



N° 4529

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 octobre 2021.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à garantir l'embauche d'un apprenti au terme de sa formation  
pour l'entreprise qui le souhaite,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Thibault BAZIN, Damien ABAD, Emmanuelle ANTHOINE, Nathalie BASSIRE, Valérie BEAUVAIS, Philippe BENASSAYA, Sandra BOËLLE, Jean-Yves BONY, Ian BOUCARD, Jean-Claude BOUCHET, Bernard BOULEY, Jean-Luc BOURGEOUX, Marine BRENIER, Bernard BROCHAND, Jacques CATTIN, Dino CINIERI, Éric CIOTTI, Pierre CORDIER, Éric DIARD, Fabien DI FILIPPO, Jean-Pierre DOOR, Virginie DUBY-MULLER, Annie GENEVARD, Yves HEMEDINGER, Michel HERBILLON, Patrick HETZEL, Brigitte KUSTER, Charles de la VERPILLIÈRE, Marc LE FUR, Maxime MINOT, Éric PAUGET, Bernard PERRUT, Bérengère POLETTI, Nathalie PORTE, Julien RAVIER, Frédéric REISS, Raphaël SCHELLENBERGER, Nathalie SERRE, Jean-Marie SERMIER, Laurence TRASTOUR-ISNART, Isabelle VALENTIN, Pierre VATIN, Michel VIALAY, Jean-Pierre VIGIER, Stéphane VIRY,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'effort substantiel fait par le Gouvernement en faveur de l'apprentissage dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » porte ses fruits.

En effet, cette prime de 5 000 euros pour un mineur (8 000 euros pour un majeur) prévue pour la première année de formation, qui vient d'être prolongée jusqu'au 30 juin 2022, a provoqué la signature de plus de 500 000 contrats d'apprentissage en 2020, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir.

Il n'en reste pas moins que ces contrats représentent un investissement certain pour les entreprises : elles doivent rémunérer les apprentis, à un salaire souvent supérieur à leur productivité, mais aussi mobiliser leur tuteur qui, de ce fait, perd en productivité.

Ce coût est cependant perçu comme un investissement en capital humain. Nombreuses entreprises, souffrant d'une pénurie de main d'œuvre, notamment d'ouvriers qualifiés, voient dans ce recours à l'apprentissage une opportunité de former des jeunes qui viendront renforcer leur effectif à l'issue de leur formation.

Néanmoins, des employeurs évoquent le risque important qu'ils prennent sachant, qu'une fois formés, les apprentis ne sont nullement tenus de travailler pour l'entreprise une fois l'apprentissage terminé. Les employeurs n'ont donc aucune garantie de voir « un retour sur investissement ».

Cette proposition de loi vous propose d'apporter cette garantie à l'entreprise. Si celle-ci le souhaite, elle pourra demander une contrepartie à l'apprenti. Il devra s'engager à travailler dans l'entreprise pour une durée égale à sa durée d'apprentissage à l'issue de cette formation.

Cette solution pourra inciter les entreprises à avoir plus recours à l'apprentissage, en les assurant de bénéficier plus longtemps d'un salarié formé, et améliorera l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel.

## PROPOSITION DE LOI

### Article 1<sup>er</sup>

Le dernier alinéa de l'article L. 6221-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « Il peut éventuellement se voir engager à travailler pour cet employeur à l'issue de sa formation ».

### Article 2

À l'article L. 6221-2 du code du travail, après le mot : « financière », sont insérés les mots : « autre que celle éventuellement prévue dans la clause de redevabilité du contrat d'apprentissage ».

### Article 3

À la fin de l'article L. 6222-19 du code du travail, les mots : « à condition d'en avoir informé l'employeur » sont remplacés par les mots : « uniquement dans la mesure où son contrat d'apprentissage ne stipule aucune clause de redevabilité ».

### Article 4

- ① Le chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est complété par un article L. 6221-3 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 6221-3.* – Lors de la rédaction de la convention d'apprentissage, l'employeur peut inclure une clause de redevabilité. Cette dernière lui permet d'exiger de l'apprenti qu'il travaille pour l'entreprise à l'issue de sa formation. Cette durée de travail due à l'entreprise ne peut excéder la durée de l'apprentissage.
- ③ « Dans l'hypothèse où l'apprenti ayant consenti à cette clause au moment de la signature du contrat s'y oppose à l'issue de son apprentissage, celui-ci doit saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39. À l'issue de la procédure, l'apprenti doit verser à l'entreprise un dédommagement pécuniaire pour compenser la perte sur investissement. Son montant est proportionnel aux investissements consentis par l'entreprise pour l'apprenti et plafonné par décret.

- ④ « Cette clause peut être remise en cause par l'une ou l'autre des parties du contrat en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4. »