Qui peut être désigné comme maître d'apprentissage dans une entreprise ?

Réponse courte

Un maître d'apprentissage doit être un membre de l'entreprise (salarié, dirigeant ou associé) justifiant d'une **qualification professionnelle** reconnue d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, d'une **expérience minimale de 3 ans** dans le métier concerné et ayant suivi la **formation pédagogique obligatoire** dispensée par la chambre professionnelle compétente. Il doit être âgé d'au moins **24 ans** et ne peut encadrer plus de 2 apprentis simultanément.

La désignation doit être inscrite dans le contrat d'apprentissage et validée préalablement par la chambre professionnelle compétente, dans le respect de la non-discrimination. Le candidat ne doit pas avoir fait l'objet d'une **condamnation pénale** incompatible avec la fonction. Un suppléant qualifié doit être désigné en cas d'absence prolongée du maître d'apprentissage, et un système de suivi documenté des formations doit être mis en place pour garantir la traçabilité.

Définition

Le **maître d'apprentissage** est la personne physique responsable de la **formation pratique** et de l'encadrement d'un apprenti au sein de l'entreprise formatrice, conformément aux dispositions de l'article L.111-3 du Code du travail luxembourgeois. Il assure, dans le cadre du contrat d'apprentissage, la transmission des **compétences professionnelles** et veille à l'acquisition progressive des savoir-faire selon le programme de formation validé.

Questions fréquentes

Combien d'apprentis un maître d'apprentissage peut-il encadrer simultanément ?

Un maître d'apprentissage ne peut encadrer plus de 2 apprentis simultanément, conformément à l'article L.111-5 du Code du travail. Cette limitation garantit la qualité de l'encadrement pédagogique et de la transmission des compétences professionnelles.

Faut-il prévoir un suppléant au maître d'apprentissage ?

Un suppléant qualifié doit être désigné en cas d'absence prolongée du maître d'apprentissage, et un système de suivi documenté des formations doit être mis en place pour garantir la traçabilité, conformément au règlement grand-ducal du 20 juillet 2011.

La désignation du maître d'apprentissage doit-elle être validée ?

Oui, la désignation doit être inscrite dans le contrat d'apprentissage et validée préalablement par la chambre professionnelle compétente, dans le respect des principes de non-discrimination prévus à l'article L.241-1 du Code du travail.

Que risque l'employeur en cas de non-conformité de la désignation ?

Le non-respect des conditions légales de désignation ou des obligations d'encadrement peut entraîner le retrait immédiat de l'agrément de formation et des sanctions administratives. La traçabilité et la présence effective sont essentielles à la validité du contrat.

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

Quel est l'âge minimum pour devenir maître d'apprentissage ?

Le candidat au rôle de maître d'apprentissage doit être âgé d'au moins 24 ans, conformément aux dispositions de l'article L.111-3 du Code du travail luxembourgeois et aux conditions de qualification prévues à l'article L.111-4.

Quelle expérience professionnelle est exigée du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine concerné et d'une qualification d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti.

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

Le maître d'apprentissage doit être un membre de l'entreprise (salarié, dirigeant ou associé) âgé d'au moins 24 ans, justifiant d'une qualification professionnelle équivalente à celle préparée par l'apprenti, d'au moins 3 ans d'expérience et ayant suivi la formation pédagogique obligatoire.

Conditions d’exercice

Le candidat au rôle de maître d'apprentissage doit remplir plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Description
Formation	Il doit être **âgé d'au moins 24 ans** et être membre de l'entreprise formatrice (salarié, dirigeant ou associé actif). Il doit justifier d'une **qualification professionnelle** d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et disposer d'une **expérience professionnelle d'au moins 3 ans** dans le domaine concerné. La **formation pédagogique obligatoire** dispensée par la chambre professionnelle compétente doit avoir été suivie. Le candidat ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale incompatible avec la fonction.

Modalités pratiques

La désignation du maître d'apprentissage implique son inscription formelle dans le **contrat d'apprentissage** (art.

Aspect	Détail
Formation	L.111-4) et la validation préalable par la **chambre professionnelle** compétente. Un **suppléant qualifié** doit être désigné en cas d'absence prolongée. Un système de **suivi documenté** des formations doit être mis en place et le ratio maximum de **2 apprentis** par maître d'apprentissage doit être respecté.

Pratiques et recommandations

Établir un planning détaillé des formations et évaluations permet de structurer le parcours de l'apprenti. **Organiser** des entretiens hebdomadaires de suivi et maintenir un carnet d'apprentissage actualisé assurent un encadrement de qualité. **Assurer** une liaison régulière avec l'établissement de formation et **documenter** les progrès et difficultés rencontrés complètent le dispositif d'accompagnement.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.111-1 à L.111-6	Dispositions générales relatives à l'apprentissage
Art. L.111-3	Statut et obligations du maître d'apprentissage
Art. L.111-4	Conditions de qualification et d'expérience requises
Art. L.111-5	Limitation du nombre d'apprentis
Art. L.234-43	Protection des jeunes travailleurs
Art. L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Art. 3 à 6, loi modifiée du 19 décembre 2008	formation pédagogique obligatoire
Art. 8, règlement grand-ducal du 20 juillet 2011	modalités de suivi et d'évaluation

Le non-respect des conditions légales de désignation ou des obligations d'encadrement peut entraîner le retrait immédiat de l'agrément de formation et des sanctions administratives. La traçabilité des actions de formation et la présence effective du maître d'apprentissage sont essentielles pour la validité juridique du contrat.

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.