contrat d'apprentissage, s'engage pendant la durée dudit contrat à travailler pour un employeur qui, en contrepartie, s'oblige à lui assurer une formation professionnelle méthodique, complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis.

Chapitre III: Objet

Article 3.- Le présent décret a pour objet de déterminer les conditions de forme et de fond, les effets et la durée maximale du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation, les mesures de contrôle de son exécution, ainsi que les catégories d'entreprises dans lesquelles sera imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs.

Chapitre IV : Conditions de forme et de fond du contrat d'apprentissage

Article 4.- Le contrat d'apprentissage est constaté par écrit et déposé, dans un délai d'un mois suivant sa date de prise d'effet, à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve le lieu d'apprentissage.

A défaut, il est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 5.- Le maître habilité à recevoir des apprentis doit disposer de connaissances et d'aptitudes dans le métier qu'il est censé transmettre à l'apprenti.

Article 6.- Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

En outre, nul ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier des apprentis s'il ne vit en famille ou en communauté.

Article 7.- Ne peuvent recevoir des apprentis, les individus qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive, soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour quelque délit que ce soit, à une peine d'au moins trois mois d'emprisonnement ferme.

L'apprenti se conforme aux instructions qu'il reçoit et exécute les ouvrages qui lui sont confiés dans le cadre de son apprentissage.

Il doit loyauté à l'employeur et est tenu au respect du secret professionnel.

Il ne peut exercer des activités qui sont de nature à concurrencer l'entreprise ou à empêcher la bonne exécution du contrat d'apprentissage.

Article 8.- Peuvent être admises comme apprentis, les jeunes personnes ayant atteint l'âge fixé, à cet effet, par le Code du travail. L'âge est constaté par la production d'un acte de naissance.

Article 9.- Le contrat d'apprentissage fait obligatoirement mention :

- des nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître, ou de la raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti ;
- des nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;
- des noms, prénoms, professions et domicile du père, de la mère, du tuteur ou du représentant légal de l'apprenti ;
- de la date de prise d'effet et de la durée du contrat ;
- des conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de toute autre condition arrêtée par les parties ;
- de l'indication de la profession ou du métier qui sera enseigné à l'apprenti ;
- éventuellement, de l'indication des cours professionnels que le chef d'entreprise s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors.

Article 10.- Le contrat d'apprentissage, dont un exemplaire est déposé par le maître ou son préposé à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage, est établi conformément au modèle annexé au présent décret et accompagné d'un acte de naissance et d'un certificat médical d'aptitude de l'apprenti.

Il est signé d'une part, par le représentant légal de l'apprenti s'il est mineur ou par l'apprenti lui-même s'il est majeur et par le maître ou le représentant de l'entreprise d'autre part.

Si le maître, les parents, le tuteur, leur représentant ou l'apprenti ne savent pas signer, mention en est faite dans le contrat d'apprentissage.

Article 11.- Après dépôt, l'inspecteur du Travail procède aux vérifications et formalités qui lui incombent.

Article 12.- L'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale établit le dossier de l'apprenti qui comprend :

- un acte de naissance ;
- une copie du contrat ;
- un certificat médical d'aptitude à suivre l'apprentissage du métier.

Chapitre V : Effets et durée du contrat d'apprentissage

Article 13.- La durée du contrat d'apprentissage est fixée en tenant compte des usages de la profession, des conventions collectives ou des règlements s'y rapportant. Elle ne peut toutefois être supérieure à quatre ans, renouvellement compris.

Article 14.- Lorsque l'entreprise est dans l'obligation de tenir le registre d'employeur prévu par le Code du travail, elle y fait mention du contrat d'apprentissage.

Article 15.- L'entreprise ou le maître doit observer toutes les prescriptions légales et réglementaires relatives au travail des femmes et des enfants, notamment, celles concernant la durée et l'amplitude de travail ainsi que les prescriptions en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Article 16.- L'entreprise ou le maître s'engage à enseigner à l'apprenti méthodiquement, progressivement et complètement le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat. A cet effet, il doit tenir à jour un livret individuel d'apprentissage où seront mentionnées les différentes compétences acquises.

Le maître avertit immédiatement les parents de l'apprenti mineur ou leur représentant légal en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention, en particulier, en cas de fautes graves commises par l'apprenti.

Il ne doit occuper l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à l'exercice du métier ou de la profession enseignée.

Article 17.- Si, dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours sont dispensés aux apprentis dans le métier ou la profession, l'entreprise ou le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre. Il s'assurera de son assiduité à ces cours.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire ou compter, le maître lui accorde, à sa demande, le temps nécessaire pour poursuivre son instruction. Ce temps ne pourra excéder deux heures par jour.

Article 18.- Dans le cadre de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'entreprise ou le maître alloue à l'apprenti une allocation mensuelle à titre de participation aux frais de transport et de restauration.

Cette indemnité tient compte, d'une part, des avantages que l'apprenti tire de l'enseignement du métier et, d'autre part, des soins et sujétions que cet enseignement représente pour le maître.

Chapitre VI : Effectif des apprentis par catégorie d'entreprises

Article 19.- Le maître, qui emploie plus de dix ouvriers, ne peut recevoir un nombre d'apprentis supérieur à la moitié de l'effectif de ses salariés dans le métier objet de l'apprentissage.

Le maître qui emploie moins de dix ouvriers, ne peut accueillir plus de cinq apprentis.

Chapitre VII : Mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage

Article 20.- L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Il s'assure du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la rémunération, à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, au congé, à l'hygiène et à la sécurité au travail.

Il contrôle, en relation avec les services du Ministère chargé de l'apprentissage, la formation professionnelle des apprentis et peut, lorsque la formation professionnelle donnée par un chef

d'entreprise à ses apprentis est manifestement insuffisante, comme en cas d'abus dont l'apprenti est victime, demander à la juridiction compétente de limiter le nombre des apprentis dans l'établissement ou même suspendre pour un temps le droit pour le chef de cet établissement de former des apprentis.

Article 21.- Les litiges nés de l'exécution du contrat d'apprentissage sont réglés conformément à la législation du travail en vigueur.

Article 22.- Les dispositions du Code de la Sécurité sociale relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles sont applicables aux apprentis.

Chapitre VIII : Cas et conséquences de la résiliation du contrat d'apprentissage

Article 23.- Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- à l'expiration de la durée prévue au contrat ;
- en cas de décès du maître ou de l'apprenti ;
- lorsque le maître ou l'apprenti vient d'être frappé d'une des condamnations prévues à l'article 6 du présent décret ;
- si l'apprenti ou le maître sont appelés au service militaire ;

Article 24.- Par dérogation à l'article précédent, le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'initiative de l'une des parties :

- par accord des parties ;
- dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;
- pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions légales relatives à la rupture des contrats de travail ou aux autres dispositions légales ou réglementaires concernant les conditions de travail des apprentis ;
- dans les cas d'inconduite de la part de l'apprenti ;
- lorsque le maître transfère de sa résidence hors de l'unité administrative où il habitait lors de la signature du contrat d'apprentissage ;
- lorsque le maître ou l'apprenti encourt une condamnation définitive comportant un emprisonnement de plus d'un mois.

Article 25.- Toute rupture du contrat d'apprentissage doit, à la diligence de l'entreprise ou du maître, être notifiée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 26.- A l'issue de l'apprentissage, l'entreprise ou le maître délivre un certificat de fin d'apprentissage.

Article 27.- L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé peut passer un examen devant une commission professionnelle dont la composition et le fonctionnement sont fixés par un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Formation professionnelle.

Chapitre IX : Dispositions transitoires et finales

Article 28.- Le présent décret abroge et remplace les dispositions de l'arrêté n°8127 du 29 décembre 1953, pris en application du Code du travail des Territoires d'Outre-mer de 1952, déterminant les conditions de forme et de fond, les effets, les cas et conséquences de la résiliation, et les mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 29.- Les contrats d'apprentissage en cours se conforment aux dispositions du présent décret dans un délai de six mois à compter de son entrée en vigueur.

Article 30.- Le Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan, le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions, le Ministre de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat, le Ministre de la Jeunesse, de l'Emploi et de la Construction citoyenne sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au journal officiel.

Fait à Dakar, le **22 février 2016**

Par le Président de la République

Le Premier Ministre



Mahammed Boun Abdallah DIONNE



Macky SALL

Annexe au décret n° du

MODELE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les soussignés :

M.....
Agissant au nom et pour le compte de (1):
Demeurant (2) ou ayant son siège social (1) à :
exerçant la profession de (2).....
âgé de (2).....

D'une part ;

M (3).....
exerçant la profession de.....
demeurant à.....
agissant en qualité de père, mère, tuteur, représentant légal du mineur.....
âgé de.....né à.....
le.....

M.(4).....
demeurant à.....
âgé de.....

D'autre part ;

Convienent de ce qui suit :

Article premier.- Engagement du représentant légal de l'entreprise ou du maître :

M.....s'engage à prendre comme apprenti
.....et à lui enseigner méthodiquement, progressivement
et complètement le métier de..... en le traitant en bon père de famille.

Il ne l'emploiera que pour des travaux et des services se rattachant à l'exercice de son métier.
Il ne lui infligera aucune punition corporelle.

Il lui laissera, conformément à l'organisation de l'enseignement professionnel, le temps et la liberté pour
suivre les cours professionnels de.....Institués
à.....
Il contrôlera son assiduité à ces cours.

Il s'oblige à se conformer à toutes les prescriptions légales ou réglementaires relatives au travail des
jeunes et des enfants.

Il s'engage à délivrer au jeune.....à la fin de son apprentissage un certificat constatant l'exécution du présent contrat.

Article 2.- Engagement de l'apprenti ou de ses représentants :

L'apprenti....., dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, aidera le maître dans son travail et qu'il lui manifestera discipline.

Il n'est lié par aucun contrat d'apprentissage et qu'il est libre de tout engagement.

Article 3.- Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée derenouvelable

Article 4.- Emploi après l'apprentissage (facultatif)

Après achèvement de l'apprentissage, l'apprenti s'engage à exercer son activité professionnelle pour le compte de l'entreprise pendant une durée de..... (deux ans au maximum).

Article 5.- Allocation versée à l'apprenti

L'allocation versée par l'employeur à titre de participation aux frais de déplacement et de restauration est fixée à

Article 6.- Rupture du contrat

Le présent contrat peut être rompu à la demande des parties ou de l'une d'entre elles dans les cas prévus au chapitre.....du décret n°.....dufixant les règles applicables au contrat d'apprentissage.

Les litiges nés de l'exécution du contrat d'apprentissage sont soumis à la législation sociale en vigueur.

Article 7.- Justifications produites

L'apprenti ou son représentant a produit les pièces suivantes :

1° Un extrait de l'acte de naissance..... en date du.....
(ou) une copie de la carte nationale d'identité n°.....délivrée à.....le.....
par.....;

2° Un certificat médical d'aptitudeà suivre l'apprentissage du métier de

Fait en..... exemplaires à.....le.....

Le maître ou le représentant légal de l'entreprise

L'apprenti ou son représentant légal

1 : choisir cette mention s'il s'agit d'une personne morale
3 : réserver au représentant de l'apprenti (apprenti mineur)

2 : choisir cette mention s'il s'agit d'une personne physique
4 : cas où l'apprenti est majeur