QUE FAIRE APRÈS LES ÉTUDES ?

LCGB

ADEM
Services & mesures en faveur de l'emploi
P. 4

Contrat de travail
Différents types et modalités
P. 10

Chômage
Pour jeunes sortant de l'école
P. 12

SOMMAIRE

3 **Préalables pour la vie professionnelle**
Reconnaissance de diplômes
S'inscrire en tant que demandeur d'emploi à l'ADEM
4 **Services & mesures en faveur de l'emploi de l'ADEM**
Orientation
5 ADEM JobBoard
Initiez votre propre recherche
6 Nouveaux types de contrats pour jeunes demandeurs d'emploi
7 Jobelo!
Demande d'emploi et entretien d'embauche
Comment réussir son CV ?
8 Comment rédiger une bonne lettre de motivation
Comment bien préparer son entretien d'embauche
9 Déroulement ordinaire d'un entretien d'embauche
Comment réussir un entretien d'embauche en ligne
10 **Différents types de contrats de travail**
Contrat à durée indéterminée (CDI)
11 Contrat à durée déterminée (CDD)
Contrat de travail à temps partiel
12 **Chômage pour jeunes sortant de l'école**
Personnes concernées
Modalités d'octroi
13 Prestations
Le LCGB vous soutient !

LCGB
BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG
(+352) 49 94 24-1
INFO@LCGB.LU
WWW.LCGB.LU

Sources :
EURES
ADEM
Guichet.lu

Préalables pour la vie professionnelle

Reconnaissance de diplômes

Les diplômes, brevets, bulletins scolaires et certificats de l'enseignement secondaire général et professionnel obtenus à l'étranger (UE ou hors UE) peuvent faire l'objet d'une reconnaissance d'équivalence. Le Service de la reconnaissance des diplômes établit la reconnaissance d'équivalence des niveaux d'études, des diplômes et des qualifications professionnelles par rapport aux diplômes requis au Luxembourg pour l'accès :

- à certaines professions libérales, commerciales et artisanales ;
- aux professions de santé ;
- et aux professions socio-éducatives (éducateur diplômé, auxiliaire de vie).

La demande de reconnaissance d'équivalence est soumise au paiement obligatoire d'une taxe de 75 € par diplôme.

Téléchargez le formulaire et effectuez la démarche en ligne :

S'inscrire en tant que demandeur d'emploi à l'ADEM

En vous inscrivant comme demandeur d'emploi, les conseillers de l'ADEM vous assistent et orientent dans l'élaboration de votre projet professionnel et votre recherche d'emploi. Ils vous fournissent toutes les informations concernant les mesures pour l'emploi et des nombreuses formations dont vous pouvez bénéficier.

Votre inscription vous permet d'accéder :

- à un suivi individuel par un conseiller professionnel afin de faciliter votre recherche d'emploi ;
- au JobBoard pour consulter les postes vacants et déposer vos candidatures ;
- aux mesures pour l'emploi et aux formations selon votre profil ;
- à des aides financières selon votre profil ;
- aux ordinateurs et à l'aide à l'élaboration de CV assurés par le Club Emploi.

Démarche

Vous pouvez simplement joindre le Contact Center de l'ADEM par téléphone au 247-88888 ou compléter le formulaire d'inscription en ligne. Pour faciliter la procédure, n'oubliez pas de communiquer votre numéro de matricule. Les conseillers vous fixent alors un rendez-vous avec un agent de l'ADEM afin de finaliser votre inscription.

Formulaire d'inscription à l'ADEM en ligne :

Déroulement du rendez-vous d'inscription

Vous seriez invité à vous présenter physiquement au rendez-vous d'inscription, muni des documents demandés, dans l'agence indiquée dans le courrier reçu (Diekirch, Esch-sur-Alzette ou Luxembourg). Cet entretien permet de définir clairement votre profil pour garantir un encadrement adapté à vos besoins spécifiques.

Pour s'inscrire à l'ADEM, il est indispensable de parler au moins une des 3 langues administratives (luxembourgeois, français ou allemand). Si cela n'est pas le cas, la personne doit être accompagnée par une personne parlant une de ces langues.

A la fin du rendez-vous d'inscription, le demandeur d'emploi reçoit en main propre une invitation pour une première rencontre avec son futur conseiller référent, donc sa personne de contact. Chaque demandeur d'emploi signe une convention de collaboration avec l'ADEM. Cette convention indique les engagements du demandeur d'emploi et ceux de l'ADEM.

Services & mesures en faveur de l'emploi de l'ADEM

Orientation

Le Service d'Orientation Professionnelle de l'ADEM accompagne toute personne souhaitant s'orienter ou se réorienter et met à disposition de nombreuses informations relatives aux métiers ou au choix d'une profession.

Maison de l'Orientation
29, rue Aldringen
L-1118 Luxembourg

Agence ADEM-Belval
1, bd Porte de France
L-4360 Esch-sur-A lzette

Maison de l'Orientation
7, avenue de la Gare
L-9233 Diekirch

Le Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) propose également gratuitement un large panel de médias dédiés à l'orientation professionnelle en accès libre.

ADEM JobBoard

Le JobBoard est un service en ligne gratuit de l'ADEM. Cette plateforme interactive donne accès à des milliers d'offres d'emploi et est ouverte à toute personne à la recherche d'un emploi. Toutefois, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont accès à l'ensemble des offres d'emploi (publiques ou non) et bénéficient d'un accès exclusif aux offres pendant les 7 premiers jours de leur publication.

Accès au JobBoard par l'ADEM

Votre conseiller de l'ADEM fera la demande d'accès pour vous. Après validation, vous recevrez un e-mail avec vos données de connexion. Votre accès sera valable pendant votre durée d'inscription à l'ADEM.

Votre profil est publié sur JobBoard

Les profils des demandeurs d'emploi sont publiés de manière automatique sur le JobBoard par l'ADEM. Afin de garantir un accès équitable à l'emploi, cette publication est anonymisée, c'est à-dire que vos données personnelles (nom, genre, adresse, ...) n'apparaissent pas sur le JobBoard. Elle permet aux employeurs qui le souhaitent de consulter directement les profils. Vous pouvez également déposer vous-même votre CV dans le JobBoard afin d'augmenter vos chances de retour à l'emploi.

Initiez votre propre recherche

Afin de gagner en transparence sur le marché de l'emploi et de multiplier les possibilités de contact entre employeurs et candidats, l'ADEM a décidé d'ouvrir son JobBoard, jusqu'ici réservé aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, aux personnes non-inscrites à l'ADEM. Consultez les offres d'emploi sur le Portail EURES.

Vous pouvez également consulter les sites privés d'offres d'emploi comme www.moovijob.com, www.jobs.lu, www.monster.lu, www.jobfinder.lu, www.indeed.lu. Si vous êtes intéressé par des emplois dans le secteur des TIC ou des missions freelance, rendez-vous sur les sites www.ictjob.lu ou www.siliconluxembourg.lu. Rendez-vous sur www.financejobs.lu pour trouver les offres d'emploi dans le secteur de la finance.

En outre, des salons pour l'emploi sont organisés régulièrement au Luxembourg (se tiennent sous forme digitale actuellement dû au COVID-19). Vous pourrez y rencontrer les entreprises qui recrutent au Luxembourg et vous informer sur les postes vacants. C'est une bonne occasion pour distribuer votre CV en mains propres.

Types de contrats pour jeunes demandeurs d'emploi

	CONTRAT D'APPUI-EMPLOI (CAE)	CONTRAT D'INITIATION À L'EMPLOI (CIE)
Jeunes bénéficiaires	< 30 ans Diplômés ou non Inscrits à l'ADEM depuis ≥ 3 mois	< 30 ans Diplômés ou non Inscrits à l'ADEM depuis ≥ 3 mois
Employeurs	Tous, sauf sociétés commerciales	Ceux, qui peuvent offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat
Conclusion du contrat entre	ADEM et jeune demandeur d'emploi	Employeur, jeune demandeur d'emploi et ADEM
Spécificités du contrat	• Durée de 12 mois avec possible reconduction de 6 mois • 40 heures par semaine • Plan de formation établi entre promoteur, tuteur et jeune • Possibilité de formation théorique et pratique proposée par l'ADEM/promoteur • Evaluation après 6 mois et 8 semaines avant la fin du contrat • Fin du contrat - par le Directeur de l'ADEM, sur demande motivée du promoteur ou si manquement à ses obligations posées par l'ADEM, avec préavis de 8 jours ;- - sur demande du jeune, avec motifs valables et convaincants et préavis de 8 jours	• Durée de 12 mois avec possible reconduction de 6 mois • 40 heures par semaine • Plan de formation établi entre promoteur, tuteur et jeune • Possibilité de formation théorique et pratique proposée par l'ADEM/promoteur • Evaluation après 6 mois et 8 semaines avant la fin du contrat • Fin du contrat - par l'employeur au cours des 6 premières semaines, avec préavis de 8 jours ; - après 6 semaines, avec accord de l'ADEM et préavis de 8 jours - sur demande du jeune, avec motifs valables et convaincants et préavis de 8 jours
Obligations de l'employeur	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 Priorité d'embauche pendant 3 mois après la fin du CIE
Rémunération brute du jeune	< 18 ans : 80 % du SSM non qualifié Non diplômé : 100 % du SSM non qualifié CATP, Technicien, BAC : 100 % du SSM non qualifié BTS, Bachelor, Master : 130 % du SSM non qualifié	< 18 ans : 80 % du SSM non qualifié Non diplômé : 100 % du SSM non qualifié CATP, Technicien, BAC : 100 % du SSM non qualifié BTS, Bachelor, Master : 130 % du SSM non qualifié

Jobelo!

Le projet Jobelo! facilite l'accès à un apprentissage ou à un emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée). Sont considérés les jeunes qui :

- sont inscrits à l'ADEM ;
- ont entre 18 et 29 ans ;
- n'ont pas les qualifications requises pour entrer sur le marché du travail ;
- parlent une des 3 langues officielles du pays.

Parcours vers l'emploi

Ce parcours vers l'emploi commence par une formation au Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP), qui va permettre aux conseillers de mieux connaître les intérêts et les capacités du jeune. Ils pourront ainsi l'orienter vers un travail en entreprise, qui tient compte des compétences et du projet professionnel.

La formation au COSP est suivie d'une première expérience d'un mois en entreprise. Le jeune a donc l'opportunité de faire connaissance avec un employeur et un domaine professionnel. Si l'expérience est positive, il pourra signer un Contrat d'Appui Emploi (CAE) d'un an. Pendant le CAE, le jeune peut suivre des cours de remise à niveau scolaire pour pouvoir ensuite commencer un apprentissage.

Demande d'emploi et entretien d'embauche

PUT YOUR NAME HERE

JOB POSITION

PROFILE

STREET NAME
POSTAL CODE / CITY NAME

DATE BIRTH

NATIONALITY
NATURALITY

PHONE NUMBER

E-MAIL ADDRESS

WEBSITE

Hi! My Name is (your name here).

SKILLS:

LANGUAGE 1
LANGUAGE 2
LANGUAGE 3
LANGUAGE 4

SOFTWARE 1
SOFTWARE 2
SOFTWARE 3
SOFTWARE 4

PROFESSIONAL EXPERIENCE

MONTH / YEAR
MONTH / YEAR
Put a job position and a company name here

MONTH / YEAR
MONTH / YEAR
Put a job position and a company name here

MONTH / YEAR
MONTH / YEAR
Put a job position and a company name here

MONTH / YEAR
MONTH / YEAR
Put a job position and a company name here

OTHER INFORMATIONS

MONTH / YEAR

MONTH / YEAR

MONTH / YEAR

Comment réussir son CV ?

Le CV est un élément-clé de votre démarche de recherche d'emploi, puisqu'il permet à l'employeur de se créer une première image de votre profil. Il est indispensable de soigner la présentation et le contenu de votre CV afin d'attirer le regard de l'employeur et de lui faciliter le travail de lecture :

- le contenu doit être adapté à l'offre d'emploi : utilisez les termes et mots-clés utilisés dans la description du poste ;
- votre profil doit être en adéquation avec le profil recherché : retravaillez votre CV en fonction de l'offre et des compétences recherchées.

Découvrez les rubriques du CV via une fiche informative de l'ADEM sur les CVs et les lettres de motivation :

Comment rédiger une bonne lettre de motivation

La lettre de motivation a pour objectif principal de convaincre le recruteur que vous êtes le candidat idéal. Il est donc très utile de préciser :

- vos objectifs, ambitions, points forts, attentes et vos intérêts par rapport à l'offre d'emploi ;
- votre compréhension du poste vacant ;
- votre sens tactique ;
- votre maîtrise de la langue ;
- votre personnalité.

Pour une lettre de candidature spontanée veillez à :

- expliquer la raison de votre choix, vos motif(s) de candidature ;
- expliquer la particularité de votre candidature, c'est-à-dire qu'il faut prouver que vos compétences répondent aux besoins de l'entreprise ;
- formuler une demande de rendez-vous.

Pour une lettre de motivation rédigée en réponse à une annonce veillez à :

- inclure une phrase d'introduction avec une référence à l'annonce ;
- expliquer votre choix et vos motif(s) de candidature ;
- expliquer la particularité de votre candidature, c'est-à-dire il faut prouver que vos compétences répondent aux besoins de l'entreprise ;
- formuler une demande de rendez-vous.

Comment bien préparer son entretien d'embauche

Les objectifs de votre entretien d'embauche :

- montrer que vous êtes motivé par le poste offert ;
- convaincre le recruteur que vous êtes le bon candidat ;
- montrer que vous allez savoir vous adapter à l'entreprise, y évoluer et y rester.

Informez-vous sur le poste proposé, l'entreprise et le recruteur :

- l'entretien d'embauche permet un échange : renseignez-vous sur les missions, l'équipe avec laquelle vous travaillerez, l'organisation de l'entreprise, le contexte des missions, le poste du recruteur, son influence dans le processus de recrutement ;
- préparez des questions pour montrer que ce poste vous intéresse ;
- familiarisez-vous avec tout ce qui concerne l'entreprise : produits, structure organisationnelle, services, situation financière, concurrence, réputation et récents changements majeurs ;
- essayez aussi d'obtenir des renseignements sur la personne que vous allez rencontrer.

Préparez-vous à répondre aux questions suivantes :

- pourquoi avez-vous postulé pour ce poste ?
- quelles missions vous attirent dans ce nouveau poste ?
- quels objectifs de carrière vous êtes-vous fixés à moyen et long terme ?
- en quoi ce poste rentre-t-il dans ces objectifs ?
- pourquoi avez-vous choisi notre entreprise ?
- renseignez-vous sur les valeurs de l'entreprise qui embauche et essayez de les assimiler.

Faites le point sur votre candidature :

- quels sont vos points forts et vos points faibles pour ce poste ?
- faites le point sur vos compétences, comportements, connaissances afin de pouvoir répondre facilement à ces questions ;
- soyez honnêtes dans vos réponses ;
- argumentez par des exemples concrets ;
- lorsque vous évoquerez vos points faibles, concluez positivement en expliquant comment vous travaillez pour corriger ces défauts.

Déroulement ordinaire d'un entretien d'embauche

- un 1er entretien d'embauche dure d'habitude entre 30 minutes et 1 heure ;
- il peut être suivi de plusieurs entretiens supplémentaires, par exemple avec un autre responsable ou un chef de service ;
- l'entretien se fait sur le lieu de travail de l'employeur ou au sein d'un cabinet de recrutement.

Quelques consignes :

- venez au moins 10 minutes à l'avance de votre entretien d'embauche ;
- dans un premier temps, le recruteur vous donne généralement la parole pour vous présenter. Reprenez les grands points de votre CV et les motivations qui vous ont amené à postuler pour le poste vacant ;
- le recruteur présente le poste vacant et l'entreprise. Vous pouvez poser des questions pour démontrer votre intérêt pour l'entreprise en général et pour le poste en particulier ;
- faites attention de ne pas couper la parole du recruteur ou de mener l'entretien.

Après l'entretien

Écrivez un courriel de remerciement : Remerciez le recruteur par courriel de vous avoir accordé une entrevue. Cela montrera que vous faites preuve d'amabilité et êtes reconnaissant de la chance qui vous a été donnée.

Informez-vous de la suite donnée à votre candidature : Le processus d'embauche dans une grande entreprise prend beaucoup de temps, alors armez-vous de patience. Pour autant, cela ne signifie pas que vous ne devriez pas vous manifester de temps à autre, afin de confirmer votre intérêt pour le poste proposé.

Comment réussir un entretien d'embauche en ligne

Testez votre installation informatique

Tout d'abord, demandez à l'employeur de vous confirmer le choix de l'outil qu'il privilégie. Il est préférable de faire un appel test afin de vérifier le fonctionnement du micro et de la webcam.

Ayez un plan B

Prévoyez une solution de remplacement si vous deviez rencontrer un problème technique. Faites en sorte d'avoir un numéro de téléphone du recruteur en cas de panne technique.

Choisissez l'endroit le plus approprié

Choisissez un endroit bien éclairé par la lumière du jour. L'arrière-plan est également très important : faites le rangement nécessaire pour en retirer tout ce qui pourrait détourner l'attention.

Supprimez toute source de perturbation

N'oubliez pas de désactiver toutes les notifications susceptibles d'apparaître à l'écran. Si vous vivez avec quelqu'un ou si vous avez un animal domestique, assurez-vous qu'ils ne provoqueront aucun dérangement.

Au cours de l'entretien

Lors d'un entretien en ligne, le signal audio arrive parfois avec un certain retard, d'où le risque de couper involontairement la parole à son interlocuteur. Pour éviter cela, écoutez attentivement le recruteur et attendez quelque secondes avant de lui répondre.

Différents types de contrats de travail

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le contrat de travail est la convention qui encadre la relation de travail entre salarié et employeur et ne peut exister qu'en présence des 3 éléments suivants :

- le lien de subordination : le contrat de travail doit placer le salarié sous l'autorité de son employeur ;
- la prestation d'un travail : la principale obligation d'un salarié consiste à exécuter un travail au profit de son employeur ;
- la rémunération : le travail exécuté par le salarié doit faire l'objet d'une contrepartie directe, c-à-d une prestation en espèces (salaire, bonus, prime, …) qui peut, dans certains cas, être combinée à une prestation en nature (logement gratuit, voiture de société, téléphone mobile, etc.).

Le contrat de travail doit être établi par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié et en double exemplaire, pour chacune des parties.

Tout contrat de travail doit contenir obligatoirement :

- l'identité des parties qui concluent le contrat (noms, adresses) ;
- la date de l'entrée en service effective du salarié ;
- le lieu de travail ;
- le siège de l'entreprise ou, le domicile de l'employeur ;
- la nature de l'emploi occupé, la description des fonctions et des tâches à effectuer ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale;
- l'horaire normal de travail ;
- la rémunération de base ainsi que les compléments éventuels de salaires (gratification, 13e mois, prime de ménage, bonus, etc.) ;
- la durée du congé annuel payé, ou le mode d'attribution et de détermination du congé ;
- la durée du préavis à donner par le salarié et l'employeur en cas de rupture du contrat ;
- le cas échéant :
  - la durée de la période d'essai ;
  - la référence aux conventions collectives ;
  - l'existence d'un régime complémentaire de pension ;
  - les clauses complémentaires ou dérogatoires à la loi. Ces clauses doivent être favorables au salarié et dans le cas contraire, elles sont réputées nulles et ne produisent aucun effet.

Période d'essai

La période d'essai permet au salarié de s'assurer que la fonction le satisfait et d'offrir à l'employeur l'occasion d'évaluer les compétences du salarié. Durant cette période, les 2 parties peuvent rompre rapidement et sans indemnité le contrat de travail. La durée minimale de la période d'essai est de 2 semaines. La durée maximale de la période d'essai dépend du niveau de qualification et de rémunération du salarié :

- 3 mois si le salarié n'a pas un niveau de formation atteignant celui du DAP/CATP ;
- 6 mois si le salarié a un niveau de formation atteignant celui du DAP/CATP ou un niveau de formation supérieure ;
- 12 mois si le salarié touche une rémunération mensuelle brute égale ou supérieure à 4.700,77 € (indice 877,01).

Contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il ne peut être conclu qu'à titre exceptionnel. Outre les mentions obligatoires dans tout contrat de travail, le CDD doit indiquer :

- l'objet pour lequel le contrat a été conclu et les motifs pouvant justifier le recours au CDD ;
- la date d'échéance du contrat ou la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance ;
- le nom du salarié absent, si le contrat est conclu pour le remplacement de celui-ci ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le cas échéant, une clause de renouvellement.

Durée

La durée maximale d'un CDD est de 24 mois, renouvellements compris. Si la durée maximale du contrat n'est pas respectée, le contrat est considéré comme un CDI. La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat. Le CDD doit comporter une échéance fixée avec précision. Il peut néanmoins prévoir une échéance conditionnelle :

- s'il est conclu pour remplacer :
  - un salarié temporairement absent ;
  - un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
  - un salarié sous CDI dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service du salarié appelé à le remplacer ;
- s'il porte sur :
  - un emploi saisonnier ;
  - un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir à un CDI en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Période d'essai

Les règles applicables à tout contrat de travail sont également applicables au CDD. Lorsque le CDD ne comporte pas d'échéance fixe, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. La période d'essai n'est en principe pas renouvelable en cas de renouvellement du CDD. Cependant, si un même salarié est engagé par un employeur par CDD successifs, mais pour des fonctions totalement différentes, il est permis à l'employeur de stipuler 2 clauses d'essai différentes.

Contrat de travail à temps partiel

Le salarié qui a conclu un contrat de travail à temps partiel est soumis à un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement. Ce type de contrat peut être soit à durée déterminée soit à durée indéterminée. Le contrat de travail à temps partiel est soumis à certaines contraintes par rapport au contrat de travail normal. Le contrat à temps partiel doit contenir :

- la durée hebdomadaire de travail convenue entre les 2 parties ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine (une modification ultérieure de ces modalités doit se faire par un commun accord entre parties) ;
- le cas échéant, les limites, conditions et modalités dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures supplémentaires (une modification ultérieure de ces limites doit se faire par un commun accord entre les parties) ;
- les limites et modalités de la possibilité pour le salarié d'être occupé au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans le contrat.

Il est possible dans le contrat à temps partiel de prévoir une période d'essai. Les règles régissant la période d'essai sont les mêmes que pour un contrat de travail à temps plein. Cette période ne peut cependant pas avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Chômage pour jeunes sortant de l'école

Personnes concernées

Le jeune, qui a terminé un cycle d'études à temps plein, a renoncé à la poursuite de ses études en cours de formation ou le stagiaire/ apprenti à temps plein qui se trouve sans emploi à la fin de sa formation, peut bénéficier d'une allocation chômage s'il est :

- domicilié au Luxembourg ;
- apte au travail, disponible pour le marché de l'emploi et prêt à accepter tout emploi approprié.

Modalités d'octroi

Niveau d'éducation	Âge	Chômage oui ou non
Sans diplôme (ex : échec examen, abandon école…) Employeurs	< 21 ans	Indemnités de chômage après 6 mois d'inscription à l'ADEM
	> 21 ans	Pas d'indemnités de chômage
Apprentissage (CATP ou similaire) auprès d'un employeur	< 23 ans	Indemnités de chômage sans délais à respecter
	> 23 ans	Pas d'indemnités de chômage
Diplôme de fin d'études secondaires ou similaire	< 25 ans	Indemnités de chômage après 6 mois d'inscription à l'ADEM
	> 25 ans	Pas d'indemnités de chômage
4 années universitaires (Master I)	< 28 ans	Indemnités de chômage après 6 mois d'inscription à l'ADEM
	> 28 ans	Pas d'indemnités de chômage
Abandon des études universitaires	< 25 ans	Indemnités de chômage sans délais à respecter

L'âge pris en compte dans ces conditions est votre âge le jour de votre inscription comme demandeur d'emploi.

Aucune indemnité ne vous sera versée en cas :

- d'abandon non justifié de votre poste de travail ou de votre contrat d'apprentissage ;
- de résiliation de votre contrat d'apprentissage ou de votre contrat de stage pour faute grave ;
- d'un licenciement pour motif grave.

Prestations

L'indemnisation peut durer au maximum 12 mois. Une prolongation est toutefois possible sous conditions. L'indemnité est fixée à 70 % du salaire social minimum. Cependant, si vous avez 16 ou 17 ans ou avez échoué à votre examen de fin d'apprentissage, l'indemnité est fixée à 40 % du salaire social minimum. Si vous avez un ou plusieurs enfants à charge, le taux peut être augmenté de 5 %. En tant que chômeur indemnisé, vous êtes également assuré auprès des organismes de sécurité sociale.

Pour bénéficier de vos prestations, vous devrez :

- vous présenter aux jours et heures qui vous seront indiqués par votre conseiller ou vous présenter au moins une fois par mois si aucun rdv n'est planifié ;
- prévenir immédiatement votre conseiller en cas de changement de votre situation personnelle.

Votre droit aux indemnités se perd :

- lorsque les limites de durée sont atteintes ;
- lorsqu'une ou plusieurs conditions ne sont plus remplies ;
- en cas de refus non justifié d'un poste de travail ou de participer à des stages, cours ou travaux d'utilité publique.

Le LCGB vous soutient !

Le LCGB vous accompagne le long de votre recherche d'emploi. Tous les services de développement professionnel sont proposés en collaboration avec RiseSmart / RANDSTAD. Le LCGB vous assiste ainsi dans votre présentation personnelle, ainsi que dans la rédaction efficace et percutant du CV et de la lettre de motivation. De même, vous apprenez à utiliser efficacement l'internet et d'autres sources pour optimiser la recherche d'emploi. Ces formations incluent en outre l'initiation à l'utilisation du réseaux social LinkedIn, et ses diverses fonctions, et le Personal Branding, qui consiste, pour les candidats, en la mise en valeur de leur personnalité et points forts.

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
✆ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
✆ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
✆ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
✆ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
Reinaldo CAMPOLARGO
✆ +352 74 06 55
✆ +352 621 262 010

Heures d'ouverture
www.lcgb.lu

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
✆ +49 (0) 68 61 93 81-778

THIONVILLE

1, place Marie Louise
F-57100 Thionville
✆ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
Brigitte WAGNER
✆ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
✆ +32 (0) 87 85 99 32

LCGB SERVICES

Questions sur nos services
✆ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu

GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées
✆ +352 49 94 24-410 /-412
✉ membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations
✆ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

Impressum :

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER
✆ **49 94 24 222**
✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU