

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.

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

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

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 de réfrigération ». Avant le PII, les nouvelles indemnités harmonisées sont plus avantageuses, tandis

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

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 digitaux 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 »