Qui prend en charge les coûts d'un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **coûts d'apprentissage** au Luxembourg sont **partagés** entre l'employeur et l'État avec un système d'aides substantielles. L'**employeur** verse l'**indemnité d'apprentissage** mensuelle à l'apprenti selon les barèmes officiels (indice 992,24), mais bénéficie d'un **remboursement du Fonds pour l'emploi** de **27% de l'indemnité** pour les formations DAP/DT et **40% pour les formations CCP**.

Le **Fonds pour l'emploi rembourse intégralement** les **cotisations sociales patronales** se rapportant à l'indemnité d'apprentissage. Pour les **apprentis adultes**, l'État rembourse le **complément** entre le salaire social minimum et l'indemnité d'apprentissage légale.

L'**État prend en charge** les **frais de scolarité** dans les établissements publics et accorde une **prime annuelle** à l'apprenti en cas de réussite (130€/mois pour CCP, 150€/mois pour DAP/DT). Les **aides sont rétroactives** et doivent être demandées **entre novembre et juin** pour l'année d'apprentissage écoulée, avec forclusion au **1er juillet** de l'année suivante.

Définition

Le **contrat d'apprentissage luxembourgeois** est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un **organisme de formation agréé** et un apprenti inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire technique luxembourgeois. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (CCP, DAP ou DT) en alternant périodes en entreprise et formation scolaire.

Ce dispositif est encadré par le **Code du travail** (articles L.111-1 à L.111-14), la **loi modifiée du 19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle, et bénéficie d'un **système d'aides publiques** géré par le Fonds pour l'emploi pour encourager la formation professionnelle.

Questions fréquentes

Comment un employeur peut-il obtenir des aides pour financer un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

L'employeur doit déposer une demande rétrospectivement entre novembre et juin, avant le 1er juillet sous peine de forclusion définitive, via les formulaires disponibles sur le portail de l'emploi. Il doit fournir tous les documents relatifs à la formation, à la présence de l'apprenti et aux évaluations semestrielles.

L'employeur doit-il payer les cotisations sociales pour un apprenti au Luxembourg ?

Oui, l'employeur doit initialement payer les cotisations sociales patronales afférentes à l'indemnité d'apprentissage, mais celles-ci sont ensuite remboursées intégralement par le Fonds pour l'emploi. L'employeur reste responsable du paiement même en cas de retard dans l'octroi des aides étatiques.

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

L'État prend-il en charge une partie des frais d'apprentissage au Luxembourg ?

Oui, l'État couvre les frais de scolarité dans les établissements publics et accorde une prime annuelle à l'apprenti en cas de réussite (130€/mois pour CCP, 150€/mois pour DAP/DT). De plus, le Fonds pour l'emploi rembourse une partie de l'indemnité d'apprentissage et l'intégralité des cotisations sociales patronales.

Quelle est la date limite pour demander les aides à l'apprentissage au Luxembourg ?

Les demandes d'aides doivent obligatoirement être déposées entre novembre et juin de l'année suivante, avant le 1er juillet sous peine de forclusion définitive. Le respect de ce délai est impératif, car aucune dérogation n'est prévue par la réglementation.

Quels sont les montants des aides de l'État pour l'apprentissage au Luxembourg ?

Le Fonds pour l'emploi rembourse 27% de l'indemnité pour les formations DAP/DT et 40% pour les CCP, en plus du remboursement intégral des cotisations sociales patronales. Pour les apprentis adultes, l'État rembourse la différence entre le salaire social minimum et l'indemnité légale d'apprentissage.

Qui prend en charge les coûts d'un contrat d'apprentissage au Luxembourg ?

Les coûts sont partagés entre l'employeur et l'État : l'employeur verse l'indemnité d'apprentissage mensuelle selon les barèmes officiels, mais bénéficie d'un remboursement du Fonds pour l'emploi de 27% pour les formations DAP/DT et 40% pour les CCP. Le Fonds pour l'emploi rembourse également intégralement les cotisations sociales patronales.

Conditions d’exercice

Les conditions d'accès aux aides et les obligations de l'employeur sont récapitulées dans le tableau suivant.

Paramètre	Conditions
Agrément	L'organisme de formation doit disposer d'un agrément délivré par la chambre professionnelle compétente (art. L.111-5)
Âge de l'apprenti	15 ans révolus au 1er septembre ; inscrit dans une formation menant à un diplôme reconnu
Forme du contrat	Conclu par écrit et enregistré auprès de la chambre professionnelle patronale compétente, au plus tard un mois après sa conclusion
Établissement	Employeur établi au Luxembourg et autorisé à former des apprentis dans le métier concerné
Obligations fondamentales	Égalité de traitement, traçabilité des démarches, encadrement par tuteur agréé

Modalités pratiques

La répartition des coûts et des aides est présentée dans le tableau ci-après.

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

Charge	Qui la supporte	Détail
Indemnité d'apprentissage	Employeur	Versement mensuel selon les barèmes officiels (règlement grand-ducal, indice 992,24 depuis le 1er juin 2026)
Frais de formation pratique	Employeur	Encadrement, utilisation d'équipements, formation par le tuteur agréé
Assurance accidents	Employeur	Couverture obligatoire de l'apprenti
Aide de promotion	Fonds pour l'emploi (remboursement)	27% de l'indemnité pour DAP/DT ; 40% pour CCP
Cotisations sociales patronales	Fonds pour l'emploi (remboursement intégral)	Afférentes à l'indemnité d'apprentissage
Complément d'indemnité (adultes)	État	Différence entre SSM et indemnité légale pour apprentis adultes
Frais de scolarité	État	Dans les établissements publics d'enseignement
Prime d'apprentissage	État (versée directement à l'apprenti)	130€/mois pour CCP ; 150€/mois pour DAP/DT, en cas de réussite de l'année
Délai de demande	Employeur (obligation)	Rétrospectivement entre novembre et juin, avant le 1er juillet sous peine de forclusion

Pratiques et recommandations

Vérifier l'éligibilité aux aides avant la conclusion du contrat et planifier les demandes dans les délais prescrits : les formulaires sont disponibles sur le portail de l'emploi entre novembre et juin.

Conserver méticuleusement tous les documents relatifs à la formation, à la présence de l'apprenti, aux évaluations semestrielles et à l'encadrement, car une documentation complète est indispensable pour justifier les demandes d'aides.

Informer clairement l'apprenti sur le montant de son indemnité, les modalités de paiement et ses droits, et assurer un suivi régulier par le tuteur agréé pour maintenir l'éligibilité aux aides.

Contacter rapidement les conseillers à l'apprentissage des chambres professionnelles en cas de difficultés ou de litiges, car ils peuvent intervenir comme médiateurs efficaces.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.111-1 à L.111-14	Apprentissage (dispositions générales)
Art. L.111-11	Indemnité d'apprentissage
Art. L.111-12	Contrôle des chambres professionnelles
Art. L.521-3, point 30	Missions du Fonds pour l'emploi
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle (art. 26 : complément apprentis adultes)
Règlement grand-ducal du 15 juillet 2024	Professions et indemnités d'apprentissage
Circulaires ADEM	Modalités de demande des aides

L'employeur reste responsable du paiement de l'indemnité et des cotisations sociales même en cas de retard dans l'octroi des aides étatiques. Le respect des délais de demande (avant le 1er juillet) est impératif sous peine de forclusion définitive. Les aides du Fonds pour l'emploi représentent un soutien financier substantiel pouvant couvrir une part importante des coûts réels d'apprentissage.

Voir aussi

- Obligations légales en matière d'apprentissage
- Aides spécifiques pour la formation des jeunes
- Indemnité applicable à un apprenti
- Les frais de formation sont-ils remboursés par l'État ?

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.