

La nouvelle réglementation sur les stagiaires

Alors qu'un projet de loi réglant les stages des élèves et étudiants avait initialement été déposé en mars 2018, une loi vient enfin d'être adoptée à ce sujet en début de mois. En effet, les stages devenant de plus en plus nombreux au Grand-Duché, un besoin de légiférer s'était fait sentir il y a déjà plus de 2 ans. Il faut dire que la législation en la matière n'avait pas évolué depuis 1982. Les stagiaires étaient donc dans un vide juridique quasi-total, alors qu'en pratique, il devient difficile de terminer un cursus scolaire sans accomplir un stage en entreprise.

Après de nombreux débats, c'est désormais chose faite ! La nouvelle législation, qui vise à faciliter l'accès aux stages en entreprises pour les étudiants ainsi que leur entrée sur le marché du travail est applicable depuis le 9 juin.

I. Les différents types de stages

Concrètement, ce projet de loi distingue deux types de stages :

A. Les stages obligatoires et conventionnés prévus par un établissement scolaire

Sont à considérer comme stages au sens de la présente section les stages qui **font partie intégrante de la formation** conformément au programme de l'établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, à l'exclusion des stages obligatoires effectués dans le cadre de la formation professionnelle, de l'orientation scolaire ou professionnelle ou d'une formation spécifique en vue de l'accès à une profession régie par des dispositions légales ou réglementaires.

Ce type de stage nécessite la signature d'une **convention tripartite** entre l'établissement scolaire, le stagiaire ou son représentant légal lorsqu'il est mineur et par le patron de stage.

B. Les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle

Ces stages peuvent être conclus entre un élève ou un étudiant et un patron de stage. Une **convention** de stage **bipartite** doit être signée entre les deux parties.

Est considéré comme élève ou étudiant, la personne :

- inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement;
- titulaire d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent ;

- la personne qui a accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

Dans ces 2 derniers cas, la totalité de la durée du stage doit se situer dans les **douze mois** qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un des diplômes visés.

L'idée de ce stage non obligatoire est notamment de permettre aux étudiants ayant terminé leurs études de s'orienter sur le marché de l'emploi et de bénéficier ainsi d'une première expérience professionnelle.

La durée des stages pratiques ne peut pas dépasser **six mois sur une période de vingt-quatre mois** auprès du même patron de stage.

Afin de limiter le recours aux stagiaires et ainsi éviter que les stages ne deviennent du travail dissimulé, des garde-fous afin ont été mis en place. Ainsi, le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise est désormais limité à **10% de l'effectif de la société**. Dans les entreprises occupant moins de dix salariés, le maximum est fixé à un stage.

Ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du **1er juillet au 30 septembre inclus**.

II. La rémunération du stagiaire

Quel que soit le type de stage, la rémunération est **variable selon la durée du stage**.

Il est à noter également qu'en cas de convention de stage conclue à temps partiel, la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation prévue ci-dessous devra être proratisée.

Concernant les stages obligatoires et conventionnés :

Durée du stage	Rémunération minimale
Moins de 4 semaines	Pas de rémunération obligatoire
A partir de 4 semaines et plus	30% du salaire social minimum non qualifié (642,60€)

En revanche, le texte de loi prévoit une **possibilité de déroger à l'obligation d'indemnisation** si l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation dans la convention de stage qu'il établit et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.

Pour cela, l'élève ou l'étudiant concerné soumet, avant le début du stage, au ministre ayant le Travail dans ses attributions la **convention de stage pour attestation**. Celle-ci vaut exonération de l'obligation d'indemnisation pour le patron de stage.

Concernant les stages pratiques :

Durée du stage	Rémunération minimale
Moins de 4 semaines	Pas de rémunération obligatoire
Entre 4 et 12 semaines incluses	40% du salaire social minimum non qualifié (856,80€)
Entre plus de 12 semaines et 26 semaines incluses	75% du salaire social minimum non qualifié (1.606,49€)

ATTENTION : Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire, le salaire de référence est le **salaire social minimum pour salariés qualifiés**.

III. Les dispositions communes

A. Mentions obligatoires au contrat

La convention de stage tripartite ou bipartite devra désormais **comporter obligatoirement les mentions suivantes** :

- les activités confiées au stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage et 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 ;
- 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.

B. Rôle du stage

Les stages doivent avoir un **caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle** et ne pas affecter l'élève ou l'étudiant à des tâches requérant un rendement comparable à celui

d'un salarié. Ils ne doivent par ailleurs ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent ni même être utilisés pour faire face à des surcroits de travail temporaires.

C. Mise en place d'un tuteur et d'un registre des stages

Chaque stagiaire se voit 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 dispenser conseil et guidance et d'émettre, en fin de stage et pour les stages d'une durée de **quatre semaines au moins**, une **appréciation critique et circonstanciée**.

Le patron de stage doit tenir un **registre des stages** qui pourra 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.

D. Droits des stagiaires

Le texte offre une réelle avancée dans les droits du stagiaire puisqu'il prévoit de rendre applicables les dispositions légales en matière de **temps de travail, de repos hebdomadaire, de jours fériés légaux, de congé annuel, de harcèlement sexuel, de sécurité et santé au travail et sur l'emploi des jeunes salariés**.

Conclusion

La loi du 4 juin 2020 règlemente désormais de manière précise le stage des élèves et des étudiants : convention, rémunération, registre, finalité du stage et droits du stagiaire. A défaut de disposition transitoire, cette nouvelle loi est d'application immédiate. Cela signifie qu'elle est non seulement applicable aux stages conclus après son entrée en vigueur, mais également aux stages actuellement en cours d'exécution. Il est donc impératif de vérifier la situation des stagiaires présents dans l'entreprise à ce jour. Le cas échéant, les conventions de stage devront être adaptées, à tout le moins au niveau de la rémunération qui est dorénavant en principe obligatoire pour tous les stages de plus de 4 semaines.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.