Quelles sont les obligations déclaratives de l'employeur pour un contrat d'apprentissage ?

Réponse courte

L'employeur doit établir le contrat d'apprentissage sur le **formulaire officiel**, le faire signer par toutes les parties concernées, puis transmettre **trois exemplaires** originaux à la Chambre professionnelle compétente dans les **huit jours** suivant la signature. Après visa de la Chambre, un exemplaire est transmis au Service de la formation professionnelle, un à l'employeur et un à l'apprenti.

L'employeur doit également **déclarer** l'engagement de l'apprenti à l'ITM dans les huit jours suivant le début de l'apprentissage, procéder à l'**affiliation** auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), transmettre une copie du contrat à l'administration fiscale et inscrire l'apprenti dans le **registre du personnel**. Tous les documents doivent être conservés pour garantir la traçabilité.

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 reconnue. Il a pour objectif de permettre à l'apprenti d'acquérir une **qualification professionnelle**, en alternant périodes en entreprise et en établissement d'enseignement. Ce contrat est encadré par des règles particulières, distinctes de celles applicables aux contrats de travail ordinaires, et implique des **obligations déclaratives** précises pour l'employeur.

Questions fréquentes

Dans quel délai transmettre le contrat d'apprentissage à la Chambre professionnelle ?

Trois exemplaires originaux doivent être transmis à la Chambre professionnelle compétente dans les huit jours suivant la signature, conformément à l'article L.111-4 du Code du travail. Après visa, un exemplaire revient à chaque partie.

Faut-il déclarer un apprenti au CCSS et à l'ITM ?

Oui. L'employeur doit déclarer l'engagement de l'apprenti à l'ITM dans les huit jours suivant le début de l'apprentissage (art. L.131-1) et procéder à l'affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale avec le statut d'apprenti (art. L.551-1).

Que faire en cas de modification ou rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage ?

De nouvelles obligations déclaratives s'imposent en cas de modification ou rupture anticipée et doivent être exécutées dans les délais légaux, conformément à l'article L.111-6 du Code du travail. Tous les accusés de réception doivent être conservés.

Quel agrément l'employeur doit-il obtenir pour former un apprenti ?

L'employeur doit disposer d'un agrément délivré par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à l'article L.111-2 du Code du travail. L'agrément est accordé pour une durée déterminée et un nombre limité d'apprentis.

Quel est l'âge minimum requis pour conclure un contrat d'apprentissage ?

L'apprenti doit être âgé d'au moins 15 ans révolus au 1er septembre de l'année d'entrée en apprentissage et inscrit dans une formation professionnelle reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

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

Quelles sont les obligations déclaratives de l'employeur lors d'un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

L'employeur doit établir le contrat sur formulaire officiel, transmettre trois exemplaires originaux à la Chambre professionnelle dans les huit jours, déclarer l'apprenti à l'ITM, l'affilier au CCSS, transmettre une copie à l'administration fiscale et l'inscrire au registre du personnel.

Quels risques en cas de non-respect des obligations déclaratives apprentissage ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives, à la nullité du contrat d'apprentissage, à la perte de la couverture sociale de l'apprenti et à la mise en cause de la responsabilité de l'entreprise.

Conditions d’exercice

L'employeur doit obligatoirement disposer d'un **agrément** délivré par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à l'article L.111-2 du Code du travail.

Condition	Description
Formation	Cet agrément est accordé pour une **durée déterminée** et pour un nombre limité d'apprentis, en fonction des capacités de formation de l'entreprise.
Égalité de traitement	L'apprenti doit être âgé d'au moins **15 ans** révolus au 1er septembre de l'année d'entrée en apprentissage et être inscrit dans une formation professionnelle reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. L'**égalité de traitement** et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les obligations déclaratives suivantes lors de la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Le processus comprend plusieurs étapes successives encadrées par des délais stricts.

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

Obligation	Détail
Établissement du contrat	Rédaction sur le formulaire officiel avec toutes les mentions obligatoires (art. L.111-3)
Signature et transmission	Signature par toutes les parties, transmission de 3 exemplaires à la Chambre professionnelle dans les 8 jours (art. L.111-4)
Visa de la Chambre	Vérification de conformité, distribution des exemplaires (RGD du 22 décembre 2008)
Déclaration ITM	Déclaration de l'engagement dans les 8 jours suivant le début de l'apprentissage (art. L.131-1)
Affiliation CCSS	Déclaration d'entrée avec statut d'apprenti (art. L.551-1)
Déclaration fiscale	Copie du contrat à l'Administration des contributions directes (art. 140 CIR)
Registre du personnel	Inscription avec qualité d'apprenti et date d'entrée (art. L.140-1)
Traçabilité	Conservation de tous les documents et accusés de réception

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **centraliser** la gestion des contrats d'apprentissage au sein du service RH afin d'**assurer** le respect des délais et la complétude des formalités. Un suivi rigoureux des transmissions à la Chambre professionnelle, à l'ITM, au CCSS et à l'administration fiscale est essentiel pour **éviter** tout retard ou irrégularité.

Il convient de **conserver** tous les accusés de réception et copies des documents transmis, afin de pouvoir justifier du respect des obligations en cas de contrôle. L'employeur doit également **informer** l'apprenti de ses droits et obligations, notamment en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de protection des données personnelles (conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel).

En cas de modification ou de rupture anticipée du contrat, de nouvelles obligations déclaratives s'**imposent** et doivent être **exécutées** dans les délais légaux, conformément à l'article L.111-6 du Code du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, Livre Ier, Titre Ier, Chapitre III	articles L.111-1 à L.111-7
Article L.131-1 du Code du travail	déclaration à l'ITM
Article L.140-1 du Code du travail	registre du personnel
Article L.241-1 du Code du travail	égalité de traitement
Article L.551-1 du Code du travail	affiliation sécurité sociale
Loi modifiée du 19 décembre 2008	réforme de la formation professionnelle
Règlement grand-ducal du 22 décembre 2008 fixant les modalités du contrat d'apprentissage	—
Loi du 1er août 2018	à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Code des impôts sur le revenu, article 140	fiche de retenue d'impôt
Circulaires ministérielles relatives à la gestion administrative de l'apprentissage	—

Le non-respect des obligations déclaratives expose l'employeur à des sanctions administratives, à la nullité du contrat d'apprentissage, à la perte de la couverture sociale de l'apprenti et à la mise en cause de la responsabilité de l'entreprise. Un encadrement humain et un suivi régulier sont indispensables pour garantir la conformité.

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.