

# Le contrat d'apprentissage peut-il être utilisé dans une fondation ?

## Réponse courte

Le contrat d'apprentissage peut être conclu entre une fondation et un apprenti au Luxembourg, sous réserve que la fondation remplisse les conditions requises pour être reconnue comme employeur habilité à former des apprentis. La législation luxembourgeoise ne limite pas la conclusion de contrats d'apprentissage aux seules entreprises commerciales ou industrielles, mais impose des critères précis relatifs à l'activité, à la capacité de formation et à l'agrément de l'employeur.

Une fondation peut donc recourir au contrat d'apprentissage si elle exerce une activité professionnelle compatible avec les métiers accessibles par la voie de l'apprentissage et si elle obtient l'agrément préalable du ministère compétent. L'absence de but lucratif n'est pas un obstacle, dès lors que la fondation respecte l'ensemble des exigences légales et réglementaires applicables à l'apprentissage.

La fondation doit également garantir la présence d'un maître d'apprentissage qualifié et assurer le respect des obligations relatives à la formation pratique, à la sécurité et à la rémunération de l'apprenti.

## Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un employeur agréé et un jeune âgé de 15 ans au moins, inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire technique ou professionnel. Il vise à permettre à l'apprenti d'acquérir, en alternance, une formation pratique en entreprise et une formation théorique en établissement scolaire, en vue de l'obtention d'un diplôme ou certificat professionnel reconnu.

L'apprentissage s'adresse aux métiers et professions figurant sur la liste officielle arrêtée par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Le contrat d'apprentissage est régi par le Code du travail, Livre V, Titre 1er, Chapitre II, et par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

## Conditions d'exercice

Pour conclure un contrat d'apprentissage, la fondation doit :

- Exercer une activité professionnelle correspondant à un métier ou une profession figurant sur la liste officielle des formations en apprentissage.
- Disposer d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions de qualification prévues à l'article [L.111-4](#) du Code du travail.
- Obtenir l'agrément préalable du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à l'article [L.111-5](#) du Code du travail.
- Être en mesure d'assurer une formation pratique conforme au référentiel de formation du métier concerné.

L'apprenti doit remplir les conditions d'âge et d'inscription scolaire prévues par la loi. Le contrat doit être conclu par écrit, selon le modèle fixé par règlement grand-ducal.

## Modalités pratiques

La fondation doit déposer une demande d'agrément auprès du ministère compétent, accompagnée des pièces justificatives relatives à son activité, à la qualification du maître d'apprentissage et à la capacité d'accueil. L'agrément est délivré pour une durée déterminée et peut être renouvelé.

Le contrat d'apprentissage doit être signé par la fondation, l'apprenti (et son représentant légal si mineur) et l'établissement scolaire. Il doit être enregistré auprès de la Chambre professionnelle compétente.

La fondation est tenue de verser à l'apprenti une indemnité mensuelle d'apprentissage, dont le montant est fixé par règlement grand-ducal en fonction de l'année d'apprentissage et du métier. Elle doit également veiller au respect des règles relatives au temps de travail, à la sécurité et à la santé de l'apprenti.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la fondation de :

- Vérifier en amont l'éligibilité de ses activités à l'apprentissage, en consultant la liste officielle des métiers et professions accessibles.
- Désigner un maître d'apprentissage disposant des qualifications requises et suivre les formations continues proposées par les chambres professionnelles.
- Mettre en place un dispositif d'accueil et de suivi de l'apprenti, incluant un plan de formation individualisé.
- Assurer une coordination régulière avec l'établissement scolaire et la chambre professionnelle pour garantir la qualité de la formation.
- Anticiper les démarches administratives liées à l'agrément et à l'enregistrement du contrat.

## Cadre juridique

Les principales références légales applicables sont :

- Code du travail, Livre V, Titre Ier, Chapitre II (articles [L.111-1](#) à [L.111-13](#))
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle
- Règlement grand-ducal du 22 décembre 2008 fixant les modalités d'application de la loi du 19 décembre 2008
- Arrêté ministériel fixant la liste des métiers et professions accessibles par la voie de l'apprentissage
- Jurisprudence nationale relative à l'agrément des employeurs et à la validité des contrats d'apprentissage

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, il est impératif de s'assurer que la fondation dispose de l'agrément ministériel en cours de validité et que le maître d'apprentissage répond strictement aux exigences de qualification. Toute irrégularité dans la procédure d'agrément ou dans la rédaction du contrat peut entraîner la nullité du contrat et des sanctions administratives.

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.