

Quelles sont les mentions obligatoires dans un contrat d'apprentissage ?

Réponse courte

Les mentions obligatoires dans un contrat d'apprentissage au Luxembourg sont : l'identité complète de l'employeur et de l'apprenti, la désignation précise du métier ou de la profession, la date de début et la durée du contrat, la durée de la période d'essai, le ou les lieux d'exécution de l'apprentissage, l'horaire hebdomadaire de travail et la répartition des heures, le montant de l'indemnité d'apprentissage, les droits et obligations des parties, les modalités de congés, les conditions de rupture anticipée, la mention de l'établissement d'enseignement fréquenté, la signature des parties et la date de signature, ainsi que l'approbation de la Chambre professionnelle compétente.

Le contrat doit être établi par écrit, en trois exemplaires originaux, signé par toutes les parties concernées (y compris le représentant légal si l'apprenti est mineur), et soumis à l'approbation de la Chambre professionnelle compétente. Il est également obligatoire de garantir la traçabilité des échanges et de conserver un exemplaire du contrat pendant toute la durée de l'apprentissage et au moins cinq ans après son expiration.

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un employeur agréé et un apprenti inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire technique ou un centre de formation professionnelle au Luxembourg. Il a pour objectif de permettre à l'apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, en alternant formation pratique en entreprise et enseignement théorique.

Ce contrat vise à encadrer la relation de travail spécifique entre l'apprenti et l'employeur, tout en garantissant le respect des droits fondamentaux de l'apprenti, notamment en matière d'égalité de traitement, de protection contre la discrimination et de respect de la dignité.

Questions fréquentes

Combien de temps doit-on conserver un contrat d'apprentissage ?

L'employeur doit conserver un exemplaire du contrat d'apprentissage pendant toute la durée de l'apprentissage et au moins cinq ans après son expiration. Il est également obligatoire de garantir la traçabilité de tous les échanges relatifs au contrat.

Que se passe-t-il si un contrat d'apprentissage ne respecte pas les mentions obligatoires ?

Un contrat d'apprentissage incomplet, non conforme ou non approuvé peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Cela expose l'employeur à des sanctions, des obligations salariales rétroactives et des risques de contentieux.

Quelles sont les mentions obligatoires à inclure dans un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement mentionner : l'identité complète de l'employeur et de l'apprenti, la désignation précise du métier, la date de début et durée du contrat, la période d'essai, les lieux d'exécution, l'horaire de travail, le montant de l'indemnité d'apprentissage, les droits et obligations des parties, les modalités de congés, les conditions de rupture, l'établissement d'enseignement fréquenté, et l'approbation de la Chambre professionnelle compétente.

Qui doit signer un contrat d'apprentissage et combien d'exemplaires sont nécessaires ?

Le contrat doit être signé par l'employeur, l'apprenti et son représentant légal si l'apprenti est mineur. Il doit être établi par écrit en trois exemplaires originaux et soumis à l'approbation de la Chambre professionnelle compétente avant le début effectif de l'apprentissage.

Conditions d'exercice

La conclusion d'un contrat d'apprentissage est subordonnée à l'agrément préalable de l'employeur par la Chambre professionnelle compétente, conformément à l'article L.111-5 du Code du travail. L'apprenti doit être âgé d'au moins 15 ans révolus au 1er septembre de l'année d'entrée en apprentissage et satisfaire aux conditions d'admission de la formation concernée.

Le contrat doit être établi par écrit, en trois exemplaires originaux, avant le début effectif de l'apprentissage. Il doit être signé par l'employeur, l'apprenti (et son représentant légal si mineur), puis soumis à l'approbation de la Chambre professionnelle compétente. L'absence de forme écrite ou d'approbation rend le contrat nul.

Modalités pratiques

Le contrat d'apprentissage doit comporter obligatoirement les mentions suivantes, conformément aux articles L.111-4, L.111-5 et L.111-6 du Code du travail, ainsi qu'à la loi modifiée du 19 décembre 2008 :

- L'identité complète de l'employeur (dénomination sociale, adresse, numéro d'agrément, numéro d'identification à la sécurité sociale)
- L'identité complète de l'apprenti (nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, numéro d'identification à la sécurité sociale)
- La désignation précise du métier ou de la profession faisant l'objet de l'apprentissage, avec référence à la nomenclature officielle des professions
- La date de début et la durée du contrat, correspondant à la durée réglementaire de la formation
- La durée de la période d'essai, qui ne peut excéder trois mois
- L'indication du ou des lieux d'exécution de l'apprentissage
- L'horaire hebdomadaire de travail et la répartition des heures entre formation en entreprise et enseignement théorique
- Le montant de l'indemnité d'apprentissage, fixé selon l'année d'apprentissage et la convention collective applicable
- Les droits et obligations respectifs des parties, notamment en matière de discipline, d'hygiène, de sécurité, d'assiduité et de respect de la vie privée
- Les modalités de congés, y compris les congés scolaires et les congés payés légaux
- Les conditions de rupture anticipée du contrat, en précisant les motifs et procédures applicables
- La mention de l'établissement d'enseignement ou du centre de formation fréquenté par l'apprenti
- La signature des parties contractantes (employeur, apprenti, représentant légal si mineur) et la date de signature
- L'approbation de la Chambre professionnelle compétente, matérialisée par le visa ou la signature de l'organe habilité

Il est également obligatoire de garantir la traçabilité des échanges et de conserver un exemplaire du contrat pendant toute la durée de l'apprentissage et au moins cinq ans après son expiration.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement la conformité du contrat d'apprentissage avec les modèles types validés par les Chambres professionnelles. Toute modification ultérieure du contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit, signé par toutes les parties et soumis à l'approbation de la Chambre compétente.

L'employeur doit informer l'apprenti de ses droits et obligations lors de la signature et lui remettre un exemplaire du contrat signé. Il est conseillé de documenter toute communication relative au contrat et de veiller à l'encadrement humain de l'apprenti, notamment par la désignation d'un tuteur ou maître d'apprentissage.

Le respect de l'égalité de traitement, de la non-discrimination et de la protection des données personnelles doit être assuré tout au long de la relation d'apprentissage.

Cadre juridique

Les mentions obligatoires du contrat d'apprentissage sont fixées par :

- Article [L.111-4](#) du Code du travail (mentions obligatoires du contrat d'apprentissage)
- Article [L.111-5](#) du Code du travail (agrément de l'employeur et approbation du contrat)
- Article [L.111-6](#) du Code du travail (modalités de rupture et obligations spécifiques)
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle
- Règlements grand-ducaux relatifs à l'apprentissage
- Principes généraux du Code du travail : égalité de traitement (art. [L.241-1](#)), non-discrimination (art. [L.241-2](#)), traçabilité et conservation des documents (art. [L.122-6](#))

Un contrat d'apprentissage incomplet, non conforme ou non approuvé peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, exposant l'employeur à des sanctions, à des obligations salariales rétroactives et à des risques de contentieux. Il est impératif de respecter l'ensemble des obligations légales et de documenter chaque étape du processus.

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.