

# Comment résilier un contrat d'apprentissage pour faute grave au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la résiliation d'un **contrat d'apprentissage** pour faute grave suit une procédure spécifique qui diffère des contrats de travail ordinaires. L'**organisme de formation** (employeur signataire du contrat) peut demander la résiliation, mais doit obligatoirement obtenir l'**accord préalable des chambres professionnelles compétentes** (patronale et salariale).

Le **tuteur** ou **patron formateur** ne peut pas résilier directement le contrat mais doit signaler les manquements graves à l'organisme de formation. La procédure implique une demande écrite motivée au **conseiller à l'apprentissage**, une tentative de médiation dans les 15 jours, et en cas d'échec, une décision de la **Commission des litiges**.

Pendant la période d'essai de 3 mois, la résiliation peut se faire sans accord préalable des chambres. Les motifs graves incluent les infractions graves ou répétées au contrat, la condamnation pénale, la rupture irrémédiable de confiance ou le danger pour l'intégrité physique ou morale d'une des parties.

## Définition

Le **contrat d'apprentissage** est régi par les articles L.111-1 à L.111-14 du Code du travail luxembourgeois. Il s'agit d'un contrat spécifique de formation professionnelle, distinct du contrat de travail ordinaire, conclu entre l'**organisme de formation** et l'**apprenti** (ou son représentant légal si mineur).

L'**organisme de formation** désigne un **tuteur** (ou **patron formateur**), responsable de la formation pratique et de l'encadrement pédagogique de l'apprenti. Le tuteur doit avoir au moins 21 ans, présenter les garanties d'honorabilité nécessaires et détenir au minimum un DAP dans la profession concernée.

Les **motifs de résiliation pour faute grave** dans le cadre de l'apprentissage incluent : l'infraction grave ou répétée aux conditions du contrat, la condamnation à une peine criminelle d'une des parties, la rupture irrémédiable de la confiance, ou le danger pour l'intégrité physique ou morale de l'une des parties au contrat.

## Questions fréquentes

### Peut-on résilier un contrat d'apprentissage pendant la période d'essai ?

Oui, pendant la période d'essai de 3 mois, la résiliation du contrat d'apprentissage peut se faire sans l'accord préalable des chambres professionnelles compétentes. Après cette période, l'accord cumulatif des chambres patronale et salariale devient obligatoire pour toute résiliation à l'initiative de l'une des parties.

### Quelle est la procédure pour résilier un contrat d'apprentissage pour faute grave ?

La procédure comprend plusieurs étapes obligatoires : documentation des faits par le tuteur, demande écrite motivée au conseiller à l'apprentissage avec pièces justificatives, information de l'apprenti qui a 8 jours pour répondre, tentative de médiation dans les 15 jours, puis décision des chambres professionnelles ou saisine de la Commission des litiges en cas d'échec de la conciliation.

## Quels sont les motifs de résiliation pour faute grave d'un contrat d'apprentissage ?

Les motifs de faute grave incluent : l'infraction grave ou répétée aux conditions du contrat d'apprentissage, la condamnation à une peine criminelle d'une des parties, la rupture irrémédiable de la confiance entre les parties, ou le danger pour l'intégrité physique ou morale de l'une des parties au contrat.

## Qui peut résilier un contrat d'apprentissage pour faute grave au Luxembourg ?

Seul l'organisme de formation (employeur signataire du contrat) peut demander la résiliation d'un contrat d'apprentissage pour faute grave. Le tuteur ou patron formateur ne peut pas résilier directement le contrat, mais doit signaler les manquements graves à l'organisme de formation. Après la période d'essai de 3 mois, l'accord préalable des chambres professionnelles compétentes (patronale et salariale) est obligatoire.

## Conditions d'exercice

Pour résilier un contrat d'apprentissage pour faute grave **après la période d'essai**, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

L'organisme de formation doit constater des faits ou comportements graves de l'apprenti qui rendent impossible la poursuite du contrat. Ces faits doivent être précisément documentés et établis par le tuteur ou le patron formateur responsable de la formation pratique.

L'**accord préalable cumulatif** des chambres professionnelles compétentes (patronale et salariale) est **obligatoire** pour toute résiliation à l'initiative de l'une des parties, sauf durant les 3 premiers mois (période d'essai).

La demande de résiliation doit être motivée et accompagnée de pièces justificatives démontrant la matérialité des faits reprochés. Le délai d'un mois à compter de la connaissance des faits (applicable aux contrats de travail ordinaires) ne s'applique pas strictement aux contrats d'apprentissage, mais une réaction rapide reste recommandée.

## Modalités pratiques

La procédure de résiliation d'un contrat d'apprentissage pour faute grave se déroule en plusieurs étapes obligatoires :

- 1. Constatation et documentation des faits** Le tuteur ou patron formateur établit un rapport circonstancié des manquements ou fautes graves commis par l'apprenti, accompagné de preuves (témoignages, écrits, constats matériels).
- 2. Demande de résiliation écrite** L'organisme de formation envoie une demande de résiliation écrite au **conseiller à l'apprentissage** de la chambre professionnelle compétente, énonçant avec précision les motifs de la résiliation et joignant les pièces justificatives.
- 3. Information de l'autre partie** Le conseiller à l'apprentissage informe l'apprenti (et son représentant légal si mineur) et lui demande de faire parvenir une prise de position écrite dans les **8 jours**. À défaut de réponse, une résiliation d'un commun accord peut être prononcée.
- 4. Tentative de médiation** En cas de contestation, le conseiller à l'apprentissage fixe un rendez-vous de médiation dans les **15 jours calendrier** suivant la réception de la demande pour tenter de concilier les parties.

**5. Décision des chambres professionnelles** Si la conciliation échoue, les **chambres professionnelles compétentes** décident soit de saisir la **Commission des litiges**, soit de donner leur accord écrit à la résiliation. Sans accord des chambres, les parties peuvent saisir le **Tribunal du travail**.

**6. Notification de la résiliation** Une fois l'accord obtenu, l'organisme de formation envoie une **lettre recommandée** de résiliation à l'apprenti, précisant les motifs. Le contrat prend fin à la notification.

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser juridiquement la procédure de résiliation pour faute grave, les professionnels RH doivent adopter les bonnes pratiques suivantes :

**Documentation rigoureuse** : Le tuteur doit consigner par écrit tous les incidents, manquements ou comportements problématiques dès leur survenance, avec dates, heures, témoins et circonstances précises. Cette traçabilité est essentielle pour justifier la demande de résiliation.

**Distinction des régimes juridiques** : Ne pas appliquer les règles des contrats de travail ordinaires (article L.124-10) aux contrats d'apprentissage. La procédure spécifique des articles L.111-8 et L.111-9, complétée par le règlement grand-ducal du 1er août 2019, doit être respectée scrupuleusement.

**Rôle du conseiller à l'apprentissage** : Privilégier le dialogue avec le conseiller à l'apprentissage de la chambre professionnelle compétente avant d'engager formellement la procédure. Son rôle de médiation peut permettre de trouver des solutions alternatives (changement de tuteur, adaptation des conditions).

**Protection des mineurs** : Assurer systématiquement l'information et l'implication du représentant légal de l'apprenti mineur dans toutes les étapes de la procédure. Cette garantie procédurale est fondamentale.

**Alternatives à la résiliation** : Envisager d'autres mesures avant la résiliation définitive : avertissements formels, entretiens pédagogiques, adaptation du plan de formation, ou changement d'organisme de formation si la période d'apprentissage antérieure peut être mise en compte.

**Respect des délais** : Bien que le délai d'un mois des contrats ordinaires ne s'applique pas strictement, documenter rapidement les faits graves et agir sans retard injustifié pour éviter toute contestation sur la gravité réelle des faits ou sur une acceptation tacite de la situation.

## Cadre juridique

**Code du travail luxembourgeois** :

- Articles [L.111-1](#) à [L.111-14](#) : Dispositions relatives au contrat d'apprentissage et à la formation professionnelle
- Article [L.111-3](#) : Forme, contenu et enregistrement du contrat d'apprentissage
- Article [L.111-7](#) : Cas de fin du contrat d'apprentissage
- Article [L.111-8](#) : Résiliation du contrat pendant et après la période d'essai
- Article [L.111-9](#) : Procédure de résiliation par les chambres professionnelles
- Article [L.111-12](#) : Rôle du conseiller à l'apprentissage et médiation

#### Règlements d'application :

- Règlement grand-ducal du 1er août 2019 fixant les modalités pour accorder et retirer le droit de former un apprenti et relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle

#### Institutions compétentes :

- Chambres professionnelles patronales (Chambre des Métiers, Chambre de Commerce)
- Chambre des Salariés (CSL)
- Service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale
- [ADEM](#) - Service d'orientation professionnelle

Le contrat d'apprentissage au Luxembourg bénéficie d'un régime juridique **spécifique et protecteur** qui se distingue fondamentalement des contrats de travail ordinaires. La procédure de résiliation pour faute grave nécessite impérativement l'intervention et l'accord des **chambres professionnelles compétentes**, qui jouent un rôle central de régulation et de médiation. Le non-respect de cette procédure spécifique entraîne la nullité de la résiliation et expose l'organisme de formation à des dommages et intérêts fixés par le Tribunal du travail. Les responsables RH doivent également veiller à ne pas confondre les notions françaises (maître d'apprentissage) avec la terminologie luxembourgeoise officielle (patron formateur, tuteur, organisme de formation). La protection particulière accordée aux apprentis mineurs impose une vigilance accrue sur le respect des droits de la défense et l'implication systématique du représentant légal.

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.