

Existe-t-il une déclaration spécifique pour les apprentis ?

Réponse courte

Oui, il existe une déclaration spécifique pour les apprentis au Luxembourg. L'employeur doit déclarer l'engagement de l'apprenti à l'Administration de l'emploi (ADEM) dans les huit jours suivant le début du contrat, via un formulaire officiel dédié à l'apprentissage.

En plus de cette déclaration à l'ADEM, l'employeur doit également affilier l'apprenti au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) en précisant le statut « apprenti », transmettre le contrat signé à la chambre professionnelle compétente, et, si l'apprenti est mineur, effectuer une déclaration à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Ces démarches sont obligatoires et distinctes de celles applicables aux autres salariés.

Définition

Un apprenti au Luxembourg est une personne engagée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, conclu entre un employeur agréé et un jeune inscrit dans une formation professionnelle initiale. Ce contrat vise à permettre à l'apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'État, tout en bénéficiant du statut de salarié avec des règles particulières de protection, notamment pour les jeunes travailleurs.

L'apprentissage est encadré par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, ainsi que par le Code du travail luxembourgeois. L'apprenti est soumis à des droits et obligations spécifiques, tant pour sa formation que pour sa protection au travail.

Conditions d'exercice

Pour engager un apprenti, l'employeur doit obligatoirement disposer d'un agrément délivré par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à l'article L.111-3 du Code du travail. L'apprenti doit avoir au moins 15 ans révolus au 1er septembre de l'année de début du contrat et être inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire technique ou général luxembourgeois.

Le contrat d'apprentissage doit être conclu par écrit, selon le modèle prescrit par le ministère, et signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal. L'égalité de traitement, la non-discrimination et la traçabilité des démarches doivent être garanties à chaque étape du processus.

Modalités pratiques

L'embauche d'un apprenti implique des formalités déclaratives spécifiques, distinctes de celles applicables aux autres salariés. L'employeur doit :

- **Déclarer l'engagement à l'Administration de l'emploi (ADEM)** dans les huit jours suivant la date de début du contrat, via le formulaire officiel. Cette déclaration est obligatoire pour le suivi administratif et statistique des contrats d'apprentissage (article [L.111-4](#) du Code du travail).
- **Procéder à l'affiliation de l'apprenti auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**, en utilisant la procédure standard de déclaration d'entrée, en précisant le statut « apprenti » (article [L.121-6](#) du Code du travail).
- **Transmettre le contrat d'apprentissage signé à la chambre professionnelle compétente** (Chambre des salariés, Chambre de commerce ou Chambre des métiers) dans les huit jours suivant sa conclusion. La chambre vérifie la conformité du contrat et le transmet au ministère de la Formation professionnelle pour validation (article [L.111-5](#) du Code du travail).
- **Déclarer à l'Inspection du travail et des mines (ITM)** si l'apprenti est mineur, conformément à la législation sur la protection des jeunes au travail (articles [L.342-1](#) et suivants du Code du travail). Cette déclaration porte notamment sur les horaires et conditions de travail spécifiques.
- **Respecter la traçabilité et la conservation des documents** relatifs à l'embauche, aux déclarations et aux accusés de réception, afin de répondre à toute demande de contrôle ou d'audit.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer en amont tous les documents nécessaires à l'embauche d'un apprenti, notamment le contrat type, l'agrément de l'employeur, et les formulaires de déclaration. L'employeur doit veiller à respecter strictement les délais de déclaration auprès des différentes administrations, sous peine de sanctions administratives ou de nullité du contrat.

La conservation d'une copie de chaque déclaration et de chaque accusé de réception est essentielle pour garantir la traçabilité des démarches. Une attention particulière doit être portée à la déclaration à l'[ITM](#) pour les apprentis mineurs, notamment en ce qui concerne les horaires et les conditions de travail spécifiques.

Il est conseillé de sensibiliser les équipes RH à l'importance de l'égalité de traitement, de la non-discrimination et de l'encadrement humain dans le suivi des apprentis, conformément aux principes généraux du Code du travail.

Cadre juridique

Les obligations déclaratives relatives à l'embauche d'apprentis sont fixées par :

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.111-1](#) et suivants (contrat d'apprentissage)
- Article [L.111-3](#) (agrément de l'employeur)
- Article [L.111-4](#) (déclaration à l'[ADEM](#))
- Article [L.111-5](#) (transmission du contrat à la chambre compétente)
- Article [L.121-6](#) (affiliation à la sécurité sociale)
- Articles [L.342-1](#) et suivants (protection des jeunes au travail)
- Articles [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)

- **Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle**

- **Règlements grand-ducaux relatifs à l'agrément des formateurs et à la procédure de déclaration**

- **Circulaires et instructions administratives** du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de l'[ADEM](#), du [CCSS](#) et de l'[ITM](#)

Le non-respect des obligations déclaratives lors de l'embauche d'un apprenti peut entraîner la nullité du contrat, des sanctions administratives, la perte des aides financières liées à l'apprentissage, et engager la responsabilité de l'employeur en cas de contrôle.

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.