Le salaire social minimum s'applique-t-il aux apprentis au Luxembourg ?

Réponse courte

Le salaire social minimum ne s'applique **pas aux apprentis** au Luxembourg. Les apprentis perçoivent une **indemnité d'apprentissage** fixée par **règlement grand-ducal**, calculée en pourcentage du SSM non qualifié selon le métier et l'année de formation.

Les taux varient entre **27 % et 80 % du SSM** selon le type de diplôme visé (CCP, DAP, DT) et l'année d'apprentissage. Un apprenti CCP 1re année perçoit ainsi environ **748 € brut mensuel**, tandis qu'un apprenti DT 4e année atteint **2 078 € brut mensuel** (base SSM 2 771,33 €, indice 992,24).

L'indemnité est **automatiquement indexée** à chaque revalorisation du SSM et ne confère pas le statut de salarié à l'apprenti. Seuls les **apprentis adultes** ont droit au SSM complet, l'employeur bénéficiant d'un remboursement de la différence.

Définition

L'**apprenti** est une personne engagée dans le cadre d'un **contrat d'apprentissage** régi par les **articles L.111-1 à L.111-12 du Code du travail**, conformément à la **loi modifiée du 19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle.

L'apprentissage combine une **formation théorique** en établissement scolaire et une **formation pratique** en entreprise, visant l'obtention d'un **diplôme reconnu** (CCP, DAP ou DT). L'apprenti a un **statut spécifique** distinct du salarié ordinaire, avec un **régime de rémunération propre** : l'**indemnité d'apprentissage**.

Questions fréquentes

Le salaire social minimum s'applique-t-il aux apprentis au Luxembourg ?

Non, le salaire social minimum ne s'applique pas aux apprentis au Luxembourg. Les apprentis perçoivent une indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal, calculée en pourcentage du SSM non qualifié et variant entre 27% et 80% selon le métier et l'année de formation.

Quelles aides financières l'employeur peut-il obtenir pour former des apprentis ?

Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide de promotion de l'apprentissage de 27 % de l'indemnité brute pour les DAP et DT, ou 40 % pour les CCP, plus le remboursement de la part patronale des charges sociales. La demande doit être introduite à l'ADEM avant le 1er juillet de l'année suivante sous peine de forclusion.

Quelles sont les sanctions pour non-respect des indemnités minimales d'apprentissage ?

Le non-respect des indemnités minimales constitue une infraction grave exposant l'employeur à des sanctions administratives de 251 à 5 000 € par apprenti concerné et au retrait du droit de former. L'ITM contrôle régulièrement ces dispositions et peut intervenir à tout moment.

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

Quels diplômes peuvent être obtenus par apprentissage au Luxembourg ?

L'apprentissage au Luxembourg permet d'obtenir trois types de diplômes reconnus par l'État : le CCP (Certificat de capacité professionnelle) sur 3 ans, le DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle) sur 3 ans, et le DT (Diplôme de technicien) sur 4 ans. Ces formations combinent une formation théorique en établissement scolaire et une formation pratique en entreprise, régies par les articles L.111-1 à L.111-12 du Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

Quels taux d'indemnité d'apprentissage s'appliquent selon le diplôme préparé en 2026 ?

Les taux d'indemnité varient selon le type de formation : CCP (27 %, 37 %, 47 % sur 3 ans), DAP (27-40 %, 37-50 %, 47-60 % selon le métier sur 3 ans), DT (40 %, 50 %, 60 %, 75 % sur 4 ans). Ces montants sont automatiquement indexés lors de chaque revalorisation du SSM conformément à l'article L.223-1.

Conditions d’exercice

Le régime de l'indemnité d'apprentissage s'applique à tout contrat d'apprentissage régulièrement conclu et enregistré.

Condition	Exigence
Âge minimal	Au moins 15 ans révolus au 1er septembre de l'année d'entrée en formation
Contrat écrit	Conclu entre l'apprenti (ou son représentant légal), l'entreprise et les chambres professionnelles
Agrément	L'entreprise doit être agréée pour former des apprentis dans le métier concerné
Enregistrement	Contrat enregistré auprès des chambres professionnelles compétentes
Tuteur	Un tuteur qualifié désigné pour l'encadrement de l'apprenti
Exception adultes	Apprentis adultes : droit au SSM complet, remboursement de la différence à l'employeur

Modalités pratiques

Les **indemnités d'apprentissage** sont fixées annuellement par règlement grand-ducal et varient selon le **type de formation** (CCP, DAP, DT), l'**année d'apprentissage** et le **métier spécifique**. L'indemnité peut être majorée après **réussite du projet intégré intermédiaire** (PII).

Taux d'indemnité d'apprentissage depuis le 1er juin 2026 (SSM = 2.771,33 € à l'indice 992,24) :

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

Type de formation	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
CCP	27% (748 €)	37% (1.025 €)	47% (1.303 €)	-
DAP	27-40% (748-1.109 €)	37-50% (1.025-1.386 €)	47-60% (1.303-1.663 €)	-
DT	40% (1.109 €)	50% (1.386 €)	60% (1.663 €)	75% (2.078 €)
Apprenti adulte	SSM complet (2.771 €)	SSM complet (2.771 €)	SSM complet (2.771 €)	SSM complet (2.771 €)

Note : Les taux varient selon les métiers spécifiques. Consulter le règlement grand-ducal en vigueur.

Ces montants sont **indexés automatiquement** à chaque revalorisation du SSM selon l'article L.223-1 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Rémunérer un apprenti au SSM complet, par assimilation à un salarié, méconnaît le régime spécifique de l'indemnité d'apprentissage : un apprenti CCP en 1re année perçoit environ 748 € (27 % du SSM), de sorte que verser 2 771,33 € constitue un sur-paiement et brouille la distinction de statut entre salarié et apprenti.

Lorsque la majoration d'indemnité consécutive à la réussite du projet intégré intermédiaire (PII) est appliquée tardivement, faute de connaître la date de notification officielle, l'apprenti subit un sous-paiement qu'il peut contester ; la majoration est due dès le mois suivant la notification.

Les aides et primes de promotion de l'apprentissage doivent être demandées avant le 1er juillet de l'année suivant l'année d'apprentissage concernée. Passé ce délai, la forclusion entraîne la perte définitive de l'aide pour l'exercice considéré.

Traiter un apprenti adulte comme un apprenti standard aboutit enfin à un sous-paiement significatif : les apprentis adultes ont droit au SSM complet, l'employeur étant remboursé de la différence. Leur appliquer le barème classique d'indemnité prive le salarié d'une part de rémunération qui lui revient.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.111-1 à L.111-12	Contrat d'apprentissage : conditions, obligations parties, résiliation
Article L.111-11	Indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal
Articles L.222-1 à L.222-9	Salaire social minimum : définition, fixation, taux
Article L.223-1	Échelle mobile des salaires et indexation automatique des indemnités
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle
Règlement grand-ducal du 29 juillet 2025	Professions et indemnités d'apprentissage (secteurs artisanat, commerce, Horeca, industrie, agriculture, santé/social)
Règlement grand-ducal du 22 août 2019	Professions et indemnités d'apprentissage (texte de référence antérieur)
Règlement grand-ducal du 17 décembre 2010	Organisation de l'apprentissage pour adultes

Le **non-respect des indemnités minimales** d'apprentissage constitue une infraction grave exposant l'employeur à des sanctions administratives (251 à 5 000 € par apprenti) et au retrait du droit de former, l'ITM contrôlant régulièrement ces dispositions. Les apprentis adultes perçoivent le SSM complet, l'employeur étant remboursé de la différence.

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.