Existe-t-il des aides à l'embauche pour les apprentis au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, il existe des aides significatives à l'embauche d'apprentis au Luxembourg financées par le **Fonds pour l'emploi**. L'État accorde principalement une **aide de promotion de l'apprentissage** à l'employeur, comprenant le remboursement de **27% de l'indemnité d'apprentissage** pour les formations DAP/DT et de **40%** pour les formations CCP, ainsi que le **remboursement intégral** de la part patronale des charges sociales.

Des **primes d'apprentissage** sont également versées directement aux apprentis en cas de réussite : **130 euros par mois** d'apprentissage pour les CCP et **150 euros par mois** pour les DAP/DT. L'employeur d'apprentis adultes peut bénéficier du **remboursement du complément d'indemnité** couvrant la différence entre le salaire social minimum et l'indemnité d'apprentissage standard.

Les demandes doivent être introduites auprès de l'**ADEM** avant le **1er juillet** de l'année suivant l'année d'apprentissage concernée, sous peine de forclusion.

Définition

Les **aides à l'embauche d'apprentis** au Luxembourg constituent un ensemble de dispositifs financiers publics destinés à encourager les employeurs à former des apprentis et à soutenir les jeunes dans leur parcours de **formation professionnelle initiale**. Ces aides sont financées par le **Fonds pour l'emploi** et gérées par l'**ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi).

Le système comprend des aides aux employeurs (remboursements partiels des coûts de formation) et des primes directes aux apprentis (encouragement à la réussite). L'objectif est de développer l'apprentissage comme voie d'excellence vers l'emploi qualifié, en compensant partiellement les coûts supportés par les entreprises formatrices et en motivant les apprentis.

Questions fréquentes

Comment et quand demander les aides à l'embauche d'apprentis ?

La demande doit être introduite par l'employeur auprès du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM avant le 1er juillet de l'année suivant l'année d'apprentissage concernée, avec les pièces justificatives (contrat, fiches de paie, attestations). Ce délai est absolu et sans dérogation possible - le dépassement entraîne la forclusion définitive.

Quel est le montant des aides de promotion de l'apprentissage ?

L'aide représente 27% de l'indemnité d'apprentissage pour les formations DAP et DT, 40% pour les formations CCP, plus le remboursement intégral de la part patronale des charges sociales. Les primes aux apprentis s'élèvent à 130 euros par mois pour les CCP et 150 euros par mois pour les DAP/DT, versées en cas de réussite de l'année scolaire.

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

Quelles sont les aides financières disponibles pour l'embauche d'apprentis au Luxembourg ?

L'État luxembourgeois propose trois types d'aides : une aide de promotion de l'apprentissage pour l'employeur (27% de l'indemnité pour DAP/DT, 40% pour CCP, plus le remboursement intégral des charges sociales patronales), des primes d'apprentissage directes aux apprentis (130€/mois pour CCP, 150€/mois pour DAP/DT en cas de réussite), et un complément d'indemnité pour l'apprentissage adulte couvrant la différence avec le salaire minimum.

Qui peut bénéficier des aides à l'embauche d'apprentis ?

L'employeur doit être établi au Luxembourg, disposer du droit de former délivré par la chambre professionnelle compétente, avoir conclu un contrat d'apprentissage écrit dans une profession reconnue officiellement, et former un apprenti âgé d'au moins 15 ans (ou 18 ans pour l'apprentissage adulte) inscrit dans un établissement luxembourgeois reconnu.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier des aides à l'embauche d'apprentis, l'employeur doit réunir les conditions suivantes :

Agrément obligatoire : Être établi au Luxembourg et disposer du **droit de former** délivré par la chambre professionnelle patronale compétente ou par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à l'article L.111-1 du Code du travail.

Contrat d'apprentissage régulier : Avoir conclu un **contrat d'apprentissage écrit** dans le cadre de la formation professionnelle initiale, respectant toutes les conditions des articles L.111-1 à L.111-14 du Code du travail, enregistré auprès de la chambre compétente.

Métier reconnu : La profession faisant l'objet de l'apprentissage doit figurer dans le **règlement grand-ducal** déterminant les professions et métiers reconnus dans le cadre de la formation professionnelle luxembourgeoise.

Apprenti éligible : L'apprenti doit être âgé d'au moins 15 ans révolus pour l'apprentissage initial, ou 18 ans minimum pour l'apprentissage adulte, et être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois reconnu.

Exclusions : Les aides ne concernent pas les stages hors apprentissage, les contrats de travail classiques, ni les formations non reconnues officiellement.

Modalités pratiques

Le système d'aides comprend **trois dispositifs principaux** :

1. Aide de promotion de l'apprentissage (employeur)

- **27% de l'indemnité d'apprentissage** pour les formations DAP (Diplôme d'Aptitude Professionnelle) et DT (Diplôme de Technicien)
- **40% de l'indemnité d'apprentissage** pour les formations CCP (Certificat de Capacité Professionnelle)
- **Remboursement intégral** de la part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage
- Attribution par **année scolaire** (septembre à août) au prorata des heures de formation prestées

2. Prime d'apprentissage (apprenti)

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

- **130 euros par mois** d'apprentissage réussi pour les formations CCP
- **150 euros par mois** d'apprentissage réussi pour les formations DAP, DT et apprentissages transfrontaliers
- Versée en cas de **réussite de l'année scolaire** ou de l'examen final
- Demande directe de l'apprenti auprès de l'ADEM

3. Complément d'indemnité (apprentissage adulte)

- Remboursement de la **différence** entre le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés (payé à l'apprenti adulte) et l'indemnité d'apprentissage standard
- Versé pendant **toute la durée** du contrat d'apprentissage adulte

Procédure de demande : L'employeur doit introduire sa demande auprès du **Service d'orientation professionnelle de l'ADEM** avant le **1er juillet** de l'année suivant l'année d'apprentissage concernée, avec les pièces justificatives (contrat, fiches de paie, attestations de présence, justificatifs de réussite).

Pratiques et recommandations

Il est **vivement recommandé** aux responsables RH de :

Vérification préalable : S'assurer de la validité de l'**agrément** de formation avant toute embauche d'apprenti et vérifier que la profession visée figure bien dans les métiers reconnus.

Planification administrative : Mettre en place un **calendrier de gestion** avec rappels automatiques pour les échéances critiques (1er juillet pour les demandes d'aides, dates de formation, examens).

Documentation rigoureuse : Tenir un **dossier complet** pour chaque apprenti comprenant contrat enregistré, fiches de paie, attestations de présence, justificatifs de réussite, et toute correspondance avec l'ADEM et les chambres.

Suivi des formations : Assurer un **encadrement qualifié** avec tuteurs agréés et maintenir une communication régulière avec l'établissement scolaire pour optimiser les chances de réussite (condition des primes).

Respect des délais : **Ne jamais dépasser** le délai du 1er juillet pour les demandes sous peine de **forclusion définitive** et perte des aides. Prévoir les demandes dès les résultats d'examens connus.

Optimisation financière : Calculer l'**impact budgétaire** total (aides reçues vs coûts de formation) pour évaluer la rentabilité de l'apprentissage et adapter la politique de formation de l'entreprise.

Veille réglementaire : Suivre les **mises à jour annuelles** des montants d'aides et des conditions d'attribution publiées par l'ADEM et les chambres professionnelles.

Cadre juridique

Les aides à l'embauche d'apprentis sont régies par :

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

Code du travail luxembourgeois : Articles L.111-1 à L.111-14 (contrat d'apprentissage et conditions), article L.543-32 (aides de promotion de l'apprentissage), articles L.631-1 et L.631-2 (Fonds pour l'emploi et section spéciale).

Financement public : Le **Fonds pour l'emploi** finance intégralement ces aides via sa section spéciale destinée à promouvoir la formation pratique en entreprise, conformément à l'article L.631-2, paragraphe 2.

Gestion administrative : **ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi) assure la gestion opérationnelle, l'instruction des demandes, et le versement des aides sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Règlements d'application : Règlements grand-ducaux déterminant les professions reconnues, fixant les montants des indemnités d'apprentissage (base de calcul des aides), et précisant les modalités d'attribution.

Contrôle et sanctions : Possibilité de **contrôles ADEM** sur le respect des conditions d'attribution, avec récupération des sommes indûment perçues et exclusion temporaire en cas de fraude ou fausses déclarations.

Les **montants et conditions** des aides peuvent être modifiés chaque année par règlement grand-ducal en fonction des priorités de la politique de l'emploi et de formation. Il est essentiel de **consulter annuellement** les mises à jour publiées par l'ADEM et de ne jamais se baser sur des informations antérieures sans vérification.

La **forclusion** au 1er juillet est **absolue et sans possibilité de dérogation**. Une organisation administrative rigoureuse est donc indispensable pour sécuriser l'accès à ces aides significatives qui peuvent représenter plusieurs milliers d'euros par apprenti et par année.

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.