Quelles exonérations ou réductions de cotisations sociales s'appliquent au Luxembourg ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne connaît pas d'exonération générale de cotisations : il connaît des **remboursements ciblés par le Fonds pour l'emploi** et deux assiettes réduites par le Code de la sécurité sociale.

Le dispositif principal, l'**article L.541-1 du Code du travail**, fait rembourser à l'employeur la **part patronale** des cotisations pour l'embauche d'un chômeur de **quarante-cinq ans accomplis**, inscrit sans emploi à l'ADEM depuis un mois au moins, sur un poste préalablement déclaré vacant. Le remboursement dure deux ans de 45 à 49 ans, et jusqu'à la pension de vieillesse à partir de 50 ans. La demande se fait au directeur de l'ADEM **dans les six mois de l'embauche, sous peine de forclusion**.

Deux assiettes échappent par ailleurs au droit commun : l'**indemnité d'apprentissage**, qui n'est pas relevée au salaire social minimum, et l'occupation d'**élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires**, limitée à l'assurance accident. Ces régimes se combinent avec les taux de cotisation normalement applicables.

Définition

Les exonérations ou réductions de cotisations sociales sont des dispositifs prévus par la législation luxembourgeoise permettant, sous conditions strictes, de diminuer ou de supprimer tout ou partie des **cotisations sociales patronales** dues par l'employeur. Ces mesures visent à favoriser l'emploi, soutenir l'insertion professionnelle de certaines catégories de personnes ou répondre à des situations économiques particulières.

Elles concernent principalement les **cotisations patronales** à la sécurité sociale (assurance maladie, pension, accident). Dans certains cas, l'assiette cotisable peut être réduite, limitant ainsi les montants dus sans constituer une exonération totale. Leur mise en œuvre est strictement encadrée par le **Code du travail** et le **Code de la sécurité sociale**.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les justificatifs d'exonération ?

Les documents justificatifs (attestations ADEM, contrats, déclarations CCSS, correspondances) doivent être conservés pendant 10 ans, conformément à l'article 16 du Code de commerce. Ils sont indispensables en cas de contrôle ITM ou CCSS pour justifier les conditions.

Comment bénéficier d'une aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi ?

L'employeur dépose une demande formelle auprès de l'ADEM avant ou immédiatement après l'embauche, avec contrat de travail et attestation d'inscription ADEM. L'aide rembourse tout ou partie des cotisations patronales (loi du 18 février 2009 et art. L.521-1 et s. CT).

Existe-t-il une réduction de cotisations pour les apprentis ?

Oui, l'assiette de cotisation pour les apprentis se limite à l'indemnité d'apprentissage versée (entre 27% et 75% du SSM selon l'année et la filière), sans application du minimum cotisable SSM. La cotisation Chambre des salariés est réduite à 4 euros.

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

Que faire si le salarié ne respecte plus les conditions d'aide ?

L'employeur doit maintenir l'emploi du salarié pendant la période minimale prévue par le dispositif. À défaut, il devra rembourser les aides ou exonérations indûment perçues, avec d'éventuelles sanctions administratives en cas de mauvaise foi.

Quelles aides pour l'embauche d'un travailleur handicapé ?

L'embauche d'une personne reconnue travailleur handicapé peut ouvrir droit à une aide financière incluant la prise en charge partielle des cotisations patronales, sous réserve de l'accord préalable de l'ADEM (loi modifiée du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées).

Quelles exonérations ou réductions de cotisations sociales au Luxembourg ?

Les principaux dispositifs concernent l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM (jeunes 30 ans, chômeurs longue durée, réinsertion), les contrats d'apprentissage avec assiette limitée à l'indemnité, et les travailleurs handicapés (loi du 12 septembre 2003).

Conditions d’exercice

Aucune de ces aides n'est automatique : elle suppose une décision du directeur de l'ADEM, et la plupart imposent un poste déclaré vacant avant l'embauche.

Dispositif	Bénéficiaire visé	Ce qui est pris en charge	Base légale
Remboursement de la part patronale	Chômeur de 45 ans accomplis, inscrit sans emploi depuis un mois ; poste déclaré vacant	Part patronale des cotisations, deux ans de 45 à 49 ans, jusqu'à la pension dès 50 ans	Art. L.541-1 et L.541-2 CT
Forme du contrat exigée	Le même	CDI, ou CDD de dix-huit mois au moins, pour seize heures par semaine au minimum	Art. L.541-3 CT
Emplois d'insertion	Demandeur d'emploi de 30 ans au moins, inscrit sans emploi depuis douze mois	Frais salariaux plafonnés à 150 % du SSM : 100 % la première année, 80 % la deuxième, 60 % la troisième	Art. L.541-5 et L.541-6 CT
Suite d'un stage de professionnalisation	Demandeur d'emploi de 45 ans au moins, reclassé externe ou salarié handicapé, embauché en CDI	50 % du SSM non qualifié pendant douze mois	Art. L.524-1, § 6 CT
Apprentissage	Apprenti	Assiette limitée à l'indemnité d'apprentissage, sans relèvement au SSM	Art. 39, al. 1 CSS
Élèves et étudiants	Occupation pendant les vacances scolaires	Ni maladie, ni pension, ni allocations familiales ; accident due	Art. L.151-6 CT

Les emplois d'insertion sont réservés à l'État, aux communes, aux établissements publics, aux fondations, aux ASBL et aux sociétés d'impact sociétal : une entreprise commerciale n'y a pas accès. Ils ne se cumulent pas avec le remboursement de l'article L.541-1.

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

Modalités pratiques

Le délai de six mois de l'article L.541-4 est un délai de forclusion : passé ce terme, le droit au remboursement est perdu, quelle que soit la bonne foi de l'employeur.

Étape	Contenu	Base légale
Avant l'embauche	Déclarer la vacance du poste à l'ADEM	Art. L.541-1, § 1 CT
Demande	Adressée au directeur de l'ADEM dans les six mois de l'embauche, sous peine de forclusion	Art. L.541-4 CT
Liquidation	Sur déclaration trimestrielle, pièces à l'appui	Art. L.541-4 CT
Contrat	CDI, ou CDD de dix-huit mois au moins, seize heures par semaine au minimum	Art. L.541-3 CT
Exclusions	Titulaire de l'autorisation d'établissement, gérant, administrateur, associé, ou salarié ayant travaillé pour l'entreprise dans les cinq années précédentes	Art. L.541-1, § 2 CT
Liens familiaux	Aucun remboursement si le conjoint, le partenaire ou un parent au deuxième degré détient la majorité du capital	Art. L.541-1, § 3 CT
Restitution	Emplois d'insertion : 75 % des sommes perçues si licenciement pour un motif non inhérent à la personne avant la sixième année	Art. L.541-6, § 6 CT

Les déclarations au Centre commun restent dues à taux plein : l'aide passe par le Fonds pour l'emploi, jamais par une minoration de la déclaration mensuelle.

Pratiques et recommandations

L'éligibilité s'apprécie sur la personne recrutée, pas sur le poste : durée d'inscription à l'ADEM, âge, situation de reclassement. Faire vérifier ce point par l'ADEM avant la signature du contrat évite de découvrir après coup que l'aide n'est pas due, alors que le salaire est déjà engagé.

Le remboursement passe par le Fonds pour l'emploi et intervient après coup, souvent plusieurs mois après l'embauche. La trésorerie supporte donc l'avance de la part patronale : la provisionner évite de compter sur une aide qui n'est pas encore versée.

Les pièces qui fondent le remboursement — attestation de l'ADEM, contrat, déclaration d'entrée au Centre commun — doivent porter des dates concordantes. Un écart entre la date d'entrée déclarée au Centre commun et celle figurant sur la convention ADEM est le motif de rejet le plus courant.

Les pièces comptables se conservent dix ans depuis la clôture de l'exercice (art. 16 du Code de commerce), délai qui couvre largement la durée d'instruction d'une demande de remboursement contestée.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.541-1 CT	Remboursement de la part patronale pour l'embauche d'un chômeur de 45 ans accomplis
Art. L.541-2 CT	Durée du remboursement : deux ans de 45 à 49 ans, jusqu'à la pension dès 50 ans
Art. L.541-3 CT	CDI ou CDD de dix-huit mois au moins, seize heures par semaine au minimum
Art. L.541-4 CT	Demande au directeur de l'ADEM dans les six mois, sous peine de forclusion
Art. L.541-5 et L.541-6 CT	Emplois d'insertion : bénéficiaires, taux et durée du remboursement
Art. L.524-1 CT	Stage de professionnalisation : remboursement de 50 % du SSM pendant douze mois
Art. 39, al. 1 CSS	Assiette de l'apprenti limitée à l'indemnité d'apprentissage
Art. L.151-6 CT	Élèves et étudiants : assurance accident seule
Art. 4 CSS	Dispenses : activité occasionnelle, activité culturelle ou sportive accessoire
Art. L.251-1 CT	Non-discrimination

Avant d'engager une procédure d'exonération ou de réduction de cotisations sociales, il est impératif de vérifier l'actualité des dispositifs auprès de l'**ADEM** et du **CCSS**, de s'assurer que toutes les conditions sont réunies et de respecter strictement le principe d'**égalité de traitement**, sous peine de sanctions financières et de l'obligation de remboursement en cas de contrôle par l'ITM ou les organismes de sécurité sociale.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.