

Quelles règles s'appliquent à la rémunération des apprentis au Luxembourg ?

Réponse courte

La rémunération des apprentis au Luxembourg prend la forme d'une indemnité d'apprentissage, calculée en pourcentage du salaire social minimum non qualifié (SSMNQ) et variant selon l'année d'apprentissage et la filière. En 2025, les taux sont de 27 %, 37 % et 47 % du SSMNQ pour les 1^{re}, 2^e et 3^e années d'apprentissage classique, et de 40 %, 50 %, 60 % et 75 % pour les formations de technicien (1^{re} à 4^e année). L'indemnité est versée mensuellement, soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

L'employeur doit respecter strictement ces taux légaux, assurer l'égalité de traitement entre apprentis et informer clairement sur le montant et les modalités de paiement. Toute clause prévoyant une indemnité inférieure est nulle. L'indemnité peut être réduite en cas d'absence injustifiée ou de suspension du contrat, et les apprentis ne peuvent prétendre à des avantages non prévus par la convention collective, sauf disposition expresse.

Définition

L'apprentissage au Luxembourg est un contrat de travail spécifique conclu entre un employeur agréé et un jeune inscrit en formation professionnelle initiale. Ce contrat permet à l'apprenti d'alterner des périodes de formation en entreprise et des cours dans un établissement d'enseignement reconnu. La rémunération de l'apprenti prend la forme d'une indemnité d'apprentissage, distincte du salaire social minimum, dont le montant est fixé par la loi et varie selon l'année d'apprentissage et la filière suivie.

Questions fréquentes

Comment est versée l'indemnité d'apprentissage et quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'indemnité est versée mensuellement, indépendamment du temps passé en entreprise ou à l'école. Elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. L'employeur doit respecter strictement les taux légaux, assurer l'égalité de traitement entre apprentis et fournir des bulletins de paie détaillés mentionnant distinctement l'indemnité.

Que se passe-t-il si l'employeur propose une indemnité inférieure aux taux légaux ?

Toute clause contractuelle prévoyant une indemnité d'apprentissage inférieure aux taux légaux est réputée nulle de plein droit. L'employeur doit obligatoirement respecter les pourcentages fixés par la loi, et l'indemnité peut être réduite uniquement en cas d'absence injustifiée ou de suspension du contrat, au prorata du temps de présence effective.

Quel est le montant de l'indemnité d'apprentissage au Luxembourg en 2025 ?

L'indemnité d'apprentissage est calculée en pourcentage du salaire social minimum non qualifié (SSMNQ). En 2025, les taux sont de 27%, 37% et 47% du SSMNQ pour les 1^{re}, 2^e et 3^e années d'apprentissage classique. Pour les formations de technicien, les taux sont majorés : 40%, 50%, 60% et 75% du SSMNQ pour les 1^{re} à 4^e années.

Qui peut bénéficier de l'indemnité d'apprentissage au Luxembourg ?

L'indemnité d'apprentissage s'applique aux jeunes âgés de 15 à 30 ans révolus, inscrits en formation professionnelle initiale reconnue par le ministère de l'Éducation nationale. L'employeur doit être agréé par le ministre de la Formation professionnelle et le contrat d'apprentissage doit être écrit et enregistré auprès des Chambres compétentes.

Conditions d'exercice

L'indemnité d'apprentissage s'applique uniquement aux contrats d'apprentissage relevant de la formation professionnelle initiale, pour des jeunes âgés de 15 à 30 ans révolus. L'employeur doit être préalablement agréé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. L'apprenti doit être inscrit dans une formation reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement être écrit, signé par les parties, et enregistré auprès de la Chambre des salariés ainsi que de la Chambre des métiers ou de commerce selon la branche professionnelle.

Modalités pratiques

L'indemnité d'apprentissage est calculée en pourcentage du salaire social minimum non qualifié (SSMNQ), réévalué périodiquement par le gouvernement. Les taux applicables en 2025 sont :

- 1re année d'apprentissage : 27 % du SSMNQ
- 2e année d'apprentissage : 37 % du SSMNQ
- 3e année d'apprentissage : 47 % du SSMNQ

Pour les formations menant à un diplôme de technicien, les taux sont majorés :

- 1re année : 40 % du SSMNQ
- 2e année : 50 % du SSMNQ
- 3e année : 60 % du SSMNQ
- 4e année : 75 % du SSMNQ

L'indemnité est versée mensuellement, indépendamment du temps passé en entreprise ou à l'école. Elle est soumise aux cotisations sociales obligatoires (assurance maladie, pension, accident) et à l'impôt sur le revenu. L'employeur peut bénéficier, sous conditions, d'aides financières de l'État pour compenser partiellement le coût de l'indemnité. L'égalité de traitement doit être assurée entre tous les apprentis, sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine, ou tout autre critère prohibé.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit respecter strictement les taux légaux, toute clause contractuelle prévoyant une indemnité inférieure étant réputée nulle de plein droit. Il est recommandé d'informer l'apprenti, dès la signature du contrat, du montant de l'indemnité, de ses modalités de paiement et des éventuelles déductions sociales. Les bulletins de paie doivent mentionner distinctement l'indemnité d'apprentissage, assurant ainsi la traçabilité des versements. En cas d'absence

injustifiée ou de suspension du contrat, l'indemnité peut être réduite au prorata du temps de présence effective. Les apprentis ne peuvent prétendre à des avantages en nature ou primes non prévus par la convention collective applicable, sauf disposition expresse de l'employeur. Un encadrement humain adapté doit être assuré pour accompagner l'apprenti tout au long de sa formation.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, articles 20 à 23
- Règlement grand-ducal du 23 décembre 2016 fixant les taux de l'indemnité d'apprentissage
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.111-1](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.151-1](#) et suivants (contrat d'apprentissage)
 - Article [L.222-1](#) (salaire social minimum)
- Adaptations annuelles du salaire social minimum publiées au Mémorial A
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice relative à la nullité des clauses dérogatoires défavorables à l'apprenti

Vérifiez chaque année les nouveaux taux du salaire social minimum, car toute modification impacte directement le montant de l'indemnité d'apprentissage à verser. Assurez-vous également de conserver une documentation complète et à jour pour chaque contrat d'apprentissage.

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.