Une ASBL peut-elle embaucher des apprentis ?

Réponse courte

Oui, une ASBL peut embaucher des apprentis si elle exerce une activité reconnue comme accessible par l'apprentissage et obtient un **agrément préalable** du ministère de la Formation professionnelle. Cet agrément est délivré après vérification de la conformité de l'activité, de la **qualification du maître d'apprentissage** (expérience requise et, le cas échéant, certificat de maîtrise) et de la capacité de l'ASBL à assurer la formation pratique. Le contrat d'apprentissage doit être établi en **trois exemplaires** avec les mentions obligatoires de l'article L.111-4.

L'ASBL doit respecter les **barèmes légaux de rémunération**, les règles de sécurité et d'hygiène, ainsi que la protection des jeunes travailleurs en matière de temps de travail. L'ASBL peut aussi organiser des formations internes pour compléter le parcours d'apprentissage. L'**absence d'agrément rend le contrat nul** et expose l'ASBL à des sanctions administratives.

Définition

L'apprentissage au Luxembourg est un **contrat de travail** spécifique, conclu entre un employeur agréé et un apprenti, dans le but de permettre à ce dernier d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. L'apprenti alterne périodes en entreprise et **formation** dans un établissement d'enseignement. L'ASBL peut également recruter des étudiants pour des missions temporaires pendant les vacances scolaires. Le contrat d'apprentissage est régi par le **Code du travail**, notamment les articles L.111-1 et suivants, et par la législation sectorielle sur la formation professionnelle.

Questions fréquentes

Le maître d'apprentissage doit-il être qualifié ?

Oui, la désignation d'un maître d'apprentissage qualifié, disposant de l'expérience professionnelle requise et le cas échéant du certificat de maîtrise, est obligatoire. L'ASBL doit également garantir la capacité d'accueil et la disponibilité des équipements nécessaires.

Quelle est la forme du contrat d'apprentissage en ASBL ?

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit en trois exemplaires avec les mentions obligatoires de l'article L.111-4 du Code du travail. Les exemplaires sont destinés à l'apprenti, à l'ASBL et à l'organisme de formation.

Quelle protection pour les apprentis mineurs en ASBL ?

Les apprentis mineurs bénéficient des règles de protection des jeunes travailleurs prévues aux articles L.342-1 et suivants du Code du travail, notamment en matière de durée du travail, de repos, de sécurité et d'hygiène au poste.

Quelles conditions pour l'agrément d'une ASBL formatrice ?

L'agrément est délivré après vérification de la conformité de l'activité, de la qualification du maître d'apprentissage (expérience et certificat de maîtrise le cas échéant) et de la capacité de l'ASBL à assurer la formation pratique selon les exigences pédagogiques.

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

Quelles sanctions en cas d'absence d'agrément formateur ?

L'absence d'agrément rend le contrat d'apprentissage nul et expose l'ASBL à des sanctions administratives. Il est essentiel de respecter strictement les procédures et de conserver tous les justificatifs liés à l'agrément et à la formation de l'apprenti.

Une ASBL peut-elle embaucher des apprentis au Luxembourg ?

Oui, sous réserve d'exercer une activité reconnue accessible par l'apprentissage et d'obtenir un agrément préalable du ministère de la Formation professionnelle. Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L.111-1 et suivants du Code du travail.

Conditions d’exercice

L'embauche d'apprentis par une ASBL est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Exigence
Activité	Exercice d'une activité professionnelle reconnue comme accessible par l'apprentissage
Agrément	Délivré par le ministre de la formation professionnelle (art. L.111-2 Code du travail)
Capacité de formation	Environnement conforme aux exigences légales et pédagogiques
Statut d'employeur	Respect des critères d'employeur fixés par la législation luxembourgeoise

Modalités pratiques

La procédure d'embauche d'un apprenti par une ASBL se déroule selon les étapes suivantes.

Étape	Détail
Demande d'agrément	Auprès du Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale
Vérifications	Conformité de l'activité, qualification du maître d'apprentissage, capacité de formation
Contrat d'apprentissage	Écrit, en trois exemplaires, mentions obligatoires (art. L.111-4 Code du travail)
Rémunération	Selon les barèmes légaux
Suivi	Suivi administratif par l'ASBL
Obligations	Respect des règles de sécurité, d'hygiène et de temps de travail

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'ASBL de vérifier en amont que l'activité exercée est effectivement reconnue comme profession ou métier éligible à l'apprentissage. La désignation d'un maître d'apprentissage qualifié, disposant de l'expérience professionnelle requise et, le cas échéant, du certificat de maîtrise, est obligatoire. L'ASBL doit s'assurer de la capacité d'accueil et de la disponibilité des équipements nécessaires à la formation pratique. Une attention particulière doit être portée à la rédaction du contrat d'apprentissage et à l'information de l'apprenti sur ses droits et

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

obligations. Il est conseillé de maintenir une collaboration étroite avec les organismes de formation et les autorités compétentes pour garantir la conformité du dispositif.

Cadre juridique

L'embauche d'apprentis par une ASBL repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.111-1 à L.111-10 Code du travail	Contrat d'apprentissage
Loi du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle
RGD du 22 juin 2010	Agrément des entreprises formatrices
Art. L.342-1 et s. Code du travail	Protection des jeunes travailleurs

L'agrément préalable en tant qu'entreprise formatrice est une condition impérative : l'absence d'agrément expose l'ASBL à la nullité du contrat d'apprentissage et à des sanctions administratives. Il est essentiel de respecter strictement les procédures et de conserver tous les justificatifs liés à l'agrément et à la formation de l'apprenti.

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.