Le contrat d'appui-emploi s'applique-t-il aux entreprises du secteur privé au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **contrat d'appui-emploi** (CAE) est **exclu des sociétés commerciales** luxembourgeoises selon l'article L.543-1 (3) du Code du travail. Les entreprises ayant la forme juridique de société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 ne peuvent conclure ce type de contrat.

Le CAE s'adresse aux **jeunes de moins de 30 ans** inscrits à l'ADEM depuis au moins 3 mois. Il peut être conclu par les promoteurs du secteur public, communal, parapublic, ainsi que par les organismes de l'**économie sociale agréés** (selon l'article L.592-2). La durée du contrat est de 12 mois, prolongeable de 6 mois maximum.

Les entreprises privées à but lucratif doivent se tourner vers d'autres dispositifs d'insertion comme le **contrat d'initiation à l'emploi** (CIE) ou les stages de professionnalisation proposés par l'ADEM.

Définition

Le **contrat d'appui-emploi** est un dispositif d'insertion professionnelle régi par les articles L.543-1 à L.543-14 du Code du travail luxembourgeois. Il vise à favoriser l'intégration des jeunes demandeurs d'emploi sur le marché du travail par l'acquisition d'expérience pratique et de compétences.

Ce contrat est conclu entre l'**ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi) et le jeune demandeur d'emploi, qui est ensuite mis à disposition d'un promoteur pour une période déterminée. Le bénéficiaire reçoit une formation pratique et théorique destinée à augmenter ses compétences professionnelles.

Le CAE se distingue d'autres dispositifs par son caractère **tripartite** (ADEM, bénéficiaire, promoteur) et par l'exclusion explicite des sociétés commerciales de son champ d'application.

Questions fréquentes

Le contrat d'appui-emploi (CAE) s'applique-t-il aux entreprises privées au Luxembourg ?

Non, le CAE est exclu des sociétés commerciales luxembourgeoises selon l'article L.543-1 paragraphe 3 du Code du travail. Les entreprises ayant la forme juridique de société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 ne peuvent conclure ce type de contrat aidé.

Pourquoi les sociétés commerciales sont-elles exclues du CAE ?

L'article L.543-1 paragraphe 3 réserve le CAE aux structures non commerciales pour cibler l'insertion sociale et professionnelle dans des contextes spécifiques (public, associatif, économie sociale). Les sociétés commerciales disposent d'autres dispositifs adaptés à leurs spécificités.

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

Que prévoit la loi du 10 août 1915 dans la définition de société commerciale ?

La loi du 10 août 1915 définit les formes juridiques des sociétés commerciales luxembourgeoises (SA, SARL, SC, etc.). Cette définition juridique sert de référence pour l'exclusion des sociétés commerciales du dispositif CAE. La forme statutaire détermine donc l'accès ou non au contrat aidé.

Quel âge requis pour bénéficier d'un Contrat d'Appui-Emploi ?

Le CAE s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM depuis au moins 3 mois. Cette condition d'âge et d'inscription préalable vise à cibler les jeunes en difficulté d'insertion sur le marché du travail luxembourgeois et à leur offrir un parcours d'accompagnement.

Quelle est la durée maximale d'un contrat d'appui-emploi (CAE) ?

La durée du CAE est de 12 mois, prolongeable de 6 mois maximum. Cette durée vise à favoriser l'insertion professionnelle durable du jeune dans un cadre encadré par l'ADEM avant accès à un emploi pérenne. La prolongation doit être justifiée par les besoins de formation.

Quelles alternatives au CAE pour les entreprises privées ?

Les entreprises privées à but lucratif doivent se tourner vers d'autres dispositifs d'insertion comme le Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE), accessible avec remboursement de 50% du salaire plus charges patronales. Les stages de professionnalisation proposés par l'ADEM constituent une autre option.

Qui peut conclure un contrat d'appui-emploi (CAE) au Luxembourg ?

Le CAE peut être conclu par les promoteurs du secteur public, communal, parapublic, ainsi que par les organismes de l'économie sociale agréés selon l'article L.592-2 du Code du travail. Il s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM depuis au moins 3 mois.

Conditions d’exercice

Critères d'éligibilité des bénéficiaires

Le bénéficiaire doit être un **jeune demandeur d'emploi** remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- **Âge inférieur à 30 ans** au moment de la conclusion du contrat
- **Inscription à l'ADEM** depuis au moins 3 mois (exceptions possibles pour orientation vers apprentissage)
- **Sans emploi** au moment de la demande

L'éligibilité est déterminée par l'ADEM, indépendamment du niveau de qualification du candidat.

Promoteurs autorisés et exclus

Type de promoteur	Autorisation CAE	Base légale
Administrations de l'État	? Autorisé	Art. L.543-1(3)
Établissements publics	? Autorisé	Art. L.543-1(3)
Communes et syndicats de communes	? Autorisé	Art. L.543-1(3)
Organismes d'économie sociale agréés	? Autorisé	Art. L.592-2(1)
Sociétés commerciales (SA, SARL, etc.)	? EXCLU	Art. L.543-1(3)

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

L'article L.543-1 paragraphe (3) stipule clairement : *"Sont exclus du champ d'application [...] les promoteurs ayant la forme juridique d'une société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales"*.

Une exception existe pour les **employeurs du secteur de l'économie sociale** bénéficiant d'un agrément ministériel au sens de l'article L.593-2, qui peuvent conclure des CAE malgré leur statut privé.

Modalités pratiques

Durée et renouvellement du contrat

Élément	Durée	Base légale
Durée initiale	12 mois	Art. L.543-2
Prolongation maximale	6 mois supplémentaires	Art. L.543-2
Durée totale maximale	18 mois	Art. L.543-2

La prolongation est décidée par le directeur de l'ADEM sur avis du délégué à l'emploi des jeunes. Elle doit être demandée **au plus tard un mois avant la fin du contrat** et tenir compte des évaluations de performance du bénéficiaire.

Organisation et accompagnement

Durée hebdomadaire de travail : 40 heures par semaine (article L.543-3), réductible à 20 heures pour les jeunes en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé.

Tutorat : Le promoteur désigne un tuteur qui assiste et encadre le jeune durant l'exécution du contrat (article L.543-5).

Plan de formation : Dans le mois suivant la conclusion du contrat, le promoteur, le tuteur et le jeune établissent un plan de formation transmis à l'ADEM.

Formation : L'ADEM peut organiser des formations facilitant l'objectif d'insertion professionnelle. Le jeune doit pouvoir y participer pendant ses heures de travail.

Rémunération et aides financières

Le bénéficiaire perçoit une **indemnité** dont le montant est fixé par référence au salaire social minimum, avec ajustement possible selon la qualification. Le **Fonds pour l'emploi rembourse** l'indemnité versée au bénéficiaire et l'entièreté des charges patronales au promoteur éligible (article L.543-11).

Les sociétés commerciales étant exclues du dispositif, elles ne peuvent bénéficier d'aucune aide financière liée au CAE.

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

Résiliation du contrat

Type de résiliation	Délai de préavis	Conditions
Par l'ADEM	8 jours	Manquement sans motifs valables aux obligations
Par l'ADEM (motif grave)	Aucun préavis	Cas de motif grave avéré
Par le bénéficiaire	8 jours	Motifs valables et convaincants

Pratiques et recommandations

Les **sociétés commerciales luxembourgeoises** doivent impérativement s'abstenir de toute tentative de conclusion d'un contrat d'appui-emploi. L'exclusion légale est explicite et toute violation exposerait l'entreprise à la **nullité du contrat** et à des sanctions administratives.

Pour les entreprises privées souhaitant favoriser l'insertion professionnelle de jeunes demandeurs d'emploi, plusieurs **alternatives existent** : le **contrat d'initiation à l'emploi** (CIE) régi par les articles L.543-15 à L.543-29 du Code du travail, qui s'adresse spécifiquement au secteur privé ; les **stages de professionnalisation** organisés par l'ADEM pour une durée de 6 à 9 semaines ; les **mesures d'activation** proposées par l'ADEM adaptées aux besoins des entreprises privées.

Les responsables RH doivent **consulter régulièrement** le site de l'ADEM et les circulaires ministérielles pour identifier les dispositifs appropriés à leur secteur d'activité. En cas de doute sur l'éligibilité de l'entreprise à un dispositif d'insertion, il est recommandé de contacter directement les services de l'ADEM avant toute démarche.

Pour les **organismes de l'économie sociale**, il est essentiel de vérifier l'obtention préalable de l'**agrément ministériel** prévu à l'article L.593-2 avant de conclure un CAE. Cet agrément est indispensable pour bénéficier de la dérogation permettant aux structures non publiques de recourir au contrat d'appui-emploi.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.543-1 à L.543-14 du Code du travail	Régime complet du contrat d'appui-emploi : champ d'application, bénéficiaires
Article L.543-1(3)	Exclusion explicite des sociétés commerciales du champ d'application
Article L.543-2	Durée du contrat (12 mois) et prolongation possible (6 mois maximum)
Article L.543-3	Durée hebdomadaire de travail (40h) et possibilité de réduction
Article L.543-5	Obligation de désignation d'un tuteur par le promoteur
Article L.543-7	Modalités de résiliation du contrat par l'ADEM ou le bénéficiaire
Article L.543-11	Remboursement des indemnités et charges patronales par le Fonds pour l'emploi
Article L.592-2(1)	Dérogation pour les employeurs du secteur de l'économie sociale agréés
Article L.593-2	Conditions d'agrément pour les organismes d'insertion
Loi modifiée du 10 août 1915	Définition des sociétés commerciales exclues du CAE

L'exclusion des sociétés commerciales du dispositif CAE est **absolue et non négociable**. Les entreprises privées à but lucratif doivent se tourner vers le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) pour bénéficier d'aides à l'insertion 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.