Le congé d'un apprenti doit-il être pris pendant les vacances scolaires ?

Réponse courte

Oui. Le congé des apprentis doit être **accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel** (art. L.344-16). La planification du congé annuel d'un apprenti mineur se cale donc sur le calendrier de son établissement de formation, et non sur les seuls besoins du service : l'employeur ne peut pas fixer le congé pendant les périodes de cours.

Comme tout adolescent, l'apprenti de moins de 18 ans a droit à un congé annuel payé de **25 jours ouvrables** au minimum, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Sont jours ouvrables tous les jours du calendrier, sauf les dimanches et jours fériés légaux ; la comparaison avec le droit au congé des salariés adultes est détaillée par ailleurs.

Les jours de congé accordés doivent être inscrits au **registre des salariés adolescents**, contrôlé par l'ITM au même titre que les autres règles applicables aux apprentis.

Définition

Le **congé des apprentis** obéit à une règle de calendrier propre : l'article L.344-16, paragraphe 3, impose de l'accorder pendant les **vacances de l'enseignement professionnel**, c'est-à-dire les périodes où l'établissement de formation ne dispense pas de cours. Cette règle protège l'assiduité de l'apprenti : le congé ne peut ni empiéter sur les journées de cours, ni servir à combler les creux d'activité de l'entreprise en période scolaire. Elle s'ajoute au droit commun des adolescents, qui garantit un congé annuel payé d'au moins 25 jours ouvrables.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé annuel pour un apprenti de 17 ans au Luxembourg ?

Au minimum 25 jours ouvrables payés par an, comme pour tout adolescent, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Sont ouvrables tous les jours du calendrier sauf les dimanches et jours fériés légaux (article L. 344-16).

La règle du congé pendant les vacances scolaires vaut-elle pour un apprenti majeur ?

Non. Cette règle figure au chapitre consacré au travail des adolescents et vise les apprentis de moins de 18 ans. Pour l'apprenti majeur, la fixation du congé relève du droit commun.

Où l'employeur doit-il consigner les congés accordés à un apprenti mineur ?

Dans le registre des salariés adolescents : l'article L. 344-3 du Code du travail impose d'y inscrire les jours de congé accordés, que l'ITM peut contrôler en volume comme en positionnement.

Que sont les vacances de l'enseignement professionnel pour la pose des congés d'un apprenti ?

Les périodes où l'établissement de formation de l'apprenti ne dispense pas de cours. C'est ce calendrier scolaire, et non le planning de l'entreprise, qui délimite les fenêtres de prise du congé annuel.

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

Un employeur peut-il imposer à un apprenti de poser ses congés pendant les périodes de cours ?

Non. Le congé des apprentis doit être accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel (article L. 344-16 du Code du travail). Les périodes de cours sont exclues, même en cas de forte activité de l'entreprise.

Conditions d’exercice

Le régime combine un volume minimal de congé et une contrainte de calendrier propre aux apprentis.

Élément	Règle
Droit au congé	25 jours ouvrables minimum par an, payés
Bénéficiaires	Adolescents de 15 à moins de 18 ans, apprentis compris
Période imposée aux apprentis	Vacances de l'enseignement professionnel
Jours ouvrables	Tous les jours du calendrier sauf dimanches et jours fériés légaux
Dispositions plus favorables	Convention collective ou contrat peuvent prévoir davantage

Modalités pratiques

La pose des congés d'un apprenti mineur suit le calendrier de l'établissement de formation.

Élément	Détail
Volume minimal adolescent	25 jours ouvrables (art. L.344-16)
Congé de droit commun adulte	26 jours ouvrables (art. L.233-4)
Fenêtre de prise (apprentis)	Vacances de l'enseignement professionnel uniquement
Jours S.R. sous convention collective	Non comptés comme jours ouvrables
Traçabilité	Jours de congé inscrits au registre des adolescents (art. L.344-3)

Pratiques et recommandations

Récupérez dès la rentrée le **calendrier des vacances** de l'établissement de formation de chaque apprenti : c'est lui qui délimite les fenêtres de pose du congé, pas le planning de l'entreprise. Établissez la planification annuelle en début d'année d'apprentissage, avec le maître d'apprentissage.

Anticipez le conflit classique de la haute saison : une entreprise dont l'activité culmine pendant l'été ne peut pas pour autant reporter le congé de l'apprenti sur les périodes de cours. Les besoins du service se gèrent par la répartition des congés entre les fenêtres disponibles, pas par dérogation à la règle.

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

Inscrivez chaque jour de congé accordé au **registre des salariés adolescents** : l'ITM vérifie à la fois le volume (25 jours minimum) et le positionnement des congés des apprentis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.344-16	Congé annuel payé de 25 jours ouvrables minimum pour les adolescents ; congé des apprentis accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel
Art. L.233-4	Congé annuel de droit commun de 26 jours ouvrables
Art. L.344-3	Registre des salariés adolescents : jours de congé accordés
Art. L.345-2	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros

La règle de calendrier vise les apprentis de moins de 18 ans, seuls couverts par le chapitre consacré au travail des adolescents. Pour l'apprenti majeur, la fixation du congé relève du droit commun.

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.