

## Une ASBL peut-elle recourir au contrat d'insertion ?

### Réponse courte

Une ASBL peut recourir au contrat d'insertion à condition d'obtenir préalablement un **agrément ministériel**. Cet agrément est réservé aux ASBL poursuivant un but d'**utilité sociale, culturelle, environnementale ou d'intérêt général**, et qui démontrent leur capacité d'encadrement ainsi que leur viabilité financière. La demande doit inclure un projet d'insertion cohérent et des procédures d'accompagnement adaptées.

L'ASBL agréée peut conclure un contrat d'insertion sous forme de **CDD de 24 mois maximum**, renouvelable une fois sous conditions. La rémunération doit être au moins égale au **salaire social minimum**. Un **accompagnement socio-professionnel obligatoire** par un référent interne ou un service externe agréé doit être mis en place. L'État prend en charge partiellement le coût salarial selon les modalités fixées par règlement grand-ducal.

L'absence d'agrément rend impossible la conclusion valide d'un contrat d'insertion et l'accès au financement. Toute irrégularité dans la gestion du dispositif peut entraîner la **révocation de l'agrément** et l'obligation de rembourser les aides perçues. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties tout au long du parcours.

### Définition

Le contrat d'insertion est un **contrat de travail** à durée déterminée, instauré par la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées du marché du travail, notamment les bénéficiaires du revenu d'inclusion sociale (REVIS) ou de l'allocation d'insertion. Ce contrat permet à ces personnes d'acquérir une expérience professionnelle au sein d'organismes agréés, dans le but de faciliter leur retour à l'emploi durable.

Le dispositif du contrat d'insertion s'inscrit dans une démarche d'accompagnement socio-professionnel, impliquant un suivi individualisé et des actions de **formation** ou de développement de compétences. Il s'agit d'un outil d'intégration sociale et professionnelle, encadré par des règles strictes pour garantir la protection des droits des bénéficiaires.

### Conditions d'exercice

Le recours au contrat d'insertion est réservé aux employeurs agréés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. Les ASBL peuvent obtenir cet agrément sous réserve de remplir les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>But social éligible</b>	Poursuivre un but d'utilité sociale, culturelle, environnementale ou d'intérêt général
<b>Capacité d'encadrement</b>	Démontrer la capacité d'encadrement et la viabilité financière de l'ASBL
<b>Conformité des statuts</b>	Statuts conformes à l'objet social requis par la loi
<b>Projet d'insertion</b>	Présentation d'un projet d'insertion cohérent et de procédures d'accompagnement adaptées
<b>Égalité et traçabilité</b>	Garantir l'égalité de traitement, la non-discrimination et la traçabilité des démarches

## Modalités pratiques

L'ASBL agréée peut conclure un contrat d'insertion selon les modalités suivantes.

Modalité	Détail
<b>Durée</b>	Maximum 24 mois, renouvelable une fois sous conditions
<b>Forme</b>	Contrat écrit mentionnant durée, fonction, rémunération, temps de travail et accompagnement
<b>Rémunération</b>	Au moins égale au salaire social minimum
<b>Prise en charge</b>	Partielle du coût salarial par l'État (modalités fixées par RGD)
<b>Accompagnement</b>	Socio-professionnel obligatoire, par un référent interne ou service externe agréé
<b>Traçabilité</b>	Documentation des actions menées et encadrement humain des bénéficiaires

## Pratiques et recommandations

Avant de recourir au contrat d'insertion, l'ASBL doit vérifier la validité de son agrément ministériel. Il est recommandé de formaliser les procédures d'accueil, d'encadrement et d'évaluation des personnes en insertion, afin d'assurer la qualité du parcours et la conformité aux exigences légales.

L'ASBL doit veiller à la transparence des conditions de travail, à l'absence de discrimination et au respect de l'égalité de traitement. Il est conseillé de collaborer étroitement avec l'Agence pour le développement de l'emploi ([ADEM](#)) pour l'identification des candidats et le suivi des parcours. La documentation des démarches et des évaluations est essentielle pour garantir la traçabilité et la conformité du dispositif. Le contrat d'insertion se distingue des [contrats aidés](#) et d'[activation](#) et peut être complété par un [parcours vers l'emploi de transition pour seniors](#).

## Cadre juridique

Le contrat d'insertion dans une ASBL est encadré par les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Loi du 28 juillet 2018 (REVIS)</b>	Revenu d'inclusion sociale et contrat d'insertion
<b>Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail</b>	Contrat à durée déterminée
<b>Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement et non-discrimination
<b>Art. <u>L.222-1</u> du Code du travail</b>	Salaire social minimum applicable
<b>Règlements grand-ducaux d'application</b>	Agrément des employeurs et prise en charge financière

L'absence d'agrément ministériel prive l'ASBL de la possibilité de conclure valablement un contrat d'insertion et d'obtenir la prise en charge financière associée. Toute irrégularité dans la gestion du dispositif peut entraîner la révocation de l'agrément et l'obligation de rembourser les aides perçues. Il est impératif de maintenir une veille juridique et administrative continue sur les conditions d'agrément et d'exécution des contrats d'insertion, ainsi que sur le respect des principes d'égalité et de non-discrimination.

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.