

L'apprenti peut-il rompre son contrat sans préavis ?

Réponse courte

L'apprenti peut rompre son **contrat d'apprentissage** sans préavis uniquement pendant la **période d'essai** de **trois mois maximum**, conformément à l'article L.111-8, paragraphe 3 du Code du travail. Durant cette période, la **résiliation unilatérale** peut intervenir **sans indication de motifs** et **sans accord préalable des chambres professionnelles**, à condition d'informer par écrit les **chambres professionnelles compétentes**.

Après la période d'essai, la **rupture sans préavis** n'est possible que pour des **motifs graves** limitativement énumérés par la loi : **infraction grave ou répétée**, **incapacité d'apprentissage**, **raisons de santé** constatées médicalement, **rupture irrémédiable de confiance** ou **danger pour l'intégrité physique ou morale**. En dehors de ces cas exceptionnels, l'apprenti doit respecter la **procédure légale** et obtenir l'**accord préalable des chambres professionnelles** patronale et salariale compétentes.

Définition

Le **contrat d'apprentissage** au Luxembourg est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un **organisme de formation agréé** et un **apprenti** (ou son représentant légal s'il est mineur), en vue de l'acquisition d'une **qualification professionnelle reconnue**. Il organise l'**alternance** entre **formation pratique** en entreprise et **formation théorique** en établissement scolaire.

Ce contrat est encadré par les articles L.111-1 à L.111-14 du Code du travail, ainsi que par la **loi du 19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle. Il comprend obligatoirement une **période d'essai non renouvelable de trois mois** pendant laquelle les conditions de résiliation sont assouplies. La **rupture** du contrat d'apprentissage obéit à des règles spécifiques distinctes des règles générales de **licenciement** ou de **démission**.

Questions fréquentes

Comment procéder pour rompre un contrat d'apprentissage pendant la période d'essai ?

Pendant la période d'essai, l'apprenti doit notifier la résiliation par écrit à l'organisme de formation (lettre recommandée ou remise en main propre) et informer par écrit les chambres professionnelles compétentes. Aucun accord préalable n'est nécessaire durant cette période de trois mois.

L'apprenti peut-il rompre son contrat d'apprentissage sans préavis au Luxembourg ?

L'apprenti peut rompre son contrat d'apprentissage sans préavis uniquement pendant la période d'essai de trois mois maximum, sans indication de motifs et sans accord préalable des chambres professionnelles. Après cette période, la rupture sans préavis n'est possible que pour des motifs graves limitativement énumérés par la loi.

Que risque l'apprenti en cas de rupture injustifiée de son contrat d'apprentissage ?

Toute rupture injustifiée après la période d'essai expose l'apprenti à des dommages-intérêts fixés par le tribunal du travail, conformément à l'article L.111-8, paragraphe 4 du Code du travail. La procédure doit être respectée scrupuleusement sous peine de nullité ou de sanctions financières.

Quels sont les motifs graves permettant à l'apprenti de rompre son contrat après la période d'essai ?

Les motifs graves sont : infraction grave ou répétée aux conditions du contrat par l'organisme de formation, condamnation pénale de l'organisme, incapacité d'apprentissage constatée, raisons de santé empêchant l'exercice du métier, rupture irrémédiable de confiance, ou danger pour l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Conditions d'exercice

Pendant la **période d'essai** de trois mois maximum, l'**article L.111-8, paragraphe 3** autorise la **résiliation sans indication de motifs** et **sans demande adressée aux chambres professionnelles**. L'apprenti ou son **représentant légal** peut exercer cette faculté à tout moment durant cette période, sous la seule condition d'**informer par écrit les chambres professionnelles intéressées**.

Après la **période d'essai**, l'article **L.111-8, paragraphe 1** exige l'**accord préalable** des chambres professionnelles intéressées pour toute résiliation. Le contrat ne peut être résilié par l'apprenti que pour les **motifs limitativement énumérés** :

1. **Infraction grave ou répétée** aux conditions du contrat par l'organisme de formation
2. **Condamnation pénale** de l'organisme de formation
3. **Incapacité d'apprentissage** constatée après la période d'essai
4. **Raisons de santé** constatées par un médecin empêchant l'exercice du métier
5. **Rupture irrémédiable de confiance** entre les parties
6. **Danger pour l'intégrité physique ou morale** de l'apprenti

Modalités pratiques

Pendant la **période d'essai**, la résiliation doit être **notifiée par écrit** à l'organisme de formation, soit par **lettre recommandée avec accusé de réception**, soit par **remise en main propre** contre décharge. Les **chambres professionnelles compétentes** (patronale et salariale) doivent être **informées par écrit** de cette rupture, sans qu'un accord préalable soit nécessaire.

Après la **période d'essai**, la procédure est plus complexe. L'apprenti doit adresser une **demande de résiliation écrite** au **conseiller à l'apprentissage compétent**, en exposant les **motifs précis** justifiant la rupture. Cette demande déclenche une **procédure de médiation** dans les quinze jours, puis éventuellement une saisine de la **commission des litiges** en cas d'échec de la conciliation.

L'organisme de formation doit remettre à l'apprenti les **documents de fin de contrat** : **certificat de travail, solde de tout compte**, et procéder à la **désaffiliation** auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**. La **date de fin** du contrat est indiquée par les chambres professionnelles après acceptation de la demande de résiliation.

Pratiques et recommandations

Il est vivement conseillé à l'apprenti de solliciter un **entretien préalable** avec l'organisme de formation avant toute décision de rupture, afin de rechercher une **solution amiable** ou d'obtenir des éclaircissements sur la situation. Cette démarche peut éviter une procédure contentieuse et préserver les relations professionnelles.

L'apprenti doit **documenter scrupuleusement** toute démarche relative à la résiliation, en conservant une copie de la **notification écrite** et des éventuels justificatifs médicaux ou administratifs. Il est recommandé de consulter un **représentant du personnel**, un **délégué à la jeunesse** ou les services de la **Chambre des salariés** pour s'assurer du respect des droits et obligations.

Les **employeurs** et **organismes de formation** doivent mettre en place une **procédure d'accueil** et un **suivi régulier** des apprentis pendant la période d'essai, afin de prévenir les ruptures prématurées et d'identifier rapidement les difficultés d'adaptation. La **traçabilité** des échanges et la **confidentialité** des informations doivent être garanties tout au long du processus.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.111-3](#) (contrat d'apprentissage et période d'essai de trois mois)
 - Article [L.111-7](#) (fin du contrat d'apprentissage)
 - Article [L.111-8](#) (résiliation du contrat d'apprentissage et procédure)
 - Article [L.111-9](#) (procédure de médiation et commission des litiges)
- **Loi du 19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle
- **Règlement grand-ducal** fixant la procédure de résiliation (article [L.111-8](#), §5)
- **Dispositions générales** du droit du travail : protection des mineurs, égalité de traitement

L'apprenti ne peut rompre son **contrat d'apprentissage** sans préavis qu'au cours de la **période d'essai de trois mois** ou, exceptionnellement après celle-ci, pour l'un des **motifs graves** limitativement énumérés par l'article [L.111-8](#). Toute **rupture injustifiée** après la période d'essai expose l'apprenti à des **dommages-intérêts** fixés par le **tribunal du travail**, conformément à l'article [L.111-8](#), paragraphe 4. La **procédure** doit être respectée scrupuleusement sous peine de nullité ou de sanctions financières.

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.