

Le contrat d'apprentissage peut-il être requalifié en CDI ?

Réponse courte

Oui, un contrat d'apprentissage peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI) au Luxembourg si les conditions légales du contrat d'apprentissage ne sont pas respectées. Les motifs de requalification incluent l'absence de contrat écrit ou de mentions obligatoires, le dépassement de la durée maximale légale, l'exercice de tâches sans lien avec la formation ou sans encadrement pédagogique, ainsi que la poursuite de la relation de travail après la fin du contrat d'apprentissage sans signature d'un nouveau contrat conforme.

La requalification peut être demandée par l'apprenti ou par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) devant le tribunal du travail. En cas de requalification, l'apprenti bénéficie de tous les droits attachés au CDI, notamment la protection contre le licenciement, l'ancienneté et la rémunération, et l'employeur peut être condamné à verser des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si la rupture du contrat n'a pas respecté la procédure applicable au CDI.

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 technique ou professionnel au Luxembourg. Il a pour objectif de permettre à l'apprenti d'acquérir une qualification professionnelle par l'alternance entre formation théorique et pratique en entreprise.

Ce contrat est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.111-1](#) et suivants, ainsi que par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. Il se distingue du contrat à durée indéterminée (CDI) par sa finalité pédagogique et sa durée limitée à la formation.

Questions fréquentes

Comment éviter la requalification d'un contrat d'apprentissage en CDI ?

Pour éviter la requalification, l'employeur doit rédiger un contrat écrit complet avec toutes les mentions obligatoires, respecter strictement la durée et l'objet du contrat, garantir un encadrement pédagogique effectif, et s'assurer que les tâches correspondent à la formation visée. Toute modification ou prolongation nécessite un nouveau contrat écrit.

Dans quels cas un contrat d'apprentissage peut-il être requalifié en CDI au Luxembourg ?

Un contrat d'apprentissage peut être requalifié en CDI si les conditions légales ne sont pas respectées : absence de contrat écrit ou de mentions obligatoires, dépassement de la durée maximale légale, exercice de tâches sans lien avec la formation ou sans encadrement pédagogique, et poursuite de la relation de travail après la fin du contrat d'apprentissage sans signature d'un nouveau contrat conforme.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur en cas de requalification en CDI ?

En cas de requalification, l'apprenti bénéficie de tous les droits du CDI (protection contre le licenciement, ancienneté, rémunération). L'employeur peut être condamné à verser des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si la rupture du contrat n'a pas respecté la procédure applicable au CDI.

Qui peut demander la requalification d'un contrat d'apprentissage en CDI ?

La requalification peut être demandée par l'apprenti lui-même ou par l'Inspection du travail et des mines (ITM) devant le tribunal du travail. Cette procédure permet de faire reconnaître la véritable nature de la relation de travail lorsque les conditions du contrat d'apprentissage ne sont pas respectées.

Conditions d'exercice

Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement être établi par écrit, en trois exemplaires, et comporter toutes les mentions prévues par la législation, telles que la durée, la qualification visée, la rémunération, les horaires, les modalités de rupture et l'identité des parties. L'employeur doit être agréé par la chambre professionnelle compétente et garantir un encadrement pédagogique conforme.

La requalification en CDI peut survenir si les conditions légales du contrat d'apprentissage ne sont pas respectées, notamment en cas d'absence de contrat écrit, de mentions obligatoires manquantes, ou de non-respect de la durée maximale légale. La poursuite de la relation de travail au-delà de la période d'apprentissage sans conclusion d'un nouveau contrat constitue également un motif de requalification.

Le principe de primauté de la réalité, consacré par la jurisprudence luxembourgeoise, impose que la qualification réelle de la relation de travail prime sur la dénomination contractuelle. Toute situation où l'apprenti effectue des tâches étrangères à la formation ou sans suivi pédagogique peut entraîner une requalification.

Modalités pratiques

La requalification du contrat d'apprentissage en CDI peut être demandée par l'apprenti ou par l'Inspection du travail et des mines (ITM) devant le tribunal du travail. Les situations typiques de requalification incluent :

- L'absence de contrat écrit ou l'omission de mentions obligatoires.
- Le dépassement de la durée maximale prévue par la loi pour l'apprentissage.
- L'exercice de tâches sans lien avec la formation ou l'absence d'encadrement pédagogique effectif.
- La poursuite de la relation de travail après l'expiration du contrat d'apprentissage sans signature d'un nouveau contrat conforme.

En cas de requalification, l'apprenti bénéficie de tous les droits attachés au CDI, notamment en matière de protection contre le licenciement, d'ancienneté et de rémunération. L'employeur peut être condamné à verser des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si la rupture du contrat n'a pas respecté la procédure applicable au CDI.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de veiller à la rédaction complète et conforme du contrat d'apprentissage, en intégrant toutes les mentions obligatoires et en respectant strictement la durée et l'objet du contrat. Toute modification substantielle des conditions de travail ou toute prolongation de la relation au-delà de la

période initiale doit faire l'objet d'un nouveau contrat écrit.

Les employeurs doivent également garantir un encadrement pédagogique effectif et s'assurer que les tâches confiées à l'apprenti correspondent à la formation visée. Il est conseillé de documenter précisément la formation et l'encadrement, et de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois en cas de doute sur la qualification du contrat ou la poursuite de la relation de travail.

Le respect de l'égalité de traitement, la traçabilité des échanges et l'intervention d'un encadrement humain sont des obligations implicites à intégrer dans la gestion des contrats d'apprentissage.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.111-1](#) à [L.111-6](#) (contrat d'apprentissage)
 - Articles [L.121-1](#) à [L.121-7](#) (contrat de travail à durée déterminée)
 - Articles [L.122-1](#) à [L.122-7](#) (contrat de travail à durée indéterminée)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (primauté de la réalité)
- Circulaires et recommandations de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#))

La requalification d'un contrat d'apprentissage en CDI expose l'employeur à des risques financiers et contentieux importants. Il est essentiel de contrôler régulièrement la conformité des contrats d'apprentissage, de documenter précisément la formation et l'encadrement effectifs, et de respecter l'ensemble des obligations légales, y compris celles relatives à l'égalité de traitement et à la traçabilité.

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.