



Guide pour les employeurs du secteur privé


adem
FACILITONS L'EMPLOI

Le Service employeurs à l'écoute des entreprises
3

Un nouveau partenariat pour l'emploi
5

Comment déclarer un poste ?
6

**De la déclaration d'un poste vacant à l'intégration
de votre futur collaborateur**
10

Le JobBoard, un outil de recrutement
11

Des services sur mesure pour faciliter vos recrutements
13

Recruter à l'international
15

**Les mesures en faveur de l'intégration professionnelle des
demandeurs d'emploi**
19

Les aides financières
22

Témoignages
27

Le Service employeurs à l'écoute des entreprises

Trouver la bonne personne dans le cadre d'un recrutement n'est pas chose aisée.

L'ADEM dispose d'outils et de ressources adaptés pour vous aider dans cette tâche :

- sites de recrutement
- foires et salons de l'emploi
- présélection de candidats
- formations
- aides et mesures
- études sectorielles sur les métiers et compétences

L'offre du Service employeurs est conçue autour des besoins réels des entreprises et orientée en faveur du placement des demandeurs d'emploi.

Grâce à l'expertise et l'écoute du Service employeurs, l'ADEM offre un service gratuit et adapté à chaque recrutement.

Cellules sectorielles

- **Bâtiment et artisanat**
employeur-batiment@adem.etat.lu
employeur-artisanat@adem.etat.lu
- **Commerce**
employeur-commerce@adem.etat.lu
- **Finance**
employeur-finance@adem.etat.lu
- **Horeca**
employeur-horeca@adem.etat.lu
- **ICT/TIC**
employeur-ict@adem.etat.lu
- **Industrie et logistique**
employeur-industrie@adem.etat.lu
employeur-logistique@adem.etat.lu
- **Nettoyage et soins esthétiques**
employeur-nettoyage@adem.etat.lu
- **Public**
employeur-public@adem.etat.lu
- **Santé et socio-éducatif**
employeur-sante@adem.etat.lu
- **Services et cabinets de recrutement**
employeur-services@adem.etat.lu
- **Travail intérimaire**
employeur-interim@adem.etat.lu

Cellules spécialisées

- **Start your Business**
startyourbusiness@adem.etat.lu
- **Initiatives sociales**
isbo@adem.etat.lu
- **Ressortissants de pays tiers**
info.moe@adem.etat.lu
- **Salariés à capacité de travail réduite et salariés handicapés**
employeur-ehr@adem.etat.lu
- **Éligibilité des mesures**
employeur-cie@adem.etat.lu
employeur-cre@adem.etat.lu

Votre entreprise n'appartient à aucun de ces secteurs ?
Appelez le Contact Center de l'ADEM au 247 - 88000 !
Un conseiller vous renseignera volontiers sur les démarches.

Bon à savoir

La liste des conseillers employeurs est disponible sur le Portail de l'emploi : www.adem.lu

Les conseillers employeurs référents sont à votre disposition pour vous rencontrer, analyser vos besoins en main-d'œuvre, vous proposer une présélection de candidats et vous renseigner sur les aides et mesures dont vous pourriez bénéficier.



Un partenariat pour l'emploi

Signez une convention de partenariat avec l'ADEM !

Une entreprise qui recrute régulièrement a la possibilité de conclure une convention de partenariat afin d'obtenir le label « Entreprise, partenaire pour l'emploi ». Cette convention, qui se veut mutuellement avantageuse, implique l'établissement d'engagements réciproques à définir en concertation avec l'entreprise.

En faisant cela, l'entreprise assume sa responsabilité sociale sur le marché du travail et profite d'une reconnaissance accrue en tant qu'employeur de choix.

L'entreprise signataire s'engage à

- déclarer à l'ADEM la totalité de ses postes vacants,
- mettre en place un échange automatisé pour l'import de toutes les offres d'emploi,
- assurer un retour digitalisé des assignations,
- accorder un entretien d'embauche aux candidats de l'ADEM,
- embaucher un certain pourcentage de demandeurs d'emploi à la fin d'une mesure pour l'emploi, ainsi que des personnes à besoins spécifiques.

L'ADEM s'engage, entre autres, à

- effectuer une présélection précise des candidats,
- proposer à l'entreprise des solutions techniques pour permettre la transmission, automatique des déclarations de postes vacants,
- apporter son expertise afin d'identifier et activer des mesures de formations,
- assurer l'upskilling et le reskilling des demandeurs d'emploi et des salariés de l'entreprise.



Vous souhaitez devenir notre partenaire et obtenir le label « Entreprise, partenaire pour l'emploi » ?
Contactez-nous !
employeur@adem.etat.lu
Tél.: 247- 88000

Comment déclarer un poste ?

Selon la législation luxembourgeoise, tout employeur qui envisage de recruter du personnel doit déclarer chaque poste vacant à l'ADEM.

Plusieurs formulaires pour déclarer vos postes vacants sont à votre disposition selon le profil du candidat recherché, apprenti ou salarié.

Déclarer un poste d'apprentissage

La déclaration des postes d'apprentissage auprès du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM est une obligation légale.

Pour déclarer un poste d'apprentissage, vous avez deux possibilités :

Via MyGuichet

- remplir le formulaire « Déclaration de poste d'apprentissage » via MyGuichet

Via le formulaire PDF

- ce formulaire, disponible sur notre site www.adem.lu, doit être dûment rempli et envoyé au Service d'orientation professionnelle de l'ADEM, par e-mail ou courrier postal.



Déclarer un poste vacant pour un salarié

Pour déclarer un poste vacant pour un salarié (y compris pour les jeunes et les salariés en situation de handicap ou en reclassement professionnel), vous avez quatre possibilités :

Via MyGuichet

- vous pouvez désormais déclarer votre poste vacant en ligne via « **MyGuichet** »

Via le formulaire PDF

- ce formulaire est disponible en trois versions linguistiques (FR/DE/EN) dans la rubrique « Formulaires » sur notre site : **www.adem.lu**.

Via le processus de transfert automatique

- des offres d'emploi avec certains logiciels de recrutement tels que Skeeled, Medination et SAP.
- des processus dédiés au transfert automatique entre l'ADEM et une entreprise peuvent être mis en place sur demande.

Via le Service employeurs de l'ADEM

- contactez votre **conseiller employeur** référent qui vous aidera à rédiger votre déclaration de poste vacant.

Pourquoi déclarer vos postes vacants ?

Déclarer un poste vacant à l'ADEM vous prendra peu de temps et vous assurera une aide et un service efficace pour votre recherche de collaborateurs.

Cela permet à l'ADEM de garantir la transparence du marché de l'emploi et d'anticiper les besoins en main-d'œuvre.

Les données recueillies par l'ADEM dans les déclarations de postes vacants sont utilisées, notamment, pour donner une meilleure vue sur les besoins de compétences des employeurs et pour établir **la liste annuelle des métiers très en pénurie**, visant à faciliter les recrutements à l'international.

ATTENTION : La déclaration de poste vacant auprès de l'ADEM est une **obligation légale** pour tout employeur légalement établi sur le territoire du Luxembourg.

Votre offre d'emploi est valable pendant deux mois (sauf autre indication de votre part).

Pendant cette période, l'ADEM peut vous assigner (proposer) des candidats. Passé ce délai, l'offre est automatiquement clôturée sauf si vous demandez une prolongation de sa publication. Il est utile d'avertir l'ADEM si le poste a été pourvu, afin d'optimiser la base de données et de vous garantir un service actualisé.



L'assignation est un document papier ou électronique que les employeurs reçoivent par l'ADEM et qui leur permet de planifier un entretien d'embauche avec un candidat inscrit et sélectionné par l'ADEM qui correspond aux critères indiqués lorsqu'ils remplissent la déclaration de place vacante.



Donnez de la visibilité à vos offres d'emploi !

Pour la publication de votre offre, vous serez amené à choisir entre deux modes de diffusion :

- la diffusion dite « publique », avec la parution des coordonnées de contact permettant aux demandeurs d'emploi de postuler directement auprès de vous. Les candidats inscrits à l'ADEM disposent d'un accès réservé à ces offres durant les sept premiers jours, avant qu'elles ne soient publiées auprès de nos partenaires, permettant alors à des candidats non-inscrits à l'ADEM de postuler
- l'alternative proposée est la diffusion dite « restreinte », sans publication de vos coordonnées et sans autre diffusion qu'auprès de l'ADEM : les conseillers professionnels se chargent alors de vous proposer des candidats présélectionnés.

Grâce à la possibilité de déposer vos postes vacants avec une diffusion « publique » auprès de l'ADEM, vous pouvez recevoir un nombre accru de candidatures et élargir l'audience de vos offres, qui seront diffusées sur d'autres plateformes de recrutement, notamment celle d'EURES, le réseau européen de la mobilité des salariés ainsi que sur Work-in-Luxembourg.lu, la plateforme de recrutement pour les talents du monde entier dans les métiers très en pénurie.

Des questions ou des difficultés à compléter la déclaration de poste vacant ?

Nos conseillers employeurs sont à votre disposition pour répondre à vos questions !

Demandez un rendez-vous avec votre conseiller référent ou composez le
247 - 88000.

De la déclaration d'un poste vacant à l'intégration de votre futur collaborateur

1. Encodage de votre offre

- Assignation d'un conseiller employeur selon votre secteur d'activité
- Contact téléphonique éventuel pour préciser l'offre (par exemple : critères de présélection)
- Publication de l'offre avec vos coordonnées ou de manière anonyme sur le JobBoard (et sur les sites partenaires de l'ADEM, le cas échéant)

2. Recherche de candidats

- Outils de recherche, de matching et recherche parmi les CV des candidats par mots-clés
- Connaissance personnelle des demandeurs d'emploi inscrits
Bon à savoir : si vous avez opté pour la diffusion publique de votre offre, toute personne inscrite ou non-inscrite à l'ADEM pourra vous contacter directement.

3. Présélection (si vous avez opté pour une publication restreinte)

- Shortlist des candidats présélectionnés par les conseillers de l'ADEM
- Entretiens téléphoniques ou rendez-vous avec les candidats (en fonction du profil)
- Assignation des candidats auprès de l'entreprise par le Service employeurs

4. Assignation

- L'entreprise accorde un entretien d'embauche aux candidats présélectionnés par l'ADEM. Si un tel entretien n'est pas jugé opportun par l'entreprise, elle s'engage à en fournir les raisons à l'ADEM (de préférence via le lien digital envoyé avec la carte d'assignation).

5. Entretien d'embauche / feedback

- Suite à l'entretien d'embauche, l'entreprise donne un feedback sur le candidat proposé par l'ADEM. Dans la mesure du possible, l'entreprise précisera les points forts et les points à améliorer chez le candidat.

6. Embauche

- Le conseiller employeur de l'ADEM est votre interlocuteur privilégié pour toute question liée à l'embauche. Il peut vous donner des conseils utiles sur l'octroi des aides et mesures éventuelles dont vous pouvez bénéficier.

Le JobBoard, un outil de recrutement

Le JobBoard est un service en ligne proposé par l'ADEM aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Cette plateforme interactive vise à augmenter les chances de rencontre car elle permet aux employeurs de rechercher eux-mêmes des candidats parmi les inscrits à l'ADEM et de consulter les CV qui y sont déposés.

1. Accédez au JobBoard gratuitement

- En tant qu'employeur, vous pouvez faire votre demande d'accès directement sur le Portail de l'emploi sur notre site internet **www.adem.lu**. Vous y trouverez un guide d'utilisation de la plateforme.

2. Cherchez vous-même parmi les candidats inscrits à l'ADEM

- Le JobBoard vous permet de rechercher vous-même un candidat parmi les profils des inscrits à l'ADEM. De nombreux critères de sélection vous permettent d'affiner votre recherche: les compétences requises, la zone géographique, la durée du travail, etc.
- Vous pouvez y créer une alerte afin d'être prévenu automatiquement par email de la publication d'une nouvelle demande d'emploi qui correspond à vos critères de recherche.

La fiche de la demande d'emploi reprend les informations que l'ADEM possède sur le candidat et sa recherche d'emploi, en fonction de ses aspirations et de l'analyse de ses compétences.

Les données signalétiques (identité, genre, âge...), ne sont pas affichées sur cette fiche, présentée de manière pseudonymisée.

- Si le candidat a déposé son CV pour appuyer sa demande d'emploi, cela se traduit par la présence d'un bouton « Télécharger le CV ».

3. Un candidat a retenu votre attention ?

- Utilisez le bouton « Ce candidat m'intéresse ».

L'ADEM vous communiquera alors ses coordonnées et vous pourrez le contacter directement.

Important !

Si vous trouvez les coordonnées d'un candidat dans son CV et prenez directement contact avec lui, il est important de prévenir votre conseiller de l'ADEM, afin d'effectuer le suivi du dossier et de pouvoir bénéficier, le cas échéant, des aides de l'ADEM en cas d'embauche.



Des services sur mesure pour faciliter vos recrutements

L'ADEM collabore avec les principaux acteurs nationaux de la formation afin de mettre en place des formations adaptées aux besoins des entreprises, plaçant le développement des compétences au cœur de tous les programmes.

Vous envisagez de recruter plusieurs personnes pour des postes similaires ? L'ADEM peut organiser des ateliers de recrutement sur mesure afin de vous faciliter la présélection de candidats. Nous pouvons également prendre en charge les frais de formation des candidats que vous recrutez afin qu'ils correspondent pleinement à vos besoins et qu'ils soient opérationnels dès leur entrée en fonction.

Les ateliers de recrutement

Service proposé aux entreprises recrutant plusieurs postes similaires :

- Présélection de candidats sur base de critères fournis par l'entreprise
- Préparation des candidats sous forme de séances d'information et organisation des ateliers de recrutement
- Organisation d'ateliers de recrutement sur mesure pendant lesquels les entreprises pourront rencontrer les candidats présélectionnés.

Les formations sur mesure

Les formations sur mesure sont exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques d'une ou plusieurs entreprises qui embauchent :

- Formations proposées pour parfaire la préparation des candidats retenus lors des ateliers de recrutement
- Possibilité d'organiser des formations avant le début du contrat de travail, afin que les candidats soient opérationnels dès le premier jour de travail.
- Financement par le Fonds pour l'emploi.

Les formations sectorielles

L'ADEM organise des formations pour des entreprises appartenant à un secteur précis (par exemple l'industrie) qui s'engagent à embaucher des demandeurs d'emploi ayant achevé la formation avec succès.

Exemples : « Façadier », « Chauffeur-livreur », « Aide-cuisinier »,
« Google IT Support Professional Certificate », « Secrétaire juridique ».

Les Jobdays et salons de recrutement

Afin de faciliter l'attraction et la rétention des talents, l'ADEM a positionné les actions en faveur des employeurs au cœur de sa stratégie. Diverses formules d'événements de recrutement, conçues pour répondre de manière précise aux besoins et cibler différents publics, sont planifiées tout au long de l'année. Parmi celles-ci, on trouve les Jobdays sectoriels, axés soit sur les offres, soit sur les candidats, dédiés aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, mais également ouverts à toute personne à la recherche d'un emploi, les Jobdays tous secteurs et ouvert à toute personne à la recherche d'un nouvel emploi, les Mini-Jobdays organisés pour une entreprise à forts besoins en main d'œuvre, etc.

Le Service salariés : au plus près de l'emploi

Sa mission, à la croisée du Service employeurs et du Service demandeurs d'emploi, est de sécuriser les parcours professionnels des salariés actifs, pour agir de manière préventive contre la perte d'emploi. Son action porte notamment sur l'accompagnement des employeurs dans la gestion prévisionnelle de leur personnel et de leurs compétences (workforce planning) ou encore sur la formation continue des salariés pour le renforcement de leur employabilité et leur maintien dans l'emploi.

Il a également pour mission de gérer l'activité de l'assistance à l'inclusion, dispositif dédié au maintien dans l'emploi des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe, sur le marché du travail ordinaire.

Le Service salariés sera également en charge du plan d'aide à la formation continue, le « SkillsPlang », visant à faciliter le reskilling et l'upskilling préventif des salariés en poste.



Recruter à l'international

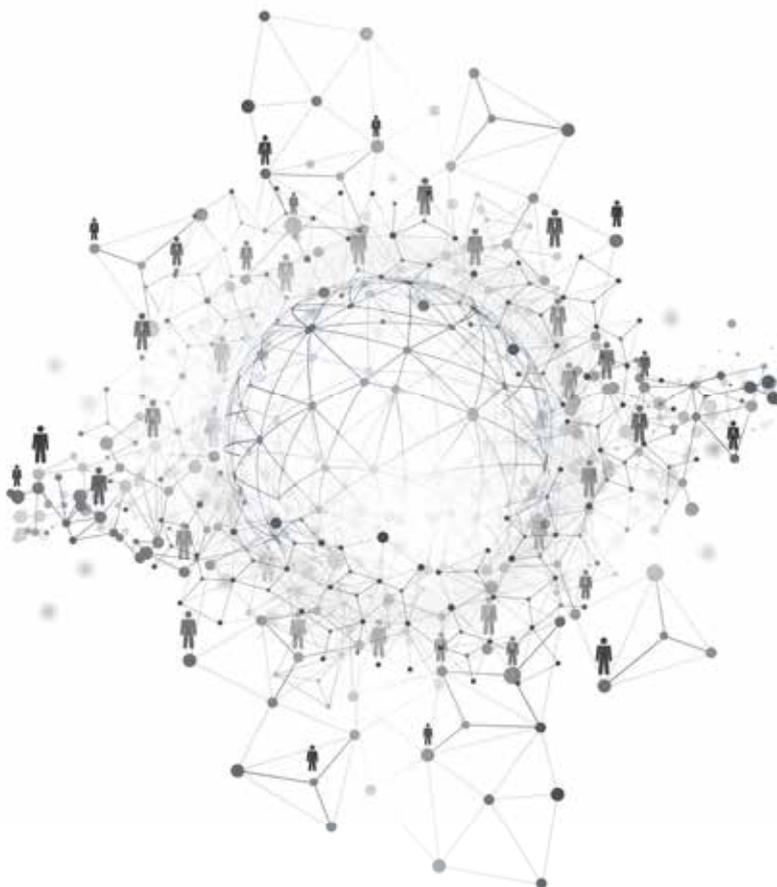
Certains profils sont difficiles à trouver sur le marché de l'emploi luxembourgeois et des secteurs entiers souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

L'ADEM peut vous assister dans vos démarches afin de trouver à l'étranger le candidat qui correspond à vos besoins. Elle dispose d'une expertise et d'outils performants pour vous accompagner dans vos recrutements en Grande Région et à l'international.

Après votre déclaration de poste vacant à l'ADEM et afin de soutenir le marché de l'emploi national, vos conseillers sectoriels du Service employeurs effectueront une recherche précise des candidats correspondant au profil requis dans la base de données des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Si ces recherches s'avèrent infructueuses, votre offre d'emploi pourra être automatiquement diffusée (après un délai de sept jours) sur le Portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES) et sur la plateforme de recrutement à l'international « **Work-in-Luxembourg.lu** », limitée aux métiers très en pénurie.

Pour cela, il est indispensable d'avoir au préalable opté pour la diffusion publique de votre offre d'emploi (en cochant la case correspondante sur le formulaire de déclaration de poste vacant) !



Trouvez des talents en Europe

Via le réseau **EURES** (Services européens de l'emploi), l'ADEM peut rechercher des talents dans la Grande Région et dans toute l'Europe.

L'ADEM participe également aux salons de recrutement à l'étranger afin de conseiller des candidats intéressés par un emploi au Luxembourg, ainsi que pour présenter les offres d'emploi proposées par les entreprises luxembourgeoises.

N'hésitez pas à prendre contact avec EURES Luxembourg (**eures@adem.etat.lu**) pour envisager votre participation à des événements de recrutement à l'étranger.

Vous voulez recruter une personne provenant d'un pays tiers ?

Avant de procéder à l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, en tant qu'employeur, il est impératif de détenir un certificat délivré par l'ADEM, vous autorisant à recruter la personne de votre choix. Pour ce faire, il est nécessaire d'avoir préalablement déclaré le poste vacant à l'ADEM.

La procédure d'introduction de la demande de certificat peut s'effectuer de deux manières :

- Vous avez la possibilité de solliciter un certificat lors de la déclaration initiale du poste vacant.
- Alternativement, vous pouvez introduire la demande de certificat ultérieurement, pendant toute la période de validité de votre offre d'emploi. Dans ce cas, veuillez prendre contact par mail avec la cellule « Ressortissants de pays tiers » à l'adresse suivante : **info.moe@adem.etat.lu**. Il est à noter qu'aucun certificat ne sera délivré pour une offre clôturée.

Un accusé de réception de votre demande vous sera transmis dans les deux jours ouvrables qui suivent.

Bon à savoir : la dispense de permis de travail

Une loi permet l'embauche des ressortissants de pays tiers déjà présents sur le territoire luxembourgeois. Ainsi, les membres de famille des ressortissants de pays tiers résidant légalement au Luxembourg ont désormais un accès libre au marché de l'emploi et sont dispensés de permis de travail.

Pour la demande en vue de l'obtention d'une autorisation d'occupation temporaire (AOT), nécessaire pour l'embauche d'un ressortissant de pays tiers ayant déposé une demande de protection internationale depuis plus de six mois, le test du marché incombant à l'ADEM est supprimé.

L'obtention d'un certificat se déroule selon deux scénarios distincts :

Demande d'un certificat pour un métier déclaré très en pénurie

Si le poste déclaré dans votre offre correspond à un métier figurant sur **la liste annuelle des métiers très en pénurie** établie par l'ADEM, le certificat vous sera délivré dans les **cinq jours ouvrables** suivant l'accusé de réception.

Demande d'un certificat pour un métier non déclaré très en pénurie

Si le poste déclaré ne figure pas sur la liste des métiers très en pénurie, l'ADEM dispose de **sept jours ouvrables** à partir de l'accusé de réception pour vérifier la disponibilité de demandeurs d'emploi inscrits correspondant au profil du poste déclaré. Suite à cette vérification, deux scénarios sont possibles :

- L'ADEM constate qu'aucun demandeur d'emploi approprié n'est disponible
→ le certificat vous est délivré dans un délai de cinq jours ouvrables ;
- L'ADEM conclut qu'un ou plusieurs demandeurs d'emploi peuvent vous être proposés
→ elle dispose de 15 jours ouvrables supplémentaires pour vous proposer des demandeurs d'emploi correspondant au profil recherché.

À partir de la dernière assignation, l'ADEM vous informera que vous disposez d'un délai d'un mois pour fournir un retour sur les demandeurs d'emploi proposés.

- Si vous avez respecté l'obligation de fournir une explication sur les raisons de rejet du demandeur d'emploi et que l'ADEM constate l'impossibilité de vous proposer un candidat approprié, le certificat vous sera délivré dans un délai de dix jours ouvrables.
- Si vous contrevenez à cette obligation ou si l'ADEM constate qu'un demandeur d'emploi remplissant le profil requis pour le poste déclaré a été proposé, elle rejettera votre demande de certificat dans un délai de dix jours ouvrables.

Attention :
le certificat a une validité de trois mois
et n'est pas prorogeable !



Les mesures en faveur de l'intégration ou de la réintégration professionnelle des demandeurs d'emploi

Les mesures en faveur de l'emploi visent à promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que la réintégration sur le marché de l'emploi des populations plus fragiles, à savoir les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans ou plus, les salariés en reclassement professionnel et les salariés handicapés.

Les contrats pour jeunes demandeurs d'emploi

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE)

Le CIE a pour objectif de proposer à un demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans - inscrit à l'ADEM depuis trois mois au moins, diplômé ou non - une expérience professionnelle au sein d'une entreprise, afin de faciliter son intégration sur le marché du travail.

L'employeur qui recourt à un CIE doit être en mesure d'offrir au bénéficiaire de la mesure une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat. Le CIE est conclu pour une durée de 12 mois.

- Un seul renouvellement de six mois maximum est possible. La demande doit être faite au plus tard un mois avant le terme du contrat.

Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur 50 % de l'indemnité de base (65 % en cas d'occupation de personnes de sexe sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur et/ou dans la profession en question) et l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

Embaucher des demandeurs d'emploi en contrats spéciaux permet à une entreprise de bénéficier d'aides financières.

Le programme « Jobelo » (CAE agrément)

Destiné aux jeunes demandeurs d'emploi sans diplôme, âgés de 18 à 29 ans et inscrits à l'ADEM, le CAE agrément permet une progression vers une occupation pérenne.

L'employeur qui recourt à un CAE agrément s'engage à donner une formation pratique et théorique au jeune demandeur d'emploi, afin de favoriser son intégration sur le marché de l'emploi.

Le CAE agrément est conclu pour une durée de 12 mois et il est conclu entre l'ADEM et le jeune bénéficiaire. Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur 75 % de l'indemnité de base et l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

Zoom sur le programme « Jobelo »

Ce programme cible en particulier les jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18 à 29 ans, plus éloignés du marché de l'emploi et n'ayant plus accès à l'apprentissage. En pratique, un participant au programme Jobelo suit d'abord une formation de deux mois au Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP), puis intègre l'entreprise participante pour une expérience d'initiation à l'emploi d'un mois. Par la suite, l'entreprise peut embaucher le demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi (CAE agrément), pour une durée d'un an.

Pendant le programme, le bénéficiaire peut accéder à des formations, afin d'obtenir le niveau requis pour commencer un apprentissage pour adultes.



Les mesures pour demandeurs d'emploi âgés, en reclassement professionnel externe ou bénéficiant du statut de salarié handicapé

Le stage de professionnalisation (SP)

Ce stage de six semaines (neuf semaines pour les personnes hautement qualifiées) s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un mois à l'ADEM :

- âgés de 30 ans au moins ou
- en situation de reclassement professionnel externe ou
- ayant le statut de salarié handicapé

Le stage n'implique pas de rémunération de la part de l'employeur.

Toutefois, les employeurs souhaitant donner à un demandeur d'emploi l'opportunité de réaliser un stage de professionnalisation (SP) doivent pouvoir lui offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du stage.

Si, à la suite de ce stage, le demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins, en situation de reclassement professionnel externe ou ayant la qualité de salarié handicapé, est engagé moyennant un contrat à durée indéterminée (CDI), le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés sur une durée de douze mois après l'engagement, à condition que le contrat soit toujours en vigueur pendant cette période.

À noter : si le salarié est engagé en CDI à temps partiel, le remboursement sera proratisé en fonction de la durée de travail.

Le contrat de réinsertion-emploi (CRE)

En signant ce contrat, l'employeur s'engage à offrir une réelle perspective d'emploi à un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM (depuis au moins un mois) :

- âgé de 45 ans au moins ou
- en reclassement professionnel externe ou
- ayant le statut de salarié handicapé.

D'une durée de 12 mois, le CRE alterne des périodes de formations pratiques et théoriques. L'ADEM procède mensuellement au paiement de l'indemnité financière au demandeur d'emploi. En contrepartie, l'employeur verse chaque mois une quote-part correspondant à 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés à l'ADEM (35 % en cas d'occupation de personnes de genre sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur et/ou dans la profession en question).



Les aides financières

À l'embauche

L'aide à l'embauche de chômeurs âgés

Elle permet à l'employeur de récupérer la part patronale des cotisations sociales pour l'embauche d'un demandeur d'emploi, à condition qu'il soit :

- âgé de 45 ans au moins ;
- sans emploi et inscrit comme demandeur d'emploi, depuis au moins un mois, auprès de l'ADEM.

La durée de l'aide évolue en fonction de l'âge du demandeur d'emploi concerné. Par exemple, à partir de 50 ans, le remboursement peut s'opérer jusqu'aux droits à la pension.

Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme, il est indispensable que le poste vacant ait été déclaré auprès de l'ADEM, comme le prévoit la loi.

Les conditions de la durée d'inscription et de la vacance de poste ne s'appliquent pas si le salarié est touché par un plan de maintien dans l'emploi ou victime d'une déclaration de faillite par son dernier employeur.

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi peut, sous certaines conditions, bénéficier des aides étatiques.

La bonification d'impôt pour l'emploi d'un demandeur d'emploi

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une bonification d'impôt. Sous certaines conditions, une bonification mensuelle d'impôt de 10 % du montant de la rémunération brute peut être accordée, pour une durée maximale de 12 mois.

Pour que l'employeur soit éligible, le demandeur d'emploi embauché doit être :

- sans emploi ;
- inscrit depuis six mois au moins auprès de l'ADEM ;
- assigné par l'ADEM.

La bonification peut également être accordée pour :

- le reclassement interne d'un salarié ;
- l'embauche d'un salarié bénéficiaire d'une décision de reclassement externe (dans ce cas, la durée d'inscription à l'ADEM peut être inférieure à six mois) ;
- l'embauche d'un demandeur d'emploi pendant ou après son affectation à une mesure pour l'emploi (contrat d'initiation à l'emploi, contrat de réinsertion-emploi).

La bonification d'impôt n'est pas cumulable avec les autres aides financières pour les employeurs.

L'emploi d'un salarié handicapé ou en reclassement professionnel

L'employeur qui embauche un salarié handicapé ou en reclassement professionnel peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie des frais salariaux*, de frais de formation, d'aménagement des postes de travail et des accès au travail, de transport ainsi que d'une mise à disposition d'équipements professionnels adaptés.

Une cellule spécialisée du Service employeurs de l'ADEM peut, au besoin, présélectionner des candidats.

* **Participation aux frais salariaux** : sur base du dossier, l'État peut rembourser à l'employeur une partie du salaire brut (le niveau de participation de l'État dépendra notamment de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail), y compris la part patronale des charges sociales.

Le Service aides financières pour employeurs est votre interlocuteur à l'ADEM !
Appelez le 247 - 88000

Les aides à l'apprentissage

L'employeur qui engage un apprenti peut bénéficier du remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage et le remboursement de la part patronale des charges sociales.

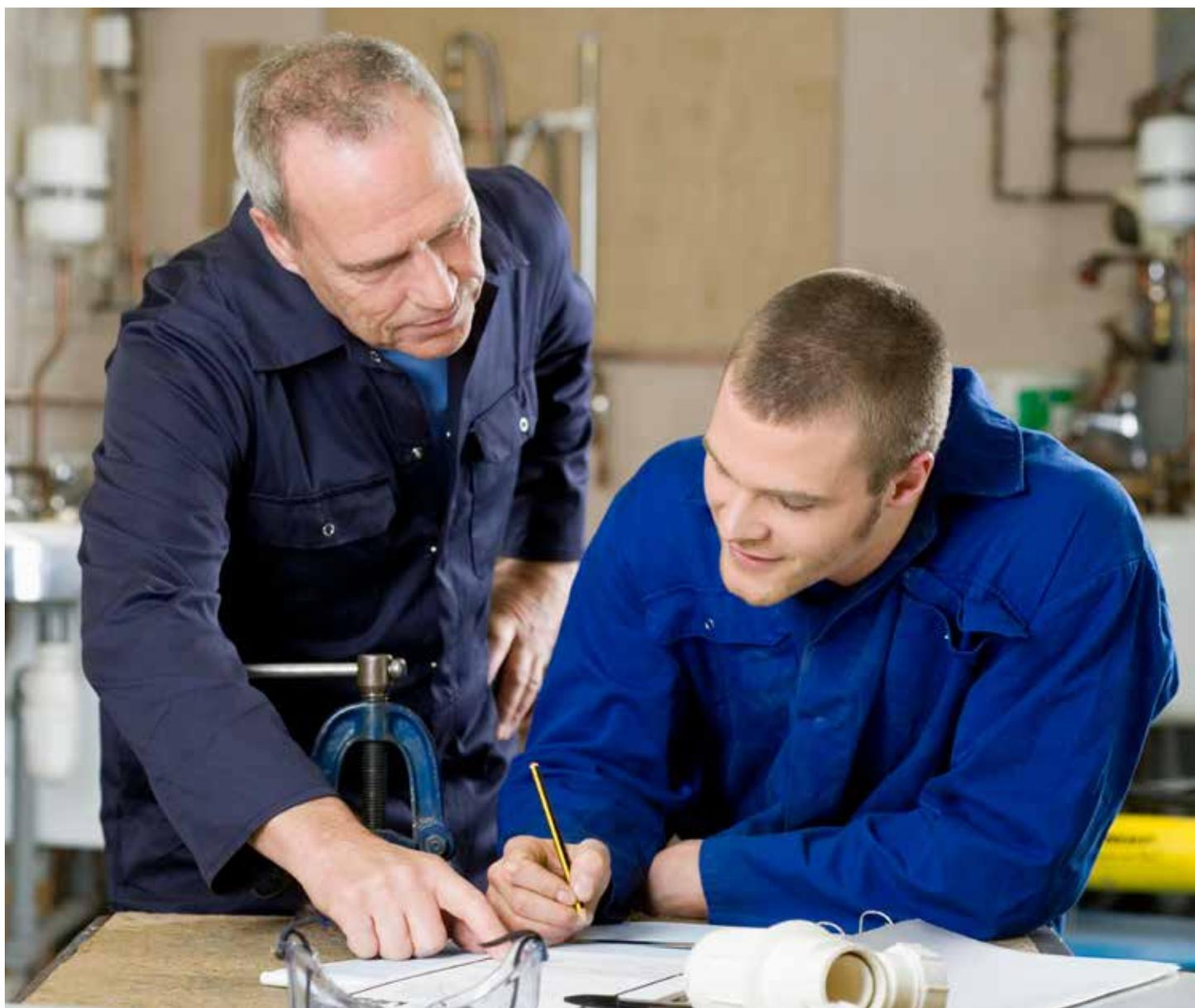
L'aide à la promotion de l'apprentissage

Cette aide est accessible à toute entreprise établie au Luxembourg, ayant le droit de former des apprentis et ayant occupé un apprenti sur la base d'un contrat d'apprentissage.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage menant au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) et au diplôme de technicien (DT), l'employeur formateur touche une aide correspondant à 27% de l'indemnité d'apprentissage.

Dans le cadre d'un contrat menant au certificat de capacité professionnelle (CCP), l'aide s'élève à 40% de l'indemnité d'apprentissage.

L'employeur formateur se voit également rembourser la part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage versée.



Le complément d'indemnité dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

L'employeur qui engage un apprenti adulte (plus de 18 ans) et qui paie le salaire social minimum pour travailleur non qualifié, peut également bénéficier d'un remboursement du complément d'indemnité.

Le complément d'indemnité est la différence entre le montant du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés et l'indemnité d'apprentissage payée en formation initiale.

Les aides au maintien de l'emploi

Afin de maintenir l'emploi et, par conséquent, d'éviter des licenciements, les entreprises ont la possibilité de solliciter diverses aides, soumises à des conditions spécifiques et adaptées à la nature des difficultés rencontrées.

Indemnité de compensation en cas de chômage partiel

L'accès au chômage partiel peut être de nature conjoncturelle ou structurelle, relevant soit d'une situation de force majeure, soit d'un lien de dépendance économique.

- L'entreprise ayant recours au chômage partiel de manière conjoncturelle s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour des motifs non inhérents à la personne du salarié.
- Dans le cas du chômage partiel d'origine structurelle, une réduction exceptionnelle de l'effectif est envisageable. Cette situation requiert alors la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi.

Le taux de l'indemnité compensatoire est fixé à 80 % du salaire horaire brut du salarié, sans pouvoir excéder 250 % du salaire social minimum horaire applicable à un salarié non qualifié.

L'entreprise demeure responsable du paiement des charges sociales et des salaires liés aux heures travaillées.

La demande initiale ainsi que le décompte doivent être obligatoirement soumis via la plateforme **Guichet.lu**.

Retrouvez les explications détaillées, avec toutes les démarches à effectuer ainsi que les formulaires sur **Guichet.lu** !

Indemnité compensatoire en cas de chômage involontaire dû aux intempéries

Le chômage lié aux intempéries concerne les entreprises opérant dans les secteurs du bâtiment et du génie civil, ainsi que les branches artisanales associées, lorsque le lieu de travail devient impraticable ou que la réalisation des travaux est rendue impossible ou dangereuse en raison des conditions météorologiques.

Pendant la période de chômage induit par les intempéries, le taux de l'indemnité compensatoire est fixé à 80 % du salaire horaire brut du salarié, avec une limite ne dépassant pas 250 % du salaire social minimum horaire applicable à un salarié non qualifié. L'État commence à rembourser à partir de la 17^e heure de chômage mensuelle. En principe, l'État prend en charge un maximum de 350 heures par travailleur et par année civile, mais cette limite peut être portée à 500 heures sur décision du Gouvernement.

Indemnité compensatoire en cas de chômage accidentel ou technique involontaire

L'entreprise peut solliciter l'ADEM pour bénéficier du régime de chômage accidentel ou technique involontaire en cas d'interruption significative ou de réduction notable de son activité, due à un sinistre matériel ou à des travaux de voirie ou d'infrastructure entravant sérieusement l'accès de la clientèle, avec un impact notable sur le chiffre d'affaires.

Pendant la période de chômage accidentel ou technique, le taux de l'indemnité compensatoire est fixé à 80 % du salaire horaire brut du salarié, sans dépasser 250 % du salaire social minimum horaire applicable à un salarié non qualifié.



Témoignages

Marc Gross

Directeur des Affaires publiques et Analyses, Chambre des métiers

« Vu le besoin constant en main-d'œuvre dans l'artisanat, la Chambre des métiers considère la coopération avec l'ADEM comme étant une de ses priorités. Le secteur de l'artisanat constate depuis des années une pénurie de personnel, surtout qualifié, et vise dès lors tous les réservoirs de main-d'œuvre existants. L'organisation de speed-dating lors des JobDays représente une formule à succès, permettant d'intégrer bon nombre de candidats dans le secteur et surtout des jeunes auxquels des perspectives professionnelles peuvent être offertes ».

Ryôdô Kajiwara

Propriétaire et chef du restaurant étoilé Ryodo

« Lorsque j'ai voulu embaucher deux pâtissières ukrainiennes, bénéficiaires de la protection internationale au Luxembourg, l'ADEM m'a tout expliqué en détail et m'a accompagné dans les démarches, jusqu'à la finalisation des contrats. Je suis très fier qu'elles aient décroché le titre de Pâtissières de l'année 2023 !».



Virginie Quémeneur

Responsable des Ressources Humaines, Sodexo Luxembourg

« Nous avons créé un partenariat privilégié avec l'ADEM. Nous avons réalisé des ateliers recrutements, participons à des forums, nous utilisons aussi la plateforme Work-in-Luxembourg et nous avons des contacts avec nos consultants du Service employeurs dès que besoin. Nous mettons également en place des programmes JOBELO et participons régulièrement aux actions DUODay. Nous sommes convaincus de l'importance de travailler de manière responsable avec nos partenaires et clients. Les temps changent, les mentalités évoluent ainsi que le marché de l'emploi, nous devons continuer à agir pour favoriser la diversité des profils recrutés. »

Robert Goeres

Président de la Luxembourg Retail Federation (LRF)

« Les entreprises membres de la LRF expriment un besoin croissant en conseillers de vente qualifiés. Le Jobday représente une initiative exceptionnelle permettant de rencontrer un grand nombre de demandeurs d'emploi motivés, en une seule journée. Cette action constitue un véritable service à nos membres, qui peuvent ainsi optimiser leur processus de recrutement grâce à de telles initiatives. »

Elisabeth Conrad von Konradshheim

Directrice des Ressources Humaines, Cargolux

« Concrètement, dès que nous souhaitons recruter du personnel, nous adressons notre demande à notre conseiller employeur référent et remplissons la « déclaration de poste vacant ». L'ADEM sélectionne pour nous les candidats qui correspondent à nos critères et nous les assignent en vue d'un entretien d'embauche. Bien sûr, tous les candidats ne remplissent pas toujours 100% des critères requis, mais nous échangeons régulièrement sur les compétences qui nous importent le plus et dont nos salariés doivent être dotés, comme la maîtrise de l'anglais, qui est notre langue de travail, ou encore la capacité à travailler en équipe et à s'adapter. »