Quels sont les droits ouverts par un contrat d'appui à l'emploi (CAE) ?

Réponse courte

Le contrat d'appui-emploi n'est pas un contrat de travail : il est conclu entre l'**ADEM et le jeune demandeur d'emploi**, qui est ensuite mis à la disposition d'un **promoteur**. Le titre II du livre premier du Code du travail ne lui est pas applicable (art. L.543-6).

L'indemnité est fixée par l'article L.543-11 en pourcentage du salaire social minimum pour salariés non qualifiés : **100 %** au-delà de dix-huit ans, **80 %** en deçà, et **130 %** pour les titulaires d'un brevet de technicien supérieur, d'un bachelor ou d'un master. Le promoteur peut y ajouter une prime de mérite, non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

La durée est de **douze mois**, prolongeable de six mois auprès du même promoteur, ou renouvelable pour la même période auprès d'un autre, sur demande motivée déposée un mois au plus tard avant la fin (art. L.543-2). La durée hebdomadaire est de **quarante heures**, réductible à vingt pour un jeune en reclassement externe ou salarié handicapé (art. L.543-3). Un tuteur encadre le jeune, et un plan de formation est établi dans le mois de la conclusion.

Définition

Le contrat d'appui à l'emploi est un contrat spécifique conclu entre l'ADEM et le jeune demandeur d'emploi, régi par les articles L.543-1 et suivants du **Code du travail** luxembourgeois. Il constitue une mesure d'activation visant l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, mise en œuvre au sein d'organismes du secteur public ou d'employeurs privés agréés.

Le CAE se distingue d'un contrat de travail classique car il est conclu avec l'ADEM et non directement avec l'employeur (promoteur).

Questions fréquentes

Que se passe-t-il en cas de refus injustifié d'un CAE par un jeune ?

Le refus injustifié d'un CAE par un jeune demandeur d'emploi entraîne la perte du droit aux indemnités de chômage complet (article L.543-10). L'ADEM peut aussi refuser de mettre un jeune à disposition en cas d'abus manifeste.

Quel encadrement obligatoire pour un CAE ?

L'employeur désigne un tuteur qualifié, établit un plan de formation avec l'ADEM dans le mois suivant la signature et garantit une formation pratique et théorique. Des évaluations sont organisées à 6 mois et 8 semaines avant la fin.

Quelle est la durée maximale d'un contrat CAE ?

Le CAE est conclu pour 12 mois, prolongeable jusqu'à 6 mois maximum avec le même employeur. Un nouveau CAE de 6 mois reste possible avec un autre employeur, conformément à l'article L.543-2 du Code du travail.

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

Quelle rémunération pour un jeune diplômé bachelor en CAE ?

Un jeune titulaire d'un BTS, bachelor ou master perçoit 130 % du salaire social minimum non qualifié, soit 3 514,86 € brut au 1er mai 2025. La rémunération varie selon le niveau de qualification du bénéficiaire.

Quelles aides l'employeur reçoit-il pour un CAE ?

L'employeur public ou privé agréé bénéficie du remboursement de 75 % de l'indemnité versée et de 100 % des charges patronales. En cas d'embauche en CDI sans période d'essai, les charges patronales sont remboursées 12 mois supplémentaires.

Quels sont les droits ouverts par un contrat d'appui à l'emploi (CAE) au Luxembourg ?

Le CAE ouvre droit à une rémunération de 80 % à 130 % du SSM non qualifié selon la qualification, 40 heures hebdomadaires incluant la formation, une protection sociale complète et un accompagnement professionnel sur 12 mois (art. L.543-1 et suivants).

Qui peut bénéficier d'un contrat d'appui à l'emploi (CAE) ?

Le CAE s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM depuis au moins 3 mois consécutifs, sans emploi, quel que soit leur niveau de qualification. Une dérogation existe pour les jeunes orientés vers l'apprentissage.

Conditions d’exercice

Les sociétés commerciales sont expressément exclues du dispositif : le promoteur relève du secteur public, para-public ou associatif.

Condition	Contenu	Base légale
Âge	Moins de trente ans accomplis	Art. L.543-1, § 1 CT
Inscription à l'ADEM	Trois mois au moins, sans emploi	Art. L.543-1, § 1 CT
Dérogation au délai	Possible pour les jeunes orientés vers un apprentissage, sur avis motivé du ministre	Art. L.543-1, § 2 CT
Promoteur	Toute structure, à l'exclusion des sociétés commerciales au sens de la loi du 10 août 1915	Art. L.543-1, § 3 CT
Nature du contrat	Conclu entre l'ADEM et le jeune ; le titre II du livre premier ne s'applique pas	Art. L.543-1 et L.543-6 CT
Tuteur	Désigné par le promoteur pour assister et encadrer le jeune	Art. L.543-5 CT
Plan de formation	Établi dans le mois de la conclusion, copie au délégué à l'emploi des jeunes	Art. L.543-4 CT
Refus du jeune	Un refus sans motif valable exclut du bénéfice de l'indemnité de chômage complet	Art. L.543-10 CT

Modalités pratiques

L'indemnité n'est pas un salaire négocié : son taux est fixé par la loi, et le promoteur ne peut y ajouter qu'une prime de mérite, à ses frais.

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

Élément	Règle	Base légale
Indemnité, dix-huit ans et plus	100 % du SSM non qualifié	Art. L.543-11, § 1 CT
Indemnité, moins de dix-huit ans	80 % du SSM non qualifié	Art. L.543-11, § 1 CT
BTS, bachelor ou master	130 % du SSM non qualifié	Art. L.543-11, § 1 CT
Prime de mérite	Facultative, à charge du promoteur, non remboursée par le Fonds pour l'emploi	Art. L.543-11, § 1 CT
Durée	Douze mois, prolongation de six mois sur demande déposée un mois avant la fin	Art. L.543-2 CT
Temps de travail	Quarante heures par semaine, vingt heures en reclassement externe ou pour salarié handicapé	Art. L.543-3 CT
Congés, nuit, dimanche, jours fériés	Régime applicable dans l'entreprise d'accueil	Art. L.543-8 CT
Évaluations	À six mois, puis huit semaines avant la fin du contrat	Art. L.543-9, § 3 CT
Fin de mesure	Certificat établi par le promoteur sur la nature, la durée et les formations	Art. L.543-9, § 4 CT
Résiliation	Préavis de huit jours par lettre recommandée ; supprimé en cas de motif grave	Art. L.543-7 CT

Pratiques et recommandations

Le contrat d'appui-emploi lie l'ADEM au jeune demandeur d'emploi : le promoteur accueille sans être l'employeur. Traiter le jeune comme un salarié — clause d'essai, préavis, entretien préalable — crée précisément le risque de requalification que la mesure évite.

Le financement dépend de l'identité du promoteur et de la période. Le Fonds pour l'emploi prend l'indemnité en charge intégralement lorsque le promoteur est l'État (art. L.543-11, § 2 CT) ; il rembourse 75 % de l'indemnité aux autres promoteurs pendant les douze premiers mois et 50 % pendant la prolongation (§ 3). La part patronale des charges sociales est prise en charge dans tous les cas (§ 4).

Le remboursement de la part patronale après embauche définitive n'est versé qu'après douze mois de contrat à durée indéterminée sans période d'essai, toujours en vigueur et non dénoncé au moment de la demande (§ 5). Une rupture au onzième mois, même à l'initiative du jeune, fait perdre l'intégralité du remboursement.

Le plan de formation, établi avec le jeune dans le mois de la conclusion du contrat, est la pièce que l'ADEM contrôle : c'est lui qui établit la finalité d'initiation et de formation pratique, et non l'occupation d'un poste de travail ordinaire.

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

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

Référence	Objet
Art. L.543-1 à L.543-13 CT	Contrat d'appui-emploi : conditions, durée, indemnité et prise en charge par le Fonds pour l'emploi
Article L.543-1	Champ d'application et bénéficiaires
Article L.543-2	Durée et conditions du contrat
Article L.543-3	Temps de travail et formation
Art. L.543-4 CT	Plan de formation établi dans le mois de la conclusion, copie au délégué à l'emploi des jeunes
Art. L.543-5 CT	Désignation d'un tuteur par le promoteur
Article L.543-10	Refus injustifié et conséquences
Art. L.543-9, § 3 et 4 CT	Évaluations à six mois puis huit semaines avant la fin, et certificat de fin de mesure
Loi modifiée du 18 janvier 2012	Création et organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi

Le refus injustifié d'un CAE par un jeune demandeur d'emploi entraîne la perte du droit aux indemnités de chômage complet. L'ADEM peut refuser de mettre un jeune à disposition d'un employeur en cas d'abus manifeste de cette mesure. Le CAE vise prioritairement l'insertion vers l'emploi régulier et doit offrir une réelle perspective professionnelle.

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.