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.

Questions fréquentes

Faut-il un accompagnement socio-professionnel obligatoire ?

Oui, un accompagnement socio-professionnel obligatoire par un référent interne ou un service externe agréé doit être mis en place. Cet accompagnement constitue un élément central du dispositif visant l'insertion durable des bénéficiaires éloignés du marché du travail.

Que risque l'ASBL sans agrément pour le contrat d'insertion ?

L'absence d'agrément rend impossible la conclusion valide d'un contrat d'insertion et l'accès au financement public. Toute irrégularité dans la gestion peut entraîner la révocation de l'agrément et l'obligation de rembourser les aides perçues.

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

Quelle est la durée du contrat d'insertion en ASBL ?

Le contrat d'insertion est conclu sous forme de CDD de 24 mois maximum, renouvelable une fois sous conditions selon l'article L.122-1. Cette durée permet d'accompagner les bénéficiaires du REVIS ou de l'allocation d'insertion vers une réinsertion professionnelle durable.

Quelle rémunération pour un contrat d'insertion en ASBL ?

La rémunération doit être au moins égale au salaire social minimum applicable. L'État prend en charge partiellement le coût salarial selon les modalités fixées par règlement grand-ducal, allégeant significativement le coût pour l'ASBL employeuse.

Qui sont les bénéficiaires éligibles au contrat d'insertion ?

Le contrat d'insertion vise principalement les bénéficiaires du revenu d'inclusion sociale (REVIS) ou de l'allocation d'insertion, instauré par la loi modifiée du 29 avril 1999. La loi du 28 juillet 2018 (REVIS) constitue le cadre principal du dispositif.

Une ASBL peut-elle conclure un contrat d'insertion ?

Oui, sous condition d'agrément ministériel préalable. Cet agrément est réservé aux ASBL poursuivant un but d'utilité sociale, culturelle, environnementale ou d'intérêt général, démontrant capacité d'encadrement, viabilité financière et projet d'insertion cohérent.

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
But social éligible	Poursuivre un but d'utilité sociale, culturelle, environnementale ou d'intérêt général
Capacité d'encadrement	Démontrer la capacité d'encadrement et la viabilité financière de l'ASBL
Conformité des statuts	Statuts conformes à l'objet social requis par la loi
Projet d'insertion	Présentation d'un projet d'insertion cohérent et de procédures d'accompagnement adaptées
Égalité et traçabilité	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.

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

Modalité	Détail
Durée	Maximum 24 mois, renouvelable une fois sous conditions
Forme	Contrat écrit mentionnant durée, fonction, rémunération, temps de travail et accompagnement
Rémunération	Au moins égale au salaire social minimum
Prise en charge	Partielle du coût salarial par l'État (modalités fixées par RGD)
Accompagnement	Socio-professionnel obligatoire, par un référent interne ou service externe agréé
Traçabilité	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
Loi du 28 juillet 2018 (REVIS)	Revenu d'inclusion sociale et contrat d'insertion
Art. L.122-1 du Code du travail	Contrat à durée déterminée
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.222-1 du Code du travail	Salaire social minimum applicable
Règlements grand-ducaux d'application	Agrément des employeurs et prise en charge financière

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

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.