

## Publication

---

# RÉGIME DE STAGES POUR ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS

La [loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants](#) a été publiée au mémorial en date du 5 juin 2020. Elle distingue entre les stages obligatoires prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle.

D'après l'article L. 152-2. du Code du travail, les **stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger** sont ceux 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 encadrée par des dispositions légales ou réglementaires (médecin, avocat, etc.).

L'indemnisation de ces stages est facultative lorsque leur durée est inférieure à 4 semaines et elle correspond à au moins 30 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stages ayant une durée égale ou supérieure à 4 semaines. Ainsi, l'indemnisation du stagiaire occupé pour une durée inférieure à 4 semaines n'est pas obligatoire et est dès lors accordée à l'entière discrétion de l'entreprise et selon des critères internes établis à cet effet.

Il peut néanmoins être dérogé 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.

L'article L. 152-4. du Code du travail prévoit ainsi que l'élève ou l'étudiant concerné est obligé de soumettre, avant le début du stage, au ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire la convention pour attestation du respect de ces conditions.

Cette attestation vaut exonération de l'obligation d'indemnisation pour le patron de stage.

Selon l'article L. 152-5. (1) du Code du travail, les **stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle** sont ceux qui peuvent être conclus entre un élève ou un étudiant et un patron de stage.

Ce type de stage est donc non-conventionné par un établissement



d'enseignement luxembourgeois ou étranger. Il est néanmoins indispensable de préciser que l'élève ou l'étudiant doit être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivre de façon régulière un cycle d'enseignement.

Si la personne n'est plus inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, elle doit être titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent ou avoir accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire être titulaire d'un Bachelor) pour pouvoir réaliser un stage pratique.

Dans ce 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 ci-avant.

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

Les stages conclus en application de l'article L. 152-5. du Code du travail ayant une durée inférieure à quatre semaines ne donnent pas lieu à une indemnisation obligatoire, mais les stages ayant une durée entre 4 et 12 semaines incluses sont indemnisés à raison de 40 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et les stages conclus pour une durée entre plus de douze semaines et vingt-six semaines incluses sont indemnisés à raison de 75 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Pour les stagiaires ayant accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés.

Une autre nouveauté de la loi du 4 juin 2020 est le fait que **le nombre de stages pratiques** en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser 10 pour cent de l'effectif. Dans les entreprises occupant moins de dix salariés, le maximum est fixé à un stage. Il est cependant à noter que ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre inclus et qu'elles ne concernent que les stages en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle afin de ne pas réduire les chances des étudiants, obligés de faire un stage dans le cadre de leurs études, de trouver un patron de stage.

Il convient de mentionner que tout stage pratique en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle doit faire l'objet d'une convention de stage contenant certaines mentions obligatoires prévues par l'article L. 152-7. du Code du travail signée entre le stagiaire et, s'il est mineur son représentant légal, ainsi que le patron de stage.

L'article L. 152-10. (1) du Code du travail prévoit expressément que **les deux types de stages** doivent obligatoirement 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 et ne doivent ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent ni être utilisés pour faire face à des surcroits de travail temporaires.

Une autre nouveauté apportée par la loi en cause est le fait que le patron de stage doit tenir un registre des stages qui pourra être consulté à tout moment par la délégation du personnel et qui doit être rendu accessible à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur simple demande.

Même si le stagiaire n'est pas embauché en qualité de salarié, un certain niveau de protection minimum lui sera désormais conféré. En effet, l'article L.



152-13. du Code du travail prévoit que les dispositions du Code du travail encadrant la durée de travail, le repos hebdomadaire, les jours fériés légaux, le congé annuel payé ainsi que la sécurité au travail lui seront applicables, peu importe le type de stage.

En cas de convention de stage conclue à temps partiel, la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation y prévue est proratisée.

Il est encore important à relever que les dispositions relatives aux stages des élèves et étudiants ne portent pas atteinte à l'application des dispositions légales ou réglementaires spéciales existant en matière d'apprentissage. Un apprenti continue ainsi à être soumis aux règles régissant le contrat d'apprentissage.

La loi est applicable à partir du 9 juin 2020.

Vous trouverez [ici](#) le rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ainsi que le texte publié au mémorial.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter [ella.gredie@fedil.lu](mailto:ella.gredie@fedil.lu), [philippe.heck@fedil.lu](mailto:philippe.heck@fedil.lu) ou [marc.kieffer@fedil.lu](mailto:marc.kieffer@fedil.lu).