CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

ACEL

JEUNES

SEPTEMBRE 2024

Version mise à jour : mai 2025

FAIRE UN STAGE OU TRAVAILLER COMME ÉLÈVE OU ÉTUDIANT

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

IMPRESSUM

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

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

SOMMAIRE

I. Explications préliminaires p. **9**

II. Les stages obligatoires dans le cadre d'une formation p. **11**

III. Les stages pratiques en dehors du cursus scolaire p. **17**

IV. L'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires p. **23**

V. L'occupation d'élèves et d'étudiants sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) p. **27**

VI. Autres contrats permettant d'acquérir une expérience professionnelle p. **33**

VII. Contacts utiles p. **35**

Nora BACK
Présidente de la Chambre des salariés

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.

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

Cette brochure vous explique 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 estudiantin.

Gianni DI PAOLI
Président de l'ACEL

PRÉFACE

Chère lectrice, cher lecteur,

Un stage pendant les études universitaires ou au lycée peut vous aider à faire vos premiers pas importants dans le monde du travail et à acquérir de l'expérience professionnelle. Qu'il s'agisse d'un stage obligatoire, qui vous permet de mettre en pratique ce que vous avez appris à l'université ou au lycée, ou d'un stage volontaire, qui peut vous aider à orienter votre avenir.

En 2020, la loi sur les stages a été adoptée dans sa première version, permettant de donner un cadre légal aux stages des élèves et étudiant-e-s au Luxembourg. Ainsi, l'accès équitable à un stage est garanti et les stages ont une réglementation uniforme.

En 2023, la loi sur les stages a été modifiée pour la première fois. Quelques détails ont été ajustés et désormais tous les stages des élèves et étudiant-e-s au Luxembourg sont couverts par cette loi.

Pour vous rendre toutes les informations sur cette loi plus compréhensibles et pour vous expliquer ce que cela signifie pour vous si vous souhaitez faire un stage pendant vos études universitaires ou au lycée, cette publication a été élaborée en collaboration avec la CSL (Chambre des salariés), que nous remercions chaleureusement pour leur bonne coopération.

Vous trouverez ici un aperçu des aspects les plus importants concernant les stages ainsi que des réponses à la plupart de vos questions. Cependant, si une question plus spécifique devait se poser avant, pendant ou après votre stage et que vous ne trouvez pas de réponse ici, vous pouvez toujours nous contacter directement, la CSL ou un autre acteur du secteur. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet à la fin de cette publication.

I. 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'étudiant[1] ou d'un contrat de travail à durée déterminée.

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 occupé pour faire face à des surcroîts 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

II. 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, BTS ou master), mais aussi les stages faisant partie de programmes de formation préparant à des professions réglementées (médecin, professions de santé, instituteur, architecte...)

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 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 notre site.

  www.csl.lu
  Rubrique : Bibliothèque > Publications > Jeunes

- **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.

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 surcroîts 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.

Pour plus de renseignements :

www.csl.lu
Rubrique : Bibliothèque > Modèles-types > MT 3ter – Convention de stage obligatoire

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.

Les périodes de stage effectuées auprès d'un même patron de stage pendant une même année scolaire ou une même année d'études sont additionnées et considérées comme un seul stage.

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	SALAIRE MENSUEL BRUT	SALAIRE HORAIRE BRUT
Moins de 4 semaines	Pas obligatoire	/	/
4 semaines ou plus	Au moins 30% du SSM non qualifié sauf clause contraire de la convention de stage attestée par le Ministre	811,12 €	4,68 €

(Les montants correspondent à l'indice 968,04 en vigueur à partir du 1er mai 2025.)

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 16 € 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. « Mengstudien.lu » (anciennement « cedies.lu ») 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.mengstudien.lu
Rubrique : Aide financière > Aide financière de l'État AIDEFI

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.

Sont également applicables les dispositions relatives à l'emploi des jeunes salariés.

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
Rubrique : Vos droits > Jeunes > Durée du travail

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'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.

III. 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 cycle court de l'enseignement supérieur ou un 1er 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 ne peuvent accueillir plus d'un stagiaire à la fois.

Néanmoins, ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1er 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 surcroîts 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.

Un modèle est disponible ici :

www.csl.lu
Rubrique : Bibliothèque > Modèles-types > MT 3bis – Convention de stage pratique

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 de 13 à 26 semaines incluses, l'indemnité doit être à hauteur de 75% du salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés.

Les périodes de stage effectuées auprès d'un même patron de stage soit pendant une même année scolaire ou une même année d'études, soit pendant les 12 mois suivant la dernière inscription scolaire sont additionnées et considérées comme un seul stage.

Lorsque le stagiaire a accompli un cycle court de l'enseignement supérieur ou 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		INDEMNISATION MINIMALE PAR HEURE	
	Stagiaire n'ayant pas accompli un cycle court ou un 1er cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire	**Stagiaire détenteur d'un diplôme de cycle court ou de 1er cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire**	**Stagiaire n'ayant pas accompli un cycle court ou un 1er cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire**	**Stagiaire détenteur d'un diplôme de cycle court ou de 1er 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 = 1 081,49 €	40% du SSM mensuel qualifié = 1 297,79 €	40% du SSM horaire non qualifié = 6,25 €	40% du SSM horaire qualifié = 7,50 €
13 à 26 semaines incluses	75% du SSM mensuel non qualifié = 2 027,80 €	75% du SSM mensuel qualifié = 2 433,36 €	75% du SSM horaire non qualifié = 11,72 €	75% du SSM horaire qualifié = 14,06 €

(Les montants correspondent à l'indice 968,04 en vigueur à partir du 1er mai 2025.)

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 16 € 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. « Mengstudien.lu » (anciennement « cedies.lu ») 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.mengstudien.lu
Rubrique : Aide financière > Aide financière de l'État
AIDEFI

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.

Sont également applicables les dispositions relatives à l'emploi des jeunes salariés.

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
Rubrique : Vos droits > Jeunes > Durée du travail

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.

IV. 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 (1er 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.

SALAIRE SOCIAL MINIMUM « RÉDUIT » POUR ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS		
Âge	Salaire mensuel brut	Salaire horaire brut
15-16 ans (80% de 75% du SSM)	1 622,24 €	9,38 €
17 ans (80% de 80% du SSM)	1 730,39 €	10,00 €
18 ans et plus (80% du SSM)	2 162,99 €	12,50 €

(Les montants correspondent à l'indice 968,04 en vigueur à partir du 1er mai 2025.)

La rémunération de l'élève/étudiant est exonérée d'impôt jusqu'à 16 € par heure.

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 16 € 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 ?

« Mengstudien.lu » (anciennement « cedies.lu ») 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 :

wwww.mengstudien.lu
Rubrique : Aide financière > Aide financière de l'État
AIDEFI

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 ?

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.

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
Rubrique : Vos droits > Jeunes > Durée du travail

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.

V. 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 travail 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: contrat conclu entre un étudiant inscrit et un employeur ;
- la date de fin du contrat ;
- le cas échéant la clause de renouvellement du contrat ;
- le cas échéant une clause d'essai.

Un modèle de contrat-type est disponible sur :

www.csl.lu
Rubrique : Bibliothèque > Modèles-types

À combien s'élève la rémunération de l'élève/étudiant dans le cadre d'un tel CDD ?

Le salaire de l'élève/étudiant doit au moins être égal au salaire social minimum non qualifié ou qualifié, gradué selon l'âge de l'élève/étudiant sans préjudice quant aux majorations éventuelles pour travail de nuit, de jour férié légal,de dimanche ou de travail supplémentaire.

SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SSM) – SALARIÉS NON-QUALIFIÉS		
Âge	Salaire mensuel brut pour 15h/ semaine	Salaire horaire brut
16 ans	760,43 €	11,72 €
17 ans	811,12 €	12,50 €
18 ans et plus	1 014,04 €	15,63 €

SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SSM) – SALARIÉS QUALIFIÉS		
Âge	Salaire mensuel brut pour 15h/ semaine	Salaire horaire brut
18 ans et plus	1 216,68 €	18,75 €

(Les montants correspondent à l'indice 968,04 en vigueur à partir du 1er mai 2025.)

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 : Barêmes > 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.

« Mengstudien.lu » (anciennement « cedies.lu ») 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.mengstudien.lu
Rubrique : Aide financière > Aide financière de l'État AIDEFI

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
Rubrique : Vos droits > Jeunes > Durée du travail

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.

VI. 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. Pour plus de renseignements :

www.csl.lu
Rubrique : Vos droits > Jeunes > Contrat d'initiation à l'emploi

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
Rubrique : Vos droits > Jeunes > Contrat d'appui-emploi

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

VII. CONTACT 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

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

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

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MT)

26, rue Sainte Zithe
L-2763 Luxembourg

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

info@mte.public.lu
https://mt.gouvernement.lu

CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (CCSS)

4, rue Mercier
L-2144 Luxembourg

Adresse postale :
L-2975 Luxembourg

Tél. : (+352) 40141-1

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

---

SERVICE NATIONAL DE LA JEUNESSE (SNJ)

33, rives de Clausen
L-2165 Luxembourg

Adresse postale :
L-2926 Luxembourg

Tél. : (+352) 247-86465

secretariat@snj.lu
www.snj.lu

MENG STUDIEN (MINISTÈRE DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)

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

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

Tél. : (+352) 247-88650

etudes@mesr.etat.lu
aidefi@mesr.etat.lu
www.mengstudien.lu

MAISON DE L'ORIENTATION – SERVICE INFORMATION ÉTUDES SUPÉRIEURES

29, rue Aldringen
L-1118 Luxembourg

Adresse postale :
B.P. 2926 Luxembourg

Tél. : (+352) 247-56417

info@maison-orientation.public.lu
www.maison-orientation.public.lu

AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM)

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg

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

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

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

info@adem.lu
www.adem.lu

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

ACEL

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

FSC
www.fsc.org
FSC® A000000
The mark of responsible forestry