

# Quels sont les droits des apprentis en matière de congé légal ?

## Réponse courte

Les apprentis au Luxembourg bénéficient des **mêmes droits** que les autres salariés en matière de congé légal : **26 jours ouvrables** par année de service, **sans condition d'ancienneté**, dès l'entrée en vigueur du contrat d'apprentissage. Le congé est calculé **au prorata** en cas d'entrée ou sortie en cours d'année.

**Avantage spécifique** : les apprentis de **moins de 18 ans** ont droit à **5 jours ouvrables supplémentaires**, soit un total de **31 jours ouvrables** de congé annuel. La rémunération est **maintenue intégralement** pendant le congé, et les périodes de formation en centre de formation ainsi que les absences justifiées sont **assimilées à du temps de travail effectif** pour l'acquisition du congé.

## Définition

L'**apprenti** est un salarié lié par un **contrat d'apprentissage** qui alterne entre formation pratique en entreprise et formation théorique en centre. Malgré son statut particulier, l'apprenti bénéficie des **mêmes droits fondamentaux** que les autres salariés en matière de congé légal.

Le **congé légal** des apprentis correspond à la période de **repos annuel rémunéré** prévue par le Code du travail, avec des dispositions spécifiques pour les **apprentis mineurs** qui bénéficient d'une protection renforcée.

## Questions fréquentes

### Combien de jours de congé légal ont droit les apprentis au Luxembourg ?

Les apprentis bénéficient de 26 jours ouvrables de congé annuel, comme tous les salariés. Les apprentis de moins de 18 ans ont droit à 5 jours supplémentaires, soit un total de 31 jours ouvrables par an.

### Comment est calculée la rémunération des apprentis pendant leurs congés ?

La rémunération est maintenue intégralement pendant le congé, sur la base de la rémunération des 3 derniers mois ou de la rémunération contractuelle, sans aucune réduction liée au statut d'apprenti.

### Les apprentis doivent-ils attendre une période d'ancienneté pour bénéficier de leurs congés ?

Non, les apprentis ont droit aux congés légaux dès l'entrée en vigueur de leur contrat d'apprentissage, sans aucune condition d'ancienneté. Le congé est calculé au prorata en cas d'entrée en cours d'année.

### Les périodes de formation en centre comptent-elles pour l'acquisition des congés ?

Oui, les périodes de formation obligatoire en centre de formation des apprentis sont assimilées à du temps de travail effectif et comptent donc pour l'acquisition du droit aux congés légaux.

## Conditions d'exercice

### Droits identiques aux autres salariés :

- **26 jours ouvrables** de congé annuel payé minimum (article L.233-4).
- **Aucune condition d'ancienneté** : droit ouvert dès la signature du contrat d'apprentissage.
- **Calcul proportionnel** : 2,167 jours par mois de contrat (1/12ème du congé annuel).
- **Acquisition continue** même pendant les périodes de formation en centre.

### Protection spéciale des apprentis mineurs :

- **5 jours ouvrables supplémentaires** pour les apprentis de moins de 18 ans (article L.234-1).
- **Total de 31 jours ouvrables** de congé annuel pour les mineurs.
- Application **automatique** de ce droit majoré jusqu'au 18ème anniversaire.

### Périodes assimilées à du travail effectif :

- **Formation obligatoire** en centre de formation des apprentis.
- **Maladie dûment justifiée** par certificat médical.
- **Accidents** du travail ou de trajet.
- **Jours fériés légaux** et congés extraordinaires.

## Modalités pratiques

### Calcul et acquisition :

- **Entrée en cours d'année** : calcul au prorata du temps de présence.
- **Sortie anticipée** : droit acquis jusqu'à la date de fin effective.
- **Fractions de mois** : périodes supérieures à 15 jours comptent pour un mois entier.

### Prise des congés :

- **Planification concertée** entre l'apprenti, l'employeur et potentiellement le centre de formation.
- **Priorité éventuelle** aux périodes de fermeture du centre de formation.
- **Accord de l'employeur** nécessaire pour fixer les dates, comme pour tout salarié.
- **Prise obligatoire** dans l'année civile, avec possibilité de report jusqu'au **31 mars** de l'année suivante.

### Rémunération :

- **Maintien intégral** de la rémunération d'apprenti pendant le congé.
- **Base de calcul** : rémunération des 3 derniers mois ou rémunération contractuelle.
- **Pas de réduction** liée au statut d'apprenti.

#### En cas de rupture du contrat :

- **Indemnité compensatoire** due pour les congés acquis non pris.
- **Calcul** identique aux autres salariés : prorata des droits acquis.

## Pratiques et recommandations

#### Pour l'employeur :

- **Information obligatoire** : expliquer clairement aux apprentis leurs droits dès la signature du contrat.
- **Vérification automatisée** : mettre en place des systèmes RH qui détectent automatiquement l'âge pour appliquer le **droit majoré** des mineurs.
- **Coordination** : harmoniser les planning congés avec les **périodes scolaires** et les fermetures du centre de formation.
- **Documentation** : tenir un **registre individuel** précis des congés pris et acquis.

#### Gestion spécifique :

- **Intégrer** les périodes de formation en centre dans le calcul d'acquisition.
- **Anticiper** les reports avant la fin d'année civile.
- **Former les tuteurs** et maîtres d'apprentissage aux droits spécifiques.
- **Éviter** toute discrimination sur la pris

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.