

Le contrat d'apprentissage ouvre-t-il droit aux congés payés ?

Réponse courte

Oui, le contrat d'apprentissage ouvre droit aux congés payés. L'apprenti bénéficie d'un congé annuel payé de 26 jours ouvrables par année de travail, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail, quel que soit son âge.

Les congés sont calculés au prorata si la durée du contrat est inférieure à un an et doivent être accordés pendant les périodes de fermeture de l'établissement scolaire ou selon un accord entre l'employeur et l'apprenti. Les modalités d'octroi, de report et de paiement des congés sont identiques à celles des autres salariés, sauf dispositions spécifiques prévues par la loi.

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 professionnel au Luxembourg. Il vise à permettre à l'apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, en alternant périodes de formation théorique et pratique en entreprise. L'apprenti bénéficie du statut de salarié, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur l'apprentissage.

Questions fréquentes

Comment sont calculés les congés payés pour un contrat d'apprentissage de moins d'un an ?

Les congés payés sont calculés au prorata temporis si la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à une année complète. L'apprenti bénéficie donc d'un nombre de jours de congé proportionnel à la période travaillée.

Les apprentis ont-ils droit aux congés payés au Luxembourg ?

Oui, les apprentis bénéficient d'un congé annuel payé de 26 jours ouvrables par année de travail, conformément à l'article L. 233-4 du Code du travail, quel que soit leur âge. Ils ont les mêmes droits fondamentaux que les autres salariés en matière de congés payés.

Quand l'apprenti peut-il prendre ses congés payés ?

Les congés doivent être accordés pendant les périodes de fermeture de l'établissement scolaire ou, à défaut, selon un accord entre l'employeur et l'apprenti en tenant compte des nécessités du service. Il est recommandé de coordonner avec les vacances scolaires.

Que se passe-t-il si le contrat d'apprentissage est rompu avant que l'apprenti ait pris ses congés ?

En cas de rupture anticipée du contrat, l'employeur doit procéder au paiement des congés non pris, calculés au prorata de la période travaillée. Les congés payés ne peuvent normalement pas être remplacés par une indemnité compensatoire, sauf dans ce cas précis.

Conditions d'exercice

L'apprenti, en vertu de son contrat, est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits fondamentaux que les autres salariés de l'entreprise, sauf dispositions particulières prévues par la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. L'apprenti doit effectuer les heures de travail prévues au contrat, sous la

supervision d'un maître d'apprentissage, et suivre les cours obligatoires. Le contrat d'apprentissage ne peut excéder la durée de la formation menant au diplôme ou certificat visé.

Modalités pratiques

L'apprenti a droit à un congé annuel payé, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Ce congé est fixé à 26 jours ouvrables par année de travail, indépendamment de l'âge de l'apprenti. Les jours de congé sont calculés au prorata temporis si la durée du contrat est inférieure à une année complète. L'employeur est tenu d'accorder ce congé pendant les périodes de fermeture de l'établissement scolaire ou, à défaut, en accord avec l'apprenti et en tenant compte des nécessités du service. Les congés payés ne peuvent être remplacés par une indemnité compensatoire, sauf en cas de rupture du contrat avant que l'apprenti ait pu en bénéficier. Les absences pour maladie ou accident dûment justifiées n'entraînent pas la perte du droit à congé, sous réserve des dispositions relatives à la suspension du contrat de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de planifier les congés des apprentis en coordination avec les périodes de vacances scolaires, afin d'éviter toute interférence avec les obligations de formation. L'octroi du congé doit être consigné dans le registre du personnel et sur le bulletin de paie de l'apprenti. Les apprentis doivent être informés de leur droit à congé dès la signature du contrat. En cas de rupture anticipée du contrat, l'employeur doit procéder au paiement des congés non pris, calculés au prorata de la période travaillée. Il convient de veiller à ce que les apprentis ne soient pas désavantagés par rapport aux autres salariés en matière de prise effective des congés payés.

Cadre juridique

Le droit aux congés payés pour les apprentis est expressément prévu par l'article [L.111-1](#) et l'article [L.233-4](#) du Code du travail, ainsi que par la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'application du régime général des congés payés aux apprentis, sous réserve des adaptations liées à la spécificité du contrat d'apprentissage. Les modalités d'octroi, de report et de paiement des congés sont identiques à celles applicables aux autres salariés, sauf disposition expresse contraire.

Veillez à intégrer les congés payés des apprentis dans la gestion globale des absences et à informer clairement les maîtres d'apprentissage de leurs obligations en la matière, afin d'éviter tout litige ultérieur.

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.