

# Un contrat d'apprentissage peut-il être rompu avant terme au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Oui**, un contrat d'apprentissage peut être **rompu avant terme** au Luxembourg, mais selon des règles strictement encadrées. Pendant la **période d'essai de 3 mois**, chaque partie peut résilier **unilatéralement sans motif ni préavis**, en informant simplement par écrit les chambres professionnelles compétentes.

**Après la période d'essai**, la rupture anticipée nécessite **l'accord préalable des chambres professionnelles** (patronale et salariale) et n'est possible que pour **6 motifs légaux** : infraction grave aux conditions du contrat, condamnation pénale, incapacité d'apprendre constatée (avec préavis de 15 jours), inaptitude médicale, rupture irrémédiable de confiance, ou danger pour l'intégrité physique/morale.

La procédure passe par le **conseiller à l'apprentissage** qui notifie l'autre partie et organise une **médiation dans les 8 jours**. À défaut de réponse, une résiliation d'accord commun est prononcée. En cas de contestation, la **Commission des litiges** décide. Toute **rupture arbitraire** expose à des dommages-intérêts fixés par le tribunal du travail.

## Définition

Le **contrat d'apprentissage luxembourgeois** est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un **organisme de formation agréé** et un apprenti inscrit dans une formation professionnelle initiale. Il vise à permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (CCP, DAP ou DT) en alternant périodes en entreprise et en établissement d'enseignement.

Ce contrat est régi par le **Code du travail** (articles [L.111-1](#) à [L.111-14](#)), notamment les **articles [L.111-8](#) et [L.111-9](#)** qui encadrent strictement les conditions et procédures de résiliation, ainsi que par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

## Questions fréquentes

### Comment résilier un contrat d'apprentissage après la période d'essai au Luxembourg ?

Après la période d'essai, la résiliation nécessite une demande écrite au conseiller à l'apprentissage énonçant les motifs précis, l'accord des chambres professionnelles patronale et salariale, et une procédure de médiation dans les 8 jours. En cas de contestation, la Commission des litiges peut être saisie.

### Faut-il informer les chambres professionnelles en cas de rupture de contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

Oui, même pendant la période d'essai, l'information écrite aux chambres professionnelles compétentes est obligatoire. Hors période d'essai, l'accord préalable des chambres est requis, et le conseiller à l'apprentissage joue un rôle de médiateur dans la procédure de résiliation.

### Quelle est la durée de la période d'essai dans un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

La période d'essai est de 3 mois, non renouvelable. Durant cette période, chaque partie peut résilier unilatéralement sans motif ni préavis, en informant simplement par écrit les chambres professionnelles compétentes. En cas de maladie, la période est prolongée d'autant (maximum 1 mois).

### Quelles conséquences encourt un employeur qui rompt arbitrairement un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

Toute rupture arbitraire hors des cas légaux expose l'employeur à des dommages-intérêts fixés par le tribunal du travail. L'apprenti bénéficie d'une protection particulière contre les ruptures abusives, et toute irrégularité de procédure peut entraîner la requalification en licenciement abusif.

### Quels sont les motifs légaux permettant de rompre un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

Après la période d'essai, la rupture est possible pour : infraction grave aux conditions du contrat, condamnation pénale, incapacité d'apprendre la profession, raisons de santé médicalement constatées, rupture irrémédiable de confiance, ou danger pour l'intégrité physique ou morale d'une partie.

### Un contrat d'apprentissage peut-il être rompu avant terme au Luxembourg ?

Oui, mais les conditions sont strictement encadrées. Pendant la période d'essai de 3 mois, chaque partie peut résilier librement sans motif ni préavis. Après cette période, la rupture n'est possible que pour 6 motifs légaux précis et nécessite l'accord préalable des chambres professionnelles.

## Conditions d'exercice

Les conditions de résiliation du contrat d'apprentissage sont présentées dans le tableau suivant.

Période	Conditions de rupture
<b>Pendant la période d'essai (3 mois)</b>	Résiliation libre par chaque partie sans motif particulier, sans préavis et sans accord préalable des chambres professionnelles (art. <a href="#">L.111-3</a> , §7)
<b>Après la période d'essai — motif 1</b>	Infraction grave ou répétée aux conditions du contrat
<b>Après la période d'essai — motif 2</b>	Condamnation à une peine criminelle de l'une des parties
<b>Après la période d'essai — motif 3</b>	Incapacité d'apprendre la profession constatée après la période d'essai (avec préavis de 15 jours)
<b>Après la période d'essai — motif 4</b>	Raisons de santé constatées par un médecin
<b>Après la période d'essai — motif 5</b>	Rupture irrémédiable de confiance entre les parties
<b>Après la période d'essai — motif 6</b>	Danger pour l'intégrité physique ou morale d'une partie
<b>Accord préalable</b>	Accord des chambres professionnelles (patronale et salariale) obligatoire pour toute résiliation hors période d'essai

## Modalités pratiques

La procédure à suivre selon la période du contrat est détaillée dans le tableau ci-après.

Étape	Contenu
<b>Pendant la période d'essai</b>	Information écrite obligatoire aux chambres professionnelles compétentes ; en cas de maladie, la période d'essai est prolongée d'autant (maximum 1 mois)
<b>Demande de résiliation (hors essai)</b>	Demande écrite au conseiller à l'apprentissage compétent énonçant les motifs précis
<b>Notification</b>	Le conseiller informe l'autre partie et demande une prise de position écrite dans les 8 jours
<b>À défaut de réponse</b>	Résiliation d'accord commun prononcée
<b>En cas de contestation</b>	Organisation d'une réunion de conciliation ou saisine de la Commission des litiges
<b>Résiliation par les chambres</b>	Possible si l'apprenti ou l'entreprise manque manifestement au contrat, ou si manque d'aptitudes constaté lors du projet intégré intermédiaire ; lettre recommandée avec motifs précis et accord écrit de la chambre salariale

## Pratiques et recommandations

**Documenter précisément** les motifs de rupture, notamment en cas d'infraction grave, pour limiter les risques de contestation. L'employeur doit respecter la procédure contradictoire et permettre à l'apprenti d'être entendu.

**Consulter** le conseiller à l'apprentissage avant d'engager la procédure en cas de doute sur la qualification des faits, car la médiation préalable est souvent efficace pour résoudre les différends.

**Remettre** les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte), procéder à la désaffiliation du Centre commun de la sécurité sociale, et informer l'établissement d'enseignement de la rupture.

**Anticiper** que les dommages-intérêts pour rupture arbitraire peuvent être substantiels et fixés par le tribunal du travail : une analyse rigoureuse des motifs et le respect strict de la procédure sont donc indispensables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.111-3</a> , §7	Période d'essai de 3 mois
Art. <a href="#">L.111-8</a>	Motifs et procédure de résiliation
Art. <a href="#">L.111-9</a>	Procédure de médiation et commission des litiges
Art. <a href="#">L.111-1</a> à <a href="#">L.111-14</a>	Dispositions générales sur l'apprentissage
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle
Règlement grand-ducal	Procédure de résiliation (art. <a href="#">L.111-8</a> , §5)
Jurisprudence	Appréciation des motifs graves et dommages-intérêts en cas de rupture arbitraire

L'apprenti bénéficie d'une protection particulière contre les ruptures abusives. Toute irrégularité de procédure peut entraîner la requalification en licenciement abusif et l'octroi de dommages-intérêts. La rupture arbitraire hors des cas légaux expose systématiquement à des sanctions judiciaires. En cas de rupture, une analyse rigoureuse des motifs et le respect strict de la procédure sont essentiels pour la sécurité juridique.

## Voir aussi

- [Obligations légales en matière d'apprentissage](#)
- [Durée maximale d'un contrat d'apprentissage](#)
- [Clause de dédit-formation en droit luxembourgeois](#)
- [Indemnité applicable à un apprenti](#)

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.