

Dossier consolidé

Date de création : 08-05-2026

Projet de loi 8703

Projet de loi concernant la promotion de la formation professionnelle et portant modification
1° du Code du travail;
2° de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général

Date de dépôt : 11-02-2026

Auteur(s) : Monsieur Claude Meisch, Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
11-02-2026	Déposé	20260211_Depot	<u>3</u>
24-04-2026	Avis de chambre(s) professionnelle(s) : Chambre des Salariés	20260424_Avis	<u>27</u>
30-04-2026	Avis de chambre(s) professionnelle(s) : Chambre des Fonctionnaires et Employés publics	20260430_Avis	<u>34</u>
08-05-2026	Avis de chambre(s) professionnelle(s) : Chambre d'Agriculture, Chambre de Commerce, Chambre des Métiers	20260508_Avis	<u>38</u>

20260211_Depot



Le Premier ministre,

Vu les articles 76 et 95, alinéa 1^{er}, de la Constitution ;

Vu l'article 10 du Règlement interne du Gouvernement ;

Vu l'article 58, paragraphe 1^{er}, du Règlement de la Chambre des Députés ;

Vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État ;

Considérant la décision du Gouvernement en conseil du 4 février 2026 approuvant sur proposition du Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse le projet de loi ci-après ;

Arrête :

Art. 1^{er}. *Le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse est autorisé à déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des Députés le projet de loi concernant la promotion de la formation professionnelle et portant modification 1^o du Code du travail ; 2^o de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général et à demander l'avis y relatif au Conseil d'État.*

Art. 2. *La Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement est chargée, pour le compte du Premier ministre et du Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de l'exécution du présent arrêté.*

Luxembourg, le 11 février 2026

Le Premier ministre

Luc Frieden

Le Ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Claude Meisch



Exposé des motifs

Dans le cadre de la formation professionnelle, l'article L. 111-11 du Code du travail prévoit actuellement que les organismes de formation versent une indemnité d'apprentissage aux apprentis qui est fixée par règlement grand-ducal. À cet effet, une liste des indemnités est arrêtée annuellement par règlement grand-ducal après consultation des chambres professionnelles compétentes. Par ailleurs, ces indemnités sont adaptées aux variations de l'indice du coût de la vie.

Selon la formation professionnelle en question, le montant de cette indemnité varie. De plus, les montants s'adaptent en fonction de la réussite au projet intégré intermédiaire pour les formations menant au diplôme d'aptitude professionnelle (ci-après « DAP ») et au diplôme de technicien. Dans le cadre des formations menant au certificat de capacité professionnelle (ci-après « CCP ») et des formations organisées en tant qu'apprentissage transfrontalier, les montants augmentent après chaque année de formation.

L'objet du présent projet de loi est d'introduire principalement deux mesures de promotion de la formation professionnelle.

La première mesure consiste à revaloriser les indemnités d'apprentissage et à éliminer les inégalités dues aux différences d'indemnités en fonction de la formation choisie en fixant des indemnités uniformisées par rapport au salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

À titre d'exemple, pour l'année scolaire 2025/2026, l'indemnité d'apprentissage en première année de la formation menant au CCP « peintre-décorateur » correspond à 537,94 euros alors que l'indemnité d'apprentissage en première année de la formation menant au CCP « boucher-charcutier » correspond à 914,51 euros.

À l'avenir, l'indemnité d'apprentissage minimale de base sera fixée en fonction d'un pourcentage du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Dans l'exemple précité, l'apprenti en première année de formation menant au CCP toutes formations confondues gagnera alors quarante-cinq pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, soit 1.216,68 euros.

Il existe aujourd'hui des formations où l'indemnité d'apprentissage est plus élevée que celle introduite par le présent texte (par exemple la formation menant au DAP « instructeur de conduite automobile »). Ces rares exceptions sont exclues des modifications décrites ci-dessus.

Afin d'éviter une charge supplémentaire pour les employeurs, l'État prendra en charge le différentiel entre les indemnités actuellement applicables et les nouvelles indemnités calculées par rapport au salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

La deuxième mesure permet de valoriser l'engagement des personnes qui se chargent de l'encadrement du ou des apprentis au sein de l'organisme de formation par l'introduction d'une nouvelle prime d'un montant forfaitaire de 750 euros allouée par an et par contrat d'apprentissage. La personne en charge de l'encadrement du ou des apprentis qui bénéficiera de ladite prime est désignée par l'organisme de formation.

Finalement, ce projet de loi opère une modification de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général qui prévoit en son article 26*bis* que les conventions de



pratique professionnelle dans le cadre des formations professionnelles en cours d'emploi sont signées par le directeur à la formation professionnelle, le patron formateur, le directeur de l'établissement de formation et le salarié. Il est proposé d'ajouter la chambre des salariés, la chambre patronale compétente ou le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions pour les métiers ou professions qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale parmi les parties signataires.



Texte du projet de loi

Projet de loi concernant la promotion de la formation professionnelle et portant modification

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général.

Nous Guillaume, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du ... et celle du Conseil d'État du ... portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

(1) L'État verse à l'organisme de formation défini à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, qui occupe des apprentis conformément à l'article L. 111-2 du Code du travail, un montant correspondant à la différence entre les indemnités calculées conformément à l'article 3 et celles prévues à l'annexe B du règlement grand-ducal du 29 juillet 2025 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social , ci-après « différentiel ».

(2) Le différentiel ne peut être versé qu'à l'organisme de formation qui dispose du droit de former conformément à l'article L. 111-1 du Code du travail et qui produit la preuve d'un contrat d'apprentissage avec l'apprenti couvrant la période pour laquelle le versement du différentiel est demandé.

(3) La demande en versement du différentiel est adressée au ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions et contient les informations suivantes :

1° le nom et les coordonnées de l'organisme de formation requérant ;

2° le contrat d'apprentissage prévu au paragraphe 2 ;

3° un relevé d'identité bancaire de l'organisme de formation requérant.

(4) La demande est introduite soit mensuellement, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui pour lequel le versement du différentiel est sollicité, soit annuellement, au plus tard le 31 octobre de l'année qui suit celle pour laquelle le versement du différentiel est sollicité.



Art. 2.

(1) L'État verse une prime d'encadrement de 750 euros forfaitaire par contrat d'apprentissage et par année de formation à l'organisme de formation qui dispose du droit de former conformément à l'article L. 111-1 du Code du travail et qui produit les documents justificatifs prévus à l'article 1^{er}, paragraphe 3, points 1° à 3° ainsi qu'une déclaration sur l'honneur qu'il s'engage à transférer la prime d'encadrement à la personne en charge de l'encadrement de l'apprenti en milieu professionnel.

(2) Le montant de la prime est proratisé en fonction des mois de l'année de formation couverts par le contrat d'apprentissage. Lorsque plusieurs personnes sont en charge de l'encadrement de l'apprenti en milieu professionnel, la prime est fractionnée.

(3) La demande en versement de la prime d'encadrement est adressée au ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions entre le 16 juillet et le 31 octobre de l'année de formation qui suit celle pour laquelle le versement de la prime est sollicité.

Art. 3.

(1) L'article L. 111-11 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« (1) Pendant la durée de l'apprentissage menant au certificat de capacité professionnelle et pour les formations organisées sous forme d'apprentissage transfrontalier d'une durée régulière de trois ans, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui correspond pour la première année de formation à au moins quarante-cinq pour cent, pour la deuxième année de formation à au moins cinquante pour cent et pour la troisième année de formation à au moins soixante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

(2) Pendant la durée de l'apprentissage menant au certificat de capacité professionnelle et pour les formations organisées sous forme d'apprentissage transfrontalier d'une durée régulière de deux ans, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui correspond pour la première année de formation à au moins quarante-cinq pour cent et pour la deuxième année de formation à au moins soixante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

(3) Pendant la durée de l'apprentissage menant au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui correspond à au moins quarante-cinq pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés jusqu'à la réussite du projet intégré intermédiaire, tel que défini à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, et à au moins soixante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés dès la notification de réussite du projet intégré intermédiaire. ».

(2) Par dérogation au paragraphe 1^{er}, pour les contrats d'apprentissage dans le cadre des formations menant aux diplômes d'aptitude professionnelle « instructeur de la conduite automobile » et « relieur », aux diplômes de technicien « mécatronique agri-génie civil » et « mobilité électrique », ainsi qu'aux brevets de technicien supérieur et baccalauréats professionnels suivis en tant qu'apprentissage transfrontalier, les dispositions de l'article L. 111-11 du Code du travail continuent à s'appliquer dans leur teneur ayant existé avant l'entrée en vigueur de la présente loi.



Art. 4.

À l'article 26bis, paragraphe 2, point 1°, de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général, les termes « la Chambre des salariés, la Chambre professionnelle patronale compétente ou le ministre pour les métiers ou professions qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, » sont insérés entre les termes « le directeur à la formation professionnelle, » et les termes « le patron formateur ».

Art. 5.

(1) Le ministre a la qualité de responsable du traitement et a la faculté de sous-traiter la collecte et le traitement des données à caractère personnel au directeur du Service de la formation professionnelle.

(2) Les catégories de données à caractère personnel qui sont traitées pour les finalités visées aux articles 1^{er} et 2 sont les suivantes :

1° les données figurant au contrat d'apprentissage défini à l'article L. 111-3 du Code du travail ;

2° les données énumérées à l'article 1^{er}, paragraphe 3, points 1° et 3°.

(3) Pour les traitements visés au paragraphe 2, les mesures techniques et organisationnelles de sécurité suivantes sont mises en place :

1° l'accès aux données est sécurisé moyennant une authentification forte ;

2° l'accès aux données et la possibilité de les traiter sont gérés par un système de gestion des identités et des droits d'accès ;

3° les informations relatives aux personnes ayant procédé au traitement ainsi que les informations traitées, la date et l'heure du traitement sont enregistrées et conservées pendant un délai de dix ans à partir de leur enregistrement, afin que le motif du traitement puisse être retracé. Après ce délai, les données sont effacées, sauf lorsqu'elles font l'objet d'une procédure de contrôle ;

4° seules les personnes qui en ont besoin dans l'exercice de leur fonction et de leurs tâches professionnelles ont accès aux données. Toute personne qui, à quelque titre que ce soit, intervient dans le cadre des opérations de gestion, de contrôle et de maintenance, et toute personne ayant plus généralement accès au fichier de données à caractère personnel, est tenue d'en respecter le caractère confidentiel, sauf pour les besoins des échanges strictement nécessaires entre les personnes intervenant dans le traitement des données. L'article 458 du Code pénal leur est applicable.

(4) Les données peuvent être traitées à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques dans les conditions prévues par le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) tel que modifié et par la loi du 1^{er} août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données, sous réserve d'être pseudonymisées au sens de l'article 4, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679 précité.

Art. 6.

Pour les contrats d'apprentissage conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le patron verse à l'apprenti l'indemnité fixée par règlement grand-ducal, lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité prévue à l'article L. 111-11 du Code du travail.



Art. 7.

La présente loi produit ses effets au 1^{er} janvier 2026.



Commentaire des articles

Ad article 1^{er}

La hausse des indemnités d'apprentissage, instaurée par la modification du Code du travail apportée par l'article 3, peut être considérable pour certaines formations, de sorte qu'il est nécessaire que l'État mette en place un système de versement d'un différentiel visant à neutraliser la charge financière supplémentaire des patrons qui forment des apprentis. Le montant du différentiel varie en fonction de la formation suivie par l'apprenti. Il correspond à la différence entre d'une part, l'indemnité calculée par rapport au pourcentage du salaire social minimum pour salariés non qualifiés conformément à l'article 3 de la présente loi et d'autre part, les indemnités indiquées à l'annexe B du règlement grand-ducal du 29 juillet 2025 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social.

À titre d'exemple, avant l'entrée en vigueur de la présente loi, l'indemnité d'apprentissage en première année de la formation menant au CCP « peintre-décorateur » correspond à 537,94 euros. Après l'harmonisation des indemnités d'apprentissage, elle correspond à 45% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, c'est-à-dire à 1.216,68 euros. Dans ce cas de figure, les organismes de formation ont droit au versement d'un différentiel à hauteur de 678,74 euros par mois de formation.

Afin de profiter du versement du différentiel, l'organisme de formation doit remplir certaines conditions. Ainsi, l'organisme de formation doit disposer du droit de former conformément aux modalités fixées à l'article L. 111-1 du Code du travail. De plus, la conclusion d'un contrat d'apprentissage impliquant le versement d'une indemnité d'apprentissage prévue à l'article L. 111-3 du Code du travail, est indispensable afin de bénéficier du versement du différentiel.

La demande de versement du différentiel peut être introduite mensuellement ou annuellement.

En cas de remboursement mensuel, les organismes de formation ne sont pas tenus de fournir à chaque nouvelle demande l'ensemble des pièces justificatives prévues à cet article. Dans le cadre de la simplification administrative, une démarche numérique sera mise en place qui permettra un traitement accéléré des demandes. L'administration en charge du traitement de la demande est le Service de la formation professionnelle, qui pourra toutefois exiger la production de pièces justificatives.

Pour la demande de remboursement annuelle, le délai d'introduction est fixé au 31 octobre, tel qu'il est le cas pour les demandes de compensation financière prévue à l'article 26*bis* de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général.

La demande de remboursement doit être accompagnée des documents suivants :

- le contrat d'apprentissage conclu avec l'apprenti et qui couvre la période pour laquelle le versement du différentiel est demandé ;
- le nom et les coordonnées de l'organisme de formation requérant ;



- un relevé d'identité bancaire de l'organisme de formation requérant.

Ad article 2

Cet article institue une prime d'un montant forfaitaire annuel de 750 euros par apprenti au profit des personnes qui assurent l'encadrement des apprentis en milieu professionnel par un accompagnement et une supervision de leurs activités. L'allocation de cette prime vise à valoriser la charge de travail supplémentaire qui incombe à la personne ou aux personnes qui assurent l'encadrement des apprentis.

La demande en vue de l'allocation de la prime d'encadrement doit être accompagnée des documents suivants :

- le contrat d'apprentissage avec l'apprenti qui couvre la période pour laquelle le versement de la prime est demandé ;
- le nom et les coordonnées de l'organisme de formation requérant ;
- un relevé d'identité bancaire de l'organisme de formation requérant ;
- une déclaration sur l'honneur que le montant de la prime d'encadrement sera transféré à la personne ou aux personnes en charge de l'encadrement de l'apprenti en milieu professionnel.

En ce qui concerne les pièces justificatives, l'article 2 renvoie à l'article 1^{er}. En effet, étant donné que la prime est proratisée en fonction de la période durant laquelle l'organisme de formation a occupé l'apprenti, le contrat d'apprentissage doit couvrir la même période que celle pour laquelle le versement du différentiel est demandé. Pour la proratisation, le montant de 750 euros est fractionné par douze en fonction des mois couverts par le contrat d'apprentissage. Par conséquent, chaque mois couvert par le contrat d'apprentissage donne droit au versement d'une somme de 62,50 euros.

L'introduction de la demande pour le versement de la prime d'encadrement doit se faire entre le 16 juillet et le 31 octobre suite à l'année de formation pour laquelle la prime est sollicitée.

Ad article 3

Cet article opère une modification de l'article L. 111-11 du Code du travail qui constitue la base légale pour le versement des indemnités d'apprentissage par le patron aux apprentis sous contrat d'apprentissage.

Dans sa nouvelle mouture, l'article prévoit que l'indemnité d'apprentissage est fixée par rapport au salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Pour les formations menant au CCP et celles organisées sous forme d'apprentissage transfrontalier, l'organisation d'un projet intégré intermédiaire n'est pas prévue et les indemnités d'apprentissage sont fixées de façon linéaire en fonction de l'année de formation ; pour les formations menant au DAP et au diplôme de technicien, l'indemnité d'apprentissage passe de 45% à 60% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés après la réussite du projet intégré intermédiaire.

La durée régulière de formation indiquée dans cet article correspond à la durée fixée par les articles 7 et 29 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. Cette durée est prévue sans préjudice de la possibilité de prorogation du contrat d'apprentissage,



conformément à l'article L. 111-3 du Code du travail, qui peut être accordée à l'apprenti qui en a besoin pour terminer sa formation.

Jusqu'à présent, les indemnités et les augmentations y relatives étaient fixées annuellement par règlement grand-ducal sur base des articles 10 et 30 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et de l'article L. 111-11 du Code du travail. D'après ces règlements grand-ducaux, l'indemnité plus élevée était due le premier jour du mois qui suivait la notification de réussite du projet intégré intermédiaire à l'apprenti et à l'organisme de formation. Pour les formations qui ne prévoient pas de projet intégré intermédiaire, c'est-à-dire les formations menant au CCP et les formations organisées en tant qu'apprentissage transfrontalier, l'indemnité était adaptée en fonction de l'année de formation dans laquelle l'apprenti était inscrit.

Ces mécanismes d'augmentation des indemnités d'apprentissage seront repris par la présente loi. D'une part, les apprentis qui suivent une formation professionnelle sans projet intégré intermédiaire bénéficient de l'augmentation de leur indemnité d'apprentissage lors de leur passage à la classe subséquente. D'autre part, les apprentis qui ont réussi le projet intégré intermédiaire profitent de l'augmentation à partir du premier jour du mois qui suit la notification de réussite.

Le paragraphe 2 de l'article 3 a trait aux formations qui doivent être exclues du champ d'application de la présente loi, afin d'éviter que des apprentis subissent une perte au niveau du montant de leur indemnité d'apprentissage.

La formation menant au DAP « instructeur de la conduite automobile » constitue un cas de figure spécifique étant donné les conditions d'accès à cette formation, ce qui se traduit par l'octroi d'une indemnité d'apprentissage plus élevée que dans le cadre de l'harmonisation prévue. Par conséquent, il est prévu d'exclure cette formation du champ d'application de l'harmonisation des indemnités d'apprentissage. Il en est de même des formations menant au DAP « relieur », des formations menant aux diplômes de technicien « mécatronique agri-génie civil » et « mobilité électrique », des brevets de technicien supérieur et des baccalauréats professionnels suivis en tant qu'apprentissage transfrontalier qui sont aussi exclus du champ d'application pour les mêmes raisons. Ces formations continuent à être régies par les dispositions de l'annexe B du règlement grand-ducal du 29 juillet 2025 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social auquel renvoie l'article L. 111-11 du Code de travail dans sa teneur ayant existé avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Ad article 4

La compensation financière au profit des employeurs dont les salariés suivent une formation professionnelle en cours d'emploi a été instituée par la loi du 24 avril 2024 portant modification de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général.

Par la présente modification, la Chambre des salariés et la chambre patronale compétente sont ajoutées parmi les parties signataires de la convention de pratique professionnelle. Pour les professions et métiers qui ne dépendent d'aucune chambre patronale, la signature est assurée par le ministre.



Cet ajout vise à garantir que les chambres professionnelles compétentes soient au courant des conventions de pratique professionnelle en cours afin de pouvoir exercer un contrôle sur l'accomplissement des droits et obligations résultant de la convention par les parties signataires.

Ad article 5

Dans le cadre du traitement des demandes en versement du différentiel prévu à l'article 1^{er} et du versement de la prime d'encadrement prévue à l'article 2, des données à caractère personnel doivent être collectées par le ministre. En pratique, au moins une partie de la collecte de ces données sera sous-traitée au directeur du Service de la formation professionnelle. Afin de garantir une conformité au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, des dispositions relatives à la communication, l'accès, la conservation et la confidentialité concernant les données à caractère personnel sont prévues au sein de l'article 5.

Ad article 6

L'article 6 institue une disposition transitoire qui exclut du champ d'application de l'harmonisation des indemnités d'apprentissage les contrats d'apprentissage conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi et qui prévoient une indemnité d'apprentissage plus élevée. Il s'agit d'éviter que des apprentis soient financièrement pénalisés avec cette réforme, si l'indemnité prévue par l'article L. 111-11 du Code du travail s'avère moins avantageuse que celle prévue par le règlement grand-ducal.

À titre d'exemple, et pour citer juste quelques-unes, les indemnités d'apprentissage actuelles des formations menant aux diplômes d'aptitude professionnelle « électricien », « installateur chauffage sanitaire » et « mécatronicien en techniques de réfrigération » sont inférieures par rapport aux indemnités prévues par la présente harmonisation jusqu'à la réussite du projet intégré intermédiaire. Après la réussite du projet intégré intermédiaire de ces formations, les indemnités d'apprentissage actuelles sont toutefois plus élevées que les indemnités introduites par la présente loi. Afin d'éviter que les apprentis qui suivent notamment de telles formations soient pénalisés, une disposition transitoire est nécessaire.

Ad article 7

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Texte coordonné

Les modifications de texte sont soulignées et marquées en caractère gras.

Les suppressions de texte sont soulignées, marquées en caractère gras et barrées.

I. Article L. 111-11 du Code du travail

~~**Pendant la durée de l'apprentissage, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui est fixée par règlement grand-ducal, sur avis des chambres professionnelles compétentes. Cette indemnité est adaptée aux variations de l'indice du coût de la vie.**~~

(1) Pendant la durée de l'apprentissage menant au certificat de capacité professionnelle et pour les formations organisées sous forme d'apprentissage transfrontalier d'une durée régulière de trois ans, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui correspond pour la première année de formation à au moins quarante-cinq pour cent, pour la deuxième année de formation à au moins cinquante pour cent et pour la troisième année de formation à au moins soixante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

(2) Pendant la durée de l'apprentissage menant au certificat de capacité professionnelle et pour les formations organisées sous forme d'apprentissage transfrontalier d'une durée régulière de deux ans, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui correspond pour la première année de formation à au moins quarante-cinq pour cent et pour la deuxième année de formation à au moins soixante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

(3) Pendant la durée de l'apprentissage menant au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui correspond à au moins quarante-cinq pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés jusqu'à la réussite du projet intégré intermédiaire, tel que défini à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, et à au moins soixante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés dès la notification de réussite du projet intégré intermédiaire.

II. Loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général

Art. 26bis.

(1) L'État, représenté par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, ci-après « ministre », octroie une compensation financière pour les heures de formation effectives dans les lycées publics et privés et les centres de formation publics et privés, tels que prévus à l'article 16 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, ci-après « établissements de formation », aux employeurs de personnes adultes, salariés, liés par un contrat de travail à une entreprise, association ou fondation légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui suivent une formation en cours d'emploi, conformément à l'article 42 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

(2) La compensation financière est accordée aux employeurs visés au paragraphe 1er sous réserve qu'ils remplissent les conditions suivantes :

1° être signataire, pour l'année scolaire en question, d'une convention de pratique professionnelle à conclure entre le directeur à la formation professionnelle, **la Chambre des salariés, la Chambre professionnelle patronale compétente ou le ministre pour les métiers ou professions qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale**, le patron formateur tel que défini à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, le directeur ou le chargé de direction de l'établissement de formation concerné et le salarié ;

2° produire la preuve d'un contrat de travail en cours avec un salarié en formation en cours d'emploi pour l'année scolaire en question ;

3° produire la preuve d'une affiliation régulière du salarié au Centre commun de la sécurité sociale.

(3) Pour chaque heure de formation en cours d'emploi d'un salarié dans un des établissements de formation, les employeurs bénéficiaires touchent une compensation financière égale au taux horaire du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Le nombre maximal d'heures de formation à suivre dans les établissements de formation mentionnés au paragraphe 1er est de seize heures par semaine de formation. Un certificat de participation, délivré mensuellement par l'établissement de formation à l'employeur, renseignant sur le nombre d'heures de formation auxquelles le salarié a effectivement participé, est à joindre à la demande de compensation financière.

(4) La compensation financière accordée dans les conditions fixées au présent article ne peut pas être cumulée avec d'autres aides à la formation professionnelle financées par des fonds publics.

(5) La demande de compensation financière doit être soumise par l'employeur au ministre et doit contenir les pièces et informations suivantes :

1° le nom et les coordonnées de l'employeur ;

2° les documents justificatifs prévus aux paragraphes 2 et 3 ;

3° la déclaration sur l'honneur que l'employeur ne bénéficie pas d'un double financement pour un même salarié tel que prévu au paragraphe 4 ;

4° un relevé d'identité bancaire de l'employeur requérant.

Elle peut contenir toute autre pièce que l'employeur juge utile, aux fins de permettre au ministre d'apprécier le bien-fondé de la demande. Elle est introduite au choix de l'employeur soit :

1° mensuellement, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui durant lequel la formation en cours d'emploi a eu lieu ;

2° annuellement, au plus tard le 31 octobre de l'année scolaire qui suit l'année scolaire au cours de laquelle la formation en cours d'emploi a eu lieu.

(6) Le ministre peut demander auprès du Centre commun de la sécurité sociale les informations nécessaires à l'instruction des demandes de compensation financière introduites sur base du présent article.

Une copie de la décision ministérielle, indiquant le nom de l'employeur requérant et son numéro d'immatriculation auprès du Centre commun de la sécurité sociale, est transmise à l'Administration des contributions directes et à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA pour information.



Fiche financière

N.B. Dans l'analyse qui suit, le point de référence (nombre d'apprentis, formations, indemnités payées, etc.) a été fixé à janvier 2025. Ces chiffres ont également servi à l'établissement du projet de budget 2026.

Le présent texte prévoit, entre autres, les trois mesures suivantes ayant un impact sur le budget de l'État :

1. Une harmonisation des indemnités d'apprentissage en les liant à l'évolution du salaire social minimum pour personnes non qualifiées (SSMnq) ;
2. Le remboursement du différentiel (écart entre la nouvelle indemnité et l'ancienne indemnité) aux organismes de formation ;
3. Le paiement d'une prime forfaitaire aux organismes de formation à redistribuer au personnel encadrant les apprentis.

1. Harmonisation des indemnités d'apprentissage

Les indemnités d'apprentissage passent à

- 45% du SSMnq pour les CCP et les apprentissages transfrontaliers 1^{ère} année de formation et les DAP et DT avant réussite du projet intégré intermédiaire ;
- 50% du SSMnq pour les CCP et les apprentissages transfrontaliers 2^e année de formation (si formation sur 3 ans) ;
- 60% du SSMnq pour les CCP et les apprentissages transfrontaliers 2^e année de formation (si formation sur 2 ans) et 3^e année de formation (si formation sur 3 ans) et les DAP et DT après réussite du projet intégré intermédiaire.

Cette adaptation aura un impact sur l'aide à la promotion de l'apprentissage versée par le Fonds pour l'Emploi aux organismes de formation formant des apprentis sous contrat d'apprentissage. Cette aide est de 40 % de l'indemnité d'apprentissage pour les CCP et de 27 % de l'indemnité d'apprentissage pour les DAP et DT.

Formations	Total des indemnités versées sur 12 mois (avant modification)	Aide théorique (avant modification)	Total des indemnités versées sur 12 mois (après modification)	Aide théorique (après modification)
CCP	5 459 025,38 €	2 183 610,15 €	8 378 890,26 €	3 351 556,10 €
DAP	34 735 311,57 €	9 378 534,12 €	46 501 624,26 €	12 555 438,55 €
DT	1 911 655,00 €	516 146,85 €	2 525 833,91 €	681 975,16 €
Grand Total	42 105 991,94 €	12 078 291,12 €	57 406 348,43 €	16 588 969,81 €



De ce qui précède, un impact estimatif de 4.510.678,69 € sur le Fonds pour l'Emploi est à prévoir.

2. Remboursement du différentiel

Le montant du différentiel n'est pas uniforme pour toutes les formations professionnelles. Cela tient au fait que les montants des indemnités d'apprentissage varient fortement en fonction de la formation choisie. Ainsi, par exemple, un apprenti commis de vente (CCP) gagne en 1^{ère} année de formation 537,94 €, alors qu'un apprenti parqueteur (DAP) gagne avant réussite de son projet intégré intermédiaire (PII) 1.075,88 € et un technicien en logistique (DT) avant réussite de son PII 774,24 €.

Avec les exemples qui précèdent, le différentiel serait de respectivement 678,74 € pour le commis de vente, de 140,80 € pour le parqueteur et de 442,44 € pour le technicien en logistique.

En faisant le calcul pour toutes les formations (en prenant en compte le nombre d'apprentis, l'année de formation, la réussite du PII ou non, etc.), il résulte que :

Formations	Indemnités totales versées par mois (avant modification)	Indemnités totales versées par mois (après modification)	Somme des différentiels par mois	Somme des différentiels par an
CCP	289 239,54 €	448 415,28 €	159 175,74 €	1 910 108,84 €
DAP	1 287 348,77 €	1 704 978,44 €	417 629,68 €	5 011 556,11 €
DT	49 821,97 €	64 484,20 €	14 662,23 €	175 946,75 €
Grand Total	1 626 410,28 €	2 217 877,92 €	591 467,64 €	7 097 611,70 €

De ce qui précède, un impact de 7.097.611,70 € sur le budget de l'État (article 07.13.32.020) est à prévoir.

N.B. Alors que sous 1. les apprentis adultes sont pris en compte, ceci n'est pas nécessaire sous 2. comme pour les apprentis adultes la différence entre le SSMnq et l'ancienne indemnité est prise en charge par l'État via l'article budgétaire 07.13.32.020, l'augmentation d'indemnité avec remboursement du différentiel n'aura pas d'impact sur le budget de l'État.

3. Introduction d'une prime forfaitaire

Il est prévu d'introduire une prime forfaitaire de 750 € par année et contrat d'apprentissage à l'attention des personnes encadrant les apprentis.

Au moment du relevé, 3.678 contrats d'apprentissage actifs ont été relevés. Par conséquent, un impact budgétaire de $3.678 \times 750 = 2.758.500$ € est à prévoir dès 2026.




Conclusion :

Les mesures introduites auront un impact budgétaire d'environ 14.366.790,39 € sur le budget de l'État (9.856.111,70 € sur l'article 07.13.32.020 ; 4.510.678,69 € sur le Fonds pour l'Emploi).



CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSCHECK

 La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de [Adobe Systems Incorporated](https://www.adobe.com/fr/acrobat/reader-main.html).

Ministre responsable : Le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Projet de loi ou amendement :
Projet de loi concernant la promotion de la formation professionnelle et portant modification
1° du Code du travail ;
2° de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
2. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
3. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

1. L'avant-projet de loi intervient de façon positive dans le domaine de la formation professionnelle en instituant une harmonisation des indemnités d'apprentissage touchées par les apprentis. De même, le mécanisme de remboursement au profit des organismes de formation qui engagent des apprentis sous contrat d'apprentissage ainsi que la prime d'encadrement sont des mesures de promotion de la formation professionnelle.
2. Les personnes touchées sont les apprentis qui suivent une formation professionnelle, les organismes de formation et les salariés des organismes de formation qui encadrent les apprentis en milieu professionnel.
3. Il n'y a pas d'effet négatif.

2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

L'avant-projet de loi, qui vise des mesures de promotion de la formation professionnelle, n'a pas d'impact sur l'objectif d'assurer des conditions d'une population en bonne santé.

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non



La consommation et la production durable ne sont pas visées par le présent avant-projet de loi.

4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

1. Les mesures de promotion de la formation professionnelle mises en place par le présent avant-projet de loi constituent une augmentation de l'attractivité de la formation professionnelle. L'harmonisation des indemnités d'apprentissage a pour effet supplémentaire que le montant de l'indemnité ne sera plus pris en considération dans le choix de la formation.
2. Les personnes touchées sont les apprentis qui suivent une formation professionnelle, les organismes de formation et les salariés des organismes de formation qui encadrent les apprentis en milieu professionnel.
3. Il n'y a pas d'effet négatif.

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

La planification et la coordination de l'utilisation du territoire ne sont pas visées par le présent avant-projet de loi.

6. Assurer une mobilité durable.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

La mobilité durable n'est pas impacté par le présent avant-projet de loi vu qu'il s'agit de mesures qui touchent l'éducation.

7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

En tant que tel, le présent avant-projet de loi n'est pas une solution pour arrêter la dégradation de notre environnement.

8. Protéger le climat, s'adapter au changement climatique et assurer une énergie durable.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

L'avant-projet de loi ne vise pas à protéger le climat ou assurer l'énergie durable alors qu'il entend harmoniser les indemnités d'apprentissage de formations existantes.

9. Contribuer, sur le plan global, à l'éradication de la pauvreté et à la cohérence des politiques pour le développement durable.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

1. Pour de nombreuses formations professionnelles, l'harmonisation des indemnités d'apprentissage constitue une hausse considérable par rapport aux indemnités d'apprentissage perçues jusqu'à présent.
2. Les personnes touchées sont les apprentis qui suivent une formation professionnelle, les organismes de formation et les salariés des organismes de formation qui encadrent les apprentis en milieu professionnel.
3. Il n'y a pas d'effet négatif.

10. Garantir des finances durables.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

L'avant-projet de loi ne vise pas à garantir des finances durables.



Cette partie du formulaire est facultative - Veuillez cocher la case correspondante


En outre, et dans une optique d'enrichir davantage l'analyse apportée par le contrôle de la durabilité, il est proposé de recourir, de manière facultative, à une évaluation de l'impact des mesures sur base d'indicateurs retenus dans le PNDD. Ces indicateurs sont suivis par le STATEC.

Continuer avec l'évaluation ? Oui Non

(1) Dans le tableau, choisissez l'évaluation : **non applicable**, ou de 1 = **pas du tout probable** à 5 = **très possible**



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

 La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de [Adobe Systems Incorporated](https://www.adobe.com/Products/acrobat-reader-software.html).

1. Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi concernant la promotion de la formation professionnelle et portant modification 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général	
Ministre initiateur :	Le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	
Auteur(s) :	Tom Muller	
Téléphone :	247-75232	Courriel : tom.muller@men.lu
Objectif du projet :	<p>L'objet du présent projet de loi est d'introduire différentes mesures de promotion de la formation professionnelle.</p> <p>La première mesure de promotion de la formation professionnelle consiste à valoriser l'effort réalisé par les apprentis et à éliminer les inégalités des indemnités au sein des différentes formations, en fixant des indemnités uniformisées par rapport au salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Cette mesure est introduite au sein d'une disposition du Code du travail.</p> <p>Il est prévu de porter l'indemnité d'apprentissage minimale de base à quarante-cinq pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Elle sera portée à cinquante pour cent ou à soixante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés en fonction de l'année de formation ou de la réussite au projet intégré intermédiaire.</p> <p>Afin d'éviter une charge supplémentaire pour les employeurs, l'État prendra en charge le différentiel entre les indemnités actuellement applicables et les nouvelles indemnités calculées par rapport au salaire social minimum pour salariés non qualifiés.</p> <p>En outre, et afin de valoriser l'engagement des salariés qui se chargent de l'encadrement des apprentis au sein de l'entreprise, une nouvelle prime est introduite. Cette prime forfaitaire est allouée annuellement par contrat d'apprentissage et le gérant de l'entreprise est responsable pour la transférer au bénéficiaire qui s'est chargé de l'encadrement du ou des apprentis.</p> <p>Enfin, il est procédé à une modification de l'article 26bis de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général.</p>	
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s) :	Ministère des Finances Ministère du Travail	
Date :	27/01/2026	

2. Objectifs à valeur constitutionnelle

Le projet contribue-t-il à la réalisation des objectifs à valeur constitutionnelle ? Oui Non



Dans l'affirmative, veuillez sélectionner les objectifs concernés et veuillez fournir une brève explication dans la case «Remarques» indiquant en quoi cet ou ces objectifs sont réalisés :

- Garantir le droit au travail et veiller à assurer l'exercice de ce droit
- Promouvoir le dialogue social
- Veiller à ce que toute personne puisse vivre dignement et dispose d'un logement approprié
- Garantir la protection de l'environnement humain et naturel en œuvrant à l'établissement d'un équilibre durable entre la conservation de la nature, en particulier sa capacité de renouvellement, ainsi que la sauvegarde de la biodiversité, et satisfaction des besoins des générations présentes et futures
- S'engager à lutter contre le dérèglement climatique et œuvrer en faveur de la neutralité climatique
- Protéger le bien-être des animaux
- Garantir l'accès à la culture et le droit à l'épanouissement culturel
- Promouvoir la protection du patrimoine culturel
- Promouvoir la liberté de la recherche scientifique dans le respect des valeurs d'une société démocratique fondée sur les droits fondamentaux et les libertés publiques

Remarques :

3. Mieux légiférer

1) Chambre(s) professionnelle(s) à saisir / saisi(e)s pour avis ¹:

- Chambre des fonctionnaires et employés publics
- Chambre des salariés
- Chambre des métiers
- Chambre de commerce
- Chambre d'agriculture

¹ Veuillez indiquer la/les Chambre(s) professionnelle(s) saisie(s) du projet sous rubrique suite à son approbation par le Conseil de gouvernement.

2) Autre(s) partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) à saisir / saisi(e)s pour avis : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

Remarques / Observations :

3) En cas de transposition de directives européennes, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a. ²

Si non, pourquoi ?

4) Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales : Oui Non
- Citoyens : Oui Non
- Administrations : Oui Non



- 5) **Le principe « Think small first » est-il respecté ?** Oui Non N.a. ²
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques / Observations :

- 6) **Le projet contribue-t-il à la simplification administrative, notamment en supprimant ou en simplifiant des régimes d'autorisation et de déclaration existants, en réduisant les délais de réponse de l'administration, en réduisant la charge administrative pour les destinataires ou en améliorant la qualité des procédures ou de la réglementation ?** Oui Non

Remarques / Observations :

- 7) **Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

Il s'agit des données suivantes:

- nom et coordonnées de l'organisme de formation demandeur;
- le contrat d'apprentissage défini à l'article L. 111-3 du Code du travail;
- le relevé d'identité bancaire de l'organisme de formation demandeur.

- 8) **Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :

² N.a. : non applicable.

4. Digitalisation et données

- 9) **Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'État (e-Government ou application back-office)** Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

- 10) **Le projet tient-il compte du principe « digital by default » (priorisation de la voie numérique) ?** Oui Non

- 11) **Le projet crée-t-il une démarche administrative qui nécessite des informations ou des données à caractère personnel sur les administrés ?** Oui Non

Si oui, ces informations ou données à caractère personnel peuvent-elles être obtenues auprès d'une ou plusieurs administrations conformément au principe «Once only» ?

Les démarches et modalités pour les demandes en versement du différentiel et de la prime d'encadrement seront publiées sur le site myguichet.lu.



12) **Le projet envisage-t-il la création ou l'adaptation d'une banque de données ?** Oui Non

5. Égalité des chances (à remplir pour les projets de règlements grand-ducaux) ³

13) **Le projet est-il :**

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

14) **Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, expliquez
de quelle manière :

³ Pour les projets de loi, il convient de se référer au point 1 « Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous. » du Nohaltegkeetscheck.

6. Projets nécessitant une notification auprès de la Commission européenne

15) **Directive « services » : Le projet introduit-il une exigence en matière d'établissement ou de prestation de services transfrontalière ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, veuillez contacter le Ministère de l'Économie en suivant les démarches suivantes :

<https://meco.gouvernement.lu/fr/domaines-activites/politique-europeenne/notifications-directive-services.html>

16) **Directive « règles techniques » : Le projet introduit-il une exigence ou réglementation technique par rapport à un produit ou à un service de la société de l'information (domaine de la technologie et de l'information)?** Oui Non N.a. ²

Si oui, veuillez contacter l'ILNAS en suivant les démarches suivantes :

<https://portail-qualite.public.lu/content/dam/qualite/publications/normalisation/2017/ilnas-notification-infolyer-web.pdf>

20260424_Avis



AVIS

Avis IV/13/2026

23 avril 2026

Indemnités d'apprentissage

relatif au

Projet de loi concernant la promotion de la formation professionnelle et portant modification
1° du Code du travail ;
2° de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général

Par courrier du 6 mars 2026, Monsieur Claude MEISCH, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, a soumis le projet de loi sous rubrique à la Chambre des salariés pour avis.

1. Objet du projet de loi

1. Le projet de loi a pour objet de promouvoir la formation professionnelle et de renforcer son attrait à la fois pour les apprentis et pour les entreprises.

2. Il prévoit de revaloriser et d'uniformiser les indemnités d'apprentissage. L'indemnité minimale de base qui est actuellement fixée par règlement grand-ducal et qui peut varier fortement en fonction de la profession ou du métier, sera désormais harmonisée et fixée en fonction d'un pourcentage du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

3. Pour amortir l'impact de l'augmentation et de l'harmonisation des indemnités d'apprentissage sur les coûts des entreprises, le texte envisage que l'Etat prendra en charge le différentiel entre les indemnités actuellement applicables et les nouvelles indemnités fixées en pourcentage du SSM.

4. Le projet de loi vise par ailleurs à valoriser le rôle du tuteur en entreprise en introduisant une prime de 750 € par an et par contrat d'apprentissage destinée à la personne qui se charge de l'encadrement de l'apprenti au sein de l'organisme de formation.

5. Il apporte finalement une modification à la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général en précisant que les conventions de pratique professionnelle établies dans le cadre des formations professionnelles en cours d'emploi seront désormais également signées par les chambres professionnelles salariale et patronale (ou le MENJE faisant fonction de chambre patronale pour les métiers ou professions qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale).

2. Observations préliminaires

6. À plusieurs reprises, la CSL a sollicité une revalorisation des indemnités pour garantir une meilleure équité entre apprentis et valoriser la formation professionnelle. Elle a soulevé dans ce contexte que les indemnités d'apprentissage, bien qu'indexées sur le coût de la vie, n'ont pas suivi l'évolution du salaire social minimum, qui a augmenté de 28 % depuis 2000. Dès lors, l'écart s'est creusé avec d'autres revenus.

7. La Chambre des salariés salue le présent projet de loi, qu'elle considère comme une avancée significative en matière de promotion de la formation professionnelle et de renforcement de l'attractivité de l'apprentissage. Elle salue en particulier le contexte dans lequel ce projet a été élaboré, caractérisé par un dialogue constructif entre les partenaires concernés. L'esprit tripartite ayant présidé aux travaux préparatoires a pleinement fonctionné, permettant d'aboutir à des mesures équilibrées, tenant compte à la fois des besoins des apprenants, des entreprises et des exigences du système de formation.

8. La Chambre des salariés souligne que les acteurs de la formation professionnelle partagent un objectif commun, à savoir attirer un plus grand nombre de jeunes vers l'apprentissage tout en garantissant une formation de qualité. Dans cette perspective, le présent projet de loi constitue une étape importante. Combiné à des initiatives complémentaires, telles que la campagne commune de promotion de l'apprentissage, il envoie un signal fort en faveur de la valorisation de cette voie de formation et de son rôle central dans le développement des compétences et l'intégration durable des jeunes sur le marché du travail.

3. Observations d'ordre juridique

Nous soutenons vivement ce projet de loi, proposons néanmoins de procéder aux modifications suivantes, dans un souci de meilleure lisibilité et de sécurité juridique :

- 9.** - intégrer les dénominations des métiers/professions qui continuent d'être régis selon l'ancien régime (actuellement prévus à l'article 3 de la nouvelle loi) ainsi que les mécanismes d'augmentation des indemnités y afférents (actuellement définis à l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 29 juillet 2025) dans l'article L.111-11 du Code du Travail, en le complétant comme suit :

« Par dérogation aux paragraphes 1 à 3, les indemnités d'apprentissage mensuelles minima à payer par les organismes de formation aux apprentis engagés dans les formations menant aux diplômes d'aptitude professionnelle « instructeur de la conduite automobile » et « relieur », aux diplômes de technicien « mécatronique agri-génie civil » et « mobilité électrique », ainsi qu'aux brevets de technicien supérieur et baccalauréats professionnels suivis en tant qu'apprentissage transfrontalier, sont fixées à l'annexe B du règlement grand-ducal modifié du 29 juillet 2025 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social.

Pour les apprentis engagés dans une formation menant au diplôme de technicien ou au diplôme d'aptitude professionnelle, la réussite du projet intégré intermédiaire donne droit à une indemnité d'apprentissage plus élevée qui est due le premier jour du mois qui suit la notification de réussite à l'apprenti et à l'organisme de formation.

Pour les apprentis engagés dans une formation transfrontalière, le montant de l'indemnité d'apprentissage varie en fonction de l'année d'apprentissage. »

- 10.** - remplacer l'article 2 du règlement grand-ducal du 29 juillet 2025 par un nouvel article qui précise que l'annexe B reprend 1) les montants des indemnités qui servent de base au calcul du différentiel, tel que défini à l'article 1 de la loi du xxx, 2) les indemnités d'apprentissage mensuelles minima pour les métiers/professions qui continuent d'être régis selon l'ancien régime tels que définis à l'article L.111-11 du Code du travail. L'article 2 doit également indiquer que les indemnités d'apprentissage figurant dans l'annexe B sont indexées.

11. De cette manière, il serait évité de devoir faire référence à des dispositions de l'article L.111-11 du Code du travail ayant existé avant l'entrée en vigueur de la présente loi et assuré que l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 29 juillet 2025 ne sera en contradiction avec le nouvel article L.111-11 du Code du travail.

4. Analyse des articles

Ad article 1

12. Cet article définit la notion de différentiel ainsi que les modalités de demande et de versement de ce dernier.

Le différentiel s'entend comme la différence entre les indemnités actuellement versées (fixées dans le règlement grand-ducal du 29 juillet 2025) et les nouvelles indemnités – généralement plus élevées – qui seront dues avec l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis. En restituant le différentiel entre anciennes et nouvelles indemnités aux organismes de formation, l'État compte prendre en charge les surcoûts engendrés par la refonte des indemnités, de manière à ce que les entreprises et autres structures qui forment des apprentis continuent de facto à payer les mêmes indemnités qu'actuellement.

L'État verse le différentiel à l'organisme de formation, mensuellement ou annuellement, à condition que ce dernier fournisse la preuve d'un contrat d'apprentissage couvrant la période pour laquelle le versement du différentiel est demandé.

13. Nous proposons de compléter le texte par une procédure de récupération de l'indu en cas de résiliation du contrat d'apprentissage avant la fin de la formation.

Ad article 2

14. L'État compte verser à l'organisme de formation une prime d'encadrement forfaitaire annuelle de 750 € par contrat d'apprentissage destinée à la personne qui encadre l'apprenti en milieu professionnel.

Notre chambre est en faveur d'une reconnaissance financière de la fonction d'encadrant qui constitue à ses yeux un levier important pour renforcer la qualité du dispositif d'apprentissage.

Notre chambre considère que le succès de la formation en milieu professionnel repose en grande partie sur l'engagement, les compétences pédagogiques et la disponibilité de l'encadrant désigné. En tant que personne référente de l'apprenti, il assume une fonction centrale dans l'apprentissage, assurant l'encadrement de l'apprenant, lui transmettant les savoirs et le guidant dans ses apprentissages, surveillant son progrès et évaluant les compétences acquises en milieu professionnel.

15. La Chambre des salariés soutient cette prime et propose de l'indexer afin de l'adapter aux évolutions du coût de la vie.

16. Dans un souci d'assurance qualité, notre chambre professionnelle propose que chaque personne qui encadre l'apprenti au quotidien et qui touche la prime d'encadrement suive obligatoirement la formation tuteur.

Article 3

17. La Chambre des salariés remercie le MENJE de nous avoir soutenu dans notre requête de fixer les indemnités en pourcentage du SSM, ce qui garantit leur adaptation par rapport à l'indexation des salaires et par rapport à l'évolution du salaire minimum qualifié. La CSL salue particulièrement le relèvement des indemnités des formations menant au CCP.

18. Notre chambre attire l'attention sur le fait que l'article L.222-5 du Code du travail prévoit une graduation du salaire social minimum en raison de l'âge pour les adolescents. Pour des raisons de transparence, il est indispensable de préciser que les pourcentages SSM dans le présent projet de loi s'entendent comme des pourcentages du SSM pour adultes. La fiche financière confirme d'ailleurs cette intention du législateur.

19. La CSL salue par ailleurs l'harmonisation des indemnités d'apprentissage qui met un terme aux inégalités de traitement qui découlaient du fait que les montants des indemnités divergeaient fortement selon le métier ou la formation choisie.

20. Pour des raisons d'organisation pratique, nous suggérons de retenir la même date pour l'échéance du versement de la nouvelle indemnité aux apprentis engagés dans les métiers/professions du nouveau régime et de l'ancien régime, à savoir le 1^{er} jour du mois qui suit la notification de réussite du PII.

21. La loi prévoit une augmentation rétroactive des indemnités au 1^{er} janvier 2026, mesure que nous saluons inconditionnellement. Ceci dit, il serait à nos yeux opportun de clarifier ce qu'il adviendra de la cohorte d'élèves qui termineront leur apprentissage en été 2026, si la présente loi est publiée après le 31 août. Auront-ils droit aux augmentations décidées, même après la résiliation de leur contrat d'apprentissage ? Nous proposons de prévoir dans le texte de loi que les apprentis concernés peuvent réclamer la somme qui leur revient directement auprès du Service de la Formation professionnelle du MENJE.

Ad article 5

22. Cet article règle la collecte et le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des activités relatives à la restitution du différentiel aux organismes de formation et au versement de la prime pour l'encadrant. Nous constatons que les données énumérées ne permettent pas de contrôler si l'organisme de formation a le droit de former ni si l'encadrant a suivi la formation, contrôles que nous jugeons toutefois importants. Nous proposons d'adapter le texte en conséquence.

Ad article 7

23. La Chambre des salariés salue l'entrée en vigueur rétroactive de ce projet de loi au 1^{er} janvier 2026.

5. Conclusion

24. La formation professionnelle, et en particulier le dispositif de l'apprentissage, joue un rôle essentiel dans l'intégration des jeunes sur le marché du travail. En combinant enseignement théorique et mise en situation professionnelle réelle, cette voie de formation favorise le développement de compétences directement mobilisables en entreprise. À cet égard, elle contribue à la construction d'une main-d'œuvre qualifiée et à la réduction des inadéquations de compétences, condition sine qua non du maintien d'un haut niveau d'emploi et de productivité.

25. Selon la fiche financière, les mesures introduites par cette loi auront un impact budgétaire d'environ 14,4 millions d'euros sur le budget de l'État. Nous nous réjouissons que le MENJE consacre un investissement financier important à la promotion de la formation professionnelle. Dans une perspective de long terme, la CSL estime toutefois qu'il serait opportun d'engager une réflexion sur des modes de financement solidaires axé sur une contribution de tous les acteurs du secteur public et privé pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, englobant tant la formation professionnelle initiale que continue

26. Ceci dit, la Chambre des salariés salue vivement ce projet de loi qui vise à renforcer l'attractivité de la formation professionnelle en augmentant et uniformisant les indemnités d'apprentissage et en rattachant leur évolution à celle du salaire social minimum. Il fait suite à des revendications de longue durée de la CSL, qui n'a cessé de pointer que, malgré l'indexation, les indemnités d'apprentissage ont perdu une part importante de leur valeur et de leur pouvoir d'achat. La CSL salue à cet égard également la rétroactivité de l'augmentation des indemnités au 1^{er} janvier 2026.

27. Notre chambre professionnelle estime que le succès de la formation professionnelle repose sur trois exigences fondamentales : l'assurance de conditions matérielles adéquates pour les apprentis, la qualité des contenus pédagogiques et la garantie d'un encadrement efficace et structuré en entreprise. Nous estimons que ce projet contribue à l'atteinte de ces objectifs et souligne encore une fois la collaboration exemplaire avec les autres partenaires de la formation professionnelle dans ce dossier.

Sous réserve des observations qui précèdent, nous donnons notre accord au projet de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 23 avril 2026

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.

20260430_Avis

A-4411/26-25

Doc. parl. n° 8703



CHFEP

Chambre des fonctionnaires
et employés publics

A V I S

du 29 avril 2026

sur

**le projet de loi concernant la promotion de la formation
professionnelle et portant modification**

1° du Code du travail;

**2° de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme
de l'enseignement secondaire général**

Par dépêche du 6 mars 2026, Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a demandé, « jusqu'au 1^{er} mai 2026 », l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Selon l'exposé des motifs qui l'accompagne, ledit projet se propose d'apporter les adaptations suivantes à la législation applicable à la formation professionnelle:

- l'uniformisation et la revalorisation, à charge de l'État, des indemnités d'apprentissage qui sont versées aux apprentis;
- l'introduction d'une prime annuelle de 750 euros par contrat d'apprentissage pour les personnes en charge de l'encadrement des apprentis au sein des organismes de formation;
- l'ajout, en fonction du cas de figure, de la Chambre des salariés, de la chambre patronale compétente ou du ministre du ressort parmi les parties signataires des conventions de pratique professionnelle dans le cadre des formations professionnelles en cours d'emploi.

L'objectif des deux premières mesures projetées est de promouvoir la formation professionnelle et de valoriser l'engagement des personnes qui se chargent de l'encadrement des apprentis.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve la volonté politique de soutenir l'engagement tant des apprentis que des personnes en charge de l'encadrement de ces derniers. Un bon encadrement au sein des entreprises de formation et la motivation des apprentis sont des éléments clés pour la réussite de la formation professionnelle. Les incitations qui sont introduites à travers les mesures proposées vont certainement contribuer à rendre la formation professionnelle plus attrayante, notamment face au déclin de l'intérêt pour l'artisanat et face à la progression de la digitalisation et de l'intelligence artificielle.

En ce qui concerne la prise en charge par l'État du « différentiel entre les indemnités actuellement applicables et les nouvelles indemnités calculées par rapport au salaire social minimum pour salariés non qualifiés », ceci « afin d'éviter une charge supplémentaire pour les employeurs », la Chambre fait remarquer qu'il faudra veiller à ne

pas déresponsabiliser les entreprises en matière de formation professionnelle, alors que ce sont quand même celles-ci qui bénéficient du personnel qualifié issu de cette voie de formation.

Sous la réserve de cette observation, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare donc d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 29 avril 2026.

Le Directeur,

G. TRAUFFLER

La Présidente,

M. GUIRSCH

20260508_Avis

Luxembourg, le 4 mai 2026

Projet de loi n° 8703 concernant la promotion de la formation professionnelle et portant modification 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général

Avis commun de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers et de la Chambre d'Agriculture

RESUME

Le projet de loi n°8703 (ci-après le « Projet ») soumis à l'avis de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers et de la Chambre d'Agriculture (ci-après les « chambres patronales ») introduit une réforme majeure du dispositif luxembourgeois d'apprentissage. Il vise à harmoniser les indemnités d'apprentissage, aujourd'hui très hétérogènes, en les liant à des pourcentages du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Cette nouvelle structure distingue deux logiques : une progression annuelle pour les formations menant au certificat de capacité professionnelle (CCP) et les apprentissages transfrontaliers, et une progression liée à la réussite du projet intégré intermédiaire (PII) pour les formations menant au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) et au diplôme de technicien (DT). Par dérogation, certaines filières spécifiques, caractérisées par des conditions d'accès particulières et un public majoritairement adulte, demeurent exclues de l'harmonisation.

Afin d'éviter que cette revalorisation ne crée une charge financière pour les entreprises formatrices, le Projet introduit un mécanisme de remboursement du « différentiel », par lequel l'État prend en charge l'écart entre les nouvelles indemnités et les montants antérieurs. Ce remboursement peut

être sollicité mensuellement ou annuellement. Le Projet prévoit également l'instauration d'une prime d'encadrement de 750 euros par contrat et par année de formation, destinée à reconnaître l'investissement pédagogique des personnes assurant l'accompagnement pratique des apprentis. Cette prime peut être répartie entre plusieurs encadrants, afin de refléter la diversité des organisations internes et la réalité du travail de formation en entreprise.

Les chambres patronales accueillent favorablement les objectifs généraux du Projet ainsi que les mécanismes essentiels qu'il met en place. L'harmonisation des indemnités améliore la cohérence et la lisibilité du dispositif, tandis que le remboursement du différentiel constitue une condition indispensable au maintien de l'engagement des entreprises formatrices. La prime d'encadrement apporte, quant à elle, une reconnaissance appréciée de l'investissement humain nécessaire à l'accompagnement des apprentis.

Pris ensemble, ces éléments contribuent à renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les jeunes et à soutenir durablement l'engagement des entreprises qui s'investissent dans la formation. La réforme participe ainsi à la consolidation, la stabilité et la pérennité du système luxembourgeois de formation professionnelle.

Les chambres patronales émettent toutefois une réserve importante concernant l'entrée en vigueur rétroactive de la future loi, prévue au 1^{er} janvier 2026. Une telle rétroactivité ne peut être envisagée que si un mécanisme de remboursement du différentiel pleinement opérationnel, rapide voire quasi immédiat est garanti dès la prise d'effet de la loi, afin d'éviter une charge de trésorerie pour les entreprises. Par ailleurs, à défaut de garanties opérationnelles claires et préalables, les chambres patronales plaident pour une entrée en vigueur du dispositif à la rentrée 2026, plus conforme au rythme de l'apprentissage et de nature à assurer une mise en œuvre juridiquement sécurisée et administrativement fluide.

Enfin, les chambres patronales insistent sur l'importance d'une simplification administrative réelle et effective, reposant sur des procédures numériques performantes, une application concrète du principe « once-only » et une harmonisation des démarches liées à l'apprentissage.

La Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre d'Agriculture sont en mesure d'approuver le projet de loi leur soumis pour avis, sous la réserve expresse de la prise en considération de leurs observations.

* * *

Par sa lettre du 6 mars 2026, Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre d'Agriculture au sujet du projet de loi repris sous avis (ci-après le « Projet »).

Au regard de l'importance du Projet sous avis, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre d'Agriculture ont jugé utile de prendre position à travers un avis commun.

Le Projet constitue une réforme d'envergure du système luxembourgeois d'apprentissage et vise à renforcer l'attractivité de cette voie de formation, à simplifier son fonctionnement et à garantir une plus grande cohérence dans les modalités d'indemnisation des apprentis. Au cœur de ce texte figure l'harmonisation des indemnités d'apprentissage, dont les montants sont aujourd'hui très hétérogènes selon les formations et varient fortement d'un métier à l'autre. Actuellement, l'article L.

111-11 du Code du travail¹ prévoit que les entreprises formatrices versent une indemnité d'apprentissage aux apprentis qui est fixée par règlement grand-ducal². Le Projet propose de remplacer ce système par une structure claire et unifiée, fondée sur des pourcentages du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (ci-après « SSMnq »). Toutes les indemnités seront désormais calculées selon cette référence commune, mettant fin à des écarts parfois importants entre formations³.

Le nouveau barème établit une distinction nette entre deux logiques, en fonction du type de formation suivie :

- pour les certificats de capacité professionnelle (ci-après « CCP ») et les apprentissages transfrontaliers, l'indemnité évolue automatiquement d'une année à l'autre. Lorsque la formation s'étend sur trois ans, elle s'élève à 45 % du SSMnq en première année, 50 % en deuxième année, puis 60 % en troisième année. Pour les formations de deux ans, l'indemnité est fixée à 45 % en première année et passe directement à 60 % en deuxième année ;
- pour les formations menant au diplôme d'aptitude professionnelle (ci-après « DAP ») ou au diplôme de technicien (ci-après « DT »), la progression de l'indemnité repose sur la réussite du projet intégré intermédiaire (ci-après « PII »). Les apprentis perçoivent 45 % du SSMnq tant que le PII n'est pas validé, puis 60 % à partir du mois suivant la notification officielle de réussite.

Cette structuration clarifie le cadre applicable aux différents parcours et valorise la progression pédagogique des apprentis.

Le Projet prévoit que certaines professions et certains métiers dérogent à cette harmonisation. Il s'agit des DAP « instructeur de la conduite automobile » et « relieur », des DT « mécatronique agri-génie civil » et « mobilité électrique », ainsi que des BTS et baccalauréats professionnels suivis en apprentissage transfrontalier, pour lesquels les montants actuels des indemnités sont maintenus du fait qu'ils sont plus élevés que ceux introduits par le Projet.

Dans le cadre de cette harmonisation et revalorisation des indemnités dont le paiement incombe aux entreprises formatrices, le Projet introduit un mécanisme de remboursement intitulé « différentiel », visant à faire prendre en charge par l'État la différence entre les indemnités résultant du nouveau dispositif et les indemnités actuellement fixées par le règlement grand-ducal modifié du 29 juillet 2025 (ci-après « anciennes indemnités »). Le remboursement pourra être sollicité au choix des entreprises, soit sur une base mensuelle, soit sous forme d'une demande annuelle.

Le texte introduit par ailleurs une prime nouvelle nommée « prime d'encadrement » fixée à 750 € par contrat et par année de formation, destinée à reconnaître la charge pédagogique assumée par

¹ L'article L. 111-11 du Code du travail est actuellement libellé comme suit : « *Pendant la durée de l'apprentissage, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui est fixée par règlement grand-ducal, sur avis des chambres professionnelles compétentes. Cette indemnité est adaptée aux variations de l'indice du coût de la vie.* »

² Cf. règlement grand-ducal modifié du 29 juillet 2025 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social

³ L'exposé des motifs du projet cite à titre d'exemple que, pour l'année scolaire 2025/2026, l'indemnité d'apprentissage en première année de la formation menant au CCP « peintre-décorateur » correspond à 537,94 euros, alors que l'indemnité d'apprentissage en première année de la formation menant au CCP « boucher-charcutier » correspond à 914,51 euros.

À l'avenir, l'apprenti en première année de formation menant au CCP toutes formations confondues gagnera 45% du SSMnq, soit 1.216,68 euros (index 968,04).

les personnes responsables de l'encadrement pratique des apprentis. Cette prime peut être proratisée et fractionnée lorsque l'encadrement est assuré par plusieurs personnes.

Enfin, le Projet sous avis adapte la procédure applicable aux conventions de pratique professionnelle en formation en cours d'emploi, introduit des garanties encadrant le traitement des données personnelles et prévoit une clause transitoire protégeant les apprentis actuellement en formation de toute perte d'indemnité. Il fixe une entrée en vigueur rétroactive des futures dispositions au 1^{er} janvier 2026.

Dans le cadre de l'examen du présent Projet, les chambres patronales souhaitent présenter ci-après leurs observations générales, tout comme une série de commentaires relatives à plusieurs articles du Projet.

Remarque préliminaire

Le présent avis commun constitue une analyse du Projet sous l'angle de la formation professionnelle exclusivement et ne préjuge pas des autres avis qui seront rendus par les chambres patronales concernant la revalorisation structurelle du salaire social minimum, dont les discussions s'inscrivent notamment dans le contexte de la transposition de la Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

1. Considérations générales

1.1. Consultation des chambres professionnelles

Les chambres patronales tiennent à souligner que le Projet a fait l'objet d'une concertation étroite entre l'ensemble des chambres professionnelles et le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (ci-après « MENJE »). Ainsi, les chambres patronales ont pu commenter de manière constructive le texte en élaboration auprès du Service de Formation Professionnelle (ci-après « SFP »), ce qui a permis d'identifier en amont les enjeux techniques, administratifs et financiers de la présente réforme.

Les chambres patronales saluent la volonté des autorités de tenir compte des réalités du terrain, en particulier dans un domaine aussi sensible que la formation professionnelle, où la participation des entreprises est indispensable. Le texte finalement déposé reflète, dans ses équilibres parfois complexes, la diversité des positions exprimées et l'effort fourni pour intégrer la plupart des préoccupations soulevées.

Il serait difficile de nier que la construction retenue présente une architecture juridique dense, parfois même singulière dans la manière d'articuler les nouvelles indemnités, les exceptions, les mesures de support pour les entreprises et les mécanismes de remboursement. Cette complexité apparente traduit néanmoins la volonté de concilier des objectifs multiples et souvent divergents : uniformiser sans pénaliser, valoriser sans alourdir, moderniser sans déséquilibrer. Les chambres patronales apprécient cet effort d'intégration et reconnaissent l'importance du dialogue entre partenaires dans la formation professionnelle qui a permis d'aboutir à ce résultat.

1.2. Un projet de loi globalement favorable à l'attractivité et à la lisibilité de l'apprentissage

Les chambres patronales accueillent favorablement les objectifs poursuivis par le Projet. L'apprentissage constitue l'un des piliers de la formation au Luxembourg et un élément central de la transmission des compétences, dans les différents secteurs représentés par les chambres patronales. Dans ce contexte, les mesures visant à rendre l'apprentissage plus cohérent, plus lisible

et plus attractif sont essentielles pour garantir la pérennité des professions et métiers, soutenir les entreprises formatrices et répondre aux besoins pressants de main-d'œuvre qualifiée.

Le Projet vise à renforcer la cohérence d'un système d'indemnisation qui s'était développé progressivement, entraînant certaines différences au sein des professions et métiers. Comme le relève l'exposé des motifs, les montants pouvaient varier sensiblement d'un programme de formation à l'autre, ce qui pouvait parfois rendre l'ensemble moins lisible pour les jeunes et les entreprises.

En clarifiant la structure des indemnités, le Projet améliore la compréhension globale du dispositif pour tous les acteurs et limite le recours à des ajustements ponctuels, offrant ainsi un cadre harmonisé et plus stable entre les différentes formations.

Enfin, la revalorisation générale des indemnités d'apprentissage s'inscrit dans un objectif plus large consistant à renforcer l'attractivité des métiers et professions, à soutenir la voie professionnelle et à reconnaître l'engagement fourni par les jeunes tout au long de leur formation. Cette orientation s'aligne pleinement sur la stratégie de promotion de la formation professionnelle portée de longue date par les chambres patronales.

1.3. Le maintien de l'attractivité de l'apprentissage pour les entreprises formatrices

Si les apprentis doivent bénéficier d'une revalorisation substantielle de leur indemnité, il est tout aussi essentiel que l'apprentissage demeure attractif pour les entreprises qui les forment. L'engagement d'une entreprise dans la formation d'un apprenti représente en effet un investissement conséquent : mobilisation du temps non productif, encadrement individuel, organisation interne, gestion administrative et adaptation des processus pour permettre la montée en compétences progressive du jeune.

À cet égard, les chambres patronales accueillent très positivement le mécanisme de remboursement du « différentiel » qui garantit que la revalorisation des indemnités d'apprentissage n'entraîne aucune charge supplémentaire pour les entreprises formatrices, l'État assumant la différence entre les nouveaux montants harmonisés et les anciennes indemnités. Cette approche préserve la neutralité financière du dispositif et permet aux entreprises de continuer à s'engager dans la formation sans que la présente réforme ne génère des contraintes budgétaires supplémentaires et inattendues.

Dans le même esprit, elles saluent l'introduction de la « prime d'encadrement » qui reconnaît et valorise l'investissement humain consenti par les personnes responsables de la formation pratique en entreprise. Ce soutien financier ciblé constitue un levier complémentaire important pour encourager les entreprises à poursuivre et à renforcer leur engagement formatif.

Ces mécanismes contribuent directement à maintenir l'apprentissage attractif pour les entreprises, en assurant que la revalorisation s'inscrive dans une logique d'investissement dans les ressources humaines du pays, et non de transfert de charges vers les employeurs. Dans ce contexte, le recours au SSMnq comme référence unique, prévu par la réforme, offre un cadre clair, transparent et facilement compréhensible pour tous les acteurs. Il importe toutefois que cette référence continue à fonctionner dans des conditions garantissant la stabilité et la prévisibilité du dispositif pour les entreprises, notamment en veillant à ce que son évolution future n'ait pas pour effet indirect de fragiliser leur capacité à accueillir et former des apprentis.

De par son agencement, la réforme renforce ainsi la pérennité et la solidité du système de formation professionnelle, en consolidant un équilibre durable entre, d'une part, son attractivité pour les jeunes et, d'autre part, sa viabilité pour les entreprises formatrices.

Finalement, les chambres patronales rappellent l'importance d'assurer le bon fonctionnement et l'attractivité des équipes curriculaires et d'évaluation intervenant dans la formation professionnelle initiale. Si la législation prévoit l'implication de représentants du monde économique, la mobilisation d'experts bénévoles et suffisamment qualifiés demeure difficile dans les conditions actuelles. Ces interventions sont le plus souvent exercées à titre accessoire, souvent parallèlement à une activité professionnelle principale, et supposent un investissement important en temps et en expertise.

Dès lors, les chambres patronales plaident pour une revalorisation du montant des indemnités⁴, une dispense partielle d'assurance obligatoire pour les représentants patronaux intervenant dans la formation professionnelle initiale⁵ ainsi que pour un relèvement du seuil du « revenu insignifiant » à deux tiers du salaire social minimum (au lieu d'un tiers) pour les formateurs et intervenants.

1.4. Quant à l'entrée en vigueur avec effet rétroactif de la future loi

Les chambres patronales souhaitent exprimer une réserve importante quant à une entrée en vigueur rétroactive de la future loi (prévue à l'article 7 du Projet) avec effet au 1^{er} janvier 2026, pour plusieurs raisons.

Une telle application rétroactive engendre une charge financière substantielle pour les entreprises, qui seraient contraintes d'avancer en une seule fois plusieurs mois d'indemnités revalorisées. Même si le mécanisme du différentiel garantit *in fine* le remboursement subséquent, l'avance de trésorerie dans le chef des entreprises demeure particulièrement lourde, notamment pour les petites structures dont les marges de manœuvre financières sont limitées. Dans ce contexte, une entrée en vigueur rétroactive ne peut être envisagée que sous la réserve expresse de la mise en place effective, préalable et pleinement opérationnelle, de procédures permettant aux entreprises d'introduire sans délai leurs demandes de remboursement du différentiel dès la prise d'effet de la loi, et garantissant un traitement et un remboursement dans des délais très courts, voire immédiats, sous peine de porter atteinte à la viabilité économique de certaines entreprises ainsi qu'au principe de sécurité juridique.

À défaut de telles garanties, les chambres patronales plaident pour une entrée en vigueur à la rentrée 2026 (plus conforme au rythme des formations d'apprentissage) qui permettrait de garantir une communication préalable complète à destination des entreprises formatrices, portant notamment sur les mécanismes d'indemnisation, les modalités de remboursement et les procédures à suivre. Une telle approche favoriserait une appropriation plus efficace du dispositif, réduirait les risques d'erreurs ou de retard dans les demandes, contribuerait à l'objectif de fluidité administrative et permettrait de limiter le montant de l'avance de trésorerie, notamment pour les petites entreprises dont les liquidités seraient moindres.

⁴ [Avis de la Chambre de Commerce](#) relatif au règlement grand-ducal du 19 octobre 2018 portant fixation des indemnités des membres et experts des équipes curriculaires, des commissions nationales de formation et des commissions nationales de l'enseignement général pour la formation professionnelle.

⁵ Il s'agirait de prévoir une nouvelle catégorie de personnes pouvant, sur demande, invoquer une dispense d'affiliation obligatoire pour « revenu insignifiant » dans la limite de deux tiers du salaire social minimum par an, en modifiant l'alinéa 4 de l'article 4 ainsi que l'article 179 du Code de sécurité sociale. Cf. [Avis commun de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce](#) relatif à la loi du 22 mai 2023 portant modification des livres Ier, II et III du Code de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne la demande d'introduction d'une dispense (partielle) de l'assurance obligatoire pour les intervenants de la formation professionnelle initiale.

Pour le surplus, les chambres patronales considèrent que prévoir une entrée en vigueur avec effet rétroactif serait source d'insécurité juridique à plusieurs égards :

- en premier lieu, dans l'hypothèse où des contrats d'apprentissage seraient résiliés entre le 1^{er} janvier 2026 , c'est-à-dire la date d'entrée en vigueur rétroactive projetée de la future loi, et le vote de celle-ci, la question se pose de savoir si les apprentis concernés conserveraient leur droit aux montants harmonisés et si les entreprises formatrices auraient quant à elles droit au remboursement du différentiel pour la période durant laquelle les apprentis étaient effectivement engagés dans un contrat d'apprentissage.
- une difficulté supplémentaire pourrait également se présenter lorsque l'entreprise formatrice du contrat résilié n'existe plus au moment de l'entrée en vigueur (pour cause de faillite, cessation d'activité ou liquidation). Dans une telle hypothèse, il n'est pas évident de déterminer à qui incomberait l'obligation de payer le différentiel pour les mois concernés et qui serait en droit d'introduire la demande de remboursement dudit différentiel. En l'absence de clarification dans le Projet ou le commentaire des articles, les apprentis concernés risqueraient de se retrouver sans possibilité d'obtenir la compensation qui leur est due.

2. Commentaires des articles

Il importe aux chambres patronales de commenter plus en détail certaines dispositions du Projet, afin d'en souligner les avancées, de préciser les attentes des entreprises formatrices et d'identifier les points d'attention pour une mise en œuvre fluide et cohérente du dispositif.

2.1. Article 1^{er} — Mécanisme du « différentiel »

Les chambres patronales accueillent favorablement la prise en charge par l'Etat du « différentiel » qui garantit la neutralité financière de la réforme pour les entreprises formatrices. Ce mécanisme permet en effet de compenser l'écart entre les nouvelles indemnités d'apprentissage et les montants antérieurs, assurant ainsi la continuité du dispositif.

L'article 1^{er} définit de manière claire les conditions ouvrant droit au versement du différentiel et les éléments nécessaires à l'introduction d'une demande. Les chambres patronales relèvent positivement que le texte prévoit deux modalités pratiques : une procédure mensuelle, permettant un remboursement au fil de l'eau, et une procédure annuelle, à déposer au plus tard le 31 octobre de l'année suivant celle de la formation.

Le commentaire relatif au présent article précise que, dans le cadre de la procédure de remboursement mensuelle, les organismes ne doivent pas resoumettre les pièces justificatives déjà fournies lors de la première demande. Cette clarification constitue une simplification notable. Il annonce également la mise en place d'une procédure numérique, destinée à accélérer le traitement par le SFP et à renforcer l'efficacité du dispositif. Ces évolutions contribuent clairement à réduire la charge administrative pour les entreprises formatrices.

Les chambres patronales saluent ces avancées, en particulier la mise en place d'une procédure mensuelle simplifiée, qui évite aux entreprises de devoir soumettre à chaque demande l'ensemble des pièces justificatives déjà transmises. Par ailleurs, la transition annoncée vers un traitement numérique des demandes devrait contribuer à accélérer le remboursement du différentiel, avec un effet positif et direct sur la trésorerie des entreprises formatrices. A cet égard, l'indication, dans la fiche d'évaluation d'impact, que les démarches et modalités pour les demandes en versement du différentiel et de la prime d'encadrement seront publiées sur le site myguichet.lu, sont saluées.

Dans la continuité de ces mesures, les chambres patronales encouragent une harmonisation plus large des démarches liées à l'apprentissage, afin de regrouper les procédures, éviter les doublons et limiter les communications répétées avec différents services. À plus long terme, une telle évolution permettrait de renforcer la cohérence et la lisibilité du dispositif. La création d'une plateforme unique, fondée sur le principe du « once only », contribuerait à simplifier davantage les démarches administratives et à améliorer l'efficacité de l'ensemble des procédures.

2.2. Article 2 — Prime d'encadrement

Les chambres patronales accueillent favorablement l'introduction d'une prime d'encadrement de 750 euros par contrat et par année de formation, versée à l'organisme de formation puis transférée à la ou aux personne(s) assurant l'accompagnement de l'apprenti. Cette mesure constitue une avancée appréciable, en ce qu'elle reconnaît explicitement le rôle déterminant des encadrants dans le bon déroulement de la formation. Leur mission dépasse en effet la simple intégration de l'apprenti dans l'entreprise : elle implique la transmission du savoir-faire, le suivi de la progression, le respect des règles de sécurité sur le poste d'apprentissage, le dialogue et le maintien de la motivation ainsi que la gestion de l'équilibre entre contraintes de production et exigences pédagogiques. Dans les entreprises artisanales, souvent de taille réduite, ces responsabilités reposent principalement sur le patron-formateur ou sur un salarié qualifié, avec une charge de travail sensiblement accrue. La prime vise ainsi à valoriser cet engagement et à reconnaître la contribution essentielle de ces professionnels.

Elles relèvent également que la prime peut être répartie entre plusieurs encadrants lorsque la formation est assurée de manière collective. Cette modalité tient compte de la diversité des organisations internes, marquées par des tailles d'entreprises très variées, une saisonnalité parfois forte et une pluralité d'ateliers ou de chantiers.

Elles souhaitent toutefois attirer l'attention sur une difficulté technique, voire terminologique liée à la qualification de la prime comme montant forfaitaire au paragraphe (1) de cet article, alors même que le paragraphe (2) prévoit la possibilité de la proratiser. En l'état, cette proratisation apparaît délicate à mettre en œuvre dans la pratique. D'une part, les contrats d'apprentissage ne débutent pas à une date uniforme, mais s'échelonnent généralement entre mi-juillet et fin octobre. D'autre part, les contrats en cours peuvent être résiliés à tout moment du mois, en cas de rupture ou de reprise. Dans ces conditions, définir une période de référence unique pour proratiser la prime en fonction de « l'année de formation » risque de s'avérer complexe et de conduire à des situations hétérogènes voire inéquitable.

Si le principe d'une proratisation devait être maintenu, il conviendrait d'en clarifier très précisément les modalités. Il n'est pas indiqué, à ce stade, si une présence d'un seul jour dans un mois donnerait droit à la part correspondante de la prime, ou si le calcul devrait être effectué au prorata exact du nombre de jours. Une telle approche, bien qu'exacte dans l'absolu, entraînerait une complexité disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

Dans ce contexte, les chambres patronales estiment que, si le principe d'une proratisation devait être maintenu, les modalités concrètes de son application devraient être définies de manière plus précise dans le Projet. En particulier, il conviendrait de clarifier ce qu'il y a lieu d'entendre par « année de formation » et d'établir des règles explicites permettant de déterminer la part de la prime revenant à l'entreprise formatrice.

À défaut de telles précisions, la proratisation risque de donner lieu à des interprétations divergentes et à des pratiques hétérogènes, susceptibles de nuire à la sécurité juridique du dispositif et d'en

compliquer inutilement la mise en œuvre. Les chambres patronales soulignent dès lors l'importance d'un encadrement normatif clair, garantissant une application uniforme, compréhensible et administrativement gérable dans l'ensemble des situations rencontrées en pratique.

Enfin, les chambres patronales soulignent l'importance du mécanisme retenu, qui prévoit que l'organisme de formation atteste, par une déclaration sur l'honneur, que la prime sera transférée à la ou aux personnes effectivement chargées de l'encadrement. Ce dispositif, fondé sur la responsabilisation des entreprises plutôt que sur une désignation nominative préalable, offre la souplesse nécessaire pour refléter fidèlement la réalité du terrain. Il permet d'adapter la répartition de la prime à l'évolution des responsabilités sur l'année et garantit que l'investissement en matière de formation, souvent partagé, soit reconnu de manière équitable et conforme à la situation réelle.

Pour le surplus, afin de parfaire le dispositif décrit ci-dessous qui aboutira à un partage de la prime d'encadrement, les chambres patronales sont d'avis que celle-ci devrait bénéficier d'un traitement fiscal avantageux ainsi que d'une dispense de cotisation de sécurité sociale.

2.3. Article 3 paragraphe (1) — Nouvelle structure des indemnités

La Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre d'Agriculture accueillent favorablement la clarification apportée à la structure des indemnités d'apprentissage. Le dispositif distingue désormais clairement les différents régimes applicables aux CCP, aux apprentissages transfrontaliers, au DAP et au DT, selon une progression annuelle pour les premières formations et une progression fondée sur les compétences pour les secondes. Cette structuration rend l'ensemble plus lisible et renforce la cohérence du système.

Ce nouveau cadre permet de mieux valoriser la logique propre à chaque parcours, qu'il s'agisse d'une progression par années de formation ou par paliers de compétences. En établissant une architecture claire et cohérente, il contribue également à réduire l'influence excessive du seul montant de l'indemnité dans les choix d'orientation. Les décisions d'orientation pourront ainsi davantage reposer sur les aptitudes, les motivations et le potentiel de l'apprenti, tant au sein d'un même diplôme qu'entre filières.

Les chambres patronales considèrent dès lors cette clarification comme une évolution positive, permettant une compréhension plus aisée du dispositif par les entreprises, les apprentis et les acteurs de la formation, tout en soutenant une orientation plus éclairée et alignée sur les compétences des jeunes.

2.4. Article 3 paragraphe (2) — Exceptions prévues

Le Projet exclut du champ de l'harmonisation un certain nombre de formations spécifiques, à savoir les DAP « instructeur de la conduite automobile » et « relieur », ainsi que les DT « mécatronique agri-génie civil » et « mobilité électrique ». S'y ajoutent les BTS et les baccalauréats professionnels suivis dans le cadre d'un apprentissage transfrontalier. Ces filières demeureront dès lors régies par les montants prévus à l'annexe B du règlement grand-ducal modifié du 29 juillet 2025. Il ressort des explications fournies par les auteurs, sous le commentaire des articles, que ces exceptions sont introduites « *afin d'éviter que des apprentis subissent une perte au niveau de leur indemnité d'apprentissage* »⁶.

⁶ Cf. commentaire de l'article *Ad. Article 3*

Sans reprendre l'ensemble des autres développements figurant dans le commentaire des articles, les chambres patronales souscrivent à l'analyse des auteurs selon laquelle les formations concernées présentent des conditions d'accès spécifiques qui conduisent, dans la pratique, à un public majoritairement adulte, même lorsqu'elles relèvent formellement de l'apprentissage initial. L'exemple du DAP « instructeur de la conduite automobile » est particulièrement éclairant : l'accès à cette formation requiert la détention d'un permis de conduire, ce qui se traduit *de facto* par un recrutement composé de personnes adultes.

De manière analogue, les BTS et baccalauréats professionnels transfrontaliers s'adressent à des candidats répondant à des prérequis qui les situent déjà dans un parcours de formation d'adulte. Par ailleurs, les formations DAP « relieur », DT « mécatronique agri-génie civil » et DT « mobilité électrique » attirent elles aussi des profils dont l'âge, les expériences préalables et les parcours d'accès diffèrent sensiblement de ceux des apprentis engagés dans les formations initiales des autres métiers.

Dans ce contexte, le maintien des anciennes indemnités apparaît pleinement justifié. Préserver les niveaux actuellement applicables permet d'écarter tout risque de désavantage pour ces métiers particuliers, dont la structure, les exigences et la composition du public ne sont pas directement comparables à celles des parcours qui tombent dans le champ d'application du Projet. Cette approche contribue ainsi à garantir la cohérence d'ensemble du dispositif tout en tenant compte, de manière appropriée, des réalités spécifiques de ces métiers.

Sans remettre en cause la légitimité de l'article 3 sur le fond, les chambres patronales observent finalement quant à l'articulation des différents paragraphes de l'article 3 entre eux que le paragraphe (1) fixe les nouvelles dispositions ayant vocation à remplacer l'article L. 111-11 du Code du travail, et que le paragraphe (2) introduit des dispositions dérogatoires au paragraphe (1), lesquelles ne présentent pas un caractère transitoire, mais sont appelées à s'appliquer de manière durable ; les chambres patronales se demandent, si ces dernières ne devraient pas également figurer sous la nouvelle mouture de l'article L.111-11 du Code du travail, pour assurer une lecture juridique cohérente des nouvelles dispositions légales (principe et dérogations).

2.5. Article 4 — Conventions de pratique professionnelle (formation en cours d'emploi)

Les chambres patronales souscrivent à l'adaptation de l'article 26*bis*, paragraphe 2, point 1°, de la loi modifiée du 4 septembre 1990, qui ajoute la Chambre des salariés et la chambre patronale compétente (ou le ministre lorsque la profession ne relève d'aucune chambre) parmi les signataires de la convention de pratique professionnelle. Cette mise à jour aligne la gouvernance de la formation en cours d'emploi avec les pratiques de l'apprentissage initial et adulte, sécurise l'information des chambres sur les conventions en cours et renforce la capacité de suivi des droits et obligations des parties.

2.6. Article 6 — Disposition transitoire

Les chambres patronales se félicitent de la clause transitoire prévoyant que, pour les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la réforme, l'ancienne indemnité d'apprentissage (fixée par règlement grand-ducal) continue de s'appliquer lorsque celle-ci s'avère plus favorable que l'indemnité harmonisée définie à l'article 3 du Projet (nouvelle mouture de l'article L. 111-11 du Code du travail). Le commentaire des articles⁷ illustre utilement cette situation pour certaines formations menant aux DAP « électricien », « installateur chauffage sanitaire » et « mécatronicien en techniques

⁷ Cf. commentaire de l'article *Ad. Article 6*

de réfrigération ». Avant le PII, les nouvelles indemnités harmonisées sont plus avantageuses, tandis qu'après le PII, les indemnités actuelles demeurent supérieures aux nouveaux montants harmonisés.

Cette situation concerne très concrètement les apprentis actuellement en deuxième et troisième année au cours de l'année scolaire 2025/2026. Ces apprentis ne bénéficieront pas de l'indemnité harmonisée future fixée à 45 % du SSMnq avant le PII, puisque leur contrat est conclu sous le régime actuel (et à l'avenir, en cas de mise en vigueur de la présente réforme, sous le « régime passé »). Si la réforme devait s'appliquer rétroactivement sans disposition transitoire, ils percevraient, dès le mois suivant la réussite du PII, une indemnité inférieure à celle qui leur est due conformément aux règles en vigueur au moment de la signature de leur contrat. Autrement dit, ils subiraient une diminution de leur indemnité en cours d'apprentissage. Une telle conséquence serait contraire non seulement à l'esprit et aux objectifs poursuivis par le Projet mais aussi, et plus généralement, aux principes de sécurité juridique et de prévisibilité du droit.

Afin de garantir la stabilité des situations juridiques acquises sous l'empire de « la loi ancienne », la disposition transitoire joue un rôle essentiel. Elle garantit que les apprentis en question ne seront pas désavantagés lors du passage au nouveau système et que la réforme n'entraîne aucune rupture en termes d'indemnisation au détriment des cohortes déjà engagées dans leur parcours. Cette mesure préserve l'équité entre les apprenants et sécurise la transition vers le nouveau régime.

2.7 Article 7 — Entrée en vigueur et rétroactivité

Comme indiqué sous le point 1.4. des considérations générales, les chambres patronales réitèrent leur réserve importante et conditionnée à toute entrée en vigueur de la future loi avec effet rétroactif compte tenu de l'impact de cette mesure sur la trésorerie des entreprises, qui devront verser rétroactivement aux apprentis la différence entre les anciennes indemnités et les indemnités harmonisées.

Elles soulignent la charge administrative qui pèsera sur les entreprises au moment d'introduire une première demande de remboursement au moyen d'un formulaire nouveau et encore peu familier. Dans ce contexte, il importe tout particulièrement que le remboursement du différentiel intervienne dans des délais très courts, voire immédiats, compte tenu du montant élevé des paiements que les entreprises devront effectuer dès l'entrée en vigueur de la loi. Cette exigence est d'autant plus cruciale pour les petites structures, dont les capacités de gestion et de financement sont limitées.

Pour le cas où les auteurs maintiendraient le principe de rétroactivité, passant outre les remarques critiques des chambres patronales, une condition fondamentale devrait être remplie visant à rendre ce principe acceptable pour les entreprises : des mesures opérationnelles devraient être mises en œuvre garantissant un remboursement dans des délais très courts voire immédiats, et, dans la mesure du possible, automatisé dès le vote de la future loi afin d'éviter que les employeurs ne supportent une charge de trésorerie durable ou disproportionnée par rapport à leurs moyens.

Aussi, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre d'Agriculture estiment qu'un complément d'explications concernant les modalités pratiques d'exécution, les délais de remboursement envisagés, les outils numériques prévus ainsi que les garanties relatives au traitement prioritaire des arriérés serait souhaitable au niveau du commentaire des articles respectivement de la fiche d'évaluation d'impact.

2.8. Fiche financière

La fiche financière prévoit, entre autres, les trois mesures suivantes ayant un impact sur le budget de l'État, à savoir :

- une harmonisation des indemnités d'apprentissage en les liant à l'évolution du salaire social minimum pour personnes non qualifiées (SSMnq) ;
- le remboursement du différentiel (écart entre la nouvelle indemnité et l'ancienne indemnité) aux organismes de formation ;
- le paiement d'une prime forfaitaire aux organismes de formation à redistribuer au personnel encadrant les apprentis.

Les chambres patronales n'ont pas d'observations à formuler concernant les montants afférents à ces trois mesures, à la lumière du budget 2026.

Néanmoins, à leurs yeux, un montant fait défaut. En effet, le commentaire relatif à l'article 1^{er} (*Ad article 1^{er}*)⁸ annonce la mise en place d'une démarche numérique destinée à accélérer le traitement des demandes de remboursement du différentiel et à alléger la charge administrative des entreprises, alors que la fiche financière ne prévoit aucun budget spécifique pour accompagner cette évolution.

Elles comprennent que les modalités techniques et les coûts précis de cette digitalisation ne puissent pas encore être arrêtés. Toutefois, au regard de l'importance stratégique de cet outil pour la mise en œuvre efficace de la réforme, notamment dans un contexte de rétroactivité, il serait souhaitable que les documents financiers ou explicatifs fassent apparaître, même de manière indicative, la nécessité d'une dotation budgétaire ultérieure destinée à soutenir le développement de la plateforme numérique annoncée. Une telle précision renforcerait la visibilité du dispositif et sécuriserait son déploiement opérationnel au profit des entreprises en termes de simplification administrative dans un délai rapproché.

2.9. Fiche d'évaluation d'impact

Les chambres patronales souhaitent formuler une observation concernant la fiche d'évaluation d'impact jointe au Projet. Celle-ci indique, au point 3 « Mieux légiférer », que le projet ne contribuerait pas à une simplification administrative et précise, au point 4 « Digitalisation et données », qu'aucune adaptation d'un système informatique de l'État ne serait nécessaire.

Sans ignorer que le Projet introduit de nouvelles démarches administratives, notamment en lien avec le remboursement du différentiel, les chambres patronales relèvent néanmoins que le commentaire des articles fait état d'une volonté de simplification des procédures et d'un recours accru aux outils numériques. Elles expriment dès lors le souhait que la mise en œuvre du dispositif s'accompagne, à terme, de démarches simplifiées et accessibles, notamment par la limitation des pièces à fournir, l'évitement des transmissions répétées de données et une harmonisation progressive des procédures de demande liées à l'apprentissage.

⁸ Sous le commentaire Ad. Article 1. on peut lire « *« La demande de versement du différentiel peut être introduite mensuellement ou annuellement. En cas de remboursement mensuel, les organismes de formation ne sont pas tenus de fournir à chaque nouvelle demande l'ensemble des pièces justificatives prévues à cet article. Dans le cadre de la simplification administrative, une démarche numérique sera mise en place qui permettra un traitement accéléré des demandes. L'administration en charge du traitement de la demande est le Service de la formation professionnelle, qui pourra toutefois exiger la production de pièces justificatives. »*

Les chambres patronales rappellent par ailleurs que suivant la fiche d'évaluation d'impact « *les démarches et modalités pour les demandes en versement du différentiel et de la prime d'encadrement seront publiées sur le site myguichet.lu* »⁹ et que le commentaire relatif à l'article 1^{er} (*précité sous le point 2.8. ci-dessus*) annonce explicitement la mise en place d'une démarche numérique destinée à accélérer le traitement des demandes, à limiter la répétition des documents transmis et à alléger la charge administrative des entreprises formatrices. Ces évolutions constituent une illustration de la mise en œuvre du principe « once-only » en vue d'une simplification administrative ainsi qu'une adaptation numérique indispensables au bon fonctionnement du mécanisme de remboursement du différentiel, que les chambres patronales saluent, en insistant sur la nécessité d'une mise en œuvre rapide et pleinement opérationnelle, pour les raisons mentionnées ci-avant.

Ces dernières souhaitent rappeler l'importance de ces aspects, qui constituent des prérequis essentiels pour une mise en œuvre efficace du dispositif : la réduction des démarches répétitives, la fluidité du remboursement mensuel annoncée, la nécessité d'un traitement numérique performant et la cohérence avec les objectifs généraux de modernisation des procédures déjà évoqués ci-avant.

À cet égard, la divergence entre, d'une part, l'annonce d'une simplification numérique des démarches et, d'autre part, l'absence de notification de cet impact dans la fiche d'évaluation, mérite d'être relevée. Afin d'assurer la cohérence et l'efficacité du dispositif, il serait souhaitable que la fiche d'évaluation prenne en compte la nécessité d'outils numériques adaptés et, à défaut d'un chiffrage immédiat, mentionne la perspective d'une enveloppe budgétaire destinée à accompagner cette digitalisation.

Enfin, les chambres patronales soulignent que la simplification administrative demeure un enjeu majeur pour les entreprises formatrices et une condition déterminante pour permettre au Projet d'atteindre pleinement ses objectifs. Il importe dès lors que les documents d'impact reflètent clairement la volonté politique sous-jacente : rendre les démarches plus simples, plus rapides et plus cohérentes pour l'ensemble des acteurs de l'apprentissage.

* * *

La Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre d'Agriculture sont en mesure d'approuver le projet de loi leur soumis pour avis sous la réserve expresse de la prise en considération de leurs observations.

⁹ Cf. point 4. « Digitalisation et données »