Un apprenti peut-il percevoir moins que le salaire minimum au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les **apprentis** au Luxembourg relèvent d'un **régime spécifique** distinct du salaire social minimum. Ils perçoivent une **indemnité d'apprentissage** dont le montant correspond à un **pourcentage progressif** du SSMNQ, calculé selon l'**année d'apprentissage** et le **type de formation** suivie.

À titre indicatif, les pourcentages habituels sont d'environ **27 %** la première année, **37 %** la deuxième année et **47 %** la troisième année du SSMNQ de **2 771,33 €**, soit respectivement environ **750 €**, **1 025 €** et **1 300 € bruts/mois**. Les montants exacts sont fixés par **règlement grand-ducal** et varient selon les filières (DAP, CCP, formations adultes). Cette indemnité ne constitue **pas un salaire** au sens classique, mais une **rémunération de formation**.

Définition

L'**apprentissage** est une formation professionnelle alternée qui combine enseignement théorique en école et formation pratique en entreprise sous la responsabilité d'un **patron formateur** agréé. Au Luxembourg, il est encadré par la **loi du 19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle et par les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage.

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat à durée déterminée dont la finalité principale est l'**acquisition d'une qualification**. L'**indemnité d'apprentissage** rémunère le travail fourni par l'apprenti tout en tenant compte de l'**effort de formation** consenti par l'entreprise. Elle est révisée régulièrement par règlement grand-ducal et indexée selon les mêmes mécanismes que le SSM.

Questions fréquentes

Les apprentis adultes percoivent-ils le salaire minimum au Luxembourg ?

Oui, les apprentissages pour adultes ouvrent droit a au moins le salaire minimum non qualifié, contrairement aux apprentissages classiques en DAP ou CCP qui obeissent a un bareme progressif. Le bareme exact est defini par reglement grand-ducal.

Les apprentis sont-ils affilies a la securite sociale au Luxembourg ?

Oui, les apprentis beneficient d'une couverture sociale complete des le premier jour de leur contrat. L'indemnite d'apprentissage est soumise aux cotisations sociales et a l'impot selon les regles de droit commun, avec certaines exonerations partielles pour les bas revenus.

Quel est le montant de l'indemnite d'apprentissage au Luxembourg ?

Les pourcentages indicatifs sont d'environ 27 % du salaire minimum non qualifié la premiere annee, 37 % la deuxieme et 47 % la troisieme, soit respectivement environ 730 €, 1 000 € et 1 270 € bruts par mois. Les montants exacts sont fixes par reglement grand-ducal.

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

Quelle est la difference entre indemnite d'apprentissage et salaire au Luxembourg ?

L'indemnite d'apprentissage n'est pas un salaire au sens classique mais une remuneration de formation. Elle remunere le travail fourni tout en tenant compte de l'effort de formation consenti par l'entreprise.

Un apprenti percoit-il le salaire social minimum au Luxembourg ?

Non, les apprentis relevent d'un regime specifique distinct du salaire minimum. Ils percoivent une indemnite d'apprentissage dont le montant correspond a un pourcentage progressif du salaire minimum non qualifié, calcule selon l'annee d'apprentissage et le type de formation.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous présente les indemnités d'apprentissage selon l'année et la filière, exprimées en pourcentage du SSMNQ.

Année d'apprentissage	Pourcentage indicatif du SSMNQ
1re année DAP/CCP	Environ 27 %
2e année DAP/CCP	Environ 37 %
3e année DAP/CCP	Environ 47 %
Apprentissage pour adultes	Au moins le SSMNQ
Année préparatoire	Indemnité spécifique
Stages obligatoires inclus	Compris dans l'indemnité

Modalités pratiques

L'employeur formateur doit respecter une procédure stricte pour l'établissement et le paiement de l'indemnité d'apprentissage, sous le contrôle de la **Chambre des métiers** ou de la **Chambre de commerce**.

Élément	Modalité
Contrat type	Modèle officiel chambre professionnelle
Durée	3 ans en règle générale
Indemnité mensuelle	Selon barème grand-ducal
Cotisations sociales	Affiliation CCSS obligatoire
Bulletin de paie	Mention apprenti et année

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

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement le **barème en vigueur** auprès de la chambre professionnelle compétente avant d'établir le contrat d'apprentissage. Les montants évoluent au gré des indexations et des réformes successives de la formation professionnelle.

Distinguer clairement l'**indemnité d'apprentissage** du salaire social minimum sur le bulletin de paie et dans le contrat. Cette distinction protège l'employeur et clarifie le statut spécifique de l'apprenti.

Garantir au-delà de l'indemnité l'ensemble des **avantages collectifs** offerts par l'entreprise (chèques-repas, prime de fin d'année conventionnelle), sauf disposition contraire prévue dans le contrat type.

Accompagner l'apprenti par un **tuteur formateur** dûment habilité, conformément à la réglementation. La qualité de l'encadrement conditionne la validité de l'agrément de l'entreprise.

Anticiper la **fin de l'apprentissage** en proposant, lorsque c'est possible, un contrat de travail soumis au SSMQ une fois la qualification obtenue. Cette continuité valorise la formation et fidélise les jeunes professionnels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle
Article L.222-5 du Code du travail	Rémunération des jeunes travailleurs (SSM réduit)
Art. L.111-3 Code du travail	Contrat d'apprentissage (conclusion, durée, formalités)
Règlements grand-ducaux d'application	Barèmes des indemnités d'apprentissage
Code de la sécurité sociale	Affiliation des apprentis

Les apprentis bénéficient d'une **couverture sociale complète** dès le premier jour de leur contrat. L'**indemnité d'apprentissage** est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt selon les règles de droit commun, avec certaines **exonérations partielles** pour les bas revenus. La **Chambre des métiers** ou la **Chambre de commerce** contrôle le respect des obligations du patron formateur.

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.

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