



Les jeunes peuvent se voir proposer 5 types de contrat :

## 1. Contrat à durée indéterminée

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

## 2. Contrat à durée déterminée

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

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

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

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

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

SSM - travailleurs non-qualifiés		
Âge	Taux mensuel brut	Taux horaire brut
18 ans et plus	2 089,75 €	12,07 €
17 – 18 ans	1 671,80 €	9,66 €
15 – 17 ans	1 567,31 €	9,06 €

SSM - travailleurs qualifiés		
Âge	Taux mensuel brut	Taux horaire brut
18 ans et plus	2 507,70 €	14,50 €

(les montants correspondent à l'indice 814,40)

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

Il y a 52 semaines sur une année multipliée par 40 heures par semaine = 2.080 heures par an.

2.080 heures par an : 12 mois = 173 heures par mois en moyenne.

### 3. Contrat spécifique « Contrat d'occupation pour élèves et étudiants »

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

Le salaire minimum « réduit » pour élèves et étudiants	
Âge	Taux mensuel brut
18 ans et plus (80% de 2 089,75 €)	1 671,80 €
17 – 18 ans (80% de 1 671,80 €)	1 337,44 €
15 – 17 ans (80% de 1 567,31 €)	1 253,85 €

(les montants correspondent à l'indice 814,40)

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

### 4. Contrat de stage de formation ou stage probatoire

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

Un projet de loi en cours de discussion vise à clarifier la situation des stagiaires et leur offrir une protection accrue, notamment une rémunération minimale obligatoire.

#### Stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger

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

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

Période de stage annuelle	Âge des stagiaires	Indemnisation mensuelle
Entre 4 semaines et 12 semaines	Stagiaires > 18 ans	40% du SSM*
	Stagiaires de 17 à 18 ans	
	Stagiaires de 15 à 17 ans	
Entre 12 semaines et 26 semaines	Stagiaires > 18 ans	50% du SSM*
	Stagiaires de 17 à 18 ans	
	Stagiaires de 15 à 17 ans	

\* SSM qualifié pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire

## 5. Contrat d'appui-emploi (CAE) ou Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)

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

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

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

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

\*\* SSM Salaire social minimum

Des règles spécifiques offrent aux jeunes de moins de 18 ans accomplis un cadre protecteur en ce qui concerne leur durée de travail. Dans certains cas spécifiques, la limite d'âge de 18 ans est portée à 21 ans, mais pas en matière de durée de travail.

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

Plus d'informations sur :



[www.csl.lu](http://www.csl.lu)

Rubrique : Vos droits > Droit du travail > L'emploi des jeunes

**Chambre des salariés**

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200 | F. (+352) 27 494 250

[csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu) | [www.csl.lu](http://www.csl.lu)