

Peut-on prévoir des objectifs spécifiques pour les apprentis ?

Réponse courte

Oui, les employeurs peuvent fixer des objectifs spécifiques aux apprentis, à condition qu'ils respectent le référentiel de formation officiel et les dispositions de la loi modifiée du 19 décembre 2008. Ces objectifs doivent être formalisés, mesurables et adaptés au niveau de l'apprenti, sans pouvoir se substituer aux exigences légales de la formation professionnelle.

Définition

L'apprentissage est un contrat de travail spécifique régi par les articles [L.111-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. Il associe une formation pratique en entreprise à un enseignement théorique en centre de formation, selon un référentiel de compétences validé par les autorités compétentes.

Conditions d'exercice

Les objectifs spécifiques doivent :

- S'inscrire dans le cadre du référentiel officiel de formation
- Respecter la progression pédagogique prévue
- Être compatibles avec le statut protégé de l'apprenti
- Ne pas compromettre l'acquisition des compétences obligatoires
- Faire l'objet d'une validation par le tuteur désigné

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre apprentis conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

La mise en place d'objectifs spécifiques nécessite :

- Une formalisation écrite des objectifs
- Une communication claire à l'apprenti et au tuteur
- Une intégration au dossier de suivi de l'apprentissage
- Un système d'évaluation distinct des évaluations officielles
- Une traçabilité des modifications éventuelles

Les objectifs doivent être mesurables, réalistes et adaptés au niveau de progression de l'apprenti.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Impliquer le tuteur dans la définition des objectifs
- Privilégier des objectifs favorisant l'acquisition de compétences transversales
- Éviter toute confusion avec des objectifs de performance commerciale
- Documenter systématiquement les échanges et décisions
- Prévoir des points de suivi réguliers

Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle :
 - Article 1er (définitions)
 - Article 6 (contrat d'apprentissage)
 - Article 7 (plan de formation)
 - Article 8 (suivi en entreprise)
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles L.111-1 à L.111-6 (dispositions relatives à l'apprentissage)
 - Article L.414-3 (égalité de traitement)
- Règlement grand-ducal du 21 décembre 2010 relatif à l'organisation de la formation professionnelle initiale

Tout objectif spécifique doit prioritairement servir la finalité pédagogique de l'apprentissage. En cas de doute sur la légalité des objectifs envisagés, consulter la chambre professionnelle compétente ou l'Inspection du travail et des mines.

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.