Comment rompre un contrat d'apprentissage avant son terme au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **contrat d'apprentissage** peut être rompu de manière anticipée dans des situations limitées et strictement encadrées par le Code du travail. Pendant la **période d'essai de 3 mois**, l'employeur ou l'apprenti peut résilier le contrat **sans préavis, sans motif et sans formalités particulières**, hormis l'information écrite des chambres professionnelles compétentes.

Après la période d'essai, la rupture anticipée nécessite **l'accord préalable des chambres professionnelles** (patronale et salariale). Elle n'est autorisée que pour des **motifs graves** limitativement énumérés par la loi : infraction grave ou répétée aux conditions du contrat, condamnation pénale criminelle, incapacité constatée d'apprendre la profession, raisons de santé rendant impossible l'exercice du métier, rupture irrémédiable de confiance, ou danger pour l'intégrité physique ou morale. Une **résiliation d'un commun accord** est également possible avec l'accord écrit de toutes les parties.

La procédure implique une **demande de résiliation écrite** adressée au conseiller à l'apprentissage compétent, qui informe l'autre partie et lui accorde 8 jours pour se positionner. En cas de désaccord, une procédure de conciliation ou la saisine de la commission des litiges est organisée par les chambres professionnelles. Toute rupture arbitraire du contrat ouvre droit à des **dommages-intérêts** fixés par le tribunal du travail. Le respect scrupuleux de la procédure légale est essentiel pour protéger les droits de l'apprenti, particulièrement s'il est mineur, et sécuriser juridiquement l'employeur.

Définition

Le **contrat d'apprentissage** au Luxembourg est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un organisme de formation agréé (entreprise) et un apprenti inscrit dans un établissement d'enseignement ou de formation professionnelle. Il a pour objet de permettre à l'apprenti d'acquérir une **qualification professionnelle reconnue** en alternant formation pratique en entreprise et formation théorique en centre.

La **rupture anticipée** désigne la cessation du contrat d'apprentissage avant l'échéance normale prévue (fin de la formation ou obtention du diplôme). Cette rupture est strictement encadrée par les articles L.111-1 à L.111-8 du Code du travail luxembourgeois et par le règlement grand-ducal du 22 décembre 2008, afin de **protéger l'apprenti** tout en permettant une résiliation justifiée dans certaines situations graves.

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

Questions fréquentes

Comment procéder pour rompre un contrat d'apprentissage après la période d'essai au Luxembourg ?

Il faut envoyer une demande de résiliation écrite au conseiller à l'apprentissage compétent avec les motifs et pièces justificatives. Le conseiller informe l'autre partie qui a 8 jours pour se positionner. En cas de désaccord, les chambres professionnelles organisent une conciliation ou saisissent la commission des litiges.

Quand peut-on rompre un contrat d'apprentissage au Luxembourg sans accord des chambres professionnelles ?

Pendant la période d'essai de 3 mois maximum, l'employeur ou l'apprenti peut résilier le contrat d'apprentissage sans préavis, sans motif et sans accord préalable des chambres professionnelles. Il suffit d'informer par écrit les chambres professionnelles compétentes de la rupture.

Que risque-t-on en cas de rupture arbitraire d'un contrat d'apprentissage ?

Toute rupture arbitraire du contrat d'apprentissage (sans motif valable ou sans respect de la procédure légale) ouvre droit à des dommages-intérêts au profit de la partie lésée, dont le montant est fixé par le tribunal du travail.

Quels sont les motifs graves autorisant la rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage après la période d'essai ?

Après la période d'essai, la rupture anticipée n'est autorisée que pour des motifs limitativement énumérés : infraction grave ou répétée aux conditions du contrat, condamnation pénale criminelle, incapacité constatée d'apprendre la profession, raisons de santé rendant impossible l'exercice du métier, rupture irrémédiable de confiance, ou danger pour l'intégrité physique ou morale.

Conditions d’exercice

La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage n'est possible que dans les cas suivants, conformément à **l'article L.111-8 du Code du travail** :

Pendant la période d'essai (3 mois maximum) :

L'organisme de formation ou l'apprenti (respectivement son représentant légal) peut résilier le contrat **sans indication de motifs, sans préavis et sans accord préalable** des chambres professionnelles. Les parties doivent simplement **informer par écrit** les chambres professionnelles compétentes de la rupture du contrat.

Après la période d'essai :

La résiliation nécessite **l'accord préalable des chambres professionnelles** (patronale et salariale) et ne peut intervenir que pour les motifs suivants :

Condition	Détail
Condition 1	Infraction grave ou répétée aux conditions du contrat d'apprentissage
Condition 2	Condamnation à une peine criminelle de l'une des parties
Condition 3	Incapacité d'apprendre la profession constatée après la période d'essai (préavis de 15 jours)
Condition 4	Raisons de santé constatées par un médecin rendant impossible l'exercice du métier
Condition 5	Rupture irrémédiable de la confiance d'une partie envers l'autre
Condition 6	Danger pour l'intégrité physique ou morale pour l'une des parties au contrat

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

Résiliation d'un commun accord :

Les parties peuvent convenir d'une **résiliation amiable** à tout moment, formalisée par écrit et signée par l'organisme de formation, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal si l'apprenti est mineur.

Modalités pratiques

Pendant la période d'essai :

Étape	Détail
sans préavis	Résiliation **sans préavis** et sans motif
Étape 2	Notification écrite recommandée (remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée)
Étape 3	Information écrite obligatoire aux chambres professionnelles compétentes
Étape 4	Effet immédiat de la rupture

Après la période d'essai :

La partie souhaitant résilier le contrat doit suivre la procédure suivante :

1. **Envoi d'une demande de résiliation écrite** au conseiller à l'apprentissage compétent, avec indication précise des motifs et pièces justificatives
2. Le conseiller à l'apprentissage **informe l'autre partie** et lui demande une prise de position écrite dans les **8 jours**
3. **À défaut de réponse** dans le délai : une résiliation d'un commun accord est prononcée
4. **En cas de contestation** : les chambres professionnelles organisent une réunion de conciliation ou saisissent la commission des litiges
5. Les chambres professionnelles **indiquent la date de fin du contrat** après acceptation de la demande

Cas particulier - Incapacité d'apprendre :

Lorsqu'il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession, un **préavis de 15 jours** doit être respecté.

Formalités administratives :

- **Désaffiliation** de l'apprenti auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) via formulaire de déclaration de sortie
- Remise des documents de fin de contrat : certificat de travail, solde de tout compte, décompte des heures et indemnités
- Conservation de la **traçabilité** : copies de la demande, prise de position, décision des chambres

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

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure :

- **Documenter rigoureusement** tous les faits et manquements en cas de motif grave (dates, témoignages, échanges écrits)
- Respecter **scrupuleusement la procédure** prévue par le Code du travail et les chambres professionnelles
- Toujours passer par le **conseiller à l'apprentissage** pour les résiliations après la période d'essai
- Conserver la **preuve écrite** de toutes les notifications et échanges

Protection de l'apprenti mineur :

- Impliquer systématiquement le **représentant légal** dans toutes les démarches
- Assurer un accompagnement humain adapté à l'âge et à la situation
- Veiller au respect de l'**égalité de traitement** entre tous les apprentis

Prévention des litiges :

- Privilégier le **dialogue** et la médiation avant d'engager une procédure de résiliation
- Consulter les **chambres professionnelles** ou un conseil juridique spécialisé en cas de doute sur la gravité des motifs
- En cas de résiliation d'un commun accord, **formaliser par écrit** tous les termes de l'accord (date de fin, indemnités éventuelles, modalités de remise des documents)

Attention : Toute rupture arbitraire du contrat d'apprentissage (résiliation sans motif valable ou sans respect de la procédure) donne droit à des **dommages-intérêts** au profit de la partie lésée, fixés par le tribunal du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois, Livre Ier, Titre Ier, Chapitre V	Disposition applicable
Article L.111-1	définition du contrat d'apprentissage
Article L.111-3	période d'essai
Article L.111-7	durée et prorogation du contrat
Article L.111-8 (résiliation du contrat d'apprentissage) - article central	Disposition applicable
Article L.111-9	procédure de résiliation en cas de litige
Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle	Disposition applicable
Règlement grand-ducal du 22 décembre 2008 relatif au contrat d'apprentissage et à l'organisation de la formation professionnelle	Disposition applicable
Code de la sécurité sociale	obligations de désaffiliation
Principes généraux du droit du travail luxembourgeois	égalité de traitement, protection des mineurs, traçabilité

Avant toute initiative de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage, il est vivement recommandé de consulter le **conseiller à l'apprentissage compétent** auprès de la chambre professionnelle concernée ou un **conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois**. Cette consultation préalable permet d'apprécier la gravité et la validité des motifs invoqués, de sécuriser la procédure et d'éviter tout contentieux ultérieur devant le tribunal du travail.

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.