L'EMPLOI DES JEUNES EN QUELQUES CLICS

JEUNES

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

AVRIL 2023

L'EMPLOI DES JEUNES EN QUELQUES CLICS

Les jeunes peuvent se voir proposer 5 types de contrat :

1. CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Un contrat de travail à durée indéterminée lorsque le jeune est embauché pour accomplir une tâche permanente dans l'entreprise, moyennant le salaire social minimum pouvant être réduit en fonction de l'âge.

2. CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Un contrat de travail à durée déterminée lorsque le jeune doit exécuter une tâche précise et non durable, moyennant le salaire social minimum pouvant être réduit en fonction de l'âge.

Peuvent être des CDDs les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant inscrit :

- soit dans une formation au brevet de technicien supérieur ;
- soit dans une des formations offertes par l'Université du Luxembourg ;
- soit dans une formation menant au grade de bachelor ou de master dispensée par un établissement d'enseignement supérieur ;

ainsi que les contrats conclus entre un employeur et un élève de l'enseignement secondaire et secondaire technique d'un établissement scolaire luxembourgeois.

Pour ces contrats, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser 15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines.

SSM[1] - salariés non-qualifiés		
Âge	Taux mensuel brut	Taux horaire brut
18 ans et plus	2 508,24 €	14,4985 €
17 – 18 ans	2 006,59 €	11,5988 €
15 – 16 ans	1 881,18 €	10,8739 €

SSM[1] - salariés qualifiés		
Âge	Taux mensuel brut	Taux horaire brut
18 ans et plus	3 009,88 €	17,39812 €

(les montants correspondent à l'indice 921,40)

Pour calculer le SSM sur une base horaire, il suffit de diviser le montant mensuel par 173.

Il y a 52 semaines sur une année multipliée par 40 heures par semaine = 2 080 heures par an.

2 080 heures par an : 12 mois = 173 heures par mois en moyenne.

1 SSM = salaire social minimum

3. CONTRAT SPÉCIFIQUE « CONTRAT D'OCCUPATION POUR ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS »

Un contrat spécifique d'une durée de 2 mois maximum par année civile pendant les vacances scolaires pour les élèves et étudiants âgés entre 15 et 27 ans, moyennant une rémunération spécifique.

Salaire minimum « réduit » pour élèves et étudiants	
Âge	Taux mensuel brut
18 ans et plus (80% de 2 508,24 €)	2 006,59 €
17 – 18 ans (80% de 2 006,59 €)	1 605,27 €
15 – 17 ans (80% de 1 881,18 €)	1 504,94 €

(les montants correspondent à l'indice 921,40)

La rémunération du jeune est exempte d'impôts jusqu'à 14 € par heure.

4. CONTRAT DE STAGE DE FORMATION OU STAGE PROBATOIRE

Un contrat de stage de formation ou stage probatoire à caractère essentiellement éducatif, rémunéré ou non, mais par lequel le jeune ne doit pas être affecté à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal.

La loi du 4 juin 2020 clarifie la situation des stagiaires et leur offre une protection accrue, notamment une rémunération minimale obligatoire.

Stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger[2]

Période de stage annuelle	Indemnisation mensuelle
< 4 semaines	indemnisation facultative
≥ 4 semaines	au moins 30% du SSM pour salariés non qualifiés

Stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle

Période de stage annuelle	Âge des stagiaires	Indemnisation mensuelle
Entre 4 semaines et 12 semaines	Stagiaires > 18 ans Stagiaires de 17 à 18 ans Stagiaires de 15 à 17 ans	40% du SSM[3]
Entre 12 semaines et 26 semaines	Stagiaires > 18 ans Stagiaires de 17 à 18 ans Stagiaires de 15 à 17 ans	75% du SSM[3]

2 Hors stages de la formation professionnelle
3 SSM qualifié pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire

5. CONTRAT D'APPUI-EMPLOI (CAE) OU CONTRAT D'INITIATION À L'EMPLOI (CIE)

La conclusion d'un CAE est envisageable pour tous les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, tous niveaux de qualification confondus, inscrits depuis 3 mois au moins auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Le CIE est ouvert aux jeunes de moins de 30 ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins 3 mois auprès de l'ADEM. Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

	CAE	CIE
Jeune bénéficiaire	Jeune de moins de 30 ans, diplômé ou non, inscrit depuis au moins 3 mois à l'ADEM	Jeune de moins de 30 ans, diplômé ou non, inscrit depuis au moins 3 mois à l'ADEM
Employeur	Tous, sauf sociétés commerciales Refus si abus de la mesure	Tous, si réelle perspective d'emploi à la fin du contrat Refus si abus de la mesure et/ou encadrement adéquat non garanti
Conclusion du contrat	ADEM et jeune	Employeur, ADEM et jeune
Durée du contrat	12 mois Possible reconduction de 6 mois avec même employeur ou autre sur autorisation	12 mois Possible reconduction de 6 mois avec même employeur ou autre sur autorisation sauf plan de maintien dans l'emploi
Durée du travail par semaine	40 heures Obligation pour le promoteur de libérer le jeune pour des formations, convocations ADEM, entretiens d'embauche	40 heures Obligation pour le promoteur de libérer le jeune pour des formations, convocations ADEM, entretiens d'embauche
Rémunération du jeune (% SSM non qualifié)	Principe = 100% SSM[4]	Principe = 100% SSM
	Jeune < 18 ans → 80% SSM	Jeune < 18 ans → 80% SSM
	BTS, Bachelor, Master → 130% SSM	BTS, Bachelor, Master → 130% SSM
Prime de mérite	Facultative	Facultative
Remboursement par l'État	75% (100% si État) de l'indemnité pour les 12 premiers mois 50% pendant prolongation + charges sociales patronales	50% de l'indemnité pour les 12 premiers mois (65% si sexe sous-représenté) 30% pendant prolongation + charges sociales patronales
Dispositions protectrices applicables	Congé applicable dans l'entreprise Travail de nuit, de jour férié légal, de dimanche Travail supplémentaire Mise en compte comme période de stage pour chômage	Congé applicable dans l'entreprise Travail de nuit, de jour férié légal, de dimanche Travail supplémentaire Mise en compte comme période de stage pour chômage
Fin du contrat	Par le directeur de l'ADEM, sur demande motivée du promoteur et si jeune manque à ses obligations, avec préavis de 8 jours, sauf faute grave Pas droit au chômage Par le jeune si motifs valables et convaincants avec préavis de 8 jours	Par l'employeur au cours des 6 premières semaines, avec préavis de 8 jours et copie à l'ADEM ou après 6 semaines, sur accord de l'ADEM et préavis de 8 jours, sauf faute grave. Par le jeune si motifs valables et convaincants avec préavis de 8 jours
Obligations de l'employeur à la fin du contrat	Certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et des formations suivies	Certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et des formations suivies
Primes à l'embauche par l'État	Si CDI sans période d'essai encore en cours 12 mois après fin CAE : remboursement des charges sociales patronales pendant 12 mois	Si CDI sans période d'essai encore en cours 12 mois après fin CIE : remboursement des charges sociales patronales pendant 12 mois

4 SSM = salaire social minimum

Des règles spécifiques offrent aux jeunes de moins de 18 ans accomplis un cadre protecteur en ce qui concerne leur durée de travail.

		TEMPS DE TRAVAIL			
		Régime général - Temps complet	Régime général - Temps partiel	Jeunes travailleurs	Femme enceinte ou allaitante
Durée normale de travail		8 heures / jour 40 heures / semaine	cf. contrat de travail	8 heures / jour 40 heures / semaine	8 heures / jour 40 heures / semaine
Durée maximale absolue de travail		10 heures / jour 48 heures / semaine	8 heures / jour 40 heures / semaine	9 heures / jour 44 heures / semaine	10 heures / jour 48 heures / semaine
Heures supplémentaires		max. 2 heures, mais jamais plus de 10 heures de travail / jour, heures supplémentaires comprises	Si je suis d'accord : max. 2 heures, mais jamais plus de 8 heures de travail / jour, respectivement 40 heures / semaine, heures supplémentaires comprises	0 sauf exceptions : max. 2 heures / jour en cas de travail à temps partiel, mais jamais plus de 9 heures de travail / jour, respectivement 44 heures / semaine, heures supplémentaires comprises[5]	Si je suis d'accord : max. 2 heures, mais jamais plus de 10 heures de travail / jour, heures supplémentaires comprises
Temps de repos		Une pause rémunérée ou non après 6 heures de travail	Une pause rémunérée ou non après 6 heures de travail	Au moins une pause de 30 minutes rémunérée ou non après 4 heures, sauf travaux de production avec adultes dans l'équipe	Une pause rémunérée ou non après 6 heures de travail
Repos quotidien		11 heures par 24 heures	11 heures par 24 heures	12 heures par 24 heures, y compris l'intervalle entre 20.00 et 6.00 heures	
Repos hebdomadaire		44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	2 jours (48 heures) de repos comprenant en principe le dimanche	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours
Travail de nuit	***Définition : période nocturne***	*Entre 22.00 heures et 6.00 heures*	*Entre 22.00 heures et 6.00 heures*	*Nuit = une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 20.00 heures et 6.00 heures*	*Entre 22.00 heures et 6.00 heures*
		Possible dans une certaine mesure et avec majoration de rémunération éventuelle	Possible dans une certaine mesure et avec majoration de rémunération éventuelle	Pas de travail de nuit, sauf : • travail en cycle continue jusque 22.00 heures • autres dérogations par ministre, mais interdiction entre 00.00 et 4.00 heures	Dispense de travail de nuit si contraire à ma sécurité ou ma santé selon avis de médecin du travail = transfert à un poste de jour, sinon dispense de travail
Travail de dimanche		Possible dans des cas de figure exceptionnels prévus par le Code du travail moyennant indemnisation	Possible dans des cas de figure exceptionnels prévus par le Code du travail moyennant indemnisation	En principe : non sauf circonstances exceptionnelles, dérogation prolongée du ministre	Pas de règles spécifiques
Travail un jour férié légal		Possible moyennant indemnisation	Possible moyennant indemnisation	En principe : non sauf circonstances exceptionnelles	Pas de règles spécifiques

5 Article L.344-9 du Code du travail

Plus d'informations
sur l'emploi des jeunes

www.csl.lu

Chambre des salariés

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250