Quelle indemnité s'applique à un apprenti au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**indemnité d'apprentissage** au Luxembourg est fixée par **règlement grand-ducal** selon le métier, l'année d'apprentissage et le type de diplôme préparé (CCP, DAP ou DT). Elle varie selon les **barèmes officiels** établis annuellement par règlement grand-ducal, indexés à l'indice du coût de la vie (992,24 depuis le 1er juin 2026).

L'**indemnité de base** doit être mentionnée obligatoirement dans le contrat d'apprentissage (article L.111-3, point 6° du Code du travail) avec ses compléments éventuels, la périodicité et les modalités de versement. L'employeur peut bénéficier d'**aides de l'État** : remboursement de **27% de l'indemnité** pour DAP/DT et **40% pour CCP**, plus le remboursement intégral des **cotisations sociales patronales**.

L'apprenti bénéficie également d'une **prime d'État** en cas de réussite de l'année : **130€/mois pour CCP** et **150€/mois pour DAP/DT**. Pour les **apprentis adultes**, l'employeur verse le **salaire social minimum** (2.771,33€ depuis le 1er juin 2026) et l'État rembourse le complément par rapport à l'indemnité légale.

Définition

L'**indemnité d'apprentissage** est la rémunération spécifique versée à un apprenti au Luxembourg dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Elle constitue la contrepartie financière de la formation en alternance combinant enseignement pratique en entreprise et formation théorique en établissement d'enseignement.

Cette indemnité est distincte du salaire social minimum et est régie par des **règlements grand-ducaux sectoriels** qui fixent les barèmes selon la profession, l'année d'apprentissage et le diplôme visé (CCP, DAP ou DT). L'apprenti bénéficie du **statut de salarié** mais avec un régime d'indemnisation spécifique adapté à sa situation de formation.

Questions fréquentes

Comment est calculée la rémunération d'un apprenti au Luxembourg ?

La rémunération est déterminée par trois paramètres : le métier ou la profession, l'année d'apprentissage (1ère, 2ème, 3ème ou 4ème année), et le type de diplôme visé (CCP, DAP ou DT). Les barèmes officiels sont consultables sur Legilux.lu et mis à jour annuellement selon l'indice du coût de la vie.

L'indemnité d'apprentissage doit-elle être mentionnée dans le contrat au Luxembourg ?

Oui, le contrat d'apprentissage doit obligatoirement mentionner le montant de l'indemnité de base et ses compléments éventuels, la périodicité et les modalités de versement (art. L.111-3, point 6°). Toute clause prévoyant une indemnité inférieure aux barèmes légaux est nulle de plein droit.

Les cotisations sociales patronales sont-elles remboursées pour les apprentis au Luxembourg ?

Oui, les cotisations sociales patronales afférentes à l'indemnité d'apprentissage sont remboursées intégralement par le Fonds pour l'emploi, ce qui réduit considérablement le coût réel de l'apprentissage pour l'employeur. Les demandes de remboursement doivent être déposées avant le 1er juillet sous peine de forclusion.

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

Quelle indemnité s'applique à un apprenti au Luxembourg ?

L'indemnité d'apprentissage est fixée par règlement grand-ducal selon le métier, l'année d'apprentissage et le type de diplôme (CCP, DAP ou DT), indexée à l'indice du coût de la vie (968,04 depuis mai 2025). L'employeur peut bénéficier d'un remboursement de 27% (DAP/DT) ou 40% (CCP) du montant versé par le Fonds pour l'emploi.

Quelle rémunération doit verser un employeur à un apprenti adulte au Luxembourg ?

Pour les apprentis adultes, l'employeur doit verser au minimum le salaire social minimum (2 703,74€ depuis janvier 2025). L'État rembourse ensuite le complément entre ce montant et l'indemnité d'apprentissage légale, réduisant ainsi le coût réel pour l'employeur.

Un apprenti reçoit-il une prime de l'État en cas de réussite scolaire au Luxembourg ?

Oui, en cas de réussite de l'année scolaire, l'apprenti reçoit directement une prime d'État de 130€/mois pour les formations CCP et de 150€/mois pour les formations DAP/DT. Cette prime est versée directement par l'État et est distincte de l'indemnité versée par l'employeur.

Conditions d’exercice

Les conditions relatives à l'indemnité d'apprentissage sont récapitulées dans le tableau suivant.

Paramètre	Conditions
Mention contractuelle	Le contrat doit obligatoirement mentionner le montant de l'indemnité de base et ses compléments, la périodicité et les modalités de versement (art. L.111-3, point 6°)
Âge de l'apprenti	15 ans révolus au 1er septembre de l'année d'entrée en apprentissage
Agrément employeur	Agréé par la chambre professionnelle compétente ; respect des obligations de formation, sécurité, santé et égalité de traitement
Périodicité	Versement mensuel obligatoire respectant les barèmes légaux
Clause inférieure aux barèmes	Nulle de plein droit
Droits sociaux	Mêmes droits qu'un salarié (congés, protection sociale, etc.)

Modalités pratiques

La fixation de l'indemnité et les aides disponibles sont détaillées dans le tableau ci-après.

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

Élément	Contenu
Métier/profession	Premier paramètre de fixation de l'indemnité
Année d'apprentissage	Deuxième paramètre (1ère, 2ème, 3ème ou 4ème année)
Type de diplôme	Troisième paramètre (CCP, DAP ou DT)
Barèmes officiels	Consultables sur Legilux.lu ; mis à jour annuellement (indice 992,24 depuis le 1er juin 2026)
Remboursement Fonds pour l'emploi	27% de l'indemnité pour DAP/DT ; 40% pour CCP ; cotisations sociales patronales remboursées intégralement
Délai de demande	Rétrospectivement entre novembre et juin, avant le 1er juillet sous peine de forclusion
Prime d'apprentissage	130€/mois pour CCP ; 150€/mois pour DAP/DT, en cas de réussite de l'année (versée directement par l'État)
Apprentis adultes	L'employeur verse le SSM (2.771,33€ depuis le 1er juin 2026) ; l'État rembourse le complément

Pratiques et recommandations

Consulter le règlement grand-ducal applicable au métier concerné pour connaître les montants exacts d'indemnité, car les barèmes sont mis à jour annuellement et doivent être vérifiés régulièrement.

Mentionner explicitement dans le contrat le montant de l'indemnité, son mode de calcul et les modalités d'évolution, en assurant la traçabilité des versements par des bulletins de paie détaillés.

Planifier les demandes d'aides dans les délais prescrits (novembre à juin) pour éviter la forclusion, et documenter toutes les étapes : contrat, versements, demandes d'aides.

Garantir l'égalité de traitement entre apprentis et interdire toute discrimination. En cas de doute sur les montants applicables, contacter la chambre professionnelle compétente.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.111-3, point 6°	Mention obligatoire de l'indemnité dans le contrat
Art. L.111-11	Indemnité fixée par règlement grand-ducal
Art. L.521-3	Conditions d'admission au bénéfice des indemnités de chômage
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle
Règlement grand-ducal du 15 juillet 2024	Professions et indemnités d'apprentissage
Règlements grand-ducaux sectoriels	Indemnités par profession (consultables sur Legilux.lu)
Circulaires ADEM	Modalités d'aides

L'employeur doit impérativement respecter les montants légaux fixés par règlement grand-ducal sous peine de nullité des clauses contractuelles et de sanctions administratives. Les aides substantielles de l'État (remboursement partiel + cotisations sociales) réduisent significativement le coût réel pour l'employeur. La veille réglementaire est cruciale car les barèmes sont actualisés annuellement.

Voir aussi

- Obligations légales en matière d'apprentissage
- Durée maximale d'un contrat d'apprentissage
- Coûts d'un contrat d'apprentissage
- Aides spécifiques pour la formation des jeunes

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.