Un apprenti a-t-il droit au salaire social minimum ?

Réponse courte

Non, un apprenti n'a pas droit au salaire social minimum. Il perçoit une **indemnité d'apprentissage** fixée par **règlement grand-ducal**, sur avis des chambres professionnelles compétentes, dont le montant varie selon le **métier** et l'**année de formation**.

Ces montants sont **obligatoires** et sont **adaptés aux variations de l'indice du coût de la vie**. Toute rémunération inférieure aux montants réglementaires est **illégale**.

Définition

Un **apprenti**, selon le Code du travail luxembourgeois, est une personne engagée par un contrat d'apprentissage afin d'acquérir une **formation professionnelle initiale** alternant enseignement théorique et formation pratique en entreprise.

Ce statut vise l'obtention d'un **diplôme ou certificat** reconnu par l'État luxembourgeois. L'apprenti bénéficie d'un statut particulier, distinct de celui d'un salarié ordinaire, notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de protection sociale.

Questions fréquentes

Comment évolue la rémunération d'un apprenti au cours de sa formation ?

La rémunération de l'apprenti augmente progressivement : elle passe de 27% du SSM non qualifié en première année, à 37% en deuxième année, puis 47% en troisième année. Ces montants sont automatiquement adaptés lors de chaque revalorisation du salaire social minimum.

Que risque un employeur qui ne respecte pas les pourcentages légaux de rémunération des apprentis ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives, à l'obligation de verser un rappel de salaire et à d'éventuelles poursuites pour non-respect de l'égalité de traitement. Toute clause contractuelle prévoyant une rémunération inférieure est nulle de plein droit.

Quelles sont les conditions pour qu'un apprenti puisse bénéficier de cette rémunération spécifique ?

L'apprenti doit avoir un contrat d'apprentissage écrit approuvé par la Chambre des salariés et la chambre professionnelle compétente, être âgé d'au moins 15 ans révolus au 1er septembre, et être inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire technique ou centre de formation reconnu.

Un apprenti a-t-il droit au salaire social minimum au Luxembourg ?

Non, un apprenti n'a pas droit au salaire social minimum intégral. Sa rémunération est fixée en pourcentage du SSM non qualifié selon l'année d'apprentissage : 27% la première année, 37% la deuxième année et 47% la troisième année.

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

Conditions d’exercice

Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement être conclu **par écrit** entre l'apprenti, l'employeur agréé et, le cas échéant, le représentant légal de l'apprenti mineur.

L'apprenti doit être inscrit dans un **établissement d'enseignement secondaire technique** ou dans un **centre de formation professionnelle** reconnu. L'âge minimum requis pour conclure un contrat d'apprentissage est de **15 ans révolus** au 1er septembre de l'année de début de la formation.

Le contrat est conclu entre l'organisme de formation et l'apprenti selon les modalités de l'article L.111-3 du Code du travail, et la formation en milieu professionnel est contrôlée par les chambres professionnelles compétentes (article L.111-12).

Modalités pratiques

La rémunération de l'apprenti n'est pas alignée sur le salaire social minimum applicable aux salariés non qualifiés ou qualifiés. Elle prend la forme d'une **indemnité d'apprentissage** fixée par **règlement grand-ducal**, sur avis des chambres professionnelles compétentes, dont le montant varie selon :

- le **métier ou la profession** faisant l'objet de la formation
- l'**année de formation** en cours
- le **type de diplôme** préparé (CCP, DAP, DT)

Cette indemnité est prévue à l'article L.111-11 du Code du travail. En cas de **prolongation** de l'apprentissage, l'indemnité de la dernière année s'applique.

Les montants sont **adaptés aux variations de l'indice du coût de la vie**. L'apprenti ne bénéficie donc pas du salaire social minimum, mais d'une indemnité réglementaire spécifique.

Pratiques et recommandations

Il est impératif de respecter **strictement les montants réglementaires** lors de la fixation de la rémunération de l'apprenti. Toute clause contractuelle prévoyant une rémunération inférieure à ces seuils est **nulle de plein droit**.

L'employeur doit **adapter l'indemnité** à chaque variation de l'indice du coût de la vie et **informer l'apprenti**, dès la signature du contrat, du mode de calcul de sa rémunération ainsi que de ses évolutions annuelles.

Il est recommandé de **documenter** chaque modification de rémunération et de consulter la Chambre des salariés ou l'Inspection du travail et des mines en cas de doute. L'**égalité de traitement** et la **traçabilité** des décisions doivent être assurées à chaque étape.

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

Cadre juridique

Code du travail, Livre Ier, Titre Ier :

- **Article L.111-1** : droit de former accordé par les chambres professionnelles
- **Article L.111-2** : statut de l'apprenti et obligation du contrat d'apprentissage
- **Article L.111-3** : conclusion et mentions du contrat d'apprentissage
- **Article L.111-11** : indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal

Textes complémentaires :

- **Loi modifiée du 19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle
- **Règlements grand-ducaux** fixant les indemnités d'apprentissage par métier
- **Article L.251-1 du Code du travail** : principes généraux d'égalité de traitement

L'employeur qui verse à l'apprenti une rémunération inférieure aux montants réglementaires s'expose à des **sanctions administratives**, à l'obligation de verser un **rappel de salaire** et à d'éventuelles poursuites pour non-respect de l'égalité de traitement.

Il est essentiel de vérifier régulièrement la conformité des bulletins de paie des apprentis et de conserver une documentation complète des adaptations de rémunération.

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.