Le jeune placé sous mesure ADEM reste-t-il affilié normalement à la sécurité sociale ?

Réponse courte

Oui. Le « contrat d'activation » n'existe pas en droit luxembourgeois : les mesures en faveur de l'emploi sont le **contrat d'appui-emploi** et le **contrat d'initiation à l'emploi** (art. L.543-1 et suivants du Code du travail), auxquels s'ajoute le **contrat de réinsertion-emploi** (art. L.524-1 et suivants). Dans tous les cas, l'indemnité versée au jeune demandeur d'emploi est **soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires** (art. L.543-11, paragraphe 4).

La couverture est donc complète — maladie-maternité, pension, accident, dépendance — sans interruption des droits. La particularité tient au financement : la **part patronale** des charges sociales est prise en charge par le **Fonds pour l'emploi**, et non par le promoteur qui accueille le jeune. Le contrat lui-même est conclu entre l'**ADEM** et le jeune demandeur d'emploi, le promoteur n'étant pas l'employeur : c'est ce qui distingue ces mesures d'un contrat de travail ordinaire.

Définition

Le contrat d'appui-emploi s'adresse au jeune demandeur d'emploi de moins de trente ans accomplis, sans emploi et inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'ADEM. Il est conclu **entre l'ADEM et le jeune**, qui est ensuite **mis à la disposition d'un promoteur** pour y recevoir une initiation et une formation pratique et théorique destinées à augmenter ses compétences (art. L.543-1). Le contrat d'initiation à l'emploi suit une logique voisine, mais il est conclu à trois — promoteur, jeune demandeur d'emploi et ADEM.

Cette architecture explique le traitement social : le jeune n'a pas la qualité de salarié du promoteur, alors même que l'indemnité qu'il perçoit est traitée comme un salaire pour les charges sociales et fiscales. Le promoteur n'assume donc ni la part patronale ni le risque de requalification, à condition que la mesure ne serve pas à occuper un poste de travail ordinaire.

Questions fréquentes

L'indemnité d'activation est-elle un salaire au sens du Code du travail ?

Non, l'indemnité d'activation n'est pas assimilée à un salaire au sens strict du Code du travail. Le bénéficiaire conserve son statut de demandeur d'emploi tout en exerçant une activité, sans contrat de travail classique.

Le salarié en contrat d'activation est-il affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise ?

Oui, l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise est obligatoire pendant toute la durée du contrat d'activation. Elle couvre l'assurance maladie-maternité, l'assurance pension et l'assurance accident, sans interruption des droits sociaux (art. L. 513-1 à L. 513-7).

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

Quels risques en cas de défaut de déclaration au CCSS ?

L'absence de déclaration ou d'affiliation effective entraîne la perte de droits sociaux pour le bénéficiaire et engage la responsabilité administrative et civile de l'organisme d'accueil, notamment en cas d'accident ou de maladie.

Qui déclare le bénéficiaire d'un contrat d'activation au CCSS ?

L'organisme d'accueil doit déclarer le bénéficiaire au Centre commun de la sécurité sociale dès le début de la mission. Toute omission ou retard expose à des sanctions administratives et engage la responsabilité de l'organisme.

Qui finance les cotisations sociales du contrat d'activation ?

Les cotisations sociales sont réparties entre l'État, l'organisme d'accueil et, le cas échéant, le bénéficiaire, selon les modalités prévues par la réglementation. L'indemnité d'activation est principalement financée par l'État.

Qui peut bénéficier d'un contrat d'activation au Luxembourg ?

Le contrat d'activation est réservé aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi auprès de l'ADEM, répondant à des critères d'éligibilité (durée de chômage, absence de perspectives immédiates). L'activité doit être validée par l'ADEM.

Conditions d’exercice

Les deux mesures ne visent pas le même public ni la même durée : confondre les deux conduit à des demandes de remboursement refusées par le Fonds pour l'emploi.

Condition	Contrat d'appui-emploi	Base légale
Âge	Moins de trente ans accomplis	Art. L.543-1, § 1er
Inscription à l'ADEM	Trois mois au moins, sauf exception motivée pour les jeunes orientés vers un apprentissage	Art. L.543-1, § 1er et 2
Parties au contrat	ADEM et jeune demandeur d'emploi ; le promoteur accueille sans être l'employeur	Art. L.543-1, § 1er et 3
Durée	Douze mois, prolongeable de six mois au maximum sur autorisation du directeur de l'ADEM	Art. L.543-2
Indemnité	100 % du SSM non qualifié ; 80 % avant dix-huit ans ; 130 % pour les titulaires d'un BTS, d'un bachelor ou d'un master	Art. L.543-11, § 1er
Charges sociales	Indemnité soumise aux charges sociales et fiscales des salaires ; part patronale prise en charge par le Fonds pour l'emploi	Art. L.543-11, § 4

Le promoteur peut verser en plus une **prime de mérite**, à titre facultatif et non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

Modalités pratiques

Le financement se lit ligne par ligne : ce que le Fonds pour l'emploi rembourse dépend de l'identité du promoteur et de la période.

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

Situation	Prise en charge	Base légale
Promoteur = État	Le Fonds pour l'emploi prend en charge l'intégralité de l'indemnité	Art. L.543-11, § 2
Autres promoteurs, douze premiers mois	Remboursement mensuel de 75 % de l'indemnité	Art. L.543-11, § 3
Période de prolongation	Remboursement mensuel de 50 % de l'indemnité	Art. L.543-11, § 3
Part patronale des charges sociales	Prise en charge par le Fonds pour l'emploi pendant la mesure	Art. L.543-11, § 4
Embauche à l'issue de la mesure	Remboursement de la part patronale pendant douze mois, versé seulement après douze mois de CDI sans période d'essai toujours en vigueur	Art. L.543-11, § 5
Cumul	Ce remboursement n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi	Art. L.543-11, § 5

La déclaration au Centre commun suit le droit commun : entrée, sortie et tout changement dans les **huit jours** (art. 425 CSS).

Pratiques et recommandations

La confusion la plus coûteuse consiste à traiter le jeune comme un salarié du promoteur. Il ne l'est pas : le contrat est conclu avec l'ADEM, et une gestion du dossier comme un contrat de travail ordinaire — clause d'essai, préavis, entretien préalable — crée un risque de requalification que la mesure était précisément censée éviter.

Le remboursement de la part patronale après embauche définitive n'est versé qu'après **douze mois** de CDI sans période d'essai, toujours en vigueur et non dénoncé au moment de la demande. Une rupture, même à l'initiative du jeune, au onzième mois fait perdre l'intégralité du remboursement : le calendrier doit être suivi par le service RH, pas seulement par la comptabilité.

La mesure ne peut pas se substituer à un poste de travail ordinaire. Un promoteur qui enchaîne les contrats d'appui-emploi sur le même poste s'expose à une requalification et au refus des remboursements, la finalité légale étant l'initiation et la formation pratique du jeune.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.543-1 du Code du travail	Contrat d'appui-emploi : jeune de moins de trente ans, inscrit depuis trois mois, mis à disposition d'un promoteur
Art. L.543-2 du Code du travail	Durée de douze mois, prolongeable de six mois sur autorisation du directeur de l'ADEM
Art. L.543-11 du Code du travail	Indemnité, prise en charge par le Fonds pour l'emploi, assujettissement aux charges sociales et fiscales
Art. L.543-14 et suivants du Code du travail	Contrat d'initiation à l'emploi, conclu entre le promoteur, le jeune et l'ADEM
Art. L.524-1 et suivants du Code du travail	Stage de professionnalisation et contrat de réinsertion-emploi
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclarations d'entrée, de sortie et de tout changement au Centre commun dans les huit jours
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Aucun « contrat d'activation » n'existe en droit luxembourgeois : les dispositifs sont le contrat d'appui-emploi, le contrat d'initiation à l'emploi et le contrat de réinsertion-emploi. L'indemnité versée est soumise aux charges sociales et fiscales des salaires, la part patronale étant supportée par le Fonds pour l'emploi.

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.