

Les points clés pour conclure un contrat d'apprentissage

C'est le moment de penser au contrat d'apprentissage ! En effet, ce type de contrat ne peut être conclu qu'à une seule période de l'année : entre le 16 juillet et le 1^{er} novembre. L'apprentissage initial (pour les jeunes) est souvent délaissé par les employeurs qui pensent encore trop souvent que cela ne concerne que les métiers manuels. Pourtant, l'apprentissage concerne aussi les métiers administratifs ainsi que les professions liées à la vente ou à la gestion. Ce contrat permet au jeune apprenti d'acquérir une réelle expérience professionnelle. L'employeur quant à lui pourra bénéficier d'aides financières de la part de l'Etat.

Qu'est-ce que l'apprentissage initial ?

L'apprentissage initial s'adresse à tous les jeunes qui désirent apprendre une profession par le biais d'une **formation professionnelle** qui comporte :

- des périodes de **formation en milieu scolaire** dont l'objectif est l'acquisition de connaissances spécifiques liées à la profession étudiée ;
- des périodes de **formation pratique en milieu professionnel** organisées par une entreprise formatrice dont l'objectif est, pour l'apprenti, d'acquérir les compétences clés liées à la profession en question.

Le contrat d'apprentissage prépare à **l'obtention de différents diplômes** :

- le diplôme de technicien (DT) ;
- le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ;
- le certificat de capacité professionnelle (CCP).

Cet apprentissage peut également être transfrontalier. Dans ce cas, la partie pratique de la formation s'effectue auprès d'une entreprise située au Luxembourg alors que la formation scolaire est assurée par une institution dans un pays limitrophe.

Quelles sont les spécificités du contrat d'apprentissage ?

- **Durée ?**

La durée d'un contrat d'apprentissage varie en fonction des professions mais elle est généralement de 3 ans. L'apprenti sera occupé à temps partiel en entreprise puisqu'il passera une partie de son temps à l'école. Pour autant, pendant les vacances scolaires, l'apprenti pourra en principe être présent à temps plein dans l'entreprise.

- **Rémunération ?**

Les indemnités d'apprentissage ont été fixées par le Règlement grand-ducal du 9 juillet 2018 et varient selon la profession, le diplôme préparé (DT, DAP, CCP) et l'année d'apprentissage. Ainsi, l'indemnité peut varier entre 450 et 1300€. A noter que l'employeur se verra partiellement remboursé par l'Etat.

- **Période d'essai ?**

Comme dans le cas d'un contrat de travail, les parties peuvent convenir de fixer une période d'essai au contrat d'apprentissage. En revanche, celle-ci ne pourra aller au-delà de 3 mois. Au cours de cette période, les parties pourront alors mettre fin au contrat sans préavis ni justification.

En cas de résiliation du contrat d'apprentissage après la période d'essai, un délai de préavis de 15 jours est à respecter.

- **Application du code du travail ?**

Outre les dispositions en matière de santé et sécurité au travail, l'apprenti sera protégé contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et disposera du droit au congé payé proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise.

Comment conclure le contrat d'apprentissage initial ?

- **Quels sont les acteurs ?**

Les différents acteurs sont :

- L'apprenti ;
- L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), plus particulièrement son Service d'orientation professionnelle ;

- L'une des chambres professionnelles patronales : la Chambre des salariés, la Chambre d'Agriculture, la Chambre de commerce ou la Chambre des métiers ;
- L'employeur, plus précisément l'entreprise formatrice.

- **Comment devenir entreprise formatrice ?**

Pour proposer des contrats d'apprentissage, l'entreprise d'accueil doit au préalable obtenir « **le droit de former** » et en faire la demande écrite auprès de la chambre professionnelle patronale compétente. Cette demande est en principe unique et ne doit pas être réitérée pour chaque nouvel apprentissage relevant de la même profession.

Pour obtenir cette autorisation, l'entreprise doit être établie à Luxembourg et se prévaloir d'une expérience professionnelle **d'au moins 3 ans dans la profession concernée**. Cette profession doit figurer parmi celles listées dans le Règlement grand-ducal du 9 juillet 2018. Cette liste est consultable sur le site www.winwin.lu.

Par la suite, l'entreprise d'accueil doit désigner **un tuteur** qui sera responsable de la formation pratique et de l'encadrement de l'apprenti au sein de l'entreprise. Ce tuteur doit être une personne spécialisée et ayant les qualifications requises par rapport au domaine étudié par l'apprenti. Il devra avoir suivi une formation spécifique de 2 journées complètes et de 2 demi-journées. A défaut pour l'un des salariés de l'entreprise d'avoir déjà suivi cette formation, le futur tuteur pourra suivre cette formation dans un délai de 6 à 9 mois après le début du contrat d'apprentissage.

Sur base du dossier introduit par la société, la chambre professionnelle compétente vérifie si elle est apte à accueillir un apprenti ou non et en informe l'ADEM.

- **Quelles sont les étapes à suivre ?**

A partir du mois de mars, l'entreprise d'accueil doit s'adresser au Service d'orientation professionnelle de l'ADEM, en effectuant une **déclaration de poste d'apprentissage**. Ce service lui propose ensuite les candidats potentiels et adéquats. L'entreprise formatrice peut engager un apprenti ne figurant pas sur la liste du Service d'orientation professionnelle à condition, d'en informer l'ADEM avant la conclusion du contrat.

L'ADEM émettra une carte d'assignation au candidat choisi, que celui-ci devra venir retirer à l'ADEM. Il s'agit en quelque sorte d'un « précontrat ». Dès l'obtention de ce dernier, l'apprenti pourra commencer son apprentissage chez l'employeur.

L'ADEM informera parallèlement la chambre compétente qui enverra alors à l'employeur le contrat d'apprentissage définitif. Il s'agit d'un modèle unique établi en 5 exemplaires par les chambres professionnelles.

Il est important de noter que de tels contrats ne peuvent être conclus qu'**entre le 16 juillet et le 1^{er} novembre** de chaque année.

- **Quid en cas de contrat d'apprentissage transfrontalier ?**

L'apprentissage transfrontalier nécessite une étape supplémentaire. En effet, une fois que l'apprenti aura trouvé une entreprise formatrice pour l'accueillir, il devra au préalable introduire une demande écrite auprès du MENJE (Ministère de l'Education nationale, de l'enfance et de la jeunesse) – Service de la formation professionnelle.

Le but est d'obtenir **une dispense** du Ministère luxembourgeois **de suivre la formation théorique dans une école luxembourgeoise**. Il s'agit en l'occurrence d'une simple formalité administrative car l'apprenti recevra systématiquement une réponse positive de la part du Ministère.

Le candidat devra ensuite se présenter obligatoirement au Service d'orientation professionnelle de l'ADEM à Luxembourg-Ville (entre les mois d'avril et octobre) avec les pièces justificatives suivantes :

- carte d'identité/passeport ;
- numéro de matricule national ;
- autorisation du Ministère de l'Education nationale de l'Enfance et de la Jeunesse.

La suite de la procédure est identique à celle décrite ci-dessus.

Comment rompre le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage prend fin dans les cas suivants:

- par la réussite de la formation en question ;
- par la cessation des activités de l'entreprise formatrice ou en cas de retrait de son droit de former ;
- en cas de résiliation à l'initiative d'une des parties au contrat ;
- en cas de force majeure ;
- d'un commun accord entre parties.

La lettre de résiliation devra être transmise à la chambre professionnelle compétente ainsi qu'une preuve des faits si nécessaire (Exemple : preuve de la fermeture de l'entreprise). La chambre professionnelle compétente enverra ensuite une **lettre de résiliation officielle** aux différents acteurs (apprenti,



employeur, ADEM, école). L'apprenti devra quant à lui se rendre à l'ADEM pour retrouver une nouvelle entreprise d'accueil.

Quelles sont les aides financières de l'employeur ?

Pour inciter les entreprises à engager des apprentis, l'Etat prévoit un remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage ainsi que des charges patronales et sociales.

La **demande de remboursement** doit être introduite avant le 1er juillet de l'année suivant la fin de l'année d'apprentissage concernée.

Le montant du remboursement dépend du diplôme préparé par l'apprenti :

- 27% si apprentissage en vue du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ou en vue du diplôme de technicien (DT) ;
- 40% si apprentissage en vue du certificat de capacité professionnelle (CCP).

Ce remboursement est effectué par année d'apprentissage (c'est-à-dire par année scolaire, de septembre à août de l'année suivante).

Conclusion :

La conclusion du contrat d'apprentissage permettra donc à l'entreprise d'accueil de bénéficier d'un renfort supplémentaire à moindre coût. Par ailleurs, si l'apprentissage se passe bien, celui-ci débouchera peut-être sur un contrat à durée indéterminée. Il s'agira alors d'un gain de temps pour l'entreprise puisque le jeune salarié connaîtra déjà les ficelles du métier et sera déjà formé à la culture de l'entreprise. Pour le jeune apprenti, ces années d'apprentissage lui auront permis d'acquérir une réelle expérience professionnelle pour se lancer sur le marché du travail.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.