

15ème législature

Question N° : 20296	De M. Thierry Benoit (Non inscrit - Ille-et-Vilaine)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique > formation professionnelle et apprentissage	Tête d'analyse > Impossibilité pour le conjoint collaborateur à être maître d'apprentissage	Analyse > Impossibilité pour le conjoint collaborateur à être maître d'apprentissage.
Question publiée au JO le : 11/06/2019 Réponse publiée au JO le : 30/07/2019 page : 7214		

Texte de la question

M. Thierry Benoit alerte Mme la ministre du travail sur les préjudices causés par le décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage sur les petits commerces. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé l'article L. 6223-8-1 du code du travail et dispose notamment que « le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction » et que, à défaut d'une convention ou d'un accord collectif de branche « les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire ». Ainsi, le décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage est venu préciser la loi en ce sens, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1 : « 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; 2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise ». Ces deux dispositions combinées empêchent aujourd'hui la formation de nouveaux apprentis dans les PME car seuls les salariés peuvent être maîtres d'apprentissage et exclut les conjoints collaborateurs sans raison. La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a créé le statut de « conjoint collaborateur » permettant au conjoint du chef d'entreprise de travailler sans avoir le statut de salarié. L'article 12 de cette loi dispose qu'il « exerce de manière régulière une activité professionnelle » et donc qu'il fait partie de l'entreprise. Le choix de recourir au statut de conjoint collaborateur est une facilité pour les PME qui n'ont pas nécessairement la trésorerie pour embaucher un salarié. Il est estimé qu'environ 30 % des chefs d'entreprises travailleraient avec leur conjoint, à temps partiel ou à temps complet. Or l'article L. 6223-8-1 du code du travail et l'article 1 du décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018, empêchent les conjoints collaborateurs avec les qualifications nécessaires et une expérience suffisante de devenir maître d'apprentissage pour le simple motif qu'ils ne sont pas salariés. Cette situation crée un double préjudice, d'une part elle rend plus difficile la recherche de maître d'apprentissage pour les futurs apprentis et d'autre part, elle prive les PME d'apprentis pourtant essentiels dans la vie de l'entreprise. Ainsi, il souhaiterait connaître les moyens qu'elle



compte mettre en œuvre pour corriger les effets négatifs procédant de la rédaction actuelle du décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018, afin de permettre aux conjoints collaborateurs d'être éligibles au statut de maître d'apprentissage.

Texte de la réponse

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour objectif prioritaire de lever les freins à l'accès à l'apprentissage et à la fonction de maître d'apprentissage. Aussi, pour lever toutes craintes relatives à la situation particulière du conjoint collaborateur d'un chef d'entreprise, la ministre du travail a demandé à ses services qu'un prochain véhicule législatif propose la possibilité pour le conjoint collaborateur d'être maître d'apprentissage. Dans l'attente de la concrétisation de cette ouverture par la voie législative et de son examen par le Conseil d'Etat, il est prévu d'examiner, avec les chambres consulaires, comment ne pas faire obstacle à l'enregistrement des contrats d'apprentissage pour lesquels la fonction de maître d'apprentissage est assurée par le conjoint collaborateur du chef d'entreprise, y compris lorsqu'il ne dispose pas du statut de salarié.