Une entreprise peut-elle bénéficier d'aides pour embaucher un jeune diplômé ?

Réponse courte

Oui, une entreprise peut bénéficier d'aides pour embaucher un jeune demandeur d'emploi au Luxembourg. Les principaux dispositifs sont le **Contrat d'Initiation à l'Emploi** (CIE) et le **Contrat d'Appui-Emploi** (CAE), accessibles aux jeunes de **moins de 30 ans** inscrits à l'ADEM.

Le CIE permet un remboursement de **50% du salaire** (65% pour sexe sous-représenté) plus l'intégralité des **charges patronales** pendant 12 mois. Le CAE s'adresse principalement aux organismes à but non lucratif, avec un remboursement de **75%** pendant 12 mois.

La demande doit être déposée auprès de l'ADEM **avant l'embauche**. L'employeur doit fournir un **plan d'encadrement** et respecter ses obligations fiscales et sociales. Aucun **licenciement économique** ne doit avoir eu lieu sur le poste dans les 6 mois précédents.

Définition

Les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi regroupent les dispositifs financiers mis en place par l'État luxembourgeois, gérés par l'**ADEM** et financés par le **Fonds pour l'emploi**, pour favoriser l'intégration professionnelle des jeunes de moins de 30 ans inscrits comme demandeurs d'emploi.

Ces dispositifs combinent **formation pratique en entreprise** et **soutien financier** aux employeurs via le remboursement d'une partie du salaire et des charges sociales. Ils visent à réduire le chômage des jeunes en facilitant leur première expérience professionnelle qualifiante.

Les principaux dispositifs sont le **CIE** (Contrat d'Initiation à l'Emploi) pour le secteur privé, le **CAE** (Contrat d'Appui-Emploi) pour le secteur associatif et public, et le programme **Jobelo** pour les jeunes sans qualification. Ces mesures relèvent du Livre V du Code du travail relatif à l'emploi et au chômage.

Questions fréquentes

Le Contrat d'Appui-Emploi est-il accessible au secteur privé commercial ?

Non, le CAE s'adresse principalement aux organismes à but non lucratif, avec un remboursement de 75% pendant 12 mois. Les sociétés commerciales sont exclues selon l'article L.543-1 paragraphe 3 du Code du travail. Elles doivent recourir au CIE ou autres dispositifs.

Quand déposer la demande d'aide CIE au Luxembourg ?

La demande doit être déposée auprès de l'ADEM avant l'embauche du jeune candidat. Cette antériorité est indispensable car aucune régularisation rétroactive n'est possible. L'employeur doit anticiper la démarche dans son processus de recrutement et présenter le dossier complet.

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

Quel âge maximum pour bénéficier des aides à l'emploi des jeunes au Luxembourg ?

Les jeunes doivent avoir moins de 30 ans à la date de l'embauche pour bénéficier du CIE et du CAE. Cette condition d'âge s'apprécie au moment de la signature du contrat. Le candidat doit également être inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM depuis au moins 3 mois pour le CAE.

Quel est le taux de remboursement du Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE) ?

Le CIE permet un remboursement de 50% du salaire, porté à 65% pour le recrutement d'un sexe sous-représenté dans la profession. L'intégralité des charges patronales est également remboursée pendant 12 mois. Le dispositif vise à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 30 ans.

Quel suivi de l'embauche est requis pour conserver l'aide ?

L'employeur doit fournir un plan d'encadrement détaillant l'accompagnement du jeune, respecter ses engagements contractuels et obligations sociales. Un suivi régulier par l'ADEM peut être effectué. Une rupture anticipée du contrat aidé peut entraîner la suspension ou le remboursement de l'aide perçue.

Quelles obligations doit respecter l'employeur pour bénéficier du CIE ?

L'employeur doit fournir un plan d'encadrement du jeune embauché et respecter ses obligations fiscales et sociales (déclarations CCSS, retenue d'impôt). Aucun licenciement économique ne doit avoir eu lieu sur le poste dans les 6 mois précédant l'embauche aidée.

Une entreprise peut-elle obtenir des aides pour embaucher un jeune diplômé au Luxembourg ?

Oui, les principaux dispositifs sont le Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE) et le Contrat d'Appui-Emploi (CAE), accessibles aux jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM. Le CIE permet un remboursement de 50% du salaire (65% pour sexe sous-représenté) plus charges patronales pendant 12 mois.

Conditions d’exercice

Critère	Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE)	Contrat d'Appui-Emploi (CAE)
Secteur	Entreprises privées	Organismes publics, associations, ASBL
Âge du jeune	Moins de 30 ans	Moins de 30 ans
Inscription ADEM	Minimum 3 mois	Minimum 3 mois
Durée	12 mois (prolongation 6 mois possible)	12 mois (prolongation 6 mois possible)
Type de contrat	Contrat entre ADEM et jeune	Contrat entre ADEM et jeune
Perspective d'emploi	Réelle perspective d'embauche requise	Formation théorique et pratique

Conditions pour le jeune :

- Avoir **moins de 30 ans** à la date de début du contrat
- Être inscrit comme **demandeur d'emploi à l'ADEM** depuis au moins 3 mois
- Être **sans emploi** au moment de la candidature
- Être **apte au travail** et disponible pour le marché de l'emploi

Conditions pour l'entreprise :

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

- Être **en règle** avec les obligations fiscales et sociales
- Aucun **licenciement économique** sur le poste dans les 6 mois précédents
- Désigner un **tuteur** pour encadrer le jeune
- Établir un **plan de formation** dans le mois suivant le début
- Respecter le principe d'**égalité de traitement** (article L.241-1)

Modalités pratiques

Procédure de demande :

1. Contacter le **Service employeurs de l'ADEM** avant l'embauche
2. Effectuer une **déclaration de poste vacant** à l'ADEM
3. Fournir un **plan d'encadrement** détaillé
4. Désigner un **tuteur** au sein de l'entreprise

Documents requis :

- Formulaire officiel de demande ADEM
- Déclaration de poste vacant
- Plan d'encadrement et de formation
- Attestations fiscales et sociales à jour
- CV et diplôme du candidat

Dispositif	Rémunération du jeune	Remboursement employeur	Charges patronales
CIE - Sans diplôme supérieur	100% SSM non qualifié	50% (65% sexe sous-représenté)	100% remboursées
CIE - Diplôme BTS/Bachelor/Master	130% SSM non qualifié	50% (65% sexe sous-représenté)	100% remboursées
CAE - Sans diplôme supérieur	100% SSM non qualifié	75% (12 mois), puis 50%	100% remboursées
CAE - Diplôme BTS/Bachelor/Master	130% SSM non qualifié	75% (12 mois), puis 50%	100% remboursées
Jobelo	100% SSM non qualifié	75% (12 mois), puis 50%	100% remboursées

Durée et prolongation :

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

- Contrat initial : **12 mois**
- Prolongation possible : **6 mois maximum** sur demande motivée
- Demande de prolongation : au plus tard **1 mois avant** la fin du contrat

Versement : Les remboursements sont effectués **mensuellement** par le Fonds pour l'emploi sur présentation des justificatifs (fiches de paie, attestations de présence).

Obligations durant le contrat :

- Évaluations à **6 mois** et **8 semaines avant la fin** du contrat
- Transmission régulière des justificatifs à l'ADEM
- Respect des règles du Code du travail (congés, heures supplémentaires, etc.)

Pratiques et recommandations

Identifier le dispositif le plus adapté selon le profil du jeune et la nature de l'entreprise. Le CIE convient aux entreprises privées avec perspective d'embauche, tandis que le CAE s'adresse aux structures associatives ou publiques privilégiant la formation.

Anticiper la démarche en contactant l'ADEM **avant toute embauche**. Préparer un **plan d'encadrement solide** démontrant la valeur ajoutée de la formation pour le jeune. Choisir un **tuteur expérimenté** capable d'assurer un accompagnement de qualité et disposant du temps nécessaire.

Respecter scrupuleusement les **échéances d'évaluation** imposées par l'ADEM (6 mois et 8 semaines avant la fin). Ces évaluations conditionnent la poursuite du financement et démontrent l'engagement de l'entreprise.

Si embauche après le CIE, l'employeur bénéficie d'un remboursement des **charges patronales pendant 12 mois supplémentaires**. Planifier cette transition en amont pour sécuriser l'intégration définitive du jeune.

En cas de recrutement dans les **3 mois après la fin du stage** pour le même type de poste, l'entreprise doit **prioritairement embaucher** le stagiaire devenu demandeur d'emploi. Cette obligation légale garantit l'équité du dispositif.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.543-15 et suivants	Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE) : définition, conditions, modalités
Article L.524-1 et suivants	Contrat d'Appui-Emploi (CAE) : cadre légal et conditions d'octroi
Article L.241-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination à l'embauche
Article L.622-4	Obligation de déclaration des postes vacants à l'ADEM
Article L.622-5	Conditions d'inscription comme demandeur d'emploi
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Emploi et Fonds pour l'emploi
Règlements grand-ducaux d'application	Modalités pratiques des dispositifs CIE, CAE et Jobelo

Vérifier impérativement l'éligibilité du candidat auprès de l'ADEM avant toute signature de contrat. Le non-respect des conditions peut entraîner le refus ou le remboursement intégral des aides perçues, avec sanctions administratives possibles.

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.