

Un apprenti est-il soumis aux mêmes règles que les autres jeunes travailleurs ?

Réponse courte

Un apprenti est **soumis aux mêmes règles de protection** que les autres jeunes travailleurs, notamment en matière de **durée du travail** (8h/jour, 40h/semaine), d'**interdiction des travaux dangereux**, de **travail de nuit** et de **suivi médical renforcé**. Toutefois, des **dérogations spécifiques** sont prévues pour les apprentis lorsque certains travaux sont **indispensables à leur formation professionnelle**, sous réserve de mesures de prévention renforcées, d'un encadrement qualifié et de l'**autorisation du ministre du Travail**.

L'apprenti bénéficie également de **droits particuliers**, comme un **congé annuel de 25 jours ouvrables** (identique aux jeunes travailleurs) et des **congés spécifiques** pour les examens, qui peuvent différer des conditions applicables aux autres jeunes travailleurs. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement**, tout en respectant les obligations spécifiques liées au **statut d'apprenti**.

Définition

Un **apprenti**, selon le Code du travail luxembourgeois, est une personne âgée d'au moins **15 ans accomplis**, engagée par un **contrat d'apprentissage** en vue d'acquérir une formation professionnelle initiale alternant enseignement théorique et formation pratique en entreprise. Les **jeunes travailleurs** sont définis comme les salariés âgés de **moins de 18 ans**, employés sous un contrat de travail classique, hors apprentissage.

La distinction entre apprenti et jeune travailleur est essentielle, car elle détermine l'application de règles spécifiques en matière de durée du travail, de protection de la santé et de sécurité, ainsi que de conditions d'emploi. Les apprentis bénéficient d'un **statut hybride**, relevant à la fois des dispositions sur l'apprentissage et de celles relatives à la **protection des jeunes au travail**.

Questions fréquentes

Quel est le régime de congés et de rémunération applicable aux apprentis de moins de 18 ans ?

Les apprentis de moins de 18 ans bénéficient de 25 jours ouvrables de congé annuel minimum, de congés d'examens pendant les vacances scolaires, et d'une rémunération de 75% du SSM non qualifié (15-17 ans) ou 80% (17-18 ans). En cas de dérogation pour travaux dangereux, ils ont droit au même salaire qu'un adulte au même poste.

Quelles dérogations peuvent être accordées aux apprentis pour effectuer des travaux normalement interdits ?

Le ministre du Travail peut accorder des dérogations écrites aux apprentis pour effectuer des travaux dangereux indispensables à leur formation, sous conditions strictes : avis de l'ITM, d'un médecin du travail et du ministre de l'Éducation, encadrement par une personne compétente, mesures de protection renforcées et aucun préjudice au développement du jeune.

Quelles sont les obligations spécifiques de l'employeur envers un apprenti mineur ?

L'employeur doit assurer un suivi médical obligatoire (visite d'embauche dans les 2 mois), fournir une formation appropriée aux mesures de sécurité, tenir un registre mentionnant l'identité, les horaires et les dérogations accordées, et désigner un maître d'apprentissage qualifié pour l'encadrement pédagogique et sécuritaire.

Un apprenti est-il soumis aux mêmes règles de protection que les autres jeunes travailleurs au Luxembourg ?

Oui, un apprenti est soumis aux mêmes règles de protection que les autres jeunes travailleurs : durée maximale de 8h/jour et 40h/semaine, interdiction du travail de nuit et des travaux dangereux, repos quotidien de 12h minimum. Cependant, des dérogations spécifiques peuvent être accordées par le ministre du Travail lorsque certains travaux dangereux sont indispensables à leur formation professionnelle.

Conditions d'exercice

Application des règles de protection communes :

Les apprentis sont **explicitement inclus** dans la définition des "jeunes" à l'article [L.341-1](#) du Code du travail et sont donc soumis à l'ensemble des règles de protection applicables aux jeunes travailleurs :

- **Durée maximale de travail** : 8 heures par jour et 40 heures par semaine (article [L.344-5](#))
- **Interdiction du travail de nuit** (entre 22h et 6h), sauf dérogations strictement encadrées (article [L.344-15](#))
- **Interdiction des travaux dangereux** conformément aux articles [L.343-3](#) et annexes 3 et 4 du Code du travail
- **Repos quotidien** de 12 heures consécutives minimum (article [L.344-11](#))
- **Repos hebdomadaire** de 2 jours consécutifs incluant le dimanche (article [L.344-12](#))

Dérogations spécifiques pour la formation :

Le **ministre du Travail** ou son délégué peut accorder des **dérogations écrites** pour les apprentis lorsque certains travaux normalement interdits sont **indispensables à leur formation professionnelle** (article [L.343-3](#), paragraphe 4), sous conditions :

- Avis de l'[ITM](#), d'un médecin du travail et du ministre de l'Éducation nationale
- Encadrement par une **personne compétente** au sens de l'article [L.312-3](#)
- Protection de la sécurité et de la santé assurée
- Aucun préjudice au développement du jeune

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur :

1. Suivi médical obligatoire :

- Visite d'embauche dans les **2 mois** suivant l'entrée en service
- Examens médicaux **périodiques** pour les apprentis de moins de 21 ans
- Surveillance médicale renforcée si exposition à des risques

2. Formation et information (article L.344-2) :

- Instructions appropriées sur les **travaux à exécuter**
- Formation aux **mesures de sécurité** et équipements de protection
- Information sur les **dispositifs de prévention** des accidents
- **Instructions spéciales** si initiation à des travaux dangereux

3. Registre obligatoire (article L.344-3) mentionnant :

- Identité complète de l'apprenti et de ses représentants légaux
- Nature de l'occupation et horaires de travail
- Congés accordés et examens médicaux
- Dérogations éventuelles accordées

Congés et temps de travail :

- **Congé annuel : 25 jours ouvrables** minimum (identique aux jeunes travailleurs)
- **Congés d'examens** : pris pendant les **vacances de l'enseignement professionnel**
- **Temps de formation** : les heures passées à l'école comptent comme heures de travail
- **Heures supplémentaires** : interdites sauf autorisation exceptionnelle de l'ITM

Rémunération :

Les apprentis de moins de 18 ans bénéficient des **mêmes pourcentages** que les jeunes travailleurs :

- **15-17 ans** : 75% du SSM non qualifié
- **17-18 ans** : 80% du SSM non qualifié Mais en cas de dérogation pour travaux dangereux, ils ont droit au **même salaire** qu'un adulte au même poste.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Désigner un maître d'apprentissage qualifié** responsable de l'encadrement pédagogique et sécuritaire
- **Formaliser par écrit** les tâches interdites et autorisées pour chaque apprenti
- **Solliciter systématiquement** l'autorisation ministérielle avant d'affecter un apprenti à des travaux dangereux
- **Documenter toute dérogation** et les mesures de prévention mises en place
- **Adapter l'information** et la formation à l'âge et au niveau de l'apprenti

Gestion RH recommandée :

- **Coordination étroite** avec les chambres professionnelles compétentes
- **Suivi personnalisé** de chaque apprenti (formation, évaluation, progression)
- **Veille réglementaire** sur les évolutions du droit de l'apprentissage
- **Formation du personnel** d'encadrement aux spécificités de l'apprentissage
- **Respect des périodes** de formation théorique et d'examens

En cas de contrôle ITM :

- Présenter le **contrat d'apprentissage** et les autorisations éventuelles
- Démontrer la **mise en œuvre effective** des mesures de protection
- Justifier l'**encadrement pédagogique** et sécuritaire
- Prouver le **respect des horaires** et des congés d'examens

Cadre juridique

• Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.341-1** : définition et champ d'application (apprentis inclus dans les "jeunes")
- **Articles L.343-1 à L.343-3** : protection de la sécurité et santé des jeunes
- **Articles L.344-1 à L.344-17** : dispositions spécifiques aux adolescents
- **Articles L.344-2 et L.344-3** : instructions et registre obligatoires

• Réglementation de l'apprentissage :

- **Loi modifiée du 19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle
- **Règlements grand-ducaux sectoriels** déterminant les professions et indemnités d'apprentissage
- **Conventions collectives** applicables aux secteurs concernés

• Surveillance et sanctions :

- **Article L.345-1** : surveillance par l'ITM et la Direction de la santé
- **Article L.345-2** : sanctions pénales (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros)

L'employeur doit **systématiquement solliciter** l'autorisation préalable du **ministre du Travail** avant d'autoriser un apprenti à effectuer des travaux normalement interdits aux jeunes travailleurs. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**. Il est également impératif d'assurer la **traçabilité** des mesures de prévention et de l'encadrement mis en place pour chaque apprenti.

L'extension de l'**obligation scolaire** jusqu'à 18 ans à partir du 1er septembre 2026 impactera également le régime de l'apprentissage, nécessitant une adaptation des pratiques RH.

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.