

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

Réponse courte

Au Luxembourg en 2025, les principaux dispositifs de **réduction ou d'exonération** de cotisations sociales concernent l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'**ADEM** (jeunes de moins de 30 ans, chômeurs de longue durée, personnes en réinsertion), les **contrats d'apprentissage** dont l'assiette cotisable est limitée à l'indemnité d'apprentissage, et l'embauche de **travailleurs handicapés**. Des mesures temporaires peuvent également être adoptées en cas de crise économique ou sanitaire par voie réglementaire.

Chaque dispositif impose des conditions strictes : nature du contrat, situation du salarié, durée de l'aide, conformité des déclarations au **CCSS** et respect de l'**égalité de traitement**, dans le cadre des taux de cotisation normalement applicables. L'octroi nécessite une demande formelle auprès de l'organisme compétent (**ADEM**, **CCSS**), la fourniture de justificatifs dans les délais impartis, et la conservation des documents pendant la durée légale. Le non-respect des conditions peut entraîner le remboursement des sommes perçues et des sanctions administratives.

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.

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

Les exonérations ou réductions de cotisations sociales ne sont applicables que dans les cas expressément prévus par la loi luxembourgeoise. Les principaux dispositifs en vigueur en 2025 sont :

Aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM : L'employeur peut bénéficier d'un remboursement total ou partiel des **cotisations patronales** de sécurité sociale pour l'embauche de certains demandeurs d'emploi, notamment les jeunes de moins de 30 ans, les chômeurs de longue durée ou les personnes en réinsertion professionnelle, conformément à la loi modifiée du 18 février 2009 relative à l'ADEM et aux articles L.521-1 et suivants, L.541-1 et suivants du Code du travail.

Contrats d'apprentissage : Pour les apprentis, l'**assiette de cotisation** se limite à l'indemnité d'apprentissage versée, qui représente un pourcentage du salaire social minimum (entre 27% et 75% selon l'année et la filière). Cette limitation de l'assiette cotisable réduit significativement les charges sociales, conformément au Code du travail (art. L.111-1 et suivants) et aux dispositions du Code de la sécurité sociale relatives à l'assiette de cotisation.

Embauche de travailleurs handicapés : L'embauche de personnes reconnues comme **travailleurs handicapés** peut ouvrir droit à une aide financière incluant une prise en charge partielle des cotisations patronales, sous réserve de l'accord préalable de l'ADEM et selon les modalités prévues par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Mesures exceptionnelles : En cas de crise économique ou sanitaire, des mesures temporaires peuvent être adoptées par voie législative ou réglementaire pour réduire ou exonérer certaines cotisations sociales sur des périodes déterminées, conformément à l'article 32 du Code de la sécurité sociale.

Chaque dispositif impose des conditions précises relatives à la nature du contrat, à la situation du salarié, à la durée de l'aide, à la conformité des déclarations sociales auprès du **CCSS** et au respect du principe d'égalité de traitement prévu à l'article L.251-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

Pour bénéficier d'une exonération ou réduction de cotisations sociales, l'employeur doit :

Déposer une demande formelle auprès de l'organisme compétent (ADEM pour les aides à l'embauche, CCSS pour les déclarations sociales), accompagnée des pièces justificatives requises (contrat de travail, attestation d'inscription à l'ADEM, reconnaissance du statut de travailleur handicapé, etc.).

Respecter les délais de dépôt et les procédures spécifiques à chaque dispositif, tels que prévus par les textes applicables. Pour les aides à l'embauche, la demande doit généralement être introduite avant ou immédiatement après l'embauche.

Maintenir l'emploi du salarié pendant la période minimale prévue par le dispositif, sous peine de devoir rembourser les aides ou exonérations indûment perçues.

Déclarer correctement les périodes concernées sur les déclarations sociales mensuelles transmises au CCSS via le système **SECULine**, en veillant à l'exactitude des données relatives aux cotisations.

Assurer la traçabilité des démarches et la conservation des justificatifs pendant la durée légale prévue par l'**article 16 du Code de commerce** (généralement 10 ans pour les documents comptables), conformément aux obligations de documentation applicables aux employeurs.

L'octroi de l'exonération ou du remboursement n'est jamais automatique et suppose la validation préalable par l'organisme gestionnaire. En cas de contrôle par l'ITM ou le CCSS, l'employeur doit pouvoir justifier du respect de toutes les conditions légales et du principe d'égalité de traitement entre salariés.

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement l'**éligibilité** du salarié et du poste avant toute demande d'exonération ou de réduction, en consultant les critères précis définis par l'ADEM et les textes applicables.

Conserver l'ensemble des **documents justificatifs** (attestations ADEM, contrats, déclarations CCSS, correspondances) pendant la durée légale de conservation de 10 ans prévue par l'article 16 du Code de commerce.

Anticiper les **délais de traitement** des demandes, qui peuvent varier selon les dispositifs et la charge administrative des organismes compétents (ADEM, CCSS).

Se tenir informé des **évolutions législatives** et réglementaires, notamment en matière de mesures temporaires ou exceptionnelles pouvant être adoptées en réponse à des situations de crise.

Consulter un **conseiller juridique** spécialisé en droit du travail luxembourgeois ou un expert-comptable pour sécuriser les démarches, optimiser les aides disponibles et éviter tout risque de redressement ou de sanction.

Veiller à l'égalité de traitement dans l'accès aux dispositifs et à la non-discrimination dans les critères de sélection des bénéficiaires, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Intégrer ces dispositifs dans une **stratégie RH globale** visant à favoriser l'emploi durable et l'insertion professionnelle, tout en respectant les obligations déclaratives à l'embauche auprès du [CCSS](https://ccss.public.lu/)

Cadre juridique

Les principales bases légales encadrant les exonérations et réductions de cotisations sociales au Luxembourg sont :

Référence	Objet
Code du travail, art. <u>L.111-1</u> et s.	Contrats d'apprentissage
Code du travail, art. <u>L.521-1</u> et s.	Aides à l'embauche de demandeurs d'emploi
Code du travail, art. <u>L.541-1</u> et s.	Remboursement des cotisations pour chômeurs âgés
Code du travail, art. <u>L.251-1</u>	Égalité de traitement
CSS, art. 32	Mesures exceptionnelles en cas de crise
Code de commerce, art. 16	Conservation des documents comptables (10 ans)
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Personnes handicapées
Loi modifiée du 18 février 2009	Organisation de l' <u>ADEM</u> et emploi des demandeurs d'emploi

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.