Quelles sont les aides à l'embauche spécifiques aux ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

Les ASBL peuvent accéder à quatre dispositifs d'aides à l'embauche faisant partie des dispositifs d'aides à l'emploi : le **CIE** pour les jeunes demandeurs d'emploi, l'aide à l'embauche de **chômeurs de longue durée**, l'aide à l'emploi pour **personnes handicapées** (adaptation du poste et remboursement partiel du coût salarial), et l'**aide à l'inclusion sociale** pour les bénéficiaires du REVIS. Ces dispositifs prennent la forme de **subventions salariales** ou de prises en charge partielles du coût salarial.

L'ASBL doit respecter les critères d'éligibilité, introduire la demande **avant l'embauche** effective auprès de l'ADEM, et garantir le suivi, la formation et l'égalité de traitement du salarié recruté. Chaque dispositif impose des obligations de **maintien dans l'emploi** pendant une durée minimale. Le non-respect des engagements entraîne le **remboursement intégral des aides** perçues et l'exclusion temporaire des dispositifs.

Définition

Les associations sans but lucratif (**ASBL**) établies au Luxembourg peuvent bénéficier de dispositifs d'aides à l'embauche visant à favoriser l'intégration professionnelle de certaines catégories de demandeurs d'emploi. Ces aides consistent principalement en des subventions salariales, des exonérations de charges sociales ou des prises en charge partielles du coût salarial, accordées sous conditions par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou d'autres organismes publics.

Les dispositifs sont encadrés par le **Code du travail** luxembourgeois et des textes spécifiques, et s'adressent à des publics prioritaires tels que les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en situation de handicap ou les bénéficiaires du revenu d'inclusion sociale (REVIS).

Questions fréquentes

Combien de temps maintenir l'emploi après une aide à l'embauche ?

Chaque dispositif impose des obligations de maintien dans l'emploi pendant une durée minimale, variable selon l'aide. Le non-respect entraîne le remboursement des aides perçues et l'exclusion temporaire des dispositifs gérés par l'ADEM.

Quand introduire la demande d'aide à l'embauche auprès de l'ADEM ?

La demande doit être introduite auprès de l'ADEM avant l'embauche effective du salarié. Le dossier comprend une copie du projet de contrat, la preuve de l'éligibilité du candidat et les statuts de l'ASBL régulièrement constituée.

Que se passe-t-il en cas de fausse déclaration sur une aide ADEM ?

Toute fausse déclaration, non-respect des engagements contractuels ou manquement à l'égalité de traitement expose l'ASBL à des sanctions financières, au remboursement intégral des aides perçues et à l'exclusion temporaire des dispositifs ADEM.

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

Quel public est éligible aux aides à l'embauche en ASBL ?

Les publics prioritaires sont les jeunes, les chômeurs de longue durée inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois, les personnes handicapées reconnues par la Commission médicale et les bénéficiaires du REVIS (revenu d'inclusion sociale).

Quelles aides à l'embauche spécifiques pour les ASBL au Luxembourg ?

Quatre dispositifs sont accessibles : le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) pour les jeunes, l'aide chômeurs longue durée, l'aide à l'emploi pour personnes handicapées et l'aide à l'inclusion sociale pour les bénéficiaires du REVIS, gérés principalement par l'ADEM.

Sur quelle base légale repose l'aide à l'inclusion sociale REVIS ?

L'aide à l'inclusion sociale REVIS repose sur la loi du 28 juillet 2018 (articles 20 à 25). Elle s'adresse aux bénéficiaires du revenu d'inclusion sociale et prend la forme d'un soutien financier à l'embauche par l'employeur associatif ou privé.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent pour bénéficier des aides à l'embauche dans une ASBL.

Critère	Exigence
Constitution	ASBL régulièrement constituée et inscrite au Registre des associations et fondations sans but lucratif
Publics éligibles	Personnes inscrites à l'ADEM, bénéficiaires de l'inclusion sociale, personnes handicapées reconnues par la Commission médicale, jeunes en insertion professionnelle
Contrat	Contrat conforme à la législation luxembourgeoise (CDI, CDD, contrat d'initiation à l'emploi, etc.)
Conditions spécifiques	Respect de la durée du contrat, du temps de travail, de la rémunération minimale et de l'égalité de traitement
Traçabilité	Garantie de la traçabilité des démarches et de l'encadrement humain du salarié recruté

Modalités pratiques

La demande d'aide doit être introduite auprès de l'ADEM avant l'embauche effective du salarié. Le dossier comprend généralement une copie du projet de contrat, la preuve de l'éligibilité du candidat et les statuts de l'ASBL. Les principales aides accessibles aux ASBL sont les suivantes.

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

Dispositif	Public cible	Nature de l'aide	Base légale
Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	Jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM	Prise en charge partielle du salaire et des cotisations sociales	Art. L.522-1 à L.522-7 Code du travail
Aide chômeurs longue durée	Personnes inscrites à l'ADEM depuis plus de 12 mois	Subvention salariale	Art. L.522-8 à L.522-13 Code du travail
Aide emploi personnes handicapées	Personnes handicapées reconnues	Remboursement partiel du coût salarial et adaptation du poste	Loi du 12 septembre 2003, art. 14 à 18
Aide à l'inclusion sociale	Bénéficiaires du REVIS	Soutien financier à l'embauche	Loi du 28 juillet 2018, art. 20 à 25

Chaque dispositif impose des obligations de suivi, de formation et de maintien de l'emploi pendant une durée minimale. Le non-respect de ces obligations peut entraîner le remboursement des aides perçues et l'exclusion temporaire des dispositifs.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper les délais de traitement des demandes auprès de l'ADEM et de vérifier l'éligibilité du candidat avant toute démarche contractuelle. L'ASBL doit s'assurer de la conformité du contrat proposé, de la capacité à remplir les obligations de suivi et de formation, et du respect de l'égalité de traitement entre salariés.

Il est conseillé de tenir une documentation précise sur l'utilisation des aides, les justificatifs transmis et les rapports d'activité exigés. La collaboration avec l'ADEM et la consultation régulière des circulaires officielles permettent d'optimiser l'accès aux dispositifs et d'éviter les erreurs administratives.

Cadre juridique

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

Référence	Objet
Art. L.522-1 à L.522-13 Code du travail	Aides à l'emploi et mesures d'insertion
Art. L.541-5 à L.541-6 Code du travail	Emplois d'insertion pour chômeurs de longue durée
Art. L.562-1 à L.562-8 Code du travail	Emploi des salariés handicapés
Loi du 12 septembre 2003	Personnes handicapées
Loi du 28 juillet 2018 (REVIS)	Revenu d'inclusion sociale et mesures d'activation

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

Les aides à l'embauche sont soumises à des contrôles stricts. Toute fausse déclaration, non-respect des engagements contractuels ou manquement à l'égalité de traitement expose l'ASBL à des sanctions financières et à l'exclusion temporaire des dispositifs d'aide.

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.