



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



JEUNES

OCTOBRE 2020

FAIRE UN STAGE OU TRAVAILLER
COMME ÉLÈVE OU ÉTUDIANT



CHAMBRE DES SALARIÉS
(CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu








ACEL - DE STUDENTEVERTRIEDER
(Association des Cercles
d'Étudiants Luxembourgeois Asbl.)

2 avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette

T. (+352) 20 60 84 84

www.acel.lu
contact@acel.lu

SOMMAIRE

	Explications préliminaires	p. 9
	Les stages obligatoires dans le cadre d'une formation	p. 11
	Les stages pratiques en dehors du cursus scolaire	p. 17
	L'occupation d'élèves et étudiants pendant les vacances scolaires	p. 23
	L'occupation d'élèves et d'étudiants sous contrat de travail à durée déterminée (CDD)	p. 27
	Autres contrats permettant d'acquérir une expérience professionnelle	p. 33
	Contacts utiles	p. 35



PRÉFACE

Chers élèves et étudiants,

Pour beaucoup d'entre vous, les stages ou les jobs d'étudiant durant les vacances d'été constituent une première approche du monde professionnel. Pendant plusieurs jours ou semaines, vous êtes plongés dans un univers nouveau dont vous découvrez peu à peu le fonctionnement et les règles du jeu.

L'immersion professionnelle est indéniablement une étape très importante du parcours de formation. Elle permet de connaître la réalité d'un métier et de se faire une idée précise de ce que l'on veut faire de sa carrière. C'est également l'occasion d'acquérir une expérience précieuse et de nouer des liens avec des employeurs potentiels.

Mais, les premiers pas dans le monde de l'entreprise réservent aussi beaucoup d'inconnues, notamment en ce qui concerne le cadre légal de l'occupation d'élèves/étudiants.

La nouvelle loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants réglemente les stages organisés dans le cadre d'un programme de formation et les stages effectués de manière volontaire en dehors du cursus scolaire.

De ce fait, nous avons décidé d'éditionner une brochure vous expliquant vos droits et vos conditions d'occupation. Mais plutôt que de nous arrêter aux stages, nous avons décidé d'intégrer également le thème de l'emploi des jeunes pendant les vacances scolaires et en dehors de celles-ci, afin de vous donner un aperçu plus complet des règles vous protégeant.

Cette brochure a pour objectif d'apporter une réponse aux questions suivantes :

- Quels sont les droits du stagiaire ou du jeune travailleur ?
- Quelles sont les obligations du patron ?
- Quels sont les différents types de stages et leurs conditions d'organisation ?
- Quelle rémunération est prévue par la loi ?
- Est-ce possible de travailler et d'étudier en parallèle ?

Nous espérons qu'elle vous sera utile tout au long de votre parcours scolaire et étudiantin.

*Nora BACK,
Présidente de la Chambre des salariés*





PRÉFACE

Chère lectrice, cher lecteur,

Pour acquérir une certaine expérience professionnelle lors de vos études, il sera nécessaire voire obligatoire d'effectuer un stage. Cet aperçu du monde du travail vous permettra de mettre en application ce que vous avez appris à l'université.

Pour garantir un accès équitable, une loi qui a pour but de réglementer les stages a été créée en 2020. Cette loi a instauré une réglementation uniforme pour la plupart des stages effectués au Luxembourg.

Pour y voir plus clair dans cette nouvelle législation, cette publication a été élaborée en collaboration avec la Chambre des salariés.

Au nom de l'Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois, je vous souhaite une bonne réussite lors de vos stages et une bonne lecture.

Sven BETTENDORF,
Président de l'ACEL







Explications préliminaires

Quelle est la différence entre un stage et un travail d'étudiant ?

Un stage se distingue du travail d'étudiant par son caractère d'information, d'orientation et de formation. Il a un but essentiellement éducatif. Selon la durée et la nature du stage, le stagiaire doit être rémunéré.

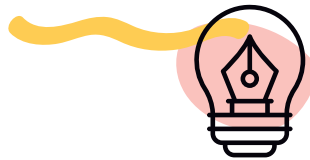
Dans le cadre d'un travail d'étudiant, le jeune actif offre ses services à l'employeur moyennant rémunération durant les vacances scolaires ou en dehors des vacances scolaires. L'employeur peut embaucher un élève ou un étudiant sous la forme d'un contrat d'étudiant¹ ou d'un contrat de travail à durée déterminée pour remplacer du personnel en vacances ou gérer une charge de travail plus élevée.

Par contre, un étudiant en stage ne doit pas être affecté à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié normal. Le Code du travail prévoit que le stagiaire ne doit ni remplacer des emplois permanents, ni un salarié temporairement absent, ni être utilisé pour faire face à des surcroûts de travail temporaires.

Une autre caractéristique du stage est que le stagiaire est encadré par un tuteur qui a pour mission de l'accompagner, de le guider et de le conseiller tout au long de son stage.

¹ Contrat pour l'occupation d'élèves ou étudiants





Les stages obligatoires dans le cadre d'une formation

Quels stages sont visés ?

Sont visés les stages obligatoires prévus dans le cadre d'un programme de formation d'un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger (p.ex. stages prescrits dans le cadre d'un bachelor ou master).

Quels stages ne sont pas visés ?

Certaines catégories de stages sont régis par des dispositions légales spécifiques.

Le présent chapitre ne s'applique pas aux :

- **Stages effectués dans le cadre de la formation professionnelle**

Il s'agit des stages imposés dans le cadre des formations professionnelles menant à un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), à un diplôme de technicien (DT) ou encore à un brevet de technicien supérieur (BTS) ou un autre diplôme organisé dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier. Ces stages sont régis par les articles L.111-1 à L.111-12 du Code du travail et les règlements grand-ducaux y afférents.

Pour plus d'infos, voir la publication « Mes droits et obligations d'apprenti » sur : www.csl.lu

- **Stages de l'orientation scolaire ou professionnelle (« Schnupperstagen »)**

Il s'agit de stages d'aide à l'orientation de très courte durée organisés par le lycée ou le Service psychosocial et d'accompagnement scolaires (SEPAS) dans le cadre de l'enseignement secondaire.

- **Stages obligatoires effectués dans le cadre d'une formation spécifique en vue de l'accès à une profession régie par des dispositions légales ou réglementaires**

Il s'agit en l'occurrence des stages prévus dans le cadre de formations menant à des professions comme celle de médecin, avocat ou instituteur. Ces stages sont régis par des dispositions légales spécifiques. Les associations d'étudiants ou le Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES) peuvent fournir des informations utiles sur les modalités d'organisation de ces stages.

- Association des étudiants en médecine : www.alem.lu
- Association nationale des étudiants luxembourgeois en droit : www.aneld.lu
- Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur : www.cedies.public.lu/fr/publications/enseignement/enseignement

Les modalités décrites dans ce chapitre ne portent pas atteinte à l'application des dispositions légales ou réglementaires spéciales en matière de stages et d'apprentissage.

Où peut-on effectuer un stage ?

Il est possible d'effectuer un stage auprès d'une entreprise, d'une association, d'une instance publique ou dans le secteur conventionné luxembourgeois.

Combien de stagiaires une entreprise peut-elle accueillir ?

Aucune limitation n'est prévue pour ce type de stage de formation.

Qui est à considérer comme patron de stage ?

Le patron de stage peut être le chef d'entreprise ou son délégué. Le patron de stage peut déléguer les tâches relatives aux stages effectués dans l'entreprise à une autre personne de confiance, notamment le chef du personnel ou le responsable à la formation.

Est-ce que le stagiaire doit être suivi par un tuteur ?

Oui, chaque stagiaire doit se voir attribuer un tuteur qui est chargé de l'intégrer au mieux dans l'entreprise, d'assurer son suivi régulier, de répondre à ses questions, de lui donner conseil et guidance.

Pour les stages d'une durée de 4 semaines au moins, le tuteur doit émettre en fin de stage une appréciation critique et circonstanciée.

Quelles conditions doit remplir le stage ?

Le stage doit avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle.

Le stagiaire ne peut pas être affecté à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié. Il ne doit ni remplacer un emploi permanent, ni un salarié temporairement absent, ni être utilisé pour faire face à des surcroûts de travail temporaires.

Chaque stagiaire doit se voir attribuer un tuteur.

Faut-il signer une convention de stage ?

Oui, une convention de stage doit obligatoirement être signée par le stagiaire, son représentant légal s'il est mineur, le patron de stage et, le cas échéant, l'établissement d'enseignement.

Souvent, l'établissement d'enseignement prévoit une convention de stage pour les stages se déroulant dans le cadre de ses programmes de formation.

Que doit mentionner la convention de stage ?

La convention de stage doit mentionner :

- les activités confiées au stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage, ainsi que la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire ;



- les modalités d'autorisation d'absence, notamment pour se présenter auprès d'un employeur potentiel ;
- le cas échéant l'indemnisation du stagiaire ;
- la désignation d'un tuteur ;
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (p.ex. : avantages en nature liés à la restauration, l'hébergement ou le remboursement de frais) ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en matière d'assurance-accident ;
- les modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant la fin du stage.

Quelle est la durée maximale d'un stage ?

Aucune limitation n'est prévue pour ce type de stage de formation.

Le stagiaire a-t-il droit à une indemnisation ?

Le patron de stage n'est pas obligé de verser une indemnité au stagiaire si la durée totale du stage est inférieure à 4 semaines.

Si le stage est d'une durée de 4 semaines ou plus, l'indemnité doit correspondre à au moins 30% du salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés.

Le patron de stage est bien évidemment libre de payer une indemnité supérieure au minimum imposé par la loi, s'il le souhaite.

Que faire si l'établissement d'enseignement interdit l'indemnisation du stage ?

Si l'établissement d'enseignement interdit expressément tout indemnisation du stage et fait de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage, il peut être fait exception au principe d'indemnisation.

Dans le cas où la convention de stage établie par l'établissement d'enseignement contient une clause d'interdiction d'indemnisation, le stagiaire doit, avant le début du stage, soumettre la convention de stage au ministre du Travail, afin que celui-ci atteste le respect des conditions posées par la loi. En vertu de cette attestation, le patron n'est pas obligé d'indemniser le stagiaire.

DURÉE DU STAGE	INDEMNISATION	MONTANT MENSUEL (INDICE 834,76)	MONTANT HORAIRE (INDICE 834,76)
Moins de 4 semaines	Pas obligatoire	Pas déterminé	Pas déterminé
4 semaines ou plus	30% du SSM non qualifié sauf clause contraire de la convention de stage attestée par le Ministre	642,60 €	3,71 €

Le stagiaire doit-il payer des impôts ?

Sur demande et sous certaines conditions, l'employeur peut être dispensé entièrement de la retenue d'impôt sur les salaires à charge d'un stagiaire. Ces derniers sont dispensés de remettre une fiche de retenue d'impôt à l'employeur.

La demande de dispense de retenue d'impôt pour la rémunération de l'élève/étudiant est à envoyer au bureau RTS (Bureau d'imposition de la retenue d'impôt sur les traitements et salaires) compétent pour le siège de l'employeur et doit mentionner de préférence :

- les noms, matricule (ou à défaut la date de naissance), adresse de la personne embauchée ;
- les dates du début et de la fin de la convention de stage ;
- le montant de la rémunération mensuelle ou journalière ;
- un certificat d'études et
- une confirmation de la faculté/université/lycée de la nécessité du stage.

L'autorisation n'est accordée que si le salaire net d'impôt et de cotisations sociales ne dépasse pas 14 € par heure de travail.

Source : <https://impotsdirects.public.lu>

L'élève/étudiant a-t-il droit à l'aide financière de l'État pour études supérieures ?

En principe, l'élève/étudiant qui effectue un stage indemnisé continue d'avoir droit à l'aide financière de l'État. Le montant de l'aide financière attribuable à l'étudiant dépend de plusieurs facteurs dont notamment le revenu total annuel propre de l'étudiant et le revenu du ménage dans lequel il vit. Le CEDIES informe sur les conditions d'éligibilité pour l'aide financière de l'État et sur le montant attribuable. Il met également à disposition un simulateur qui permet de calculer son aide financière en ligne :

www.cedies.public.lu

Rubrique : [Obtenir une aide financière](#) > [Aide financière de l'État \(bourse et prêt\)](#) > [Calculer votre aide financière](#)

Le stagiaire doit-il être affilié auprès des organismes de la sécurité sociale ?

Ne sont pas à déclarer auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) :

- les élèves et étudiants effectuant un stage prescrit par un établissement scolaire luxembourgeois (couverts par l'assurance accident scolaire) ;
- les élèves et étudiants domiciliés au Luxembourg effectuant un stage prescrit par un établissement d'enseignement établi à l'étranger (couverts par l'assurance accident scolaire) ;
- les étudiants domiciliés à l'étranger, effectuant un stage au Luxembourg prescrit par un établissement d'enseignement établi à l'étranger et qui sont couverts contre le risque accident du travail dans leur pays de résidence.

Par contre sont à déclarer auprès du CCSS, les étudiants domiciliés à l'étranger et effectuant un stage au Luxembourg et qui ne sont pas couverts contre le risque accident du travail dans leur pays de résidence. Ils sont assimilés à des salariés et doivent être affiliés obligatoirement pour tous les risques de la sécurité sociale.

Cependant, si le stage ne dépasse pas 3 mois par année de calendrier, le stagiaire est dispensé de l'assurance maladie et pension et n'est affilié que pour le risque accident. À noter que la durée maximale des 3 mois s'applique également dans le cas de cumul de plusieurs contrats de stage.

Source : <https://ccss.public.lu>

Quelles autres dispositions légales protègent le stagiaire ?

Les dispositions légales du Code du travail en matière de durée du travail, de repos hebdomadaire, de congé annuel payé, de jours fériés légaux et de sécurité au travail s'appliquent aussi aux stagiaires.

Le stagiaire mineur jouit-il d'une protection spéciale en vertu de son âge ?

Le stagiaire âgé de moins de 18 ans accomplis est protégé par les dispositions spéciales du Code du travail applicables aux jeunes travailleurs.

Ainsi, il est en principe interdit d'employer des jeunes à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité et leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social. En dessous de 18 ans, les jeunes sont en outre particulièrement protégés en ce qui concerne les conditions de travail (durée de travail, repos, travail le dimanche et les jours fériés...).

Pour plus de renseignements : www.csl.lu

Est-ce qu'un stage peut être effectué à temps partiel ?

Oui, il est possible d'effectuer un stage à temps partiel, de manière à pouvoir, par exemple, préparer en parallèle un examen, s'occuper d'un parent malade ou d'un enfant en bas âge.

Si le stagiaire et le patron de stage concluent une convention de stage à temps partiel, la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation pour les heures prestées est calculée en application du salaire social minimum horaire.

Quelles sont les modalités de résiliation de la convention de stage ?

Les modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant sa fin sont à convenir entre les parties. Elles doivent obligatoirement être mentionnées dans la convention de stage.

Le patron de stage est-il obligé de tenir un registre des stages ?

Le patron de stage doit tenir un registre des stages. Ce registre des stages doit pouvoir être consulté à tout moment par la délégation du personnel et doit être rendu accessible à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur simple demande.

Qui surveille les stages ?

L'ITM est chargée de veiller à ce que les dispositions légales du Code du travail soient appliquées.

Quel tribunal est compétent en cas de litiges ?

En cas de litiges relatifs aux stages, le Tribunal du travail est compétent.





Les stages pratiques en dehors du cursus scolaire

Quels stages sont visés ?

Les stages pratiques sont des stages non obligatoires, effectués volontairement par un élève ou étudiant pendant ou directement après les études, pour acquérir une première expérience professionnelle ou pour mieux s'orienter dans le choix des études ou la suite des études.

Les modalités décrites dans ce chapitre ne portent pas atteinte à l'application des dispositions légales ou réglementaires spéciales en matière de stages et d'apprentissage.

Qui peut bénéficier d'un stage pratique ?

L'élève/étudiant qui est inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement (enseignement secondaire, brevet de technicien supérieur [BTS], bachelor, master) peut effectuer un stage pratique.

Les personnes qui ne sont pas/plus inscrites dans un établissement d'enseignement ne sont en principe pas éligibles pour ce type de stage. Il existe cependant des exceptions :

- les personnes qui ont obtenu un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent, à condition que l'entièreté du stage se fasse dans les 12 mois qui suivent la dernière inscription scolaire ayant abouti à la délivrance du diplôme visé ;
- les personnes qui ont accompli avec succès un 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire (bachelor ou BTS), à condition que l'entièreté du stage ait lieu dans les 12 mois qui suivent leur dernière inscription scolaire ayant abouti à la délivrance d'un des diplômes visés.

En d'autres mots, les détenteurs d'un bac, d'un BTS ou d'un bachelor, qui viennent de terminer leurs études respectives et qui ne sont plus inscrits dans un établissement d'enseignement, disposent d'une année immédiatement après leur sortie du système scolaire pour faire un stage pratique.

Où peut-on effectuer un tel stage ?

Il est possible d'effectuer un stage auprès d'une entreprise, d'une association, d'une instance publique ou dans le secteur conventionné.

Combien de stagiaires une entreprise peut-elle accueillir ?

Le nombre de stages en cours ne peut pas dépasser 10% de l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 10 salariés peuvent accueillir un stagiaire à la fois.

Néanmoins, ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1^{er} juillet au 30 septembre inclus.

Qui est à considérer comme patron de stage ?

Le patron de stage peut être le chef d'entreprise ou son délégué. Il peut déléguer les tâches relatives aux stages effectués dans l'entreprise à une autre personne de confiance, notamment le chef du personnel ou le responsable à la formation.

Est-ce que le stagiaire doit être suivi par un tuteur ?

Oui, chaque stagiaire doit se voir attribuer un tuteur qui est chargé de l'intégrer au mieux dans l'entreprise, d'assurer son suivi régulier, de répondre à ses questions, de lui donner conseil et guidance.

Pour les stages d'une durée de 4 semaines au moins, le tuteur doit émettre en fin de stage une appréciation critique et circonstanciée.

Quelles conditions doit remplir le stage ?

Le stage doit avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle.

Le stagiaire ne peut pas être affecté à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié. Il ne doit ni remplacer un emploi permanent, ni un salarié temporairement absent, ni être utilisé pour faire face à des surcroûts de travail temporaires.

Chaque stagiaire doit se voir attribuer un tuteur.

Faut-il signer une convention de stage ?

Oui, une convention de stage doit obligatoirement être signée par le stagiaire, son représentant légal s'il est mineur, et le patron de stage.

Que doit mentionner la convention de stage ?

Cette convention doit mentionner :

- les activités confiées au stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage, ainsi que la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire ;
- les modalités d'autorisation d'absence, notamment pour se présenter auprès d'un employeur potentiel ;
- le cas échéant l'indemnisation du stagiaire ;
- la désignation d'un tuteur ;
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (avantages en nature liés à la restauration, l'hébergement ou le remboursement de frais par exemple) ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en matière d'assurance-accident ;
- les modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant la fin du stage.



Quelle est la durée maximale d'un stage ?

La durée des stages pratiques est limitée à 6 mois sur une période de 24 mois auprès du même patron de stage.

Le stagiaire a-t-il droit à une indemnisation ?


L'indemnisation des stagiaires n'est pas obligatoire si le stage dure moins de 4 semaines.

Si le stage dure entre 4 et 12 semaines incluses, l'indemnité doit correspondre à 40% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Si le stage dure plus de 12 semaines et jusqu'à 26 semaines incluses, l'indemnité doit être à hauteur de 75% du salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés.

Lorsque le stagiaire a accompli un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire, c'est-à-dire lorsqu'il détient déjà un brevet de technicien supérieur (BTS) ou un diplôme de bachelor, le pourcentage qui lui est dû est calculé sur base du salaire social minimum pour salariés qualifiés.

Le patron de stage est bien évidemment libre de payer une indemnité supérieure au minimum imposé par la loi, s'il le souhaite.



DURÉE DU STAGE	INDEMNISATION MINIMALE PAR MOIS (INDICE 834,76)		INDEMNISATION MINIMALE PAR HEURE (INDICE 834,76)	
	Stagiaire n'ayant pas accompli un 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire	Stagiaire détenteur d'un diplôme de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire	Stagiaire n'ayant pas accompli un 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire	Stagiaire détenteur d'un diplôme de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire
moins de 4 semaines	Pas obligatoire	Pas obligatoire	Pas obligatoire	Pas obligatoire
4 à 12 semaines incluses	40% du SSM mensuel non qualifié = 856,80 €	40% du SSM mensuel qualifié = 1 028,16 €	40% du SSM horaire non qualifié = 4,95 €	40% du SSM horaire qualifié = 5,94 €
> 12 à 26 semaines incluses	75% du SSM mensuel non qualifié = 1 606,49 €	75% du SSM mensuel qualifié = 1 927,79 €	75% du SSM horaire non qualifié = 9,28 €	75% du SSM horaire qualifié = 11,14 €

Le stagiaire doit-il payer des impôts ?

Sur demande et sous certaines conditions, l'employeur peut être dispensé entièrement de la retenue d'impôt sur les salaires à charge d'un stagiaire.

Ces derniers sont dispensés de présenter une fiche de retenue d'impôt.

La demande doit contenir de préférence :

- les noms, matricule (ou à défaut la date de naissance), adresse de la personne embauchée ;
- les dates du début et de la fin de la convention de stage ;
- le montant de la rémunération mensuelle ou journalière ;
- un certificat d'études, s'il s'agit d'un étudiant ou élève.

L'autorisation n'est accordée que si le salaire net d'impôt et de cotisations sociales ne dépasse pas 14 € par heure de travail.

Source : <https://impotsdirects.public.lu>

L'élève/étudiant a-t-il droit à l'aide financière de l'État pour études supérieures ?

En principe, l'élève/étudiant qui effectue un stage indemnisé continue d'avoir droit à l'aide financière de l'État. Le montant de l'aide financière attribuable à l'étudiant dépend de plusieurs facteurs dont notamment le revenu total annuel propre de l'étudiant et le revenu du ménage dans lequel il vit. Le CEDIES informe sur les conditions d'éligibilité pour l'aide financière de l'État et sur le montant attribuable. Il met également à disposition un simulateur qui permet de calculer son aide financière en ligne :

www.cedies.public.lu

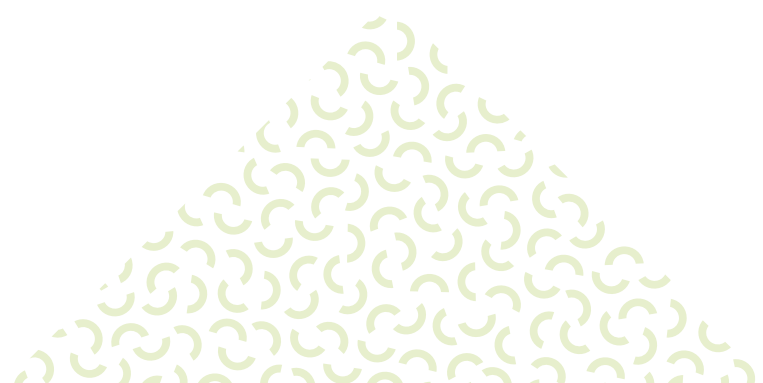
Rubrique : [Obtenir une aide financière](#) > [Aide financière de l'État \(bourse et prêt\)](#) > [Calculer votre aide financière](#)

Le stagiaire doit-il être déclaré auprès des organismes de sécurité sociale ?

Les personnes qui effectuent de leur propre initiative un stage de formation (avec ou sans rémunération) sont à déclarer obligatoirement à tous les risques de la sécurité sociale.

Cependant, si le stage ne dépasse pas 3 mois par année de calendrier, seules les cotisations pour l'assurance accident sont dues. À noter que la durée maximale des 3 mois s'applique également dans le cas de cumul de plusieurs contrats de stage.

Source : <https://ccss.public.lu>



Quelles autres dispositions légales protègent le stagiaire ?

Les dispositions légales du Code du travail en matière de durée du travail, de repos hebdomadaire, de congé annuel payé, de jours fériés légaux et de sécurité au travail s'appliquent aussi aux stagiaires.

Le stagiaire mineur jouit-il d'une protection spéciale en vertu de son âge ?

Le stagiaire âgé de moins de 18 ans accomplis est protégé par les dispositions spéciales du Code du travail applicables aux jeunes travailleurs.

Ainsi, il est en principe interdit d'employer des jeunes à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité et leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social. En dessous de 18 ans, les jeunes sont en outre particulièrement protégés en ce qui concerne leurs conditions de travail (durée de travail, repos, travail le dimanche et les jours fériés...).

Pour plus de renseignements : www.csl.lu

Est-ce qu'un stage peut être effectué à temps partiel ?

Oui, il est possible d'effectuer un stage à temps partiel, de manière à pouvoir, par exemple, préparer en parallèle un examen, s'occuper d'un parent malade ou d'un enfant en bas âge.

Si le stagiaire et le patron de stage concluent une convention de stage à temps partiel, la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation pour les heures prestées est calculée en application du salaire social minimum horaire.

Quelles sont les modalités de résiliation de la convention de stage ?

Les modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant sa fin sont à convenir entre les parties. Elles doivent obligatoirement être mentionnées dans la convention de stage.

Le patron de stage est-il obligé de tenir un registre des stages ?

Le patron de stage doit tenir un registre des stages. Ce registre des stages doit pouvoir être consulté à tout moment par la délégation du personnel et doit être rendu accessible à l'Inspection du travail et des mines sur simple demande.

Qui surveille les stages ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est chargée de veiller à ce que les dispositions légales du Code du travail soient appliquées.

Quel tribunal est compétent en cas de litiges ?

En cas de litiges relatifs aux stages, le Tribunal du travail est compétent.





L'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

Qu'est-ce qui caractérise ce type d'occupation ?

Le travail d'élèves ou d'étudiants pendant les vacances scolaires se fait contre rémunération auprès d'un employeur du secteur privé ou du secteur public.

Cette occupation n'a pas de but essentiellement éducatif et l'employeur peut avoir recours à des élèves ou étudiants pour remplacer du personnel en vacances ou gérer une charge de travail plus élevée.

Qui peut travailler comme élève/étudiant pendant les vacances scolaires ?

L'élève ou étudiant doit remplir les critères suivants :

- être âgé de 15 ans au moins et de moins de 27 ans ;
- être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et y suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

Sont également éligibles d'autres jeunes, à savoir :

- les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois ;
- les personnes dont le service volontaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

Ces derniers ont ainsi la possibilité de conclure un contrat pour l'occupation d'élèves ou étudiants pendant les 4 mois qui suivent immédiatement la fin de leur inscription scolaire ou de leur volontariat.

Y a-t-il une durée maximale d'occupation ?

Un élève/étudiant peut être embauché pour une durée maximale de 2 mois ou 346 heures au cours d'une même année civile (1^{er} janvier au 31 décembre).

La durée est également exprimée en heures pour permettre aux élèves/étudiants de conclure des contrats à temps partiel pendant une ou plusieurs vacances scolaires. Dans ces cas, la durée totale absolue du ou des contrat(s) peut dépasser 2 mois, sans excéder pour autant 346 heures par année civile.

Cette limite ne peut en aucun cas être dépassée, même si plusieurs contrats différents sont conclus durant l'année par l'élève ou l'étudiant, même en cas de changement d'employeur.

Faut-il conclure un contrat ?

Oui, il faut conclure un contrat pour l'occupation d'élèves ou étudiants. Il s'agit d'un contrat spécifique qui n'est pas un contrat de travail.

Il doit être conclu par écrit, pour chaque élève ou étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Il ne peut donc pas être conclu oralement.

Le contrat doit être signé en triple exemplaire. Le premier exemplaire est conservé par l'employeur, le deuxième est remis à l'élève/étudiant et le troisième est transmis par l'employeur à l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans les 7 jours suivant le début du travail.

Cette transmission à l'ITM peut se faire par voie électronique sur www.guichet.lu.

En cas d'absence d'un contrat écrit ou si le contrat a été conclu tardivement, la relation de travail devient une relation de travail à durée indéterminée.

Que doit mentionner le contrat ?

Le contrat doit mentionner :

- le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant ;
- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date de début et de fin du contrat ;
- la nature du travail à exécuter ;
- le lieu du travail ;
- la durée journalière et hebdomadaire du travail ;
- le salaire convenu ;
- l'époque du paiement de la rémunération ;
- le lieu où est logé l'élève/étudiant lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

À combien s'élève la rémunération de l'élève/étudiant ?

La rémunération proposée à l'élève ou étudiant ne peut pas être inférieure à 80% du salaire social minimum (SSM) pour travailleurs non qualifiés. Il s'agit d'un montant minimum, qui varie en fonction de l'âge du jeune.

RÉMUNÉRATION DES ÉLÈVES/ÉTUDIANTS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 (INDICE 834,76)			
Âge	80% du SSM non qualifié de cette tranche d'âge	Salaire mensuel brut	Salaire horaire brut
15-17 ans	80% de 75% du SSM	1 285,20 €	7,4289 €
17-18 ans	80% de 80% du SSM	1 370,89 €	7,9242 €
18 ans et plus	80% de 100% du SSM	1 713,60 €	9,9052 €

Est-ce que l'élève/étudiant doit payer des impôts ?

Sur demande et sous certaines conditions, l'employeur peut être dispensé entièrement de la retenue d'impôt sur les salaires à charge d'un élève ou étudiant. Ces derniers sont alors dispensés de remettre une fiche de retenue d'impôt à l'employeur. La demande de dispense de retenue d'impôt pour la rémunération de l'élève/étudiant est à envoyer au bureau RTS (Bureau d'imposition de la retenue d'impôt sur les traitements et salaires) compétent pour le siège de l'employeur et doit contenir de préférence :

- les noms, matricule (ou à défaut la date de naissance), adresse de la personne embauchée ;
- les dates du début et de la fin du contrat d'embauche ;
- le montant de la rémunération mensuelle ou journalière ;
- un certificat d'études.

L'autorisation n'est accordée que si le salaire net d'impôt et de cotisations sociales ne dépasse pas 14 € par heure de travail.

Source : <https://impotsdirects.public.lu>

L'élève/étudiant a-t-il droit à l'aide financière de l'État pour études supérieures ?

Le CEDIES peut fournir des renseignements complémentaires sur les conditions d'éligibilité pour l'aide financière de l'État. Il met également à disposition un simulateur qui permet de calculer son aide financière en ligne :

www.cedies.public.lu

Rubrique : [Obtenir une aide financière](#) > [Aide financière de l'État \(bourse et prêt\)](#) > [Calculer votre aide financière](#)

L'élève/étudiant doit-il être déclaré à la sécurité sociale ?

L'employeur est tenu de faire une déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale à laquelle il doit annexer une copie du contrat d'engagement.

L'employeur doit affilier l'élève/étudiant au seul titre de l'assurance accident et payer les cotisations y relatives, le taux de cotisation étant fonction du secteur d'activité auquel il appartient. En revanche, l'employeur ne verse pas de cotisations sociales pour l'assurance maladie, l'assurance pension ou l'assurance dépendance.

Aucune déclaration de sortie n'est à faire pour les élèves et étudiants.

L'élève/étudiant a-t-il droit aux congés et jours fériés légaux ?

L'élève/étudiant occupé pendant les vacances scolaires n'a pas droit au congé annuel payé de 26 jours par an.

Les congés extraordinaires doivent être accordés par l'employeur dans les cas prévus par la loi (décès, naissance, déménagement, mariage...), mais ne donnent pas droit à une rémunération.

Contrairement aux salariés qui ne travaillent pas un jour férié qui tombe un jour ouvrable et qui sont payés normalement, l'élève/étudiant n'a pas droit à une indemnisation s'il n'a pas travaillé un jour férié légal.

L'élève/étudiant mineur jouit-il d'une protection spéciale ?

L'élève/étudiant âgé de moins de 18 ans accomplis est protégé par les dispositions spéciales du Code du travail applicables aux jeunes travailleurs.

Ainsi il est, en principe, interdit d'employer des jeunes à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité et leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social. En dessous de 18 ans, les jeunes sont en outre particulièrement protégés en ce qui concerne leurs conditions de travail (durée de travail, repos, travail le dimanche et les jours fériés...).

Pour plus de renseignements : www.csl.lu

Le contrat peut-il être rompu avant son terme ?

Le contrat d'occupation d'élèves/étudiants peut être résilié d'un commun accord avant la date de fin initialement prévue.

Toutefois, les deux parties au contrat ne peuvent en principe pas résilier le contrat de manière unilatérale. Ainsi, l'élève/étudiant peut uniquement démissionner avec effet immédiat en cas de faute grave de l'employeur. De même, l'employeur peut uniquement licencier l'élève/étudiant avec effet immédiat en cas de faute grave de ce dernier.

Qui surveille l'occupation des élèves et étudiants ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est chargée de veiller à ce que les dispositions légales du Code du travail soient appliquées.

Quel tribunal est compétent en cas de litiges ?

Les juridictions du travail sont compétentes pour toutes contestations relatives à l'occupation des élèves ou étudiants.





L'occupation d'élèves et d'étudiants sous contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Qu'est-ce qui caractérise ce type d'emploi ?

Ce type d'emploi permet aux élèves et étudiants de travailler à temps partiel tout en poursuivant des études à côté. Ils concluent à cet effet un contrat de travail à durée déterminée (CDD) avec un employeur.

Ce type d'emploi n'est pas à confondre avec l'occupation des élèves ou étudiants durant les vacances scolaires.

Qui peut profiter de ce dispositif ?

Pour pouvoir être engagé sous contrat CDD, l'élève/étudiant doit avoir au moins 16 ans accomplis.

Il doit, de plus, être inscrit comme élève ou étudiant :

- dans un établissement scolaire luxembourgeois de l'enseignement secondaire ou secondaire technique ;
- dans une formation au brevet de technicien supérieur dispensée au Luxembourg (BTS) ;
- dans une formation menant au grade de bachelor ou de master ou dans une autre formation dispensée par l'Université de Luxembourg ;
- dans une formation d'enseignement supérieur menant au grade de bachelor ou de master ; accréditée au Luxembourg et dispensée sur le territoire luxembourgeois par une institution d'enseignement supérieur accréditée.

Quelle est la durée maximale de travail ?

La durée du contrat est limitée à 15 heures en moyenne par semaine sur une période d'un mois ou 4 semaines.

L'élève/étudiant peut ainsi travailler au maximum 60 heures par mois, alors que le nombre d'heures effectuées par semaine peut varier, à condition d'arriver à 15 heures hebdomadaires en moyenne sur la période indiquée.

Quelle est la durée maximale du contrat ?

Ce type de contrat CDD peut être renouvelé plus de 2 fois sans être considéré comme contrat de travail à durée indéterminée, mais la durée totale ne peut dépasser 5 ans.

Faut-il conclure un contrat ?

Oui, l'élève/étudiant et l'employeur doivent conclure un contrat à durée déterminée (CDD) par écrit.

Que doit mentionner le contrat ?

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- l'identité des deux parties ;
- la date du début de l'exécution du contrat de travail ;
- le lieu de travail ;
- la description des tâches et des fonctions assignées au salarié ;
- la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties ;
- les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine - une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat ;
- le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires - une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat ;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
- la durée du congé annuel payé ou la méthode de calcul du congé payé ;
- la durée éventuelle d'une période d'essai ;

- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu ;
- la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié.

En outre, il convient d'y ajouter les clauses spécifiques au contrat à durée déterminée :

- l'objet du contrat : pour recourir valablement à un contrat à durée déterminée, les parties doivent préciser la nature de la tâche précise et non durable que le salarié est amené à remplir dans le cadre du contrat de travail ;
- la date de fin du contrat ;
- le nom du salarié absent si le contrat est conclu pour assurer le remplacement de celui-ci ;
- le cas échéant, la clause de renouvellement du contrat ;
- le cas échéant une clause d'essai.

Il convient de préciser que ces clauses spécifiques doivent impérativement être insérées dans tout contrat à durée déterminée sous peine de sa requalification en contrat à durée indéterminée.

Un modèle de contrat-type est disponible sur www.csl.lu.

À combien s'élève la rémunération de l'élève/étudiant ?

Le salaire de l'élève/étudiant doit au moins être égal au salaire social minimum non qualifié, gradué selon l'âge de l'élève/étudiant.

RÉMUNÉRATION DES ÉLÈVES/ÉTUDIANTS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 (INDICE 834,76)		
Âge	Salaire mensuel brut	Salaire horaire brut
16 - 17 ans	1 606,50 €	9,2861 €
17 - 18 ans	1 713,60 €	9,9052 €
18 ans et plus	2 141,99 €	12,3815 €

L'élève/étudiant doit-il être déclaré à la sécurité sociale ?

Oui, l'élève/étudiant doit être déclaré à toutes les branches de la sécurité sociale (maladie, pension, accident et dépendance).

En cas d'incapacité de travail, l'élève/étudiant a droit à la rémunération des jours de congé maladie.

Est-ce que l'élève/étudiant doit payer des impôts ?

Oui, le salaire de l'élève/étudiant est soumis à l'impôt sur le revenu. Il doit remettre une fiche de retenue d'impôt à son employeur. L'Administration des contributions directes met à disposition un simulateur d'impôts qui permet de calculer soi-même l'impôt sur le revenu à partir du montant imposable :

www.impotsdirects.public.lu

Rubrique : Barèmes > Personnes physiques

L'élève/étudiant a-t-il droit à l'aide financière de l'État pour études supérieures ?

Le montant de l'aide financière attribuable à l'étudiant dépend de plusieurs facteurs dont notamment le revenu du ménage dans lequel il vit et le revenu propre de l'étudiant.

Étant donné que l'élève/étudiant travaillant parallèlement à ses études dispose d'un revenu propre, il est possible qu'il aura seulement droit à une partie de l'aide financière de l'État voire à aucune aide financière.

Ainsi la loi prévoit que l'étudiant dont le revenu total annuel propre dépasse 3,5 fois le salaire social minimum annuel pour salariés non qualifiés est exclu du bénéfice de l'aide financière pour études supérieures.

Lorsque le revenu annuel propre est supérieur à 1 fois le salaire social minimum (SSM) annuel pour salariés non qualifiés tout en restant inférieur ou égal à 3,5 fois le SSM annuel pour salariés non qualifiés, l'étudiant peut uniquement bénéficier de l'aide financière sous forme de prêt.

Le CEDIES peut fournir des renseignements complémentaires sur les conditions d'éligibilité pour l'aide financière de l'État. Il met également à disposition un simulateur qui permet de calculer son aide financière en ligne :

www.cedies.public.lu

Rubrique : Obtenir une aide financière > Aide financière de l'État (bourse et prêt) > Calculer votre aide financière

L'élève/étudiant a-t-il droit aux congés et jours fériés légaux ?

Oui, les élèves/étudiants engagés sous contrat CDD ont droit au prorata du congé annuel payé légal en fonction de la durée de leur contrat de travail.

Tout comme les salariés à temps partiel, ils peuvent bénéficier des jours fériés légaux.

L'élève/étudiant mineur jouit-il d'une protection spéciale ?

L'élève/étudiant âgé de moins de 18 ans accomplis est protégé par les dispositions spéciales du Code du travail applicables aux jeunes travailleurs.

Ainsi il est, en principe, interdit d'employer des jeunes à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité et leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social. En dessous de 18 ans, les jeunes sont en outre particulièrement protégés en ce qui concerne leurs conditions de travail (durée de travail, repos, travail le dimanche et les jours fériés...).

Pour plus de renseignements : www.csl.lu

Le contrat peut-il être rompu avant son terme ?

En principe, il est interdit de résilier un contrat à durée déterminée avant l'arrivée du terme. Aucune des deux parties ne peut se dégager de ses obligations avant l'échéance, sauf en cas de faute grave.

Si malgré cette interdiction, le salarié rompt le contrat, il doit payer des dommages-intérêts à l'employeur correspondant au maximum à un mois de salaire. Cependant, cette somme est seulement due si l'employeur a subi réellement un dommage du fait de la rupture anticipée.

De même que le salarié, l'employeur ne peut pas résilier le contrat avant la date prévue, sinon il doit payer des dommages-intérêts. Ces derniers correspondent aux rémunérations que le salarié aurait touchées jusqu'à l'échéance normalement prévue. Toutefois, la somme maximale que le salarié peut obtenir est limitée à deux mois de salaire.

Si salarié et employeur sont d'accord, le CDD peut être résilié d'un commun accord avant la date de fin initialement prévue.

Qui surveille l'occupation des élèves et étudiants en dehors des vacances scolaires ?

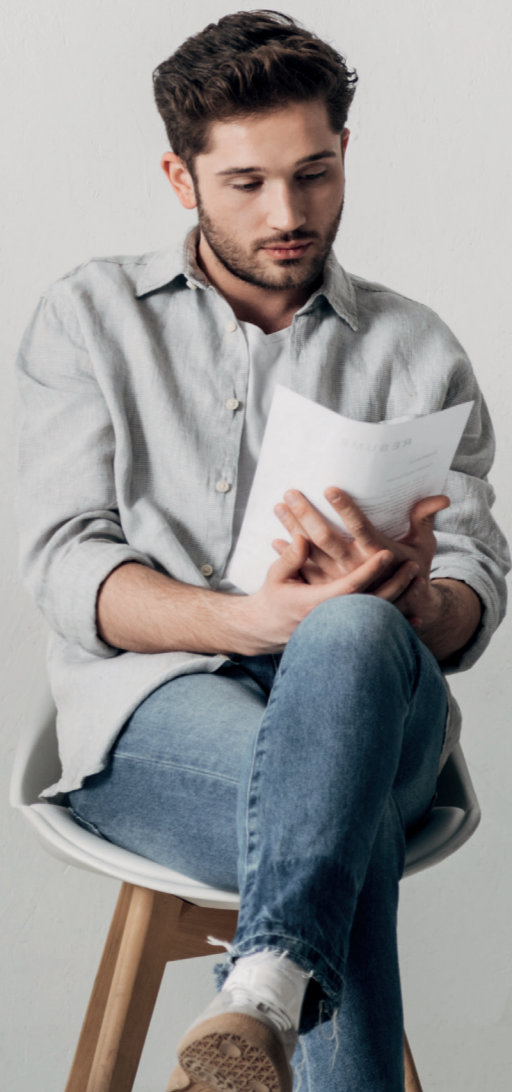
L'Inspection du travail et des mines (ITM) est chargée de veiller à ce que les dispositions légales du Code du travail soient appliquées.

Quel tribunal est compétent en cas de litiges ?

Le Tribunal du travail est compétent en cas de litiges.









Autres contrats permettant d'acquérir une expérience professionnelle

Voici un aperçu de quelques autres contrats possibles :

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

Le CIE est ouvert aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins 3 mois auprès de l'ADEM. D'une durée de 12 mois, avec une prolongation maximale de 6 mois, il a pour objectif d'assurer aux jeunes une formation pratique facilitant leur intégration sur le marché du travail. Le jeune est encadré par un tuteur et bénéficie d'un plan de formation individuel.

Le CIE peut être conclu par tous les employeurs du secteur public et privé, y compris les sociétés commerciales dans lesquelles l'État est actionnaire (CFL, Post, Lux-Airport...), à condition qu'ils puissent offrir au jeune une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat.

L'indemnité de base s'élève à 80% du SSM non qualifié pour les jeunes de moins de 18 ans et à 100% pour les jeunes de plus de 18 ans.

Le jeune détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS), bachelor ou master a droit à 130% du SSM non qualifié.

Plus de renseignements :
www.csl.lu

Le contrat d'appui-emploi (CAE)

Le CAE a pour finalité de donner aux jeunes diplômés ou non, une initiation, ainsi qu'une formation pratique et théorique en vue d'augmenter leurs compétences et de faciliter leur intégration ou réintégration sur le marché du travail. Le jeune demandeur d'emploi est encadré par un tuteur et bénéficie d'un plan de formation individuel.

La conclusion d'un CAE est envisageable pour tous les jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, tous niveaux de qualification confondus, inscrits depuis 3 mois au moins auprès de l'ADEM. Le CAE peut être conclu par tous les employeurs du secteur public (État, communes, établissements d'utilité publique, institutions...).

L'indemnité de base s'élève à 80% du SSM non qualifié pour les jeunes de moins de 18 ans et à 100% pour les jeunes de plus de 18 ans.

Le jeune détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS), bachelor ou master a droit à 130% du SSM non qualifié.

Plus de renseignements :
www.csl.lu

Le Service volontaire

Le Service volontaire constitue pour les jeunes une expérience d'apprentissage et d'orientation. Il peut précéder les études ou la reprise des études, ou se dérouler après les études. Il s'adresse aux jeunes âgés de moins de 30 ans qui cherchent à s'engager à plein temps dans un projet d'utilité publique au Luxembourg ou à l'étranger.

Dans le cadre du Service volontaire national, le jeune apporte son soutien à une organisation d'accueil au Luxembourg dans des tâches administratives, culturelles, organisationnelles et de mobilisation. Le jeune peut bénéficier d'un accompagnement professionnel et personnalisé vers un emploi et/ou une formation qualifiante.

Il peut également s'engager dans deux autres programmes volontaires, à savoir, le corps européen de solidarité ou le service volontaire de coopération.

Plus de renseignements :
www.volontaires.lu





Contacts utiles

Chambre des salariés (CSL)

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

Adresse postale :
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg

Tél. : (+352) 27 494 200
Fax : (+352) 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

ACEL - de Studentevertrieder

Association des Cercles
d'Étudiants Luxembourgeois Asbl.

2, avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette

Tél. : (+352) 20 60 84 84

contact@acel.lu
www.acel.lu

Inspection du travail et des mines (ITM)

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Adresse postale :
B.P. 27 L-2010 Luxembourg

Bureaux également à Diekirch,
Esch-sur-Alzette et Wiltz

Tél. : (+352) 247 76100
Fax : (+352) 247 96100

contact@itm.etat.lu
www.itm.lu

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS)

26, rue Sainte Zithe
L-2763 Luxembourg

Tél. : (+352) 247-86100
Fax : (+352) 247-86108

info@mte.public.lu
www.mteess.gouvernement.lu

Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg

Adresse postale :
L-2975 Luxembourg

Tél. : (+352) 40141-1
Fax : (+352) 40 44 81

ccss@secu.lu
www.ccss.lu

Administration des contributions directes

Bureaux d'imposition
de la retenue d'impôt
sur les traitements et salaires

[https://impotsdirects.public.lu/fr/
profil/organigramme/rts.html](https://impotsdirects.public.lu/fr/profil/organigramme/rts.html)

Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES)

18-20, montée de la Pétrusse
L-2327 Luxembourg

Adresse postale :
B.P. 1101 L-1011 Luxembourg

Tél. : (+352) 247-88650
Fax : (+352) 45 56 56

info@cedies.public.lu
www.cedies.public.lu

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

10, rue Bender
L-1229 Luxembourg

Adresse postale :
B.P. 2208 L-1022 Luxembourg

Agences également à Differdange,
Dudelange, Esch-sur-Alzette,
Wasserbillig et Wiltz

Tél. demandeurs d'emploi :
(+352) 247-88888
Fax : (+352) 40 61 40

info@adem.lu
www.adem.lu

Service national de la jeunesse

138, boulevard de la Pétrusse
L-2330 Luxembourg

Adresse postale :
B.P. 707 L-2017 Luxembourg

Tél. : (+352) 247-86465
Fax : (+352) 46 41 86

secretariat@snj.lu
www.snj.public.lu



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



**CHAMBRE DES SALARIÉS
(CSL)**

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu

**ACEL - DE STUDENTEVERTRIEDER
(Association des Cercles
d'Étudiants Luxembourgeois Asbl.)**

2 avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette

T. (+352) 20 60 84 84

www.acel.lu
contact@acel.lu



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



JONKER

OCTOBER 2020 

E STAGE MAACHEN ODER ALS SCHÜLER
ODER STUDENT SCHAFFE GOEN



CHAMBRE DES SALARIÉS
(CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu








ACEL - DE STUDENTEVERTRIEDER
(Association des Cercles
d'Étudiants Luxembourgeois Asbl.)

2 avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette

T. (+352) 20 60 84 84

www.ancel.lu
contact@ancel.lu

INHALTSVERZEECHNES

	Aleedend Erklärungen	S. 9
	Obligatoresch Stagen am Kader vun enger Ausbildung	S. 11
	Praktesch Stagë baussent dem Schoulprogramm	S. 17
	Beschäftegung vu Schüler a Studente während de Schoulvakanken	S. 23
	Beschäftegung vu Schüler a Studente mat engem befristetem Aarbechtsvertrag (CDD)	S. 27
	Aner Méiglechkeeten, fir Beruffserfarung ze sammelen	S. 33
	Nätzlech Kontakter	S. 35



VIRWUERT

Léif Schüler a Schülerinnen,
Léif Studenten, a Studentinnen,

Fir vill vun lech sinn d'Stagen oder d'Studentenjobbe während der Summervakanz en éischte Schrëtt an d'Beruffswelt. Fir e puer Deeg oder Wochen daucht Dir an eng Welt an, vun där Dir no an no entdeckt, wéi se funktionéiert a wat d'Spillreegele sinn.

Dat berufflecht Eraklammern ass zweifellos eng ganz wichteg Etapp am Ausbildungsprozess. Se erméiglecht et lech, d'Realitéit vun engem Beruff kennenzeléieren an eng genau Virstellung dovun ze kréien, wat fir eng Karriär Dir wëllt maachen. Et ass och d'Geleeënheet, wäertvoll praktesch Erfarungen um Terrain ze sammeln a mat potenziellen Employeuren a Kontakt ze trieden.

Déi éischt Schrëtt an d'Betribswelt sinn awer och mat villen Ongewësseheete verbonden, besonnesch, wat de legale Kader fir d'Beschäftegung vun de Schüler oder Studente betrëfft.

Dat neit Gesetz vum 4. Juni 2020, dat de Code du travail ännert, an e Stageregimm fir d'Schüler an d'Studenten aféiert, reegelt d'Stagen, déi am Kader vun engem Ausbildungsprogramm organiséiert ginn, an d'Stagen, déi

op fräiwëlleger Basis baussent dem Schoulprogramm gemaach ginn.

Dowéinst hu mer beschloss, eng Broschür erauszeginn an där Är Rechter a Beschäftigungskonditiounen erkläert ginn. Mee anstatt eis op d'Stagen ze limitéieren, hu mer decidéiert, eis och mam Theema vun der Beschäftegung vu Jonken während de Schoulvakanz a parallel zum Studium ze befaassen, fir lech méi e vollstännegen Abléck an d'Gesetzgebung ze ginn.

Dës Broschür soll eng Äntwert op folgend Froe ginn:

- Wat sinn dem Stagiaire oder dem jonke Salarié seng Rechter?
- Wat sinn dem Patron seng Flichten?
- Wat fir eng Zorte Stagë ginn et a wéi musse se organiséiert sinn?
- Wat fir eng Remuneration gesäit d'Gesetz vir?
- Ass et méiglech, ze schaffen a parallel ze studéieren?

Mir hoffen, datt dës Broschür lech während Ärem ganze Schoul- a Studierparcours nützlech wäert sinn.

Nora BACK,
Presidentin vun der CSL







VIRWUERT

Léif Lieserin, léiwe Lieser,

Fir während dem Studium Berufserfahrung ze sammelen, wäert et noutwenneg oder esouguer obligatoresch sinn, e Stage ze maachen. Dësen Abléck an d'Aarbechtswelt erméiglecht et Iech, dat unzewenden, wat Dir op der Universitéit geléiert hutt.

Fir e gerechten Zougang ze garantéieren, ass 2020 d'Stagëgesetz gestëmmt ginn. Dëst Gesetz huet eng eenheetlech Reglementatioun fir déi meescht Stagen zu Lëtzebuerg ageféiert.

Fir dës nei Gesetzgebung virstellen, ass dës Publikatioun an Zesummenaarbecht mat der Chambre des salariés ausgeschafft ginn.

Am Numm vun der ACEL (Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois) wënschen ech Iech vill Erfolleg bei Äre Stagen a vill Spaass bei der Lektür.

Sven BETTENDORF,
President vun der ACEL





Aleedend Erklärungen

Wat ass den Ënnerscheed tëschent engem Stage an engem Studentenjob?

E Stage ënnerscheet sech doduerch vun engem Studentenjob, datt de Schwéierpunkt op der Informatioun, der Orientéierung an der Ausbildung vum Stagiaire läit. En huet virun allem en edukativen Zweck. Jee no Dauer an Zort vum Stage, muss de Stagiaire bezuelt ginn.

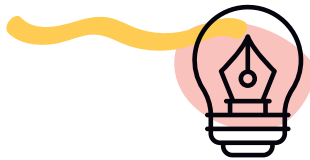
Am Kader vun engem Studentenjob bitt de Jonken dem Employeur seng Servicer géint eng Remuneratioun während oder baussent de Schoulvakazen un. Den Employeur kann e Schüler oder Student iwwert e Studentekontrakt¹ oder befristeten Aarbechtskontrakt (CDD) astellen, fir Employéë während hirem Congé z'ersetzen oder méi eng grouss Aarbechtslaascht ze bewältegen.

E Student, deem e Stage mécht, däerf allerdéngs keng Tâchen iwwerhuelen, déi e Rendement verlaangen, dee mat deem vun engem normale Salarié vergläichbar ass. De Code du travail gesäit vir, datt de Stagiaire weeder fest Aarbechtsplazen, nach en Employé, dee grad net do ass, däerf ersetzen an datt e net däerf agesat ginn, fir eng ze grouss temporär Aarbechtslaascht ze bewältegen.

E Stage gëtt och vun engem Tuteur encadréiert, deem seng Aufgab et ass, de Stagiaire ze begleeden, en ze guidéieren an e während deem ganze Stage ze beroden.

¹ Kontrakt fir d'Beschäftegung vu Schüler oder Studenten





Obligatoresch Stagen am Kader vun enger Ausbildung

Ëm wat fir eng Stagen handelt et sech?

Hei sinn obligatoresch Stagë gemengt, déi am Kader vun engem Ausbildungsprogramm vun enger lëtzebuerger oder auslännescher Bildungsrichtung verlaangt ginn (z.B. Stagen, déi am Kader vun engem Bachelor- oder Masterofschloss virgeschriwwe sinn).

Wat fir eng Stagë sinn net betraff?

Fir bestëmmt Kategorië vu Stagë gëlle besonnesch gesetzlech Bestëmmungen.

Dëst Kapitel gëllt net fir:

- **Stagen an der Berufsausbildung**

Et handelt sech hei ëm obligatoresch Stagen am Kader vun der Berufsausbildung, déi zu engem Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), engem Diplôme de technicien (DT) mee och zu engem Brevet de technicien supérieur (BTS) oder engem aneren Diplom, deen am Kader vum Apprentissage transfrontalier organiséiert gëtt, féieren. Dës Stagen ënnerleien den Artikelen L.111-1 bis L.111-12 vum Code du travail an den entspreche groussherzogleche Règlementer.

Weider Informatiounen fannt Dir an der Publikatioun „Mes droits et obligations d'apprenti“ op www.csl.lu.

- **Schoul- oder Beruffsorientéierungsstagen („Schnupperstagen“)**

Et handelt sech hei ëm kuerz Orientéierungsstagen, déi de Lycée oder de SEPAS (Service psycho-social et d'accompagnement scolaires) am Secondaire organiséiert.

- **Obligatoresch Stagen, déi am Kader vun enger spezifischer Ausbildung gemaach ginn, fir Zougang zu engem Beruff ze kréien, dee gesetzlechen oder reglementäre Bestëmmungen ënnerläit**

Hei handelt et sech ëm Stagen, déi am Kader vun Ausbildung virgesi sinn, déi zum Dokters-, Affekoten- oder Enseignantsberuff féieren. Fir dës Stagë gëlle besonnesch gesetzlech Bestëmmungen. D'Studentevereenegungen oder de CEDIES (Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur) kënnen nützlich Informatiounen zu dëse Stagë bidden.

- Association des étudiants en médecine : www.alem.lu
- Association nationale des étudiants luxembourgeois en droit : www.aneld.lu
- Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur : www.cedies.public.lu/fr/publications/enseignement/enseignement

D'Modalitéiten, déi an dësem Kapitel beschriwwe ginn, beréiere net déi spezifesch gesetzlech oder reglementär Bestëmmungen a Saache Stagen an Ausbildung.

Wou kann een e Stage maachen?

Et besteet d'Méiglechkeet, e Stage an engem Betrib, enger Associatioun, enger ëffentlecher Aariichtung oder am konventionnéierte Secteur ze maachen.

Wéi vill Stagiairë kann e Betrib ophuelen?

Fir dës Zort Stage ass keng Limitt virgesinn.

Wien ass de Patron de stage?

De Patron de stage kann de Chef vum Betrib oder säi Verrieder sinn. De Patron de stage kann d'Tâchen, déi mat de Stagen zesammenhänken, un eng Vertrauenspersoun delegéieren, ënner anerem un de Personalchef oder un d'Persoun, déi fir d'Ausbildung responsabel ass.

Muss de Stagiaire vun engem Tuteur encadréiert ginn?

Jo, all Stagiaire muss en Tuteur hunn, deem seng Responsabilitéit et ass, de Stagiaire esou gutt wéi et geet am Betrib z'intégréieren, en ze superviséieren, dem Stagiaire seng Froen ze beäntweren a Rotschléi an Uleedungen ze ginn.

Fir Stagen, déi minimum 4 Wochen daueren, muss den Tuteur zum Schluss vum Stage eng kritesch an detailléiert Appreciatioun ginn.

Wat fir eng Konditioune muss de Stage erfëllen?

De Stage muss informéieren, orientéieren an eng professionell Ausbildung bidden.

De Stagiaire däerf keng Tâchen iwwehuelen, déi e Rendement verlaangen, dee mat deem vun engem Saliarié vergläichbar ass. En däerf weeder eng fest Aarbechtsplaz, nach en Employé, dee grad net do ass, ersetzen a kann net agesat ginn, fir eng ze grouss temporär Aarbechtslaascht ze bewältegen.

All Stagiaire muss en Tuteur hunn.

Muss eng Stagëkonventioun ënnerschriwwen ginn?

Jo, de Stagiaire oder säi gesetzleche Verrieder, wann de Stagiaire mannerjäreg ass, de Patron de stage an, gegebenfalls, d'Bildungsariichtung mussen eng Stagëkonventioun ënnerschreiwen.

Meeschtens gesäit d'Bildungsariichtung eng Stagëkonventioun fir d'Stagë vir, déi am Kader vun hiren Ausbildungsprogramme stattfannen.

Wat muss an der Stagëkonventioun stoen?

An der Stagëkonventioun mussen folgend Informatiounen erwähnt ginn:

- d'Tâchen, déi dem Stagiaire uvertraut ginn;
- d'Datumer, wéini de Stage ufänkt an ophält an déi maximal Unzuel vu Stonnen, déi de Stagiaire pro Woch leescht;

- d'Modalitéiten ënner deenen de Stagiaire däerf fee- len, besonnesch fir sech bei engem potenziellen Employeur virzestellen;
- dem Stagiaire seng Indemnisiatioun, am Fall wou eng virgesinn ass;
- dem Tuteur säi Numm;
- all d'Virdeeler, vun deenen de Stagiaire profitéiere kann (z.B. Avantage-en-naturen am Zesammenhang mam lessen, der Ënnerkonft oder dem Rembourse- ment vu Frais'en);
- d'Sozialversécherungen, duerch déi de Stagiaire ofge- deckt ass, ënner anerem, wat d'Onfallversécherung ubelaangt;
- d'Modalitéiten, fir eng Stagëkonventioun eesäiteg oder a géigesäitegem Averständnes virum Enn vum Stage ze kënnegen.

Wat ass d'Maximaldauer vun engem Stage?

Fir dës Zort Stagen ass keng Limitt virgesinn.

Huet de Stagiaire Usproch op eng Indemnisiatioun?

De Patron de stage ass net derzou verpflichtet, dem Sta- giaire eng Indemnisiatioun unzebidden, wann de Stage am Ganze manner wéi 4 Wochen dauert.

Wann de Stage 4 Wochen oder méi laang dauert, da muss d'Indemnisiatioun mindestens 30% vum onqualifizéierte Mindestloun entsprechen.

Et ass dem Patron de stage natierlech iwwerlooss, dem Stagiaire méi ze bezuelen, wann hien dat wëll.

Wat geschitt, wann d'Bildungsrichtung d'Indemnisiatioun vum Stage verbitt?

Wann d'Bildungsrichtung all Zort vun Indemnisiatioun ausdrécklech verbitt an dëse Verbuet eng Konditioun ass, fir datt de Stage unerkannt gëtt, kann eng Ausnam vum Prinzip vun der Indemnisiatioun gemaach ginn.

Wann d'Stagëkonventioun, déi vun der Bildungsrich- tung erstellt gouf, eng Klausel enthält, déi eng Indemni- satioun verbitt, muss de Stagiaire, éier de Stage ufänkt, dem Aarbechtsminister d'Stagëkonventioun virleeën, fir datt deen attestéiere kann, datt d'Konditiounen, déi am Gesetz virgesi sinn, respektéiert ginn. Wann dës Attes- tatioun ausgestallt gouf, ass de Patron net verpflichtet, de Stagiaire ze bezuelen.

DAUER VUM STAGE	INDEMNISATIOUN	MONTANT PRO MOUNT (INDEX 834,76)	MONTANT PRO STONN (INDEX 834,76)
Manner wéi 4 Wochen	Net obligatoresch	Net festgeluecht	Net festgeluecht
4 Wochen oder méi	30% vum onqualifizéierte Mindestloun, ausser et géif eng Klausel an der Stagëkonventioun déi d'Indemnisiatioun verbitt	642,60 €	3,71 €

Muss de Stagiaire Steiere bezuelen?

Op Ufro an ënner bestëmmte Konditioune kann den Employeur ganz vun der Steierpflicht um Stagiaire senger Remuneratioun befreit ginn. An deem Fall brauch hien dem Employeur keng Fiche de retenue d'impôt virzeweisen.

D'Ufro fir d'Dispens fir d'Steieren op dem Schüler oder Student senger Remuneratioun muss un den zoustännegen RTS-Büro (Bureau d'imposition de la retenue d'impôt sur les traitements et salaires) geschéckt ginn a folgend Informatiounen enthalen:

- der Persoun, déi agestallt gëtt, hiren Numm, hir Matricule (oder hire Gebuertsdatum) an hir Adress;
- den Datum, wéini de Stage ufänkt an ophält;
- de Montant vun der Remuneratioun pro Mount oder pro Dag;
- e Studiecercificat an
- eng Confirmatioun vun der Héichschoul, der Universitéit oder dem Lycée, datt de Stage obligatoresch ass.

D'Autorisatioun gëtt nëmmen ausgestellt, wann de Salaire no Ofzuch vun de Steieren a Sozialversécherungsbeiträg 14 € d'Stonn net iwwerschreit.

Quell: <https://impotsdirects.public.lu>

Huet de Schüler oder Student Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat fir säi Studium?

Am Prinzip huet de Schüler oder Student, deen e bezuelte Stage mécht, weiderhin Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat. D'Héicht vun der finanzieller Hëllef, déi de Student ka kréien, hänkt vun enger Rei Facteuren of, dorënner säin eegent Gesamtjoresakommes an d'Akommes vum Stot, an deem e leeft. De CEDIES gëtt Informatiounen iwwert d'Konditiounen fir Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat ze kréien an de Montant, deen de Student ka kréien. E stellt och e Simulator zur Verfügung, mat deem een déi finanziell Hëllef online berechnen kann:

www.cedies.public.lu

Rubrik: [Obtenir une aide financière](#) > [Aide financière de l'État \(bourse et prêt\)](#) > [Calculer votre aide financière](#)

Muss de Stagiaire bei der Sécurité sociale ugemellt ginn?

Folgend Stagiairë mussen net beim Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) ugemellt ginn:

- d'Schüler an d'Studenten, déi e Stage maache mussen, dee vun enger Lëtzebuurger Bildungsariichtung verlaangt gëtt (duerch der Schoul hir Onfallversécherung ofgedeckt);
- d'Schüler an d'Studenten, déi zu Lëtzebuerg domiciliéiert sinn, an e Stage maachen, dee vun enger Bildungsariichtung verlaangt gëtt, déi am Ausland etabléiert ass (duerch der Schoul hir Onfallversécherung ofgedeckt);
- d'Studenten, déi am Ausland domiciliéiert sinn, an e Stage zu Lëtzebuerg maachen, dee vun enger Bildungsariichtung, déi am Ausland etabléiert ass, verlaangt gëtt an déi an hirem Wunnsetzland géint de Risiko vun engem Aarbechtsaccident verséichert sinn.

Allerdéngs mussen Studenten, déi am Ausland domiciliéiert sinn, e Stage zu Lëtzebuerg maachen, an net géint de Risiko vun Aarbechtsaccidenter an hirem Wunn- sätzland versécheren sinn, beim CCSS ugemellt sinn. Si sinn ze behandelen wéi Salarié a mussen fir all d'Risiko bei der Sécurité sociale affiliéiert sinn.

Wann de Stage awer net méi laang wéi 3 Méint pro Kalen- nerjoer dauert, ass de Stagiaire vun der Kranken- a Pen- sionsversécherung befreit a gëtt nëmme géint de Risiko vun engem Aarbechtsaccident versécheren. Et ass ze be- uechten, datt d'Maximaldauer vun 3 Méint och am Fall vun engem Cumul vu méi Stagëkontrakter gëllt.

Quell: <https://ccss.public.lu>

Wat fir aner gesetzlech Bestëmmunge schützen de Stagiaire?

Déi gesetzlech Bestëmmunge vum Code du travail, wat d'Aarbechtszäiten, déi wëchentlech Rouzäiten, de bezuelte Jorescongé, déi gesetzlech Feierdeeg an d'Sécherheet op der Aarbechtsplaz ugeet, gëllen och fir d'Stagiairen.

Huet de mannerjäreg Stagiaire opgrond vu sengem Alter e besonnesche Schutz zegutt?

E Stagiaire, dee manner wéi 18 Joer al ass, ass duerch besonnesch Bestëmmunge vum Code du travail geschützt, déi fir jonk Salarié gëllen.

Sou ass et grondsätzlech verbueden, Jonker mat Tâchen ze beschäftegen, bei deene si spezifesch Risikoer fir hir Sécherheet a Gesondheet, sou wéi fir hir kierperlech, psychesch, mental, séilesch, moralesch oder sozial Ent- wécklung ausgesat sinn. Jonker ënner 18 Joer sinn och wat hir Aarbechtskonditiounen ugeet (Aarbechtszäit, Rouzäiten, Aarbecht op Sonndeger a Feierdeeg) beson- nesch geschützt.

Weider Informatiounen fannt dir op www.csl.lu.

Kann een en Deelzäitstage maachen?

Jo, et ass méiglech, en Deelzäitstage ze maachen, z.B. fir sech parallel op en Exame virzubereeden, sech ëm e kranken Elterendeel oder e klenge Kand ze këmmere.

Wann de Stagiaire an de Patron de stage eng Stagë- konventioun fir en Deelzäitstage ënnerschreiw, gëtt d'Maximaldauer vum Stage a Stonne gerechent an d'In- demnisioun fir d'Aarbechtsstonnen, déi gelescht ginn, gëtt opgrond vum Mindeststanneloun gerechent.

Wat sinn d'Modalitéiten, fir eng Stagëkonventioun ze kënnegen?

D'Modalitéiten, fir eng Stagëkonventioun eesäiteg oder a géigesäitegem Averstännnis virum Enn vum Stage ze kë- negen, mussen tëschent de Concernéierte festgeluecht ginn. Se mussen an der Stagëkonventioun erwänt ginn.

Muss de Patron de stage e Stagëregëster féieren?

Jo, de Patron de stage muss e Stagëregëster féieren. D'Personaldelegatioun muss dëse Stagëregëster jidder- zäit kënnen consultéieren an de Stagëregëster muss der Aarbechtsinspektioun (Inspection du travail et des mines- ITM) op Ufro zougängelech gemaach ginn.

Wien iwwerwaacht d'Stagen?

D'ITM suert dofir, datt déi gesetzlech Bestëmmunge vum Code du travail ugewannt ginn.

Wat fir e Geriicht ass bei Sträitfäll zoustänneg?

Bei Sträitfäll am Zesammenhang mat Stagen ass d'Aar- bechtsgeriicht zoustänneg.





Praktesch Stagë baussent dem Schoulprogramm

Ëm wat fir eng Stagen handelt et sech?

Praktesch Stagë sinn net obligatoresch Stagen, déi de Schüler oder de Student während oder direkt no de Studie mécht, fir eng éischt Aarbechtserfahrung ze kréien oder sech bei der Wiel vum Studium oder Zousazstudium besser kënnen z'orientéieren.

D'Modalitéiten, déi an dësem Kapitel beschriwwen sinn, beréieren net déi besonnesch gesetzlech oder reglementär Bestëmmungen a Saache Stagen an Ausbildungen.

Wie kann e praktesche Stage maachen?

Schüler oder Studenten, déi an enger lëtzebuergescher oder auslännescher Bildungsrichtung ageschriwwen sinn a reegelméisseg e Lernzyklus (Secondaire, BTS, Bachelor, Master) besichen, kënnen e praktesche Stage maachen.

Persounen, déi net oder net méi an enger Bildungsrichtung ageschriwwen sinn, gi grundsätzlich net fir dës Zort Stage zougelouss. Et ginn allerdéngs Ausnamen:

- Persounen, déi e lëtzebuergesche Secondairesofschloss oder en equivalenten Diplom hunn, dierfen e praktesche Stage maachen, ënner der Voraussetzung, datt dee ganze Stage bannent den 12 Méint no der leschter Aschreiwung gemaach gëtt, déi zum Ausstelle vun dësem Diplom geféiert huet;
- Persounen, déi en éischte Cycle op der Héichschoul oder der Uni (Bachelor oder BTS) erfollegräich ofgeschloss hunn, dierfen och e praktesche Stage maachen, ënner der Voraussetzung, datt dee ganze Stage bannent den 12 Méint no der leschter Aschreiwung gemaach gëtt, déi zum Ausstelle vun engem vun de viséierten Diplomer geféiert huet.

An anere Wieder, Persounen, déi e Secondairesdiplom, e BTS oder e Bachelor hunn, hiert Studium grad ofgeschloss hunn an net méi an enger Bildungsrichtung ageschriwwen sinn, hunn direkt nodeems se aus dem Schoulssystem eraus sinn ee Joer Zäit, fir e praktesche Stage ze maachen.

Wou kann een esou ee Stage maachen?

Et besteet d'Méiglechkeet, e Stage an engem Betrib, enger Associatioun, enger öffentlecher Arichtung oder am konventionnéierte Secteur ze maachen.

Wéi vill Stagiairë kann e Betrib ophuelen?

D'Unzuel vun de Stagen, déi gläichzäiteg an engem Betrib gemaach ginn, däerf 10% vum Personal net iwwerschreiden.

Betribler mat manner wéi 10 Salariéë kënnen jeeweils ee Stagiaire ophuelen.

Dës Limitatioune gëllen allerdéngs net am Zäitraum vum 1. Juli bis den 30. September nach mat abegraff.

Wien ass de Patron de stage?

De Patron de stage kann de Chef vum Betrib oder säi Verrieder sinn. Hie kann d'Tâchen, déi mat de Stagen zesammenhänken un eng Vertrauenspersoun delegéieren, ënner anerem un de Personalchef oder un d'Persoun, déi fir d'Ausbildung responsabel ass.

Muss de Stagiaire vun engem Tuteur encadréiert ginn?

Jo, all Stagiaire muss en Tuteur hunn, deem seng Responsabilitéit et ass, de Stagiaire esou gutt wéi et geet am Betrib z'integréieren, en ze superviséieren, dem Stagiaire seng Froen ze beäntweren a Rotschléi an Uleedungen ze ginn.

Fir Stagen, déi minimum 4 Wochen daueren, muss den Tuteur um Enn vum Stage eng kritesch an detailléiert Appreciatioun ofginn.

Wat fir eng Konditioune muss de Stage erfëllen?

De Stage muss informéieren, orientéieren an eng professionell Ausbildung bidden.

De Stagiaire däerf keng Tâchen iwwerhuelen, déi e Rendement verlaangen, dee mat deem vun engem Salarié vergläichbar ass. En däerf weeder eng fest Aarbechtsplaz, nach en Employé, dee grad net do ass, ersetzen a kann

net agesat ginn, fir eng ze grouss temporär Aarbechtslaascht ze bewältegen.

All Stagiaire muss en Tuteur hunn.

Muss eng Stagëkonventioun ënnerschriwwen ginn?

Jo, de Stagiaire, oder säi gesetzleche Verrieder, wann de Stagiaire mannerjäreg ass, an de Patron de stage mussen eng Stagëkonventioun ënnerschreiwen.

Wat muss an der Stagëkonventioun stoen?

An der Stagëkonventioun mussen folgend Informatiounen erwähnt ginn:

- d'Tâchen, déi dem Stagiaire uvertraut ginn;
- d'Datumer, wéini de Stage ufänkt an ophält an déi maximal Unzuel vu Stonnen, déi de Stagiaire pro Woch leescht;
- d'Modalitéiten ënner deenen de Stagiaire däerf feelen, besonnesch fir sech bei engem potenziellen Employeur virzustellen;
- dem Stagiaire seng Indemnisiatioun, am Fall wou eng virgesinn ass;
- dem Tuteur säin Numm;
- all d'Virdeeler, vun deenen de Stagiaire profitéiere kann (z.B. Avantage-en-nature am Zesammenhang mam lessen, der Ënnerkonft oder dem Remboursement vu Frais'en);
- d'Sozialversécherungen, mat deenen de Stagiaire ofgedeckt ass, ënner anerem, wat d'Onfallversécherung ubelaangt;
- d'Modalitéiten, fir eng Stagëkonventioun eesäiteg oder a géigesäitegem Averstännis virum Enn vum Stage ze kënnegen.



Wat ass d'Maximaldauer vun engem Stage?

D'Dauer vun engem praktesche Stage ass op 6 Méint iwwert en Zäitraum vu 24 Méint bei deem selwechte Patron de stage begrenzt.

Huet de Stagiaire Usproch op eng Indemnisioun?

De Stagiaire muss net bezuelt ginn, wann de Stage manner wéi 4 Wochen dauert.

Wann de Stage tëschent 4 an 12 Wochen dauert, muss d'Indemnisioun mindestens 40% vum onqualifizéierte Mindestloun entsprechen.

Dauert de Stage tëschent 12 a 26 Wochen, muss d'Indemnisioun mindestens 75% vum onqualifizéierte Mindestloun entsprechen.

Wann de Stagiaire en éischte Cycle op der Héichschoul oder der Uni erfollegräich ofgeschloss huet, dat heescht, wann e schonn e Brevet de technicien supérieur (BTS) oder e Bachelorofschloss huet, da gëtt de Montant, deen hien ausbezuelt muss kréien, op Basis vum qualifizéierte Mindestloun (SSM) berechent.

Et ass dem Patron de stage natierlech iwwerlooss, dem Stagiaire méi ze bezuelen, wann en dat wëll.

DAUER VUM STAGE	MINDESTINDEMNISATIOUN PRO MOUNT (INDEX 834,76)		MINDESTINDEMNISATIOUN PRO STONN (INDEX 834,76)	
	Stagiaire, dee keen 1. Cycle op der Héichschoul oder der Uni ofgeschloss huet	Stagiaire, deen en Diplom vum 1. Cycle op der Héichschoul oder der Uni an der Täscht huet	Stagiaire, dee keen 1. Cycle op der Héichschoul oder der Uni ofgeschloss huet	Stagiaire, deen en Diplom vum 1. Cycle op der Héichschoul oder der Uni an der Täscht huet
Manner wéi 4 Wochen	Net obligatoresch	Net obligatoresch	Net obligatoresch	Net obligatoresch
4 bis 12 Wochen	40% vum onqualifizéierte Mindestloun pro Mount = 856,80 €	40% vum qualifizéierte Mindestloun pro Mount = 1 028,16 €	40% vum onqualifizéierte Mindestloun pro Stonn = 4,95 €	40% vum qualifizéierte Mindestloun pro Stonn = 5,94 €
> 12 bis 26 Wochen	75% vum onqualifizéierte Mindestloun pro Mount = 1 606,49 €	75% vum qualifizéierte Mindestloun pro Mount = 1 927,79 €	75% vum onqualifizéierte Mindestloun pro Stonn = 9,28 €	75% vum qualifizéierte Mindestloun pro Stonn = 11,14 €

Muss de Stagiaire Steiere bezuelen?

Op Ufro an ënner bestëmmte Konditioune kann den Employeur ganz vun der Steierpflicht um Stagiaire senger Remuneratioun befreit ginn.

An deem Fall brauch hie keng Fiche de retenue d'impôt virzeweisen.

D'Demande muss wa méiglech folgend Informatiounen enthalen:

- der Persoun, déi agestellt gëtt, hiren Numm, hir Matricule (oder hire Gebuertsdatum) an hir Adress;
- den Datum, wéini de Stage ufänkt an ophält;
- de Montant vun der Remuneratioun pro Mount oder pro Dag;
- e Studiecercat, wann et sech ëm e Student oder e Schüler handelt.

D'Autorisatioun gëtt nëmmen ausgestallt, wann de Salaire no Ofzuch vun de Steieren a Sozialversécherungsbeitrэг 14 € d'Stonn net iwwerschreit.

Quell: <https://impotsdirects.public.lu>

Huet de Schüler oder Student Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat fir säi Studium?

Am Prinzip huet de Schüler oder Student, deen e bezuelte Stage mécht, weiderhin Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat. D'Héicht vun der finanzieller Hëllef, déi de Student ka kréien, hänkt vun enger Rei Facteuren of, dorënner säin eegent Gesamtjoresakommes, mee och d'Akommes vum Stot, an deem e leeft. De CEDIES gëtt Informatiounen iwwert d'Konditiounen fir Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat ze kréien an de Montant, deen de Student ka kréien. E stellt och e Simulator zur Verfügung, mat deem een déi finanziell Hëllef online berechnen kann:

www.cedies.public.lu

Rubrik: [Obtenir une aide financière](#) > [Aide financière de l'État \(bourse et prêt\)](#) > [Calculer votre aide financière](#)

Muss de Stagiaire bei der Sécurité sociale ugemellt ginn?

Déi Persounen, déi aus eegener Initiativ e Stage (mat oder ouni Remuneratioun) maachen, mussen fir all Risike bei der Sécurité sociale ugemellt ginn.

Wann de Stage allerdéngs manner wéi 3 Méint pro Kalennerjoer dauert, mussen nëmmen d'Beitrag fir d'Onfallversécherung bezuelen ginn. Et ass ze beuechten, datt d'Maximaldauer vun 3 Méint och am Fall vun engem Cumul vu méi Stagëkontrakter gëllt.

Quell: <https://ccss.public.lu>

Wat fir eng aner gesetzlech Bestëmmunge schützen de Stagiaire?

Déi gesetzlech Bestëmmunge vum Code du travail, wat d'Aarbechtszäiten, déi wëchentlech Rouzäiten, de bezuelte Jorescongé, déi gesetzlech Feierdeeg an d'Sécherheet op der Aarbechtsplaz ugeet, gëllen och fir d'Stagiairen.

Huet de mannerjärege Stagiaire opgrond vu sengem Alter e besonnesche Schutz zegutt?

E Stagiaire, dee manner wéi 18 Joer al ass, ass duerch besonnesch Bestëmmunge vum Code du travail geschützt, déi fir jonk Salariéë gëllen.

Sou ass et grondsätzlech verbueden, Jonker mat Tâchen ze beschäftegen, bei deene si spezifesch Risike fir hir Sécherheet a Gesondheet, sou wéi fir hir kierperlech, psychesch, mental, séilesch, moralesch oder sozial Entwécklung ausgesat sinn. Jonker ënner 18 Joer sinn och wat hir Aarbechtskonditiounen ugeet (Aarbechtszäit, Rouzäiten, Aarbecht op Sonndeger a Feierdeeg besonnesch geschützt.

Weider Informatiounen fannt Dir op www.csl.lu.

Kann een en Deelzäitstage maachen?

Jo, et ass méiglech, en Deelzäitstage ze maachen, z.B. fir sech parallel op en Exame virzubereeden, sech ëm e kranken Elterendeel oder e klenge Kand ze këmmern.

Wann de Stagiaire an de Patron de stage eng Stagëkonventioun fir en Deelzäitstage ënnerschreiwen, gëtt d'Maximaldauer vum Stage a Stonne gerechent an d'Indemnisioun fir d'Aarbechtsstonnen, déi gelescht ginn, gëtt opgrond vum Mindeststanneloun gerechent.

Wat sinn d'Modalitéiten, fir eng Stagëkonventioun ze kënnegen?

D'Modalitéiten, fir eng Stagëkonventioun eesäiteg oder a géigesäitegem Averständnes virum Enn vum Stage ze kënnegen, mussen tëschent de Concernéierte festgeluecht ginn. Se mussen an der Stagëkonventioun erwänt ginn.

Muss de Patron de stage e Stagëregëster féieren?

Jo, de Patron de stage muss e Stagëregëster féieren. D'Personaldelegatioun muss dëse Stagëregëster jiddere Zäit kënnen consultéieren an de Stagëregëster muss der Aarbechtsinspektioun (Inspection du travail et des mines - ITM) op Ufro zougängelech gemaach ginn.

Wien iwwerwaacht d'Stagen?

D'ITM suert dofir, datt déi gesetzlech Bestëmmunge vum Code du travail ugewannt ginn.

Wat fir e Geriicht ass bei Sträitfäll zoustänneg?

Bei Sträitfäll am Zesammenhang mat Stagen ass d'Aarbechtsgeriicht zoustänneg.





Beschäftigung vu Schüler a Studente während de Schoulvakansen

Wat zeechent dësen Typ Beschäftigung aus?

D'Aarbecht vu Schüler oder Studente während de Schoulvakanze gëtt géint eng Remuneratioun, bei engem Employeur am privaten oder öffentliche Secteur, geleesch.

Dës Beschäftigung ass an éischer Linn net edukativ an den Employeur ka Schüler oder Studenten asetzen, fir Employéen z'ersetzen, déi an der Vakanz sinn, oder fir méi eng grouss Aarbechtslaascht ze bewältegen.

Wie ka während de Schoulvakansen als Schüler oder Student schaffen?

De Schüler oder Student muss folgend Krittären erfëllen:

- mindestens 15 Joer a manner wéi 27 Joer al sinn;
- an enger lëtzebuergescher oder auslännescher Bildungsrichtung ageschriwwe sinn a reegelméisseg a ganz Deeg e Lernzyklus besichen.

Aner Jonker kommen och a Fro, nämlech:

- Persounen, där hir Schoulaschreiwung zanter manner wéi 4 Méint op en Enn gaangen ass;
- Persounen, déi hire Fräiwëllegendéngscht viru manner wéi 4 Méint ofgeschloss hunn.

Dës Persounen hunn also d'Méiglechkeet e Kontrakt fir d'Beschäftigung vu Schüler oder Studente während de 4 Méint direkt nom Enn vun der Schoulaschreiwung oder hirem Fräiwëllegendéngscht ofzeschléissen.

Gëtt et eng maximal Beschäftigungszeit?

E Schüler oder Student ka fir maximal 2 Méint oder 346 Stonnen an engem selwechte Kalennerjoer (1. Januar bis 31. Dezember) agestallt ginn.

D'Dauer gëtt och a Stonnen ausgedréckt, fir et de Schüler oder Studenten z'erlaben, Deelzeitkontrakter während enger oder méi Schoulvakansen ofzeschléissen. An deem Fall kann déi absolut Gesamtlafzeit vum oder vun de Kontrakter méi laang wéi 2 Méint sinn, ouni awer 346 Stonne pro Kalennerjoer z'iwwerschreiden.

Dës Limitt dierf enner kengen Ëmstänn iwwerschritt ginn, och net, wann am Laf vum Joer e puer Kontrakter vum Schüler oder Student ofgeschloss ginn, an och net, wann dësen den Employeur wiesselt.

Muss e Kontrakt ofgeschloss ginn?

Jo, et muss e Kontrakt fir d'Beschäftegung vu Schüler oder Studenten ofgeschloss ginn. Et handelt sech hei ëm e spezifesche Kontrakt, dee keen Aarbechtskontrakt ass.

E muss fir all Schüler oder Student individuell ofgeschloss ginn, spéitstens dee Moment, wou en ufänkt mat schaffen. E kann also net mëndlech ofgeschloss ginn.

De Kontrakt muss an dräifachem Exemplaire ënnerschriwwe ginn. Déi éischt Kopie hält den Employeur, déi zweet kritt de Schüler oder Student an déi drëtt muss den Employeur der Aarbechtsinspektioun (ITM) an engem Zäitraum vu 7 Deeg, nodeems de Schüler oder Student ugefaang huet mat schaffen, virweisen.

Den Employeur kann der ITM de Kontrakt an elektronischer Form via www.guichet.lu schécken.

Wa kee schrëftleche Kontrakt virläit oder wann de Kontrakt ze spéit ofgeschloss gouf, gëtt aus dem Aarbechtsverhältnes en onbefrist Aarbechtsverhältnes.

Wat muss am Kontrakt stoen?

Am Kontrakt muss Folgendes erwäänt ginn:

- dem Schüler oder Student säin Numm, Virnumm, Gebuertsdatum a Wunnuert;
- dem Employeur säin Numm a seng Adress;
- den Datum, wéini de Stage ufänkt an ophält;
- den Typ vun Aarbecht, déi muss gemaach ginn;
- d'Aarbechtsplaz;
- déi deeglech a wëchentlech Aarbechtszäiten;
- de Salaire, deen ofgemaach ginn ass;
- den Zäitpunkt vun der Bezuelung oder Remuneration;
- d'Plaz, wou de Schüler oder Student ënnerbruecht ass, wann den Employeur sech verpflichtet huet, dem Schüler oder Student eng Ënnerkonft ze besuergen.

Wéi héich ass dem Schüler oder Student seng Remuneration?

D'Remuneration, déi dem Schüler oder Student proposéiert gëtt, däerf net manner wéi 80% vum onqualifizéierte Mindestloun entsprechen. Heibäi handelt et sech ëm e Mindestbetrag, dee jee nom Jonke sengem Alter variéiert.

REMUNERATIOUN VUN DE SCHÜLER ODER STUDENTE WÄREND DE SCHOULVAKANZEN VUM 1. JANUAR 2020 UN (INDEX 834,76)			
Alter	80% vum onqualifizéierte Mindestloun an dëser Altersgrupp	Bruttoloun pro Mount	Bruttoloun pro Stonn
15 bis 17 Joer	80% vu 75% vum Mindestloun	1 285,20 €	7,4289 €
17 bis 18 Joer	80% vun 80% vum Mindestloun	1 370,89 €	7,9242 €
ab 18 Joer	80% vun 100% vum Mindestloun	1 713,60 €	9,9052 €

Muss de Schüler oder Student Steiere bezuelen?

Op Ufro an ënner bestëmmte Konditioune kann den Employeur ganz vun der Steierpflicht um Schüler oder Student sengem Salaire befreit ginn. An deem Fall brauch en dem Employeur keng Fiche de retenue d'impôt virzeweisen.

D'Ufro fir d'Dispens fir d'Steieren op dem Schüler oder Student sengem Salaire muss un den zoustännegen RTS-Büro (Bureau d'imposition de la retenue d'impôt sur les traitements et salaires) geschéckt ginn a folgend Informatiounen enthalen:

- der Persoun, déi agestellt gëtt, hiren Numm, hir Matricule (oder hire Gebuertsdatum) an hir Adress;
- den Datum, wéini de Stage ufänkt an ophält;
- de Montant vun der Remuneration pro Mount oder pro Dag;
- e Studiecercat.

D'Autorisatioun gëtt nëmmen ausgestallt, wann de Salaire no Ofzuch vun de Steieren a Sozialversécherungsbäiträg 14 € d'Stonn net iwwerschreit.

Quell: <https://impotsdirects.public.lu>

Huet de Schüler oder Student Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat fir säi Studium?

De CEDIES stellt Informatiounen iwwert d'Konditiounen fir eng finanziell Hëllef vum Staat ze kréien bereet. E stellt och e Simulator zur Verfügung, mat deem een déi finanziell Hëllef online berechnen kann:

www.cedies.public.lu

Rubrik: [Obtenir une aide financière](#) > [Aide financière de l'État \(bourse et prêt\)](#) > [Calculer votre aide financière](#)

Muss de Schüler oder Student bei der Sécurité sociale ugemellt ginn?

Den Employeur ass verpflichtet, eng Déclaration d'entrée beim Centre commun de la sécurité sociale ze maachen, bei där eng Kopie vum Aarbechtskontrakt bäigeluecht muss ginn.

Den Employeur muss de Schüler oder Student nëmme fir d'Onfallversécherung umellen an déi entsprechend Bäiträg bezuelen, woubäi den Taux vun der Cotisatioun vun der Branche ofhänkt, an där den Employeur täteg ass.

Dogéint bezilt den Employeur keng Sozialversécherungsbäiträg fir d'Kranke-, Pensions- oder Fleegeversécherung.

Et muss keng Déclaration de sortie fir d'Schüler oder d'Studente gemaach ginn.

Huet de Schüler oder Student Usproch op Congé a gesetzlech Feierdeeg?

E Schüler oder Student, dee während de Schoulvakanze schafft, huet keen Usproch op de bezuelte Jorescongé vu 26 Deeg pro Joer.

Den ausseruerdentleche Congé muss vum Employeur an de Fäll, déi vum Gesetz virgesi sinn, accordéiert ginn (Doud, Gebuert, Plënneren, Hochzäit...), mee e gëtt dem Schüler oder Student keen Urecht op eng Remuneration.

Am Géigesaz zu de Salariaënen, déi net op engem gesetzleche Feierdag schaffen deen op en Aarbechtsdag fällt an normal bezuelt ginn, huet de Schüler oder Student keen Usproch op eng Indemnisation, ausser hien huet op dem gesetzleche Feierdag geschafft.

Huet de mannerjäreg Schüler oder Student Usproch op e besonnesche Schutz?

E Schüler oder Student, dee manner wéi 18 Joer al ass, ass duerch besonnesch Bestëmmunge vum Code du travail geschützt, déi fir jonk Salariaié gëllen.

Sou ass et grondsätzlech verbueden, Jonker mat Tâchen ze beschäftegen, bei deene si spezifesch Risike fir hir Sécherheet a Gesondheet, sou wéi fir hir kierperlech, psychesch, mental, séilesch, moralesch oder sozial Entwécklung ausgesat sinn. Jonker ënner 18 Joer sinn och wat hir Aarbechtskonditiounen ugeet (Aarbechtszäit, Rouzäiten, Aarbecht op Sonndeger a Feierdeeg) besonnesch geschützt.

Weider Informatiounen fannt Dir op www.csl.lu.

Kann de Kontrakt fréizäiteg gekënnegt ginn?

E Kontrakt fir d'Beschäftegung vu Schüler oder Studente kann a géigesäitegem Averstännis virum ursprénglech geplangten Enndatum gekënnegt ginn.

Béid Parteie kënnen de Kontrakt am Prinzip net eesäiteg kënnegen. Esou kann de Schüler oder Student nëmmen am Fall vun engem schlëmme Verstouss (faute grave) vum Employeur mat direkter Wierkung kënnegen. Op déi selwecht Aart a Weis kann den Employeur de Schüler oder Student nëmmen am Fall vun engem schlëmme Verstouss mat direkter Wierkung entloossen.

Wien iwwerwaacht d'Beschäftegung vu Schüler a Studenten?

D'ITM (Inspection du travail et des mines) suergt dofir, datt déi gesetzlech Bestëmmunge vum Code du travail ugewannt ginn.

Wat fir e Gericht ass bei Sträitfäll zoustänneg?

D'Aarbechtsjurisdictione si fir all d'Sträitfäll am Zesummenhang mat der Beschäftegung vu Schüler oder Studenten zoustänneg.





Beschäftigung vu Schüler a Studenten mat engem befristetem Aarbechtsvertrag (CDD)

Wat zeechent dës Zort Aarbecht aus?

Dës Zort Aarbecht erméiglecht et Schüler a Studenten Deelzäit ze schaffen a parallel dozou hir Studien ze maachen. Zu deem Zweck schléisst se e befristeten Aarbechtsvertrag (CDD) mat engem Employeur of.

Dës Zort Aarbecht däerf net mat der Beschäftigung vu Schüler oder Studente während de Schoulvakanze verwiesselt ginn.

Wie ka vun dësem Dispositif profitéieren?

Fir iwwert e CDD agestallt kënnen ze ginn, muss de Schüler oder Student op d'mannst 16 Joer al sinn.

Hie muss doriwwer eraus als Schüler oder Student an enger vu folgenden Bildungsrichtungen oder Formationen ageschriwwen sinn:

- am Secondaire oder Secondaire technique zu Lëtzebuerg;
- an enger Ausbildung zu Lëtzebuerg, déi zu engem Brevet de technicien supérieur (BTS) féiert;
- an enger Ausbildung, déi zu engem Bachelor- oder Masterofschloss féiert, oder an enger anerer Ausbildung, déi vun der Uni Lëtzebuerg ugebuede gëtt;
- an enger Héichschoulausbildung, déi zu engem Bachelor- oder Masterofschloss féiert an zu Lëtzebuerg akkreditéiert ass an déi zu Lëtzebuerg vun enger akkreditierter Bildungsrichtung ugebuede gëtt.

Wat ass déi maximal Aarbechtdauer?

D'Lafzäit vum Kontrakt ass op duerchschnëttlech 15 Stonne pro Woch iwwert en Zäitraum vun 1 Mount oder 4 Woche begrenzt.

De Schüler oder Student kann also maximal 60 Stonne pro Mount schaffen, woubäi d'Unzuel vun den Aarbechtsstonnen pro Woch variéiere kann, virausgesat, datt déi duerchschnëttlech Unzuel vun Aarbechtsstonnen pro Woch iwwert deem Zäitraum, deem uginn ass, 15 Stonnen entsprécht.

Wat ass d'Maximaldauer vum Kontrakt?

Dës Zort CDD ka méi wéi 2 Mol verlängert ginn, ouni als onbefristeten Kontrakt (CDI) betruecht ze ginn, mee d'Gesamtlafzäit däerf 5 Joer net iwwerschreiden.

Muss e Kontrakt ofgeschloss ginn?

Jo, de Schüler oder Student an den Employeur mussen schrëftlech e CDD ofschléissen.

Wat muss am Kontrakt stoen?

Am Aarbechtskontrakt mussen folgend Informatiounen stoen:

- d'Identitéit vu béide Parteien;
- den Datum, wéini den Aarbechtskontrakt uleeft;
- d'Aarbechtsplaz;
- eng Beschreiwung vun den Tâchen an Aufgaben, déi dem Salaré zougewise ginn;
- d'Aarbechtszäit pro Woch, déi tëschent de Parteien festgeluecht gouf ;
- d'Modalitéiten, no deenen d'Aarbechtszäit op d'Wochendeeg verdeelt ass. Eng eventuell Ännerung vun dëser Verdeelung kann nëmmen a géigesäitegem Averstännis vun de Vertragsparteien gemaach ginn;
- am Fall wou dëst zoutréfft, d'Limitten, d'Konditiounen an d'Modalitéiten ënner deenen den Deelzäit-Salaré lwwerstonnen dierf maachen. Eng eventuell Ännerung vun dësen Limitten, Konditiounen a Modalitéiten kann nëmmen a géigesäitegem Averstännis vun de Vertragsparteien gemaach ginn;
- de Basisloun oder d'Basisgehalt an, am Fall wou dëst zoutréfft, eventuell Lounzuschëss, d'Primmen, d'Gratifikatiounen oder d'Bedeelungen, déi festgeluecht gi sinn, esou wéi d'Periodicitéit vun Ausbezuelen vun der Remuneratioun, op déi de Salaré d'Recht huet;
- d'Dauer vum bezuelte Jorescongé oder d'Berechnungsmethod vum bezuelte Congé;

- déi méiglech Dauer vun enger Proufzäit;
- all déi ofwäichend oder ergänzend Klauselen, déi vun de Parteien festgeluecht goufen;
- e Verweis op d'Kollektivvertrag, déi dem Salaré seng Aarbechtskonditiounen reegelen.

Doriwwer eraus mussen och déi spezifesch Klauselen fir de CDD dobäigesat ginn:

- den Objet vum Kontrakt: fir op e CDD kënnen zréckzegräifen, mussen d'Parteien genau festleeën, wat fir eng Zort vun zäitlech befristeten Tâchen de Salaré am Kader vum Aarbechtskontrakt erfëlle muss;
- den Datum, wéini de Kontrakt ophält;
- den Numm vum Salaré, dee felt, falls de Kontrakt ofgeschloss gëtt, fir dësen z'ersetzen;
- wann dëst zoutréfft, d'Klausel fir d'Verlängerung vum Kontrakt;
- wann dëst zoutréfft, eng Klausel iwwert d'Proufzäit.

Et gëtt drop higewisen, datt dës spezifesch Klauselen an all CDD mussen stoen, well e soss als CDI kann agestuift ginn.

E Modell vun engem Kontrakt fënnt een ënner www.csl.lu.

Wéi héich ass dem Schüler oder Student seng Remuneratioun?

Dem Schüler oder Student säi Salaire muss mindestens dem onqualifizéierte Mindestloun entsprechen deem dem Alter no gestaffelt ass.

REMUNERATIOUN VUN DE SCHÜLER ODER STUDENTE MAT ENDEM CDD VUM 1. JANUAR 2020 UN (INDEX 834,76)		
Alter	Bruttoloun pro Mount	Bruttoloun pro Stonn
16 bis 17 Joer	1 606,50 €	9,2861 €
17 bis 18 Joer	1 713,60 €	9,9052 €
ab 18 Joer	2 141,99 €	12,3815 €

Muss de Schüler oder Student bei der Sécurité sociale ugemellt ginn?

Jo, de Schüler oder Student muss bei all de Branchë vun der Sécurité sociale (Kranke-, Pensiouns-, Onfall- a Fleegeversécherung) ugemellt ginn.

Wann de Schüler oder Student net aarbechtsfäeg ass, huet en Usproch op bezuelte Congé maladie.

Muss de Schüler oder Student Steiere bezuelen?

Jo, um Schüler oder Student sengem Salaire mussen Akomessteiere bezuelt ginn. Hie muss sengem Employeur eng Fiche de retenu d'impôt ofgin. D'Steierverwaltung stellt e Steiersimulator zur Verfügung, mat deem ee seng eegen Akomessteier op der Grondlag vum Betrag, dee versteierbar ass, kann ausrechnen:

www.impotsdirects.public.lu

Rubrik: Barêmes > Personnes physiques

Huet de Schüler oder Student Usproch op eng finanziell Hëllef vum Staat fir säi Studium?

D'Héicht vun der finanzieller Hëllef, déi de Schüler oder Student ka kréien, hänkt vun enger Rei Facteuren of, dorënner d'Akomes vum Stot an deem e wunnt, a säin eegent Akomes.

Well de Schüler oder Student, dee parallel zu senger Studie schafft, iwwert en eegent Akomes verfüegt, ass et méiglech, datt en nëmmen op een Deel vun der finanzieller Hëllef vum Staat oder ënner Ëmstänn op guer keng finanziell Hëllef Usproch huet.

Esou gesäit d'Gesetz vir, datt e Student, deem säin eegent Gesamtjoresakomes méi héich wéi 3,5 Mol den onqualifizéierte Mindestloun pro Joer ass, vun der finanzieller Hëllef ausgeschloss ass.

Wann dat eegent Joresakomes tëscht 1 an 3,5 Mol dem onqualifizéierte Mindestloun läit, kënn nëmmen eng finanziell Hëllef a Form vun engem Prêt a Fro.

De CEDIES kann zousätzlech Informatiounen bereetstellen iwwert d'Konditiounen fir eng finanziell Hëllef vum Staat ze kréien. E stellt och e Simulator zur Verfügung, mat deem een déi finanziell Hëllef online berechnen kann:

www.cedies.public.lu

Rubrik: [Obtenir une aide financière](#) > [Aide financière de l'État \(bourse et prêt\)](#) > [Calculer votre aide financière](#)

Huet de Schüler oder Student Usproch op Congé a gesetzlech Feierdeeg?

Jo, Schüler oder Studenten, déi iwwert e CDD agestallt ginn, hunn Usproch op en Undeel vum gesetzlech bezuelte Jorescongé, proportionell zur Dauer vun hirem Aarbechtskontrakt.

Wéi all Salariaé, deem Deelzäit schafft, kënnen si vun den legalen Feierdeeg profitéieren.

Huet de mannerjäree Schüler oder Student Ussproch op e besonnesche Schutz?

E Schüler oder Student, dee manner wéi 18 Joer al ass, ass duerch besonnesch Bestëmmunge vum Code du travail geschützt, déi fir jonk Salariéë gëllen.

Sou ass et grondsätzlech verbueden, Jonker mat Tâchen ze beschäftegen, bei deene si spezifesche Risike fir hir Sécherheet a Gesondheet, sou wéi fir hir kierperlech, psychesch, mental, séilesch, moralesch oder sozial Entwécklung ausgesat sinn. Jonker ënner 18 Joer sinn och wat hir Aarbechtskonditiounen ugeet (Aarbechtszäit, Rouzäiten, Aarbecht op Sonndeger a Feierdeeg) besonnesch geschützt.

Weider Informatiounen fannt Dir op www.csl.lu.

Kann de Kontrakt fréizäiteg gekënnegt ginn?

Am Prinzip ass et verbueden, e CDD virum der Echeance ze kënnegen. Keng vun deenen zwou Parteie kann éier de Kontrakt ausleefen vun hire Flichte befreit ginn, et sief dann, et géing e schlëmme Verstouss virleien.

Wann de Salarié trotz dësem Verbuet de Kontrakt ofbrécht, dann ass en dem Employeur eng Entscheedung an der Héicht vu maximal engem Mount Salaire schëlleg. Dëse Betrag muss en allerdéngs nëmme bezuelen, wa beim Employeur tatsächlech e Schued duerch déi virzäiteg Kënnegung entstanen ass.

Wéi de Salarié, kann och den Employeur de Kontrakt net virum Datum, dee virgesinn ass, kënnegen, soss muss en eng Entscheedung bezuelen. Dat entsprécht

de Remuneratiounen, déi de Salarié bis zur normaler Echeance kritt hätt. De maximale Betrag, deen de Salarié ka kréien, ass awer op zwee Méint Salaire begrenzt.

Wann de Salarié an den Employeur averstane sinn, kann de CDD a géigesäitegem Averständnes virum ursprénglech geplangten Enndatum gekënnegt ginn.

Wien iwwerwaacht d'Beschäftegung vu Schüler a Studente mat engem CDD?

D'ITM (Inspection du travail et des mines) suergt dofir, datt déi gesetzlech Bestëmmunge vum Code du travail ugewannt ginn.

Wat fir e Geriicht ass bei Sträitfäll zoustänneg?

D'Aarbechtsgeriicht ass bei Sträitfäll zoustänneg.









Aner Méiglechkeeten, Beruffserfarung ze sammelen

Hei fannt Dir en Iwwerbléck iwwert e puer aner Kontrakter,
déi a Fro kommen:

De Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)

De CIE riicht sech u Jonker ënner 30 Joer, déi eng Aarbecht sichen, onofhängeg dovun, ob se en Diplom hunn oder net, an déi op d'mannst zanter 3 Méint bei der ADEM ugemellt sinn. En huet eng Dauer vun 12 Méint, ka maximal ëm 6 Méint verlängert ginn an huet als Zil, de Jonken eng praktesch Ausbildung ze bidden an hir Integreatioun um Aarbechtsmaart z'erliichter. De Jonke gëtt vun engem Tuteur encadréiert a profitéiert vun engem individuellen Ausbildungsplang.

E CIE ka mat all Employeur aus dem öffentlechen a private Secteur ofgeschloss ginn, och mat kommerzielle Betriber, bei deenen de Staat Aktionär ass (CFL, Post, Lux-Airport...), ënner der Bedingung, datt si dem Jonken um Enn vum Kontrakt eng reell Beschäftigungsperspektiv bidden.

D'Basisindemnitéit läit fir Jonker ënner 18 Joer bei 80% vum onqualifizéierte Mindestloun, fir Jonker, déi 18 Joer oder méi hunn, bei 100%.

Jonk Leit, déi e BTS, Bachelor oder Master hunn, hunn Usproch op 130% vum onqualifizéierte Mindestloun.

Weider Informatiounen fannt Dir op www.csl.lu

De Contrat d'appui-emploi (CAE)

De CAE huet als Zil, jonke Leit, onofhängeg dovun, ob se en Diplom hunn oder net, eng Aféierung an eng praktesch an theoretesch Ausbildung ze bidden, fir hir Kompetenzen ze verbessern an hir Integreatioun oder Reintegratioun um Aarbechtsmaart ze erliichter. De Jonke gëtt vun engem Tuteur encadréiert a profitéiert vun engem individuellen Ausbildungsplang.

De CAE adresséiert sech u Jonker ënner 30 Joer, déi eng Aarbecht sichen, onofhängeg vun hierem Bildungsniveau, an déi op d'mannst zanter 3 Méint bei der ADEM ugemellt sinn. E CAE ka mat all Employeur aus dem öffentlechen Secteur (Staat, Gemengen, Établissements d'utilité publique, Institutionen...) ofgeschloss ginn.

D'Basisindemnitéit läit fir Jonker ënner 18 Joer bei 80% vum onqualifizéierte Mindestloun, fir Jonker, déi 18 Joer oder méi hunn, bei 100%.

Jonk Leit, déi e BTS, Bachelor oder Master hunn, hunn Usproch op 130% vum onqualifizéierte Mindestloun.

Weider Informatiounen fannt Dir op www.csl.lu

De Fräiwëllegendéngscht

De Fräiwëllegendéngscht bitt eng Léier- an Orientéierungserfarung fir déi Jonk. E ka virun de Studien, virun der Reprise vun engem Studium oder nom Studium stattfannen. E riicht sech u Jonker ënner 30 Joer, déi sech Vollzäit fir e gemengnéztege Projet zu Lëtzebuerg oder am Ausland engagéiere wëllen.

Am Kader vum Nationale Fräiwëllegendéngscht ënnerstëtzt de Jonken eng Struktur zu Lëtzebuerg bei administrativen, kulturellen, organisatoreschen a Mobilisatiounstächen. De Jonke ka vun enger professioneller a perséinlecher Ënnerstëtzung bei der Sich no enger Aarbechtsplaz an/oder enger qualifizéierender Ausbildung profitéieren.

E ka sech och un 2 anere fräiwëllege Programmer bedeelegen, an zwar dem Europäesche Solidaritéitskorps oder dem Fräiwëllegendéngscht an der Entwécklungshëllef (SVC).

Weider Informatiounen fannt Dir op www.volontaires.lu





Nätzlech Kontakter

Chambre des salariés (CSL)

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

Postadress:

B.P. 1263 L-1012 Lëtzebuerg

Tel.: (+352) 27 494 200

Fax: (+352) 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

ACEL - de Studentevertrieder

Association des Cercles
d'Étudiants Luxembourgeois Asbl.

2, avenue de l'Université
L-4365 Esch-Uelzecht

Tel.: (+352) 20 60 84 84

contact@acel.lu
www.acel.lu

Inspection du travail et des mines (ITM)

3, rue des Primeurs
L-2361 Stroossen

Postadress:

B.P. 27 L-2010 Lëtzebuerg

Büroen och zu Dikrech,
Esch-Uelzecht a Wolz

Tel.: (+352) 247 76100

Fax: (+352) 247 96100

contact@itm.etat.lu
www.itm.lu

Ministère fir Aarbecht, Beschäftegung a fir Sozial- a Solidarwirtschaft (MTEESS)

26, rue Sainte Zithe
L-2763 Lëtzebuerg

Tel.: (+352) 247-86100

Fax: (+352) 247-86108

info@mte.public.lu
www.mteess.gouvernement.lu

Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)

125, route d'Esch
L-1471 Lëtzebuerg

Postadress:

L-2975 Lëtzebuerg

Tel.: (+352) 40141-1

Fax: (+352) 40 44 81

ccss@secu.lu
www.ccss.lu

Steierverwaltung - Administration des contributions directes

Steierbüro fir d'Ofhale vu Steieren
op de Gehälter a Salairen
(Bureau RTS)

[https://impotsdirects.public.lu/fr/
profil/organigramme/rts.html](https://impotsdirects.public.lu/fr/profil/organigramme/rts.html)

Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES)

18-20, montée de la Pétrusse
L-2327 Lëtzebuerg

Postadress:

B.P. 1101 L-1011 Lëtzebuerg

Tel.: (+352) 247-88650

Fax: (+352) 45 56 56

info@cedies.public.lu
www.cedies.public.lu

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

10, rue Bender
L-1229 Lëtzebuerg

Postadress:

B.P. 2208 L-1022 Lëtzebuerg

Agencen och zu Déifferdeng, Didde-
leng, Esch-Uelzecht, Wasserbëlleg a
Wolz

Tel. fir Leit, déi eng Aarbecht sichen:

(+352) 247-88888

Fax : (+352) 40 61 40

info@adem.lu
www.adem.lu

Service national de la jeunesse

138, boulevard de la Pétrusse
L-2330 Lëtzebuerg

Postadress:

B.P. 707 L-2017 Lëtzebuerg

Tel.: (+352) 247-86465

Fax: (+352) 46 41 86

secretariat@snj.lu
www.snj.public.lu



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



**CHAMBRE DES SALARIÉS
(CSL)**

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu

ACEL - DE STUDENTEVERTRIEDER
(Association des Cercles
d'Étudiants Luxembourgeois Asbl.)

2 avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette

T. (+352) 20 60 84 84

www.acel.lu
contact@acel.lu