Le contrat de réinsertion est-il soumis aux cotisations sociales classiques ?

Réponse courte

Oui. L'article L.524-4, paragraphe 3 du Code du travail est explicite : l'indemnité versée dans le cadre d'un **contrat de réinsertion-emploi** « est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires », la **part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi**. Aucune branche n'est exclue : ni l'assurance accident , ni la Mutualité des employeurs.

Ce contrat n'est pas un contrat de travail ordinaire : il est conclu **entre le promoteur, le demandeur d'emploi et l'ADEM** (art. L.524-2, § 2). Il s'adresse aux demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans au moins, aux personnes en reclassement externe et aux salariés handicapés, inscrits depuis un mois au moins, et il est réservé aux promoteurs offrant une réelle perspective d'emploi à son terme.

L'indemnité elle-même varie : le chômeur indemnisé conserve son indemnité de chômage complet augmentée d'un complément ; celui qui n'y a pas droit perçoit une indemnité égale au salaire social minimum non qualifié, versée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi. Deux jours de congé par mois sont acquis dans tous les cas.

Définition

Le contrat de réinsertion-emploi n'est pas un contrat de travail conclu avec le promoteur : le bénéficiaire conserve son statut de demandeur d'emploi et perçoit une indemnité à charge du Fonds pour l'emploi (art. L.524-4 CT). Il est conclu entre le promoteur, le demandeur d'emploi et l'**Agence pour le développement de l'emploi** (art. L.524-2, § 2 CT) : c'est une convention tripartite, non un contrat bilatéral.

Ce dispositif permet au bénéficiaire d'acquérir de nouvelles compétences et de s'intégrer progressivement dans la vie active, tout en bénéficiant d'une protection sociale adaptée. Le contrat de réinsertion se distingue des contrats de travail ordinaires par ses modalités spécifiques, notamment en matière de rémunération et de couverture sociale.

Questions fréquentes

L'indemnité de réinsertion est-elle un salaire ?

Non, l'indemnité de réinsertion, financée en tout ou partie par l'État, se substitue au salaire habituel. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu mais n'est pas assimilée à une rémunération classique au sens du Code du travail luxembourgeois.

Le contrat de réinsertion est-il soumis aux cotisations sociales classiques ?

Non, seules certaines cotisations sont dues sur l'indemnité de réinsertion : maladie-maternité (parts salariale et patronale), dépendance et pension. Les cotisations accident du travail et mutualité des employeurs ne sont pas exigibles, sauf disposition contraire validée par l'ADEM.

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

Quelle durée pour un contrat de réinsertion ?

La durée du contrat est fixée entre 12 et 24 mois, sans possibilité de renouvellement au-delà de la période maximale légale. Le contrat doit être écrit et mentionner les modalités d'accompagnement, la durée hebdomadaire (souvent à temps partiel) et le montant de l'indemnité.

Quelles obligations déclaratives pour un contrat de réinsertion ?

L'employeur doit déclarer l'entrée du bénéficiaire au CCSS et assurer le versement des cotisations spécifiques. La traçabilité des démarches et la conservation des documents justificatifs sont obligatoires. Un contrôle CCSS ou ITM peut entraîner des redressements en cas d'omission.

Qui peut bénéficier d'un contrat de réinsertion au Luxembourg ?

Le contrat de réinsertion est réservé aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, reconnus aptes à exercer une activité et sélectionnés pour un accompagnement renforcé. L'accord préalable de l'ADEM est obligatoire avant la conclusion du contrat avec un employeur partenaire.

Conditions d’exercice

Le contrat de réinsertion est réservé aux demandeurs d’emploi inscrits à l’ADEM, reconnus aptes à exercer une activité professionnelle et sélectionnés pour un accompagnement renforcé. L’accord préalable de l’ADEM est obligatoire avant la conclusion du contrat.

Le contrat est proposé par l’ADEM aux demandeurs d’emploi âgés d’au moins 45 ans, en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé, inscrits depuis un mois au moins, et réservé aux promoteurs offrant une réelle perspective d’emploi à son terme (art. L.524-2, § 1er CT). Un tuteur est désigné par le promoteur et un plan de formation est établi dans le mois de la conclusion, copie à l’ADEM (art. L.524-3 CT).

L’employeur reste tenu de l’égalité de traitement entre femmes et hommes (art. L.241-1 CT) et de l’interdiction des discriminations fondées notamment sur le handicap ou l’âge (art. L.251-1 CT).

Modalités pratiques

Le promoteur ne supporte pas la part patronale, prise en charge par le Fonds pour l'emploi, et n'est pas l'employeur : c'est l'ADEM qui assure les déclarations liées au contrat de réinsertion-emploi.

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

Élément	Règle	Base légale
Nature du contrat	Tripartite : promoteur, demandeur d'emploi et ADEM	Art. L.524-2, § 2 CT
Bénéficiaires	Demandeurs d'emploi de 45 ans au moins, en reclassement externe ou salariés handicapés, inscrits depuis un mois	Art. L.524-2, § 1 CT
Tuteur et plan de formation	Tuteur désigné par le promoteur, plan établi dans le mois, copie à l' ADEM	Art. L.524-3 CT
Chômeur indemnisé	Conserve son indemnité de chômage complet, augmentée d'un complément	Art. L.524-4, § 1 CT
Sans indemnité de chômage	Indemnité égale au SSM non qualifié, versée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi	Art. L.524-4, § 2 CT
Congés	Deux jours par mois	Art. L.524-4, § 1 et 2 CT
Charges sociales et fiscales	Dues comme en matière de salaires	Art. L.524-4, § 3 CT
Part patronale	Prise en charge par le Fonds pour l'emploi	Art. L.524-4, § 3 CT
Déclaration	Entrée déclarée au Centre commun dans les huit jours	Art. 425 CSS

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement, avant la conclusion d’un contrat de réinsertion, les modalités de prise en charge des cotisations sociales auprès de l’ADEM et du CCSS.

La gestion administrative de ces contrats requiert une attention particulière, notamment pour la déclaration des rémunérations et la conformité des documents transmis.

L’employeur doit informer clairement le bénéficiaire sur la nature de sa couverture sociale, en particulier concernant la pension, l’assurance maladie et la couverture en cas d’accident du travail. Il est conseillé de conserver l’ensemble des documents relatifs au contrat et aux déclarations sociales, afin de répondre à toute demande de contrôle ou d’audit.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.524-2 CT	Contrat de réinsertion-emploi : bénéficiaires, parties, promoteurs éligibles
Art. L.524-3 CT	Tuteur et plan de formation
Art. L.524-4 CT	Indemnité, congés, charges sociales et fiscales, prise en charge de la part patronale
Art. L.551-1 et suivants CT	Reclassement professionnel externe
Art. L.561-1 CT	Qualité de salarié handicapé
Art. 425 et 426 CSS	Déclarations au Centre commun
Art. 428, al. 2 CSS	Retenue et versement des cotisations par l'organisme payeur

L’indemnité versée au bénéficiaire est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires (art. L.524-4, § 3 CT) : aucune cotisation spécifique ni exonération propre n’existe. Un contrôle du CCSS ou de l’ITM peut entraîner des redressements en cas d’erreur déclarative.

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.