Quelles aides à l'emploi sont disponibles pour les ASBL luxembourgeoises ?

Réponse courte

Les ASBL peuvent bénéficier de **trois dispositifs d'aides à l'emploi** gérés par l'ADEM, en complément des aides à l'embauche spécifiques. Le **dispositif emploi d'insertion** (art. L.541-5) rembourse **100 % des frais salariaux** plafonnés la première année, **80 %** la deuxième et **60 %** la troisième pour les chômeurs de longue durée de 30 à 49 ans, et 100 % jusqu'à la retraite pour les **50 ans et plus**. Le CDI est obligatoire.

Le **contrat d'initiation à l'emploi** (art. L.543-14) s'adresse aux jeunes de **moins de 30 ans** et rembourse **50 %** de l'indemnité pendant 12 mois, prolongeable de 6 mois à 30 %. L'**aide à l'emploi des salariés handicapés** (art. L.562-1) permet une participation de l'État de **30 % à 100 %** du salaire brut incluant les charges patronales, selon la perte de rendement évaluée. En cas de licenciement avant la 6e année pour l'emploi d'insertion, l'ASBL doit **rembourser 75 %** des sommes perçues.

Définition

Les **aides à l'emploi** constituent des mesures de soutien financier attribuées par le **Fonds pour l'emploi** aux employeurs du secteur privé et associatif qui embauchent des publics éloignés de l'emploi. Ces dispositifs visent à favoriser l'**insertion professionnelle** et la **création d'emplois durables**, en facilitant les étapes d'embauche dans une ASBL, conformément à la politique active de l'emploi définie au Code du travail. Les ASBL régulièrement constituées selon la loi du 7 août 2023 peuvent accéder à ces aides sous réserve de respecter les conditions d'éligibilité établies par l'ADEM.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les justificatifs des aides ADEM ?

Tous les justificatifs (contrats, fiches de salaire, déclarations CCSS) doivent être conservés pendant au moins 5 ans. Une comptabilité analytique dédiée permet de suivre les coûts salariaux remboursables et les déclarations trimestrielles requises.

Quel remboursement pour un emploi d'insertion en ASBL ?

L'emploi d'insertion rembourse 100 % des frais salariaux la première année (plafonnés à 150 % du SSM non qualifié), 80 % la deuxième et 60 % la troisième. Pour les 50 ans et plus, le remboursement est de 100 % jusqu'à la retraite.

Quelle aide pour l'embauche d'un salarié handicapé en ASBL ?

L'État participe de 30 % à 100 % du salaire brut incluant les charges patronales selon la perte de rendement évaluée par la Commission médicale. Les frais d'aménagement, formation et 6 jours de congé supplémentaire peuvent être pris en charge.

Quelles aides à l'emploi sont accessibles aux ASBL luxembourgeoises ?

Trois dispositifs gérés par l'ADEM : l'emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée (art. L.541-5), le contrat d'initiation à l'emploi pour les jeunes (art. L.543-14) et l'aide à l'emploi des salariés handicapés (art. L.562-1).

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

Quelles conditions du contrat d'initiation à l'emploi (CIE) ?

Le CIE concerne les jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM depuis 3 mois minimum. Il rembourse 50 % de l'indemnité pendant 12 mois, prolongeable de 6 mois à 30 %. Une convention tripartite et un plan de formation sont requis.

Quelles obligations de remboursement en cas de licenciement précoce ?

Pour l'emploi d'insertion, en cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur avant la 6e année pour des raisons non inhérentes à la personne, l'ASBL doit rembourser 75 % des sommes perçues au Fonds pour l'emploi.

Conditions d’exercice

Les conditions d'éligibilité pour l'ASBL et les salariés bénéficiaires sont les suivantes.

Critère	Détail
ASBL employeur	Constitution conforme, immatriculation au RCS, obligations fiscales et sociales à jour, capacité d'encadrement, situation financière pérenne, poste déclaré à l'ADEM
Emploi d'insertion	Salarié de 30 ans minimum, inscrit à l'ADEM depuis 12 mois minimum, affilié à la sécurité sociale, CDI obligatoire
CIE (jeunes)	Salarié de moins de 30 ans, inscrit à l'ADEM depuis 3 mois minimum, disponible pour formation pratique
Aide salariés handicapés	Statut de salarié handicapé reconnu par la Commission médicale, diminution de capacité de travail d'au moins 30 %, aptitude au marché du travail ordinaire

Modalités pratiques

Les modalités des trois dispositifs d'aides à l'emploi accessibles aux ASBL sont les suivantes.

Dispositif	Détail
Emploi d'insertion (art. L.541-5)	Demande préalable à l'ADEM, CDI obligatoire ; remboursement plafonné à 150 % du SSM non qualifié : 100 % (1re année), 80 % (2e année), 60 % (3e année), 100 % jusqu'à la retraite pour 50 ans et plus ; déclarations trimestrielles ; remboursement de 75 % des sommes perçues en cas de licenciement avant la 6e année
CIE (art. L.543-14)	Demande auprès du délégué à l'emploi des jeunes (ADEM), convention tripartite, plan de formation sous 1 mois, tuteur désigné ; 12 mois prolongeables de 6 mois ; remboursement de 50 % (12 mois) puis 30 % (prolongation) ; remboursement des charges patronales pendant 12 mois si embauche en CDI
Aide salariés handicapés (art. L.562-1)	Reconnaissance du statut par la Commission médicale, demande au Service Handicap ADEM, évaluation de la perte de rendement ; participation de l'État de 30 % à 100 % du salaire brut incluant charges ; prise en charge possible des frais de formation, aménagement, transport et équipement ; remboursement des 6 jours de congé supplémentaire

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

Pratiques et recommandations

Anticiper les démarches en introduisant les demandes au moins 2 mois avant l'embauche prévue et en désignant un référent interne chargé du suivi administratif des aides et des relations avec l'ADEM.

Organiser le suivi financier en mettant en place une comptabilité analytique dédiée pour suivre les coûts salariaux remboursables, en conservant tous les justificatifs pendant au moins 5 ans (contrats, fiches de salaire, déclarations CCSS) et en respectant scrupuleusement les délais de déclaration trimestrielle pour l'emploi d'insertion.

Planifier la pérennisation des postes au-delà de la période d'aide pour assurer la stabilité de l'emploi. Pour les CIE, établir un plan de formation détaillé avec objectifs mesurables et suivi régulier, en collaborant étroitement avec le tuteur désigné et le délégué à l'emploi des jeunes.

Informer les salariés handicapés de leurs droits spécifiques, notamment les congés supplémentaires et les aménagements possibles du poste de travail.

Cadre juridique

Les aides à l'emploi disponibles pour les ASBL reposent sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.541-5 à L.541-6 Code du travail	Emplois d'insertion pour chômeurs de longue durée
Art. L.543-14 à L.543-29 Code du travail	Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)
Art. L.562-1 à L.562-8 Code du travail	Emploi des salariés handicapés
Art. L.631-2 Code du travail	Fonds pour l'emploi et financement des mesures
Loi du 12 septembre 2003	Personnes handicapées
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations

Le **non-respect des conditions légales** ou conventionnelles entraîne automatiquement l'**obligation de restitution intégrale** des aides perçues. Les **cumuls d'aides** sont strictement encadrés et doivent être validés préalablement par l'ADEM. Pour l'emploi d'insertion, en cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur avant la fin de la 6ème année pour des raisons non inhérentes à la personne, l'employeur est tenu de **rembourser 75% des sommes** perçues au Fonds pour l'emploi.

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.