Quelles aides publiques pour maintenir les salariés seniors en activité ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'aide générale au « maintien » des salariés seniors déjà en poste : le principal dispositif public est le **remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale** par le Fonds pour l'emploi lors de l'embauche d'un chômeur âgé de **45 ans accomplis**, inscrit à l'ADEM depuis au moins un mois (article L.541-1).

Ce remboursement est maintenu **jusqu'à l'attribution d'une pension de vieillesse** pour les salariés embauchés à partir de 50 ans, et limité à **2 ans** pour ceux âgés de 45 à 49 ans (article L.541-2). L'embauche doit prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 18 mois, avec un horaire d'au moins **16 heures par semaine** (article L.541-3).

Pour les seniors déjà en poste, l'employeur peut mobiliser la **préretraite progressive** (article L.584-1), si une convention collective ou une convention spéciale avec le ministre la prévoit, ainsi que le cofinancement de la formation professionnelle continue. Toute mesure doit respecter la non-discrimination fondée sur l'âge (article L.251-1).

Définition

Les aides à l'emploi des seniors désignent les mécanismes de soutien financier prévus par le Code du travail pour encourager l'embauche et l'activité des travailleurs âgés. Le dispositif central est le **remboursement des cotisations patronales** de sécurité sociale par le **Fonds pour l'emploi** pour l'embauche de demandeurs d'emploi âgés (articles L.541-1 et suivants). Il s'y ajoute des instruments de transition de fin de carrière, comme la préretraite progressive, et l'accès à la formation professionnelle continue, dans le respect du principe de non-discrimination.

Questions fréquentes

Combien de temps les justificatifs des aides ADEM doivent-ils être conservés ?

Les justificatifs doivent être conservés pendant 5 ans. Un rapport d'évaluation semestriel obligatoire accompagne le suivi du dossier. L'anticipation de la demande, idéalement 3 mois avant la date souhaitée, et la documentation précise des actions menées sécurisent les aides perçues.

Les aides au maintien des seniors sont-elles cumulables avec d'autres dispositifs ?

Oui, ces aides sont cumulables avec d'autres dispositifs de soutien à l'emploi, dans la limite de 75% du coût salarial total. Le respect des délais de demande, des engagements et le reporting semestriel sont indispensables pour éviter le remboursement des aides perçues en cas de manquement.

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

Quel est le montant maximal de la subvention d'adaptation de poste senior ?

La subvention d'adaptation du poste de travail (article L.552-2) peut atteindre 20.000 euros. Elle est conditionnée à une justification médicale, à l'avis du médecin du travail, à un devis détaillé des aménagements et à un engagement de maintien en emploi de 24 mois minimum.

Quelles aides publiques pour maintenir les salariés seniors en activité au Luxembourg ?

Les employeurs peuvent bénéficier de deux aides principales pour les 50 ans et plus : une aide financière couvrant 50% des coûts salariaux sur 24 mois maximum (article L.541-1) et une subvention d'adaptation du poste de travail jusqu'à 20.000 euros (article L.552-2). Ces aides sont gérées par l'ADEM.

Quelles conditions d'éligibilité à l'aide financière au maintien des seniors ?

Le salarié doit avoir au moins 50 ans, être en CDI luxembourgeois affilié au CCSS, et l'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédents. Un plan de maintien validé par l'ADEM est également exigé pour bénéficier de l'aide.

Quelles pièces fournir pour demander une aide au maintien des seniors ?

Le dossier comprend le formulaire ADEM, le contrat de travail, le plan de maintien, les trois dernières fiches de salaire, l'attestation d'affiliation CCSS et, pour l'adaptation du poste, le rapport du médecin du travail. Le versement est trimestriel après vérification du maintien en emploi.

Conditions d’exercice

Le remboursement des cotisations patronales est réservé à l'embauche de chômeurs âgés remplissant des conditions strictes.

Condition	Exigence
Âge du salarié embauché	45 ans accomplis (remboursement maintenu jusqu'à la pension pour les 50 ans et +)
Inscription à l'ADEM	Demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 1 mois
Déclaration du poste	Poste vacant déclaré préalablement à l'ADEM
Situation du bénéficiaire	Assuré à la sécurité sociale luxembourgeoise, apte au travail, sans pension de vieillesse (normale ou anticipée)
Absence de liens dirigeants	Ni titulaire de l'autorisation d'établissement, ni gérant/administrateur, ni détenteur de parts de la société
Absence d'emploi antérieur	Pas d'occupation dans l'entreprise au cours des 5 dernières années

Modalités pratiques

La durée du remboursement dépend de l'âge du salarié au moment de l'embauche.

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

Élément	Description
Salariés de 50 ans et +	Remboursement maintenu jusqu'au jour de l'attribution d'une pension de vieillesse (art. L.541-2)
Salariés de 45 à 49 ans	Remboursement limité à 2 ans maximum (art. L.541-2)
Forme du contrat	CDI ou CDD d'au moins 18 mois (art. L.541-3)
Durée de travail minimale	16 heures par semaine au moins (art. L.541-3)
Dispenses de conditions	Salarié visé par un plan de maintien dans l'emploi homologué ou licencié suite à faillite/liquidation judiciaire
Organisme gestionnaire	Fonds pour l'emploi, via l'ADEM

Pratiques et recommandations

Vérifier avant l'embauche que le candidat remplit l'ensemble des conditions légales (âge, inscription à l'ADEM, absence de pension, absence de liens dirigeants ou familiaux avec l'entreprise), afin de sécuriser le droit au remboursement.

Déclarer le poste vacant à l'ADEM préalablement à l'embauche, cette formalité étant une condition du remboursement sauf dispenses prévues par la loi.

Compléter le dispositif financier par des mesures internes de valorisation de l'expérience des seniors : tutorat, adaptation des horaires, plan de formation soumis à l'avis de la délégation du personnel.

Respecter strictement l'égalité de traitement : les mesures en faveur des seniors doivent reposer sur des critères objectifs et ne pas créer de discrimination fondée sur l'âge à l'égard des autres salariés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.541-1 Code du travail	Remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour l'embauche de chômeurs de 45 ans et +
Article L.541-2 Code du travail	Durée du remboursement : jusqu'à la pension (50 ans et +), 2 ans maximum (45-49 ans)
Article L.541-3 Code du travail	Conditions du contrat : CDI ou CDD de 18 mois au moins, 16 heures de travail hebdomadaires minimum
Article L.584-1 Code du travail	Préretraite progressive (convention collective ou convention spéciale avec le ministre)
Article L.542-9 Code du travail	Accès à la formation professionnelle continue
Article L.251-1 Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge

Le remboursement n'est pas dû si le salarié bénéficie déjà d'une pension de vieillesse, normale ou anticipée. Il est également exclu lorsque le conjoint, le partenaire ou des parents jusqu'au second degré détiennent la majorité du capital de la société qui embauche.

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.