

Quelles sont les obligations de formation de l'employeur en contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur en contrat d'apprentissage au Luxembourg doit obtenir un agrément préalable, désigner un maître d'apprentissage qualifié, garantir un environnement de travail conforme et assurer la sécurité et la santé de l'apprenti. Il doit permettre à l'apprenti de suivre l'intégralité des cours théoriques et pratiques prévus par le plan de formation, sans réduction de rémunération, et ne pas entraver sa participation aux activités scolaires ou examens.

L'employeur doit assurer un encadrement régulier, transmettre les savoir-faire professionnels, contrôler la progression de l'apprenti, tenir à jour un carnet de formation retraçant les tâches et compétences acquises, et collaborer avec l'école et les chambres professionnelles. Il doit également participer aux réunions de suivi, garantir la traçabilité des actions de formation, respecter l'égalité de traitement et la protection des données personnelles, et remédier à toute insuffisance de formation sous peine de retrait d'agrément.

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 de formation professionnelle au Luxembourg. Il a pour objectif de permettre à l'apprenti d'acquérir, en alternance, des compétences pratiques en entreprise et des connaissances théoriques à l'école, en vue de l'obtention d'un diplôme ou certificat professionnel reconnu par l'État.

Ce contrat s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle initiale, telle que définie par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. Il implique une collaboration étroite entre l'entreprise, l'établissement scolaire et les chambres professionnelles compétentes.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il documenter la formation de l'apprenti ?

L'employeur doit tenir à jour un carnet de formation ou livret d'apprentissage, document officiel qui retrace les tâches confiées, les compétences acquises et les évaluations périodiques de l'apprenti, conformément à l'article L.111-7.

Que risque l'employeur en cas de manquement à ses obligations de formation ?

En cas d'absence prolongée ou d'insuffisance de formation, l'employeur peut être mis en demeure de remédier à la situation sous peine de retrait de l'agrément, et peut engager sa responsabilité civile en cas de préjudice subi par l'apprenti.

Quelles sont les principales obligations de l'employeur en contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

L'employeur doit obtenir un agrément préalable, désigner un maître d'apprentissage qualifié, permettre à l'apprenti de suivre l'intégralité des cours sans réduction de rémunération, assurer un encadrement régulier, tenir à jour un carnet de formation, et collaborer avec l'école et les chambres professionnelles.

Qui peut être désigné comme maître d'apprentissage au Luxembourg ?

Le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un certificat de capacité professionnelle ou d'un diplôme équivalent dans le métier concerné, et justifier d'une expérience professionnelle suffisante selon l'article L.111-4 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit obtenir un agrément préalable délivré par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à l'article [L.111-3](#) du Code du travail. Cet agrément est subordonné à la qualification professionnelle du maître d'apprentissage, à la capacité d'encadrement, à la conformité des installations et à la diversité des activités proposées.

Le maître d'apprentissage désigné doit être titulaire d'un certificat de capacité professionnelle ou d'un diplôme équivalent dans le métier concerné, et justifier d'une expérience professionnelle suffisante (article [L.111-4](#)). L'employeur doit garantir un environnement de travail conforme aux exigences de la formation professionnelle, assurer la sécurité et la santé au travail (articles [L.312-1](#) et suivants), et respecter le programme de formation établi par le règlement grand-ducal relatif à la profession.

L'égalité de traitement entre apprentis et autres salariés doit être assurée, notamment en matière de non-discrimination et d'accès aux moyens de formation (article [L.241-1](#)).

Modalités pratiques

L'employeur est tenu de permettre à l'apprenti de suivre l'intégralité des cours théoriques et pratiques prévus par le plan de formation, sans réduction de la rémunération (article [L.111-6](#)). Il est interdit d'entraver la participation de l'apprenti aux activités scolaires ou aux examens organisés par l'établissement d'enseignement.

Le maître d'apprentissage doit assurer un encadrement régulier, transmettre les savoir-faire professionnels, contrôler la progression de l'apprenti et collaborer avec l'école et les chambres professionnelles (article [L.111-5](#)). L'employeur doit tenir à jour un carnet de formation ou livret d'apprentissage, document officiel retraçant les tâches confiées, les compétences acquises et les évaluations périodiques (article [L.111-7](#)).

L'employeur doit participer aux réunions de suivi organisées par l'établissement scolaire ou la chambre professionnelle, répondre aux sollicitations des autorités de contrôle, et garantir la traçabilité des actions de formation. En cas d'absence prolongée ou d'insuffisance de formation, l'employeur peut être mis en demeure de remédier à la situation, sous peine de retrait de l'agrément (article [L.111-8](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser un plan d'accueil et d'intégration spécifique à chaque apprenti, de prévoir des points d'étape réguliers avec le maître d'apprentissage, et d'assurer une communication constante avec l'établissement scolaire et les chambres professionnelles.

La documentation des activités et des évaluations doit être rigoureuse, afin de faciliter le suivi par les autorités compétentes et de prévenir tout litige relatif à la qualité de la formation dispensée. Il est conseillé de sensibiliser l'ensemble du personnel à l'encadrement des apprentis, de favoriser leur participation à la vie de l'entreprise, et de veiller à la diversité des tâches confiées pour couvrir l'ensemble des compétences visées par le référentiel de formation.

L'employeur doit également respecter les principes de protection des données personnelles de l'apprenti, conformément au RGPD et à la législation nationale applicable.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.111-1](#) à [L.111-8](#) (contrat d'apprentissage, agrément, obligations de l'employeur et du maître d'apprentissage, carnet de formation, sanctions)
 - Article [L.312-1](#) et suivants (santé et sécurité au travail)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle**
- **Règlement grand-ducal du 22 décembre 2008 relatif à l'organisation de la formation professionnelle**
- **Règlements spécifiques à chaque profession**
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel**

Un défaut d'encadrement, une carence dans la formation pratique ou le non-respect des obligations légales peut entraîner le retrait de l'agrément de l'employeur, voire sa responsabilité civile en cas de préjudice subi par l'apprenti. La traçabilité des actions de formation et la documentation régulière sont essentielles pour se prémunir contre tout litige.

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.