

Quels sont les dispositifs d'aide financière pour l'embauche d'un jeune demandeur d'emploi ?

Réponse courte

Le Luxembourg propose deux dispositifs principaux pour l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM depuis au moins 3 mois : le **contrat d'initiation à l'emploi (CIE)** pour le secteur privé et le **contrat d'appui-emploi (CAE)** pour le secteur public et associatif.

Le CIE permet à l'employeur privé de bénéficier du remboursement de **50% de l'indemnité** versée au jeune (65% si sexe sous-représenté) ainsi que de **100% des charges patronales** pendant 12 mois. Le CAE offre le remboursement intégral de l'indemnité et des charges patronales pour les organismes non commerciaux.

Ces mesures, régies par les articles L.543-1 à L.543-28 du Code du travail, sont gérées par l'ADEM. L'employeur doit désigner un **tuteur** et établir un plan de formation dans le mois suivant la conclusion du contrat.

Le CIE exige que l'employeur puisse offrir une **réelle perspective d'embauche** à l'issue du contrat. En cas d'embauche en CDI, les charges patronales sont remboursées pendant 12 mois supplémentaires.

Définition

Les dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes constituent des mesures actives d'insertion professionnelle prévues au Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail, intitulé « Insertion des jeunes demandeurs d'emploi dans la vie active ». Ces contrats spéciaux visent à faciliter l'intégration des jeunes demandeurs d'emploi sur le marché du travail en leur offrant une formation pratique et théorique au sein d'une entreprise ou d'un organisme, tout en apportant un soutien financier à l'employeur.

Le **contrat d'initiation à l'emploi (CIE)** est conclu entre le promoteur (employeur privé), le jeune demandeur d'emploi et l'ADEM. Il s'adresse aux entreprises du secteur privé pouvant offrir une réelle perspective d'emploi à l'issue du contrat.

Le **contrat d'appui-emploi (CAE)** est conclu entre l'ADEM et le jeune demandeur d'emploi, ce dernier étant mis à disposition d'un promoteur (État, communes, établissements publics, associations sans but lucratif). Les sociétés commerciales sont exclues du CAE.

Questions fréquentes

Quelle est la différence entre un CIE et un CAE ?

Le CIE s'adresse aux entreprises privées qui doivent offrir une réelle perspective d'emploi à l'issue du contrat. Le CAE concerne les organismes publics et associatifs (État, communes, ASBL) sans obligation de perspective d'emploi. Le taux de remboursement diffère également : 50-65% pour le CIE contre 100% pour le CAE.

Quels remboursements l'employeur peut-il obtenir avec un CIE ou CAE ?

Pour le CIE, l'employeur bénéficie du remboursement de 50% de l'indemnité (65% si sexe sous-représenté) et de 100% des charges patronales pendant 12 mois. Pour le CAE, le remboursement est de 100% de l'indemnité et des charges patronales. En cas d'embauche en CDI, les charges patronales sont remboursées 12 mois supplémentaires.

Quels sont les dispositifs d'aide à l'embauche pour les jeunes demandeurs d'emploi au Luxembourg ?

Le Luxembourg propose deux dispositifs principaux : le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) pour le secteur privé et le contrat d'appui-emploi (CAE) pour le secteur public et associatif. Ces mesures s'adressent aux jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM depuis au moins 3 mois et offrent des remboursements d'indemnités et de charges patronales.

Qui peut bénéficier d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE) ou d'appui-emploi (CAE) ?

Les jeunes de moins de 30 ans inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'ADEM depuis au moins 3 mois peuvent bénéficier de ces contrats. L'employeur doit être légalement établi au Luxembourg, désigner un tuteur et établir un plan de formation dans le mois suivant le début du contrat.

Conditions d'exercice

Critère	CIE (secteur privé)	CAE (secteur public/associatif)
Type d'employeur	Entreprises privées	État, communes, ASBL, établissements publics
Perspective d'emploi	Obligatoire à la fin du contrat	Non obligatoire
Contrat	Tripartite (employeur, jeune, <u>ADEM</u>)	Bipartite (<u>ADEM</u> et jeune)
Durée hebdomadaire	40 heures	40 heures
Durée du contrat	12 mois (prolongation max. 6 mois)	12 mois (prolongation max. 6 mois)
Base légale	Art. <u>L.543-14</u> à <u>L.543-28</u>	Art. <u>L.543-1</u> à <u>L.543-13</u>

Conditions relatives au jeune demandeur d'emploi :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi sans emploi auprès de l'ADEM depuis au moins **3 mois**
- Être âgé de **moins de 30 ans** accomplis
- Ne pas avoir été lié au même employeur par un contrat de travail récemment

Conditions relatives à l'employeur :

- Être légalement établi au Luxembourg
- Désigner un **tuteur** pour encadrer le jeune pendant toute la durée du contrat
- Établir un **plan de formation** dans le mois suivant le début du contrat
- Pour le CIE : être en mesure d'offrir une réelle perspective d'emploi à l'issue du contrat

Modalités pratiques

Élément	CIE	CAE
Remboursement indemnité (12 premiers mois)	50% (65% si sexe sous-représenté)	100%
Remboursement charges patronales	100%	100%
Remboursement en cas de prolongation	30% de l'indemnité + charges	50% de l'indemnité + charges
Indemnité jeune 18+ ans	100% du SSM non qualifié	100% du SSM non qualifié
Indemnité jeune < 18 ans	80% du SSM non qualifié	80% du SSM non qualifié
Indemnité diplômé (BTS/bachelor/master)	130% du SSM non qualifié	130% du SSM non qualifié

Procédure de demande :

1. Contacter le Service employeurs de l'ADEM
2. Effectuer une déclaration de poste vacant
3. Remettre un plan d'encadrement/description des tâches
4. Désigner un tuteur au sein de l'entreprise
5. Établir un plan de formation dans le mois suivant le début du contrat

Évaluations obligatoires :

- À 6 mois après le début du contrat
- 8 semaines avant la fin du contrat

Bonus à l'embauche définitive : Sur demande, le Fonds pour l'emploi rembourse les charges patronales pendant 12 mois supplémentaires si le jeune est embauché en CDI sans période d'essai à l'issue du CIE ou CAE.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit établir un **plan de formation structuré** dans le mois suivant la conclusion du contrat. Ce plan doit être élaboré conjointement avec le tuteur et le jeune, puis transmis au délégué à l'emploi des jeunes de l'ADEM.

Le **tuteur désigné** joue un rôle central dans le succès de la mesure. Il doit assister et encadrer le jeune tout au long du contrat, communiquer régulièrement avec l'ADEM sur les compétences acquises et les progrès accomplis, et participer aux séances de formation organisées par l'ADEM.

L'employeur doit **permettre au jeune** de répondre à ses obligations envers l'ADEM (convocations, formations) pendant les heures de travail et de participer à des entretiens d'embauche. Chaque entretien d'embauche doit faire l'objet d'un certificat de présence.

À la fin du contrat, l'employeur établit un **certificat de fin de mesure** attestant de la nature et de la durée de l'occupation. En cas de recrutement dans les 3 mois suivant la fin du CIE, l'entreprise est tenue d'embaucher en priorité l'ancien bénéficiaire redevenu demandeur d'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.543-1</u>	Définition et conditions du contrat d'appui-emploi (CAE)
Art. <u>L.543-2</u>	Durée du CAE (12 mois + prolongation 6 mois)
Art. <u>L.543-5</u>	Obligation de désignation d'un tuteur (CAE)
Art. <u>L.543-11</u>	Indemnités versées au jeune sous CAE
Art. <u>L.543-14</u>	Définition et conditions du contrat d'initiation à l'emploi (CIE)
Art. <u>L.543-17</u>	Tuteur et plan de formation (CIE)
Art. <u>L.543-19</u>	Indemnités versées au jeune sous CIE
Art. <u>L.543-20</u>	Remboursements par le Fonds pour l'emploi (CIE)
Art. <u>L.543-21</u>	Bonus charges patronales en cas d'embauche en CDI
Loi du 18 janvier 2012	Organisation de l' <u>ADEM</u>

L'ADEM peut refuser la conclusion d'un CIE ou CAE en cas d'abus manifeste par l'employeur ou si un encadrement adéquat ne peut être garanti. Le jeune qui refuse sans motif valable un contrat proposé par l'ADEM peut être exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

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.