

Quels sont les dispositifs d'aide à l'embauche disponibles pour les entreprises au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les entreprises du secteur privé peuvent bénéficier d'**aides financières ciblées** pour l'embauche de publics prioritaires : chômeurs âgés (45+ ans), chômeurs de longue durée et personnes handicapées. Ces dispositifs, gérés par l'**ADEM**, prennent la forme de remboursements de cotisations sociales patronales ou de subventions salariales partielles.

Pour les **chômeurs âgés de 45 ans et plus**, l'employeur récupère la part patronale des cotisations de sécurité sociale pendant 2 ans (45-49 ans) ou jusqu'à la pension (50+ ans). Les **chômeurs de longue durée** (30+ ans, inscrits depuis 12 mois) ouvrent droit à une aide dégressive sur 3 ans : 100% la première année, 80% la deuxième, 60% la troisième.

Les employeurs occupant au moins 25 salariés ont une **obligation d'emploi de personnes handicapées** reconnues (1 à 4% de l'effectif selon la taille). En contrepartie, ils bénéficient de l'exemption de la part patronale des cotisations sociales, prise en charge par l'État, ainsi que d'aides complémentaires (formation, aménagement de postes).

Définition

Les aides à l'embauche sont des dispositifs de soutien financier accordés aux employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle de publics spécifiques sur le marché du travail luxembourgeois. Ces mesures, principalement gérées par l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**, visent à réduire le coût du travail et à encourager le recrutement de personnes éloignées de l'emploi.

Les aides prennent principalement deux formes : le **remboursement des cotisations sociales patronales** pour les employeurs du secteur privé qui embauchent des chômeurs âgés, et les **subventions salariales** pour la création d'emplois d'insertion destinés aux chômeurs de longue durée. Un système distinct existe pour l'emploi de **personnes handicapées** reconnues, combinant obligations d'emploi et mesures d'accompagnement financières.

Questions fréquentes

Comment demander une aide à l'embauche auprès de l'ADEM ?

Pour les chômeurs âgés, la demande doit être déposée auprès de l'ADEM dans les 6 mois suivant l'embauche, sous peine de forclusion. L'employeur doit être à jour de ses obligations fiscales et sociales, avoir déclaré le poste vacant à l'ADEM, et ne pas avoir procédé à des licenciements économiques dans les 6 mois précédents. Le remboursement se fait sur déclaration trimestrielle.

Que se passe-t-il si un salarié bénéficiaire d'une aide à l'embauche quitte l'entreprise avant la fin de la période prévue ?

L'aide cesse de plein droit en cas de licenciement ou de démission du salarié avant la fin de la période prévue. Dans certains cas, l'employeur peut être tenu de rembourser tout ou partie des aides perçues. Il est donc essentiel de planifier l'impact financier d'un départ anticipé et de documenter précisément l'intégration et l'accompagnement des salariés bénéficiaires.

Quelles sont les principales aides à l'embauche disponibles au Luxembourg pour les entreprises privées ?

Au Luxembourg, les entreprises du secteur privé peuvent bénéficier de trois dispositifs principaux : le remboursement des cotisations sociales patronales pour l'embauche de chômeurs âgés de 45 ans et plus, les subventions salariales dégressives sur 3 ans pour les chômeurs de longue durée (30+ ans, inscrits depuis 12 mois), et l'exemption de cotisations sociales pour l'emploi de personnes handicapées reconnues. Ces aides sont gérées par l'ADEM.

Qui peut bénéficier des aides à l'embauche des chômeurs âgés au Luxembourg ?

Les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier du remboursement des cotisations sociales patronales en embauchant des chômeurs âgés de 45 ans accomplis, inscrits à l'ADEM depuis au moins 1 mois. L'aide dure 2 ans pour les 45-49 ans et jusqu'à la pension pour les 50 ans et plus. Le contrat doit être un CDI ou CDD d'au moins 18 mois avec minimum 16 heures par semaine.

Conditions d'exercice

Pour être éligible aux aides à l'embauche, l'entreprise doit respecter des conditions strictes.

L'employeur doit être légalement établi au Luxembourg, disposer d'un établissement stable, être à jour de ses obligations fiscales et sociales, et ne pas avoir procédé à des licenciements économiques dans les 6 mois précédant la demande. Le poste vacant doit avoir été **déclaré préalablement à l'ADEM** (sauf exceptions pour plans de maintien dans l'emploi ou faillite).

Le salarié embauché doit appartenir à une catégorie éligible : chômeurs âgés de 45 ans accomplis inscrits à l'ADEM depuis au moins 1 mois, demandeurs d'emploi âgés de 30 ans minimum inscrits depuis 12 mois pour les emplois d'insertion, ou personnes reconnues comme salariés handicapés par la Commission médicale compétente.

Le contrat de travail proposé doit être conforme aux exigences légales : **CDI ou CDD d'au moins 18 mois** (sauf remplacement congé parental), avec une occupation d'au moins 16 heures de travail par semaine. L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, et assurer un encadrement professionnel adéquat.

Catégorie de bénéficiaire	Âge minimum	Durée d'inscription <u>ADEM</u>	Type de contrat requis
Chômeur âgé	45 ans accomplis	1 mois minimum	CDI ou CDD ? 18 mois
Chômeur de longue durée	30 ans	12 mois minimum	CDI uniquement
Personne handicapée	Variable	Inscription obligatoire	CDI ou CDD (selon aide)

Modalités pratiques

La procédure de demande d'aide varie selon le dispositif sollicité.

Pour l'**aide à l'embauche des chômeurs âgés** (article L.541-1), l'employeur doit déposer sa demande auprès de l'ADEM dans les **6 mois suivant l'embauche**, sous peine de forclusion. La décision de remboursement est prise par le directeur de l'ADEM. Le remboursement se fait sur base d'une **déclaration trimestrielle** avec pièces justificatives. L'aide cesse de plein droit en cas de licenciement ou de démission du salarié.

Pour les **emplois d'insertion** (article [L.541-5](#)), l'employeur doit soumettre une demande accompagnée de l'avis obligatoire de la délégation du personnel. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions accorde l'aide financière selon les modalités définies par règlement grand-ducal. L'aide est versée par tranches trimestrielles sur 3 ans.

Pour l'**emploi de personnes handicapées**, l'employeur doit déclarer les postes vacants à l'[ADEM](#) et collaborer avec le service des salariés handicapés pour l'assignation des postes. L'exemption de cotisations sociales patronales s'applique automatiquement dès l'embauche d'un salarié handicapé reconnu. Des aides complémentaires (formation, aménagement de postes) font l'objet de conventions spécifiques avec l'[ADEM](#).

Dispositif	Délai de demande	Instance compétente	Modalités de versement
Chômeurs âgés	6 mois après embauche	Directeur ADEM	Trimestriel (déclaration)
Emplois d'insertion	Variable	Ministre Emploi	Trimestriel sur 3 ans
Personnes handicapées	Variable	Service spécialisé ADEM	Automatique (cotisations)

Pratiques et recommandations

Pour optimiser l'accès aux aides à l'embauche, les responsables RH doivent adopter une démarche proactive et structurée.

Il est fortement recommandé de **consulter l'[ADEM](#) en amont** du recrutement pour identifier les aides applicables et vérifier l'éligibilité des candidats. Les équipes RH doivent être formées aux différents dispositifs existants et aux conditions d'accès spécifiques à chaque catégorie de bénéficiaires.

La constitution de **dossiers complets et documentés** est essentielle : contrats de travail, attestations fiscales et sociales, certificats d'inscription [ADEM](#), avis de la délégation du personnel le cas échéant. Un suivi administratif rigoureux doit être mis en place pour respecter les délais de dépôt et les obligations déclaratives trimestrielles.

Les employeurs doivent privilégier une **approche inclusive du recrutement**, en collaboration avec le service des salariés handicapés de l'[ADEM](#), et documenter précisément l'intégration et l'accompagnement des salariés bénéficiaires d'aides. Il est également prudent de planifier les impacts en cas de départ anticipé du salarié, certaines aides devant être remboursées en cas de résiliation anticipée du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.541-1 à L.541-4	Aides à l'embauche des chômeurs âgés (45+ ans) : remboursement cotisations sociales patronales
Articles L.541-5 à L.541-6	Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée : emplois d'insertion, subventions salariales dégressives
Articles L.541-7 à L.541-13	Aide temporaire au réemploi pour salariés acceptant un emploi moins rémunéré
Articles L.561-1 à L.561-7	Reconnaissance du statut de salarié handicapé, conditions et procédure
Articles L.562-1 à L.562-8	Orientation, formation et intégration professionnelle des salariés handicapés
Articles L.562-3 à L.562-5	Obligation d'emploi de personnes handicapées (secteurs public et privé) et taxe de compensation
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Article L.251-1	Principe de non-discrimination fondée sur religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, race ou ethnie
Article L.622-4	Obligation de déclaration des postes vacants à l' ADEM
Article L.631-2	Missions et ressources du Fonds pour l'emploi

Les dispositifs d'aide évoluent régulièrement. Il est impératif de vérifier les conditions en vigueur auprès de l'[ADEM](#) avant toute demande et de consulter les règlements grand-ducaux d'application spécifiques à chaque aide. Le non-respect des conditions d'attribution ou des obligations déclaratives peut entraîner le remboursement total ou partiel des aides perçues.

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.