Le contrat d'apprentissage donne-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?

Réponse courte

Le contrat d'apprentissage au Luxembourg ne donne pas droit à une indemnité de fin de contrat. À l'issue de la période d'apprentissage, aucune indemnité compensatrice spécifique n'est légalement due à l'apprenti, quelle que soit la durée du contrat ou le résultat de l'examen final.

L'apprenti perçoit uniquement l'indemnité d'apprentissage pour la durée effective du contrat, ainsi que le solde de tout compte comprenant les éventuels congés non pris et autres droits acquis. L'employeur doit toutefois remettre tous les documents de fin de contrat et respecter les obligations légales liées à la fin de la relation d'apprentissage.

Définition

Le contrat d'apprentissage au Luxembourg est un contrat de travail spécifique conclu entre un employeur agréé et un apprenti inscrit dans une formation professionnelle initiale. Il a pour objectif de permettre à l'apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, en alternant des périodes de formation en entreprise et en établissement d'enseignement. Ce contrat est régi par le Code du travail, notamment les articles L.111-1 à L.111-13, ainsi que par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

Questions fréquentes

Comment éviter les malentendus concernant l'indemnité de fin de contrat d'apprentissage ?

Il est recommandé aux employeurs de mentionner explicitement dans le contrat d'apprentissage l'absence d'indemnité de fin de contrat et d'informer clairement l'apprenti dès la signature du contrat pour garantir la transparence et éviter toute ambiguïté.

Le contrat d'apprentissage au Luxembourg donne-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?

Non, le contrat d'apprentissage au Luxembourg ne donne pas droit à une indemnité de fin de contrat. À l'issue de la période d'apprentissage, aucune indemnité compensatrice spécifique n'est légalement due à l'apprenti, contrairement aux contrats à durée déterminée de droit commun.

Que perçoit l'apprenti à la fin de son contrat d'apprentissage ?

L'apprenti perçoit uniquement l'indemnité d'apprentissage pour la durée effective du contrat, ainsi que le solde de tout compte comprenant les éventuels congés non pris et autres droits acquis. Aucune indemnité compensatrice supplémentaire n'est due.

Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin d'un contrat d'apprentissage ?

L'employeur doit remettre tous les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, attestation de formation) et respecter les obligations légales liées à la fin de la relation d'apprentissage, y compris la traçabilité des procédures.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme ou certificat visé. L'apprenti bénéficie d'un statut particulier, distinct de celui d'un salarié ordinaire, et perçoit une indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal, variable selon l'année de formation. Le contrat prend fin de plein droit à l'issue de la période d'apprentissage, sans préavis ni motif particulier, sauf en cas de rupture anticipée pour faute grave, inaptitude médicalement constatée ou accord écrit des parties.

Modalités pratiques

À la fin du contrat d'apprentissage, aucune indemnité de fin de contrat n'est légalement due à l'apprenti. Contrairement aux contrats à durée déterminée de droit commun, le Code du travail ne prévoit pas d'indemnité compensatrice spécifique pour la fin du contrat d'apprentissage. L'employeur n'est donc pas tenu de verser une indemnité de fin de contrat, quelle que soit la durée de la relation d'apprentissage ou le résultat de l'examen final. L'apprenti perçoit uniquement l'indemnité d'apprentissage pour la durée effective du contrat, ainsi que le solde de tout compte comprenant les éventuels congés non pris et autres droits acquis.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mentionner explicitement dans le contrat d'apprentissage l'absence d'indemnité de fin de contrat, afin d'éviter toute ambiguïté. L'information claire de l'apprenti, dès la signature du contrat, sur ce point est essentielle pour garantir la transparence et le respect de l'égalité de traitement. En cas de poursuite de la relation de travail après la fin de l'apprentissage, un nouveau contrat de travail doit être conclu, sans effet rétroactif sur l'indemnité de fin de contrat. Les employeurs doivent également veiller à respecter toutes les obligations liées à la rupture anticipée du contrat, notamment la notification écrite et la motivation en cas de faute grave ou d'inaptitude, ainsi que la traçabilité des échanges.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles L.111-1 à L.111-13 (contrat d'apprentissage)
  - Article L.122-10 (indemnité de fin de contrat à durée déterminée, non applicable à l'apprentissage)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle
- Règlement grand-ducal du 31 juillet 2019 fixant l'indemnité d'apprentissage
- Jurisprudence nationale confirmant l'absence d'obligation d'indemnité de fin de contrat pour l'apprentissage

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'absence d'indemnité de fin de contrat pour l'apprenti n'exonère pas l'employeur de remettre tous les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, attestation de formation) et de respecter l'ensemble des obligations légales relatives à la fin de la relation d'apprentissage, y compris la traçabilité et l'encadrement humain des procédures.

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.