

Commission du Travail

Réunion retransmise en direct¹

Procès-verbal de la réunion du 6 mai 2026

Ordre du jour :

1. Evaluation du dispositif sur les stages des élèves et étudiants introduit par la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants
2. 8471 Proposition de loi portant modification de l'article L. 233-16 du Code du travail
– Adoption du projet de rapport (demande du parti politique LSAP du 23 avril 2026)
3. 8699 Proposition de loi portant modification du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme
– Présentation de la proposition de loi (demande de la sensibilité politique déi Lénk du 22 avril 2026)
– Nomination d'un rapporteur
4. Divers

*

Présents : M. Maurice Bauer, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Corinne Cahen, M. Mars Di Bartolomeo, M. Georges Engel, M. Claude Haagen, M. Marc Hansen remplaçant Mme Carole Hartmann, Mme Françoise Kemp, M. Michel Lemaire, Mme Mandy Minella, Mme Octavie Modert remplaçant Mme Nathalie Morgenthaler, M. Charles Weiler, Mme Stéphanie Weydert, membres de la Commission du Travail

M. Marc Spautz, Ministre du Travail

Mme Mara Bilo, M. Philippe Heck et Mme Tania Reckinger, du ministère du Travail

Mme Alisa Babacic et Mme Nathalie Cailteux, du Service des commissions de l'Administration parlementaire

Mme Fabiola Cavallini, du Service des relations publiques de l'Administration parlementaire

¹ Retrouvez la vidéo de la réunion ici : <https://chd.lu/fr/meeting/1014569>.

Excusés : Mme Carole Hartmann, Mme Nathalie Morgenthaler, membres de la Commission du Travail
M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Charles Weiler, Président de la Commission du Travail

*

1. **Evaluation du dispositif sur les stages des élèves et étudiants introduit par la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants**

Après avoir salué l'assemblée, Monsieur le Président de la Commission du Travail, Charles Weiler (CSV), rappelle que l'évaluation du dispositif sur les stages des élèves et étudiants avait d'ores et déjà fait l'objet d'un point de discussion lors d'une réunion de la Commission du Travail en ce début d'année¹. Il avait été alors décidé d'analyser le rapport sur l'évaluation de ce dispositif après sa finalisation.

Avant d'aborder cette analyse, il donne la parole à Monsieur le Ministre du Travail.

Monsieur le Ministre du Travail Marc Spautz se réjouit de la présentation du rapport en question qui fait suite à une motion n°3202² déposée le 20 mai 2020 par Madame la Vice-Présidente Carole Hartmann (DP) et soutenue par tous les partis politiques. Cette motion vise à évaluer l'impact du nouveau régime de stages introduit par la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants.³

Monsieur le Ministre tient à rappeler que des discussions ont eu lieu au préalable avec les personnes concernées afin de baser les analyses et le rapport final sur des données concrètes. Il invite la représentante du ministère du Travail chargée de ce rapport à présenter les résultats et conclusions de cette analyse à la commission.

La représentante du ministère du Travail confirme la méthode appliquée pour cette analyse, à savoir le recueil d'expériences directement sur le terrain étant donné qu'il s'agit de l'évaluation d'une loi relativement récente. À cet égard, deux questionnaires ont été élaborés l'été dernier : l'un destiné aux stagiaires, l'autre aux employeurs, avec des questions ciblées portant sur l'application concrète de la loi. Un peu plus de 300 réponses ont été reçues, dont la qualité a permis d'obtenir des informations détaillées et contextualisées.

L'intervenante remercie tout particulièrement l'Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois (ci-après « ACEL »), l'Union Nationale des Étudiant-e-s du Luxembourg (ci-après « UNEL »), l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (ci-après « UEL ») et les syndicats OGBL et LCGB pour leur contribution à la diffusion des formulaires auprès de leurs membres, ce qui a facilité la collecte des données.

La représentante ministérielle présente ensuite les principaux résultats du rapport en annexe :

¹ Réunion de la Commission du Travail du 4 février 2026 <https://www.chd.lu/fr/meeting/13894>

² Motion n°3202 https://wdocs-pub.chd.lu/docs/Motions_Resolutions/Motion_3202/20250513_Dep%C3%B4t.pdf

³ Loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2020/06/04/a476/jo>

1) La question de l'indemnité

La loi prévoit que tout stage d'au moins quatre semaines doit obligatoirement être rémunéré. Sur la question de l'indemnité, l'enquête montre une divergence prévisible : les stagiaires jugent celle-ci insuffisante et ne reflétant pas toujours la valeur de leur contribution, tandis que les employeurs la considèrent trop élevée. Selon l'oratrice, il semble donc difficile de trouver un meilleur équilibre que celui fixé en 2020.

Toutefois, ajoute-t-elle, plusieurs suggestions intéressantes ont été formulées, notamment l'idée d'adapter davantage l'indemnité au niveau du cycle d'études du stagiaire, voire de prévoir un montant plus élevé pour les étudiants en master, dont les compétences pratiques sont généralement plus avancées.

Il est également proposé de réduire l'écart entre stages obligatoires et stages volontaires, les employeurs semblant privilégier les premiers aux seconds, notamment en raison d'une indemnité légèrement inférieure et de formalités administratives simplifiées parce que prises en charge par les établissements scolaires.

2) Les conditions de travail des stagiaires

Plusieurs étudiants ont signalé avoir été affectés à des tâches équivalentes à celles des salariés, ce qui les conduit également à considérer leur indemnité comme insuffisante.

L'intervenante rappelle que la loi impose un encadrement pédagogique : le stagiaire ne peut en effet assumer les mêmes responsabilités qu'un salarié et ne doit pas être affecté à des tâches répétitives, mais à des missions à finalité éducative.

3) Les stages des étudiants en bachelor

Conformément à la motion n°3202 ci-dessus mentionnée, un suivi spécifique des stagiaires inscrits en bachelor est demandé en raison du risque que certains étudiants souhaitant se réorienter après leur diplôme ne puissent plus effectuer de stage faute d'inscription dans un établissement scolaire.

L'intervenante fait savoir que ce groupe a fait l'objet d'un examen spécifique. Toutefois, à l'exception d'un cas isolé signalé par un employeur, la problématique soulevée n'a pas fait l'objet d'un signalement particulier de la part des stagiaires.

4) Rôle du stage dans l'accès à l'emploi

L'enquête révèle par ailleurs que le stage joue un rôle déterminant dans la mise en relation entre les futurs demandeurs d'emploi et les employeurs.

Si la loi envisage principalement le stage comme un outil d'orientation et d'acquisition de compétences pratiques, les employeurs y voient davantage un moyen d'identifier de nouveaux talents et les stagiaires le considèrent comme un moyen de développer un réseau professionnel et d'améliorer leur curriculum vitae.

Le stage produit aussi un impact positif direct sur l'emploi en permettant aux étudiants de comprendre, dès leurs études, quelles compétences sont réellement demandées sur le marché du travail, et éventuellement de se réorienter ou d'ajuster leur parcours avant l'entrée dans la vie professionnelle.

Pour l'intervenante, il s'agit en quelque sorte d'une adaptation similaire à la montée en compétences (ou *upskilling*) et à la reconversion professionnelle (ou *reskilling*) sur le marché de l'emploi, mais qui se déroule déjà pendant la période scolaire.

Dans ce contexte, elle rappelle que le chômage des jeunes reste élevé. En mars 2026, 3 966 jeunes de moins de 30 ans étaient inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'Agence

pour le développement de l'emploi (ci-après « ADEM »), soit 19 % des demandeurs d'emploi disponibles. Même si les jeunes retrouvent généralement plus rapidement un emploi que les personnes plus âgées, il reste essentiel d'encourager les stages qui constituent un outil important de transition vers l'emploi et que le ministère du Travail continue à promouvoir.

Échange de vues

Madame la Députée Djuna Bernard (*déi gréng*) salue la qualité du travail réalisé ainsi que la démarche d'avoir consulté l'ensemble des acteurs concernés.

Selon l'oratrice, la loi sur les stages ne nécessite pas une refonte complète, mais certaines adaptations ponctuelles semblent nécessaires, notamment au regard des réalités observées sur le terrain. Elle interroge dès lors Monsieur le Ministre sur les suites qu'il entend donner aux conclusions du rapport : quelles mesures seront envisagées, et sous quelle forme : modifications législatives, ajustements réglementaires, actions de communication, guides pratiques, etc. ?

Elle attire particulièrement l'attention sur les remarques de l'ACEL, qui met en évidence plusieurs incohérences entre le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Elle demande à Monsieur le Ministre quelles solutions sont envisagées pour résoudre ces divergences.

Monsieur le Ministre du Travail Marc Spautz confirme que plusieurs points soulevés dans l'évaluation nécessitent effectivement des ajustements. Il indique qu'une réunion de travail a déjà eu lieu avec l'ACEL, en présence également de Madame la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, afin d'aborder les divergences existant entre le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Ces incohérences sont identifiées et feront l'objet de modifications dans le cadre d'un ensemble législatif commun portant à la fois sur les stages et sur le travail des étudiants et en coordination avec le Code de la sécurité sociale, ceci afin d'assurer une harmonisation cohérente des règles.

L'orateur mentionne également d'autres problématiques à traiter, notamment celles liées aux congés des étudiants et des stagiaires, pour lesquelles des solutions sont envisagées.

Il souligne par ailleurs un point particulier : certaines universités étrangères exigent que les stages effectués par leurs étudiants ne soient pas rémunérés et demandent au Luxembourg de délivrer des attestations en ce sens. Bien que cette pratique lui paraisse discutable, Monsieur le Ministre du Travail précise que le pays doit s'y conformer lorsque ces établissements scolaires étrangers l'exigent.

Sur le dernier point évoqué, Monsieur le Député Claude Haagen (*LSAP*) se demande si la rémunération des stagiaires est définie comme « salaire », « indemnité », ou sous une autre appellation. Il craint que les revendications des établissements scolaires étrangers pourraient résulter d'une incompréhension terminologique. Peut-être le terme « participation financière » conviendrait-il mieux pour rémunérer ces stagiaires issus d'établissements étrangers ?

La représentante du ministère du Travail indique que certaines conventions de stage établies par des universités interdisent explicitement toute rémunération. Le terme utilisé dans ces documents est « rémunération », un concept large qui englobe aussi bien le salaire que toute autre forme d'indemnité.

Selon cette interprétation, les stages concernés ne pourraient donc pas être rémunérés au Luxembourg. Lors de l'élaboration de la loi, ce problème avait déjà été identifié, de sorte qu'une dérogation ministérielle est prévue lorsque l'établissement scolaire interdit la rémunération, afin de permettre aux élèves concernés d'effectuer leur stage au Luxembourg.

Cette situation conduit néanmoins à une incohérence : certains stages doivent être rémunérés selon la législation luxembourgeoise, alors que d'autres bénéficient d'une dérogation, uniquement parce que l'université d'origine impose l'absence de rémunération.

L'intervenante souligne que cette disparité place les autorités dans une position délicate, car elle crée deux régimes différents pour des situations similaires.

Madame la Députée Djuna Bernard (*déi gréng*) souligne que le cadre réglementaire applicable aux stages est souvent difficile à comprendre pour de jeunes étudiants. Le rapport montre en effet que ceux-ci sont rapidement confrontés à une législation complexe et qu'il est important de les accompagner pour en saisir les implications.

Elle salue dans ce sens le rôle essentiel de l'ACEL dans l'information et la communication autour de ces règles.

Se référant à l'annonce récente concernant le nouveau lieu de la Foire des étudiants et l'élargissement de son concept, elle se demande si le ministère du Travail est associé à cet événement et si cette foire ne constituerait pas une opportunité pertinente pour mener une campagne d'information sur l'application de la loi et sur les droits des étudiants, par exemple via un stand ou des brochures et supports dédiés.

Monsieur le Ministre du Travail confirme avoir eu des échanges à ce sujet avec l'ACEL. Bien que l'événement soit organisé par le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, l'orateur fait savoir que le ministère du Travail y tiendra un stand.

Il précise par ailleurs qu'un accord a été trouvé avec l'ACEL pour renforcer la diffusion d'informations destinées aux étudiants, notamment via des liens croisés entre les plateformes du ministère et celles de l'ACEL.

Quant à la distribution de supports papier, il exprime certaines réserves, estimant que ce format n'est peut-être plus adapté aux habitudes actuelles des étudiants, davantage tournés vers des solutions numériques.

2. 8471 Proposition de loi portant modification de l'article L. 233-16 du Code du travail

Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo (*LSAP*) rappelle que le Luxembourg bénéficie d'un système de collecte de sang géré par la Croix-Rouge et reposant sur le bénévolat. Environ 15 000 donateurs permettent jusqu'à présent d'assurer les réserves nécessaires pour approvisionner les hôpitaux en produits sanguins destinés aux interventions chirurgicales et au traitement de maladies graves.

Il souligne toutefois que la Croix-Rouge lance de plus en plus fréquemment des alertes concernant la diminution des réserves de sang, ce qui fait craindre des difficultés d'approvisionnement pour l'avenir.

Face à cette situation, l'auteur de la proposition de loi indique s'être inspiré du régime déjà applicable dans la fonction publique en proposant l'instauration pour les salariés du secteur privé, d'un congé similaire pour le don de sang et autres composants sanguins.

L'intervenant revient ensuite sur les avis recueillis lors de l'examen du texte de la proposition de loi. Il relève que la Chambre des Salariés ainsi que le Conseil d'État ont globalement soutenu la démarche, sous réserve de certaines adaptations qui ont été intégrées par voie d'amendements. En revanche, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont maintenu leur opposition, invoquant principalement le coût potentiel de la mesure pour les entreprises.

Tout en sachant que le Gouvernement et les membres de la majorité dans cette commission ne sont initialement pas favorables à cette proposition, Monsieur Di Bartolomeo lance un appel à reconsidérer cette position au regard de la situation préoccupante des réserves de sang. Selon lui, la question dépasse celle d'un simple congé supplémentaire puisqu'elle concerne directement la préservation de la santé et le sauvetage de vies humaines.

Il estime que l'impact économique de la mesure resterait limité et que la solidarité ne devrait pas reposer uniquement sur les donneurs, mais également sur l'ensemble de la société. Il évoque plusieurs pistes qui pourraient être explorées pour accompagner les entreprises éventuellement confrontées à des difficultés économiques, notamment via la Caisse nationale de la santé (ci-après « CNS ») ou la Mutualité des Employeurs.

Enfin, l'orateur rappelle son propre engagement en tant qu'ancien donneur de sang et souligne l'importance de créer des conditions favorables à cet acte de solidarité. Il présente la mesure proposée comme simple et proportionnée, à savoir l'octroi d'un congé de quatre heures, sur présentation d'un certificat, pour les dons de sang ou autres composants sanguins. Il conclut en invitant le Gouvernement et la majorité à soutenir cette initiative, qu'il considère comme un pas important pour sécuriser durablement le système du don de sang au Luxembourg et contribuer à sauver des vies.

Echange de vues

Madame la Députée Stéphanie Weydert (CSV) souligne la qualité du travail accompli par la Croix-Rouge dans l'organisation des collectes de sang à travers le pays et mentionne son propre engagement de longue date en tant que donneuse de sang régulière.

Elle rappelle que le système luxembourgeois repose sur la solidarité et le bénévolat des donneurs. Tout en reconnaissant que le niveau actuel des réserves de sang est préoccupant, elle estime qu'un congé de quatre heures ne constituerait pas nécessairement une réponse efficace pour augmenter significativement le nombre de dons.

Au nom de son groupe politique, elle considère qu'il convient de privilégier des mesures d'incitation tout en préservant le caractère volontaire du don de sang. Selon elle, l'octroi d'un avantage spécifique pourrait modifier la nature même de cet engagement bénévole. Elle fait remarquer que, dans la pratique, le temps nécessaire pour effectuer un don est généralement limité et qu'il est souvent possible de trouver un arrangement avec l'employeur.

L'intervenante évoque plusieurs pistes alternatives permettant de faciliter le don de sang, notamment la conclusion d'accords au niveau des entreprises ou dans le cadre de conventions collectives, qui prévoient déjà dans certains cas des dispenses horaires pour les donneurs.

Elle cite également l'organisation de collectes mobiles directement sur les lieux de travail, une pratique déjà mise en œuvre dans certaines grandes entreprises ou institutions, de même que la possibilité d'élargir les horaires de collecte afin de mieux répondre aux contraintes des donneurs. Pour l'oratrice, ces mesures mériteraient d'être développées en concertation avec la Croix-Rouge.

Enfin, Madame Weydert fait remarquer que les pénuries ponctuelles de sang résultent souvent de facteurs qui ne seraient pas résolus par l'instauration d'un congé spécifique. Elle fait référence à cet égard aux périodes de vacances durant lesquelles des restrictions temporaires sont imposées à certains donneurs après des voyages dans des zones à risque.

L'oratrice exprime également des inquiétudes quant aux conséquences organisationnelles et financières de la mesure pour certaines entreprises et plaide plutôt pour des solutions consensuelles reposant sur le dialogue, la solidarité et le volontariat.

Elle conclut en indiquant que son groupe politique ne soutiendra pas la proposition de loi et votera contre son adoption.

Madame la Députée Corinne Cahen (DP) estime que le débat constitue une bonne occasion de sensibiliser davantage la population à l'importance du don de sang. Faisant elle-même partie des donneurs de sang, elle partage l'avis exprimé précédemment selon lequel un don, lorsqu'il est effectué sur rendez-vous, nécessite généralement un temps limité, rarement supérieur à une heure, déplacement compris.

Elle souligne le rôle essentiel joué par la Croix-Rouge au service de la collectivité et rappelle que les pouvoirs publics ont, ces dernières années, apporté un soutien important à cette mission afin de permettre la poursuite de ses activités.

S'appuyant sur des échanges avec de nombreuses personnes, elle considère que le principal frein au don de sang n'est pas le manque de temps ou de congé spécifique, mais plutôt la crainte de la piqûre ou de l'acte médical lui-même. À cet égard, l'oratrice veut rassurer en évoquant le caractère positif de l'expérience du don de sang, tant sur le plan humain que solidaire ainsi que l'accueil et l'ambiance conviviale qui règnent lors des collectes.

Madame Cahen estime qu'il serait plus pertinent d'examiner d'autres moyens d'encourager les dons, notamment en adaptant davantage les horaires de collecte aux disponibilités des donneurs. Elle considère notamment que l'introduction du système de rendez-vous constitue déjà une amélioration importante qui réduit les temps d'attente et facilite l'organisation des dons.

L'oratrice fait savoir qu'elle proposera à son groupe politique de se rallier à la position exprimée par le groupe politique CSV et qu'elle ne soutiendra pas la proposition de loi.

Monsieur le Député Marc Baum (déi Lénk) indique que sa sensibilité politique considère le don de sang comme un acte de participation à la collectivité qui mérite d'être reconnu par l'État. Il rappelle que cette reconnaissance existe déjà pour les agents de la fonction publique, qui bénéficient d'un régime spécifique à cet effet.

Étant donné que le dispositif répond à une nécessité d'intérêt général, il estime que l'extension de ce principe aux salariés du secteur privé constituerait une mesure utile et bénéfique pour la société.

L'orateur signale ne pas avoir été convaincu par les arguments avancés contre l'adoption de la proposition de loi. Il relève notamment que le temps requis pour effectuer un don de sang peut varier selon le lieu de travail, le lieu de résidence ou encore la distance à parcourir jusqu'au centre de collecte. Il rappelle également que certaines personnes peuvent avoir besoin d'un temps de repos après le don.

Concernant l'évocation d'éventuelles difficultés d'organisation pour les employeurs, il souligne que l'octroi de tout congé est conditionné à une concertation préalable avec l'employeur. Il ne considère dès lors pas cet argument comme une raison suffisante pour s'opposer à la mesure.

En conclusion, l'orateur annonce que sa sensibilité politique soutiendra la proposition de loi et votera en sa faveur.

Madame la Députée Djuna Bernard (déi gréng) exprime également le soutien de sa sensibilité politique à la proposition de loi, qu'elle considère comme une mesure importante permettant de renforcer l'égalité de traitement entre les salariés du secteur privé et les agents de la

fonction publique. Elle estime qu'il n'est pas souhaitable de maintenir des différences de droits entre ces deux catégories de travailleurs et considère que le texte proposé constitue un pas vers une plus grande équité.

L'oratrice rappelle l'importance du don de sang et se félicite de l'engagement manifesté par de nombreux membres de la commission en tant que donneurs. Elle souhaite aussi que davantage de citoyens soient sensibilisés et encouragés à participer à cet effort de solidarité.

Tout en réaffirmant son soutien à la proposition de loi, l'oratrice profite du débat pour interroger le Gouvernement sur l'évolution d'un projet évoqué par Madame la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale voici plus d'un an et qui visait à transformer le Centre de transfusion sanguine en établissement public. Aucune information significative n'ayant été communiquée depuis cette annonce, elle souhaite savoir si cette piste est toujours à l'étude.

Sa question s'inscrit dans une réflexion plus large sur le rôle de l'État dans l'organisation de la transfusion sanguine, car la reprise éventuelle de cette mission par une structure publique pourrait modifier le positionnement de l'État vis-à-vis des donneurs de sang et de cette politique de santé publique.

Monsieur le Ministre du Travail Marc Spautz convient que des discussions ont eu lieu à ce sujet, mais suggère à l'intervenante de s'adresser à Madame la Ministre Martine Deprez, car lui-même ne connaît pas les détails sur cette affaire.

Selon les informations de Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo (LSAP), le projet visant à transformer le Centre de transfusion sanguine en établissement public n'est plus d'actualité. Il indique que la Croix-Rouge a finalement repris l'initiative en créant une fondation dédiée au don de sang.

Revenant sur les interventions précédentes, l'intervenant constate que les membres de la majorité et le Gouvernement demeurent opposés à la proposition de loi. Il rappelle que son objectif n'est pas de présenter cette mesure comme une forme de rémunération du don de sang, mais de réaliser un geste symbolique envers les personnes qui accomplissent cet acte de solidarité.

D'autres pistes évoquées méritent également d'être explorées afin de renforcer les dons de sang. Il cite notamment l'élargissement du cercle des personnes autorisées à donner leur sang, estimant que l'évaluation du risque devrait davantage reposer sur les comportements individuels que sur l'appartenance à une catégorie de population déterminée.

Il réaffirme par ailleurs l'incohérence qu'il perçoit entre l'existence d'un congé spécifique dans la fonction publique et le refus de l'étendre au secteur privé. À ses yeux, si une mesure est jugée utile et légitime pour une catégorie de travailleurs, elle devrait pouvoir bénéficier à l'ensemble des salariés.

Concernant les préoccupations exprimées par certains employeurs, il rappelle avoir évoqué plusieurs mécanismes susceptibles de limiter l'impact de la mesure sur les entreprises, notamment par le biais d'une intervention de la CNS ou de la Mutualité des Employeurs. Il estime dès lors que des solutions pourraient être trouvées si une volonté politique existait en ce sens.

Par conséquent, l'orateur réitère son appel et invite tous les membres de la commission à soutenir la proposition de loi et, le cas échéant, à reconsidérer leur position avant le vote.

Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) constate que les positions des différents groupes et sensibilités politiques concernant la proposition de loi ont été clairement exprimées au cours des débats et qu'une majorité semble s'orienter vers un rejet du texte.

Le projet de rapport dans l'état actuel est soumis au vote, mais est rejeté par la majorité des membres.

Monsieur le Président rappelle qu'une situation de ce type demeure relativement rare dans le cadre de l'examen d'une proposition de loi et suggère dès lors d'adapter le projet de rapport afin d'y faire figurer explicitement la position de la majorité de la commission, à savoir une recommandation de rejet de la proposition de loi par la Chambre des Députés.

À la suite d'un échange sur la procédure à suivre, un accord de principe se dégage pour compléter le projet de rapport avant son adoption. Monsieur le Président propose en conséquence de reporter le vote sur le projet de rapport modifié lors d'une prochaine réunion.

3. 8699 Proposition de loi portant modification du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

Monsieur le Député Marc Baum (déi Lénk) se félicite de pouvoir débattre de la question du travail de plateforme en présence de Monsieur le Ministre du Travail tout en mentionnant que ce sujet fait l'objet de discussions depuis plusieurs années, tant au niveau européen qu'au niveau national.

Il fait remarquer que la Commission européenne a présenté une proposition de directive en décembre 2021, laquelle a donné lieu à de longues négociations avant l'adoption de la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme⁴ (ci-après désignée « directive (UE) 2024/2831 »). Les États membres disposent désormais d'un délai allant jusqu'au 2 décembre 2026 pour procéder à sa transposition.

L'orateur rappelle que sa sensibilité politique a déposé en mai 2022 une première proposition de loi s'inspirant du projet initial de la Commission européenne. Le travail de plateforme a également fait l'objet de discussions au sein de la commission parlementaire le 22 mai 2024⁵ et le 18 juin 2024⁶. En outre, la Cellule scientifique de la Chambre des Députés a été saisie par la Commission du Travail d'une demande d'étude sur ce sujet.

Monsieur Marc Baum salue par ailleurs la qualité de cette étude⁷ publiée sur le site de la Chambre en 2025, qui présente notamment les définitions, les problématiques juridiques et les perspectives européennes en la matière, et il suggère qu'une présentation des conclusions puisse être organisée devant la Commission du Travail.

Abordant le fond du sujet, l'intervenant souligne l'ampleur croissante du phénomène du travail de plateforme. Selon les estimations, 28 millions de travailleurs étaient concernés au niveau européen en 2021 et jusqu'à 43 millions en 2025. L'étude de la Cellule scientifique fait état d'environ 30 000 personnes qui exerceraient au Luxembourg au moins ponctuellement des activités par l'intermédiaire de plateformes numériques.

⁴ Directive (UE) 2024/2831 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831

⁵ Procès-verbal de la réunion de la Commission du Travail du 22 mai 2024 https://wdocs-pub.chd.lu/docs/Reunions/2023_TRA/a0OMz00000BKQTCMA5/20260218_PV.pdf

⁶ Procès-verbal de la réunion de la Commission du Travail du 18 juin 2024 https://wdocs-pub.chd.lu/docs/Reunions/2023_TRA/a0OMz00000BKRb9MAH/20260218_PV.pdf

⁷ Étude sur le travail de plateforme, réalisée par la Cellule scientifique de la Chambre des Députés https://www.chd.lu/sites/default/files/2025-06/travail-de-plateforme_cellule-scientifique.pdf

Or, ajoute l'orateur, ce secteur, bien que devenu important, demeure encore insuffisamment encadré et la directive européenne vise notamment à renforcer la protection des travailleurs concernés, à lutter contre leur précarité et à garantir le respect des droits du travail.

L'orateur estime que le modèle économique de nombreuses plateformes repose sur un transfert de risques depuis les employeurs vers les travailleurs, notamment en matière de cotisations sociales, assurances, protection contre le licenciement ou encore congés impayés. Selon l'étude de la Cellule scientifique, 41 % du temps consacré au travail de plateforme n'est pas rémunéré, ce qui contribue à la précarisation des conditions de travail. Dans ce contexte prévaut la problématique des « faux indépendants », c'est-à-dire des personnes considérées comme indépendantes alors qu'elles se trouvent en réalité dans une situation de subordination comparable à celle d'un salarié.

Par ailleurs, ajoute Monsieur Baum, cette situation entraîne également des conséquences économiques et des distorsions de concurrence vis-à-vis des entreprises respectant pleinement le droit du travail, ainsi qu'un manque à gagner pour les finances publiques et les systèmes de sécurité sociale. Pour étayer cette déclaration, l'orateur fait savoir que la Commission européenne a estimé que les mesures proposées pourraient générer des recettes supplémentaires d'environ 4 milliards d'euros par an sous formes de cotisations sociales et d'impôts. Selon l'auteur de la proposition de loi, ce marché déréglementé nécessite par conséquent un texte ambitieux.

L'orateur présente ensuite la proposition de loi rédigée par la sensibilité politique *déi Lénk* en collaboration avec la Chambre des Salariés. Cette proposition de loi tente tout d'abord de caractériser le lien de subordination d'une relation de travail avec une plateforme sur base de treize critères. Alors qu'un seul critère permet d'instaurer une présomption salariale, trois critères réunis suffisent à établir définitivement l'existence d'un contrat de travail.

Par ailleurs, l'orateur fait remarquer que la définition de contrat de travail ne peut être limitée par la quantité de travail presté.

Monsieur Marc Baum indique que le texte de la proposition de loi vise également à faciliter l'exercice des droits collectifs des travailleurs de plateforme, notamment leur droit à la représentation syndicale.

L'orateur ajoute que de nombreuses décisions affectant les travailleurs de plateforme sont aujourd'hui rendues automatiquement par des algorithmes. Cette récente proposition de loi complète la précédente en prévoyant dès lors des règles de transparence, de contrôle et de protection des données personnelles afin d'encadrer ces pratiques.

Enfin, le texte contient des dispositions relatives aux voies de recours offertes aux travailleurs ainsi qu'à l'instauration de sanctions destinées à garantir l'application des nouvelles règles.

La proposition de loi s'inscrit dans le cadre du futur processus de transposition de la directive européenne. Sachant qu'un projet gouvernemental est également en préparation, l'auteur espère que le texte présenté pourra contribuer à la réflexion et aux discussions à venir sur l'encadrement du travail de plateforme au Luxembourg.

Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) reconnaît l'importance et la complexité du dossier concernant le travail de plateforme et donne la parole à Monsieur le Ministre du Travail.

Monsieur le Ministre du Travail Marc Spautz rappelle que plusieurs propositions de loi ont d'ores et déjà été déposées sur le sujet, dont deux émanant de la Chambre des Salariés ainsi que celles respectivement de Madame Myriam Cecchetti et de Monsieur Marc Baum. Néanmoins, il souligne l'importance de clarifier certains aspects juridiques dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2024/2831, notamment concernant la détermination de

l'autorité compétente pour traiter les litiges. Une réunion technique avec les acteurs concernés est prévue pour analyser ces divers points.

Monsieur le Ministre indique que des consultations ont eu lieu avec les partenaires sociaux les 21 janvier et 24 février 2026 et, malgré des divergences de vues, le Gouvernement entend poursuivre les travaux afin d'aboutir à une solution.

L'intervenant fait également savoir que plusieurs idées formulées par Monsieur Marc Baum seront prises en considération dans la version finale du texte et il se déclare très ouvert à la démarche d'organiser une présentation de l'étude réalisée par la Cellule scientifique, si tel est le souhait de la commission.

Le représentant du ministère du Travail informe la commission que les travaux sur le projet de loi progressent de manière satisfaisante et que plusieurs éléments de la proposition de loi examinée devraient également être repris dans le texte gouvernemental.

Toutefois, ajoute-t-il, la question de la présomption légale d'une relation de travail, qui constitue un élément central de la directive européenne, fait encore l'objet de discussions tant au Luxembourg qu'au niveau international. Le Gouvernement s'oriente vers un système reposant sur un certain nombre de critères objectifs permettant d'établir cette présomption légale, tout en poursuivant la réflexion sur leur nombre exact et sur les conditions de leur application.

Selon l'approche actuellement envisagée, les critères seraient validés par l'Inspection du travail et des mines (ci-après « ITM »), ce qui déclencherait la présomption légale en faveur de la personne concernée.

En revanche, afin de se conformer à l'esprit de la directive, la plateforme disposerait aussi de la possibilité de renverser cette présomption en apportant la preuve de l'absence de relation salariale dans un délai déterminé. À défaut d'une telle démonstration, une décision définitive constaterait l'existence d'un contrat de travail, avec l'ensemble des droits et obligations qui en découlent, notamment en matière de rémunération, de temps de travail, de congés et de sécurité sociale.

L'intervenant relève également que plusieurs autres dispositions du projet gouvernemental sont similaires à celles figurant dans la proposition de loi, laquelle reprend en grande partie le contenu de la directive européenne.

Il conclut en indiquant que certains aspects restent encore à préciser, y compris certaines questions procédurales ainsi que les modalités de contestation des décisions finales. Ces points feront l'objet de discussions avec les partenaires sociaux lors de prochaines réunions techniques.

Étant donné qu'aucune autre observation n'est soulevée, Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) aborde le point de la nomination d'un rapporteur pour la proposition de loi n°8699.

Madame la Députée Djuna Bernard (*déi gréng*) propose de désigner l'auteur de la proposition de loi, à savoir **Monsieur le Député Marc Baum** (*déi Lénk*), ce qui est accepté à l'unanimité.

4. Divers

Madame la Députée Djuna Bernard (*déi gréng*) souhaite obtenir des informations quant aux modalités de préparation du débat de consultation demandé par Monsieur le Ministre du Travail au sujet de l'organisation du temps de travail.

Monsieur le Ministre du Travail explique que la Conférence des Présidents a renvoyé cette question à la Commission du Travail qui devrait prévoir ce point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion. Il se déclare d'ores et déjà disposé à répondre à toute question ou demande dans la mesure de ses moyens.

Avant de clôturer la séance du jour, Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) confirme que ce point figurera à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la Commission du Travail, invitant les députés à préparer leurs questions et demandes.

*

Procès-verbal approuvé et certifié exact

Annexe : Rapport « Suivi de l'impact de la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants »



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail

RAPPORT

**Suivi de l'impact de la loi du 4 juin 2020 portant
modification du Code du travail en vue d'introduire un
régime de stages pour élèves et étudiants**

Motion parlementaire n°3202 :

**« Suivi de l'impact du nouveau régime de stages 2 ans après son entrée en
vigueur »**

Dossier parlementaire n°7265



TABLE DES MATIÈRES

Contexte.....	3
I. Résultats exploratoires de l'enquête réalisée auprès des stagiaires et patrons de stage.....	5
A. Contenu et méthodologie de l'enquête	5
B. Caractéristiques socio-démographiques de l'enquête	5
C. Chiffres généraux sur la pratique de stages.....	7
D. Motivation et recrutement des stagiaires	10
E. Indemnisation des stages	11
F. Effets de la loi du 4 juin 2020 relative aux stages des élèves et étudiants.....	16
G. Intérêt des stages pour les patrons et stagiaires.....	17
II. Analyse des résultats de l'enquête ciblée sur les étudiants inscrits en cycle de Bachelor.....	22
A. Démographie des participants inscrits en cycle de Bachelor	23
B. Chiffres généraux sur la pratique des stages	23
C. Motivation et recrutement des stagiaires	24
D. Indemnisation des stages	24
E. Intérêt des stages pour les stagiaires	26
III. Avis de l'ACEL du 29 septembre 2025.....	28
IV. Conclusions	29



Contexte

Le 19 mars 2018, le Gouvernement a déposé à la Chambre des députés le projet de loi n°7265 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants.

Le projet visait « *d'une part de préserver la finalité de ces stages qui doivent dans tous les cas rester un élément de la formation ou de l'orientation professionnelle et d'autre part d'en garantir la qualité.* »¹

L'Association des cercles d'étudiants luxembourgeois (ci-après « ACEL »), ainsi que le Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-après « CPTÉ ») avaient été consultés dans le cadre de l'élaboration de l'avant-projet de loi.

Le projet de loi a été adopté à l'unanimité par la Chambre des députés en date du 20 mai 2020.

Elle a inclus dans le Code du travail un nouveau chapitre intitulé « *Stages des élèves et étudiants* », qui distingue entre deux régimes différents, à savoir les stages obligatoires « *prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger* » et les stages volontaires ou « *pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle* ».

Certaines des nouveautés de la loi étaient l'obligation d'indemnisation des stagiaires pour les stages d'une durée d'au moins quatre semaines, l'obligation de conclure une convention de stage et l'inscription obligatoire dans un établissement d'enseignement, ou du moins l'inscription récente dans un établissement d'enseignement.

Le jour du vote de la loi, la Chambre des députés a également adopté la motion parlementaire n°3202, qui invite le Gouvernement :

« - À faire un suivi de l'impact du nouveau régime des stages pour élèves et étudiants 2 ans après son entrée en vigueur en y associant les partenaires sociaux ainsi que les représentants des élèves et étudiants ;

- A faire un suivi des stages pratiques et de l'indemnisation des élèves et étudiants qui se trouvent au premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire, en tenant notamment compte des élèves et étudiants qui se trouvent en deuxième ou troisième année de ce cycle, qui désirent se réorienter et qui connaissent un échec dans leur parcours universitaire ».

La volonté du Gouvernement d'évaluer la législation sur les stages a été confirmée par l'accord de coalition de la période 2023-2028 intitulé « *Lëtzebuerg fir d'Zukunft stäerken* » qui prévoit que : « *L'impact de la législation sur les stages en entreprise sera également analysé conjointement avec les associations étudiantes* ».

¹ Projet de loi n°7265 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants, Exposé des motifs.



A cette fin, le Ministère du Travail a organisé entre août et septembre 2025 une enquête, par le biais de deux questionnaires électroniques, un à destination des stagiaires² (cf. annexe I) et un à destination des entreprises (cf. annexe II), avec l'intention de rassembler des données reflétant les expériences des principaux concernés en matière de stage et de recueillir leurs avis par rapport au cadre légal existant.

Les liens vers les questionnaires ont été transmis à l'ACEL, l'Union nationale des étudiant-e-s du Luxembourg (ci-après « UNEL »), le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg, (ci-après « OGBL »), la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens, (ci-après « LCGB »), la Confédération générale de la fonction publique du Grand-Duché de Luxembourg, (ci-après « CGFP ») et l'Union des entreprises luxembourgeoises A.s.b.l, (ci-après « UEL »), pour communication à leurs membres et ont été publiés sur les réseaux sociaux du Ministère du Travail.

Les partenaires sociaux et les associations d'étudiants pouvaient soumettre au Ministre du Travail un avis sur la législation des stages des élèves et étudiants dès le début de l'évaluation. Le Ministre leur a confirmé par ailleurs qu'en cas de réforme, leur avis sera dans tous les cas demandé.

Plus de 300 personnes ont participé à l'enquête et l'ACEL a transmis un avis écrit sur la législation des stages. Le Ministère du Travail remercie l'intégralité des participants pour la qualité de leurs contributions, ainsi que pour les commentaires précieux recueillis dans les espaces dédiés.

Le présent rapport est composé de quatre parties, une première qui présente les résultats exploratoires de l'enquête, une deuxième qui isole quelques résultats concernant uniquement les étudiants en cycle de Bachelor, une troisième qui présente l'avis reçu par l'ACEL et que quatrième qui inclut des conclusions générales relatives à l'impact de la législation des stages des élèves et étudiants.

² Il n'était pas exigé d'avoir déjà accompli un stage pour participer au sondage ; le terme « stagiaire » est donc à comprendre dans la suite du rapport comme incluant les personnes ayant déjà accompli un stage et les élèves et étudiants intéressés à accomplir un stage.



I. Résultats exploratoires de l'enquête réalisée auprès des stagiaires et patrons de stage

A. Contenu et méthodologie de l'enquête

Les questionnaires distribués auprès des stagiaires et des patrons de stage ont permis de recueillir au total un peu plus que 300 réponses complètes.

Il y a lieu de préciser que l'objectif de l'enquête n'était pas d'obtenir des statistiques publiables et parfaitement représentatives, pour lesquelles l'échantillon de réponses obtenues n'est pas toujours suffisant, mais de décerner des tendances et obtenir des avis et commentaires concrets du secteur concerné.

Le présent rapport inclut donc des chiffres relatifs aux réponses obtenues, mais relaye également des commentaires ou avis minoritaires que le Ministère du Travail jugeait intéressants.

La plupart des questions posées aux stagiaires et aux patrons de stage sont identiques ou complémentaires. Les résultats des deux questionnaires seront donc présentés en confrontant à chaque fois les réponses des stagiaires et des patrons de stage.

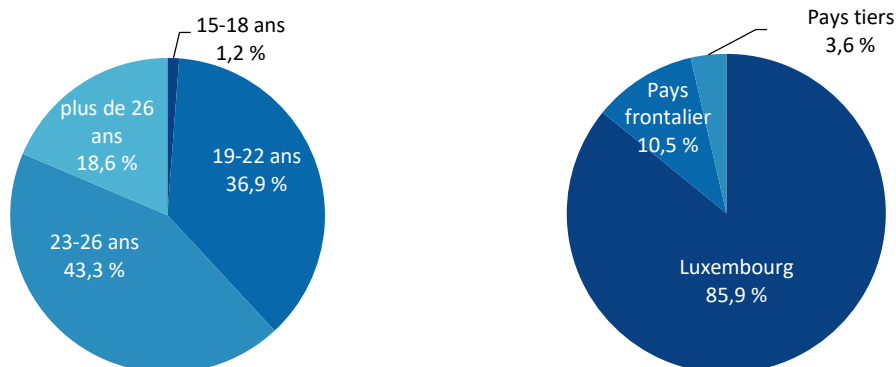
La majorité des questions étaient à choix multiples. Les participants avaient cependant la possibilité, à part pour les questions socio-démographique, de refuser de répondre en cochant la case « pas de réponse ». Les chiffres présentés ne tiennent pas compte de ceux qui n'ont pas répondu.

Pour certaines questions, il a été choisi de permettre aux participants de répondre sous forme de texte libre, afin d'éviter d'orienter les réponses. Ces réponses ont été catégorisées manuellement par le Ministère du Travail, en identifiant des mots-clés résumant les réponses les plus fréquentes. Si une réponse contient des éléments relevant de plusieurs catégories, cette réponse est comptée dans chacune des catégories.

B. Caractéristiques socio-démographiques de l'enquête

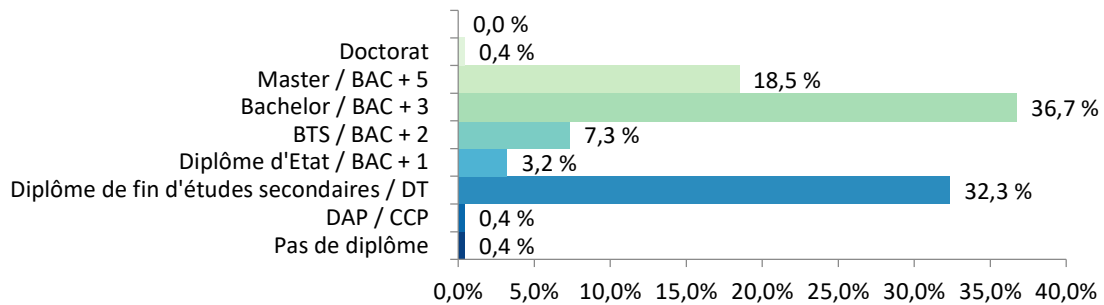
Les stagiaires répondants ont renseigné leur âge, leur pays de résidence et leur dernier diplôme obtenu et les employeurs ont indiqué leur secteur d'activité et la taille de leur entreprise.

Âge et pays de résidence des stagiaires :



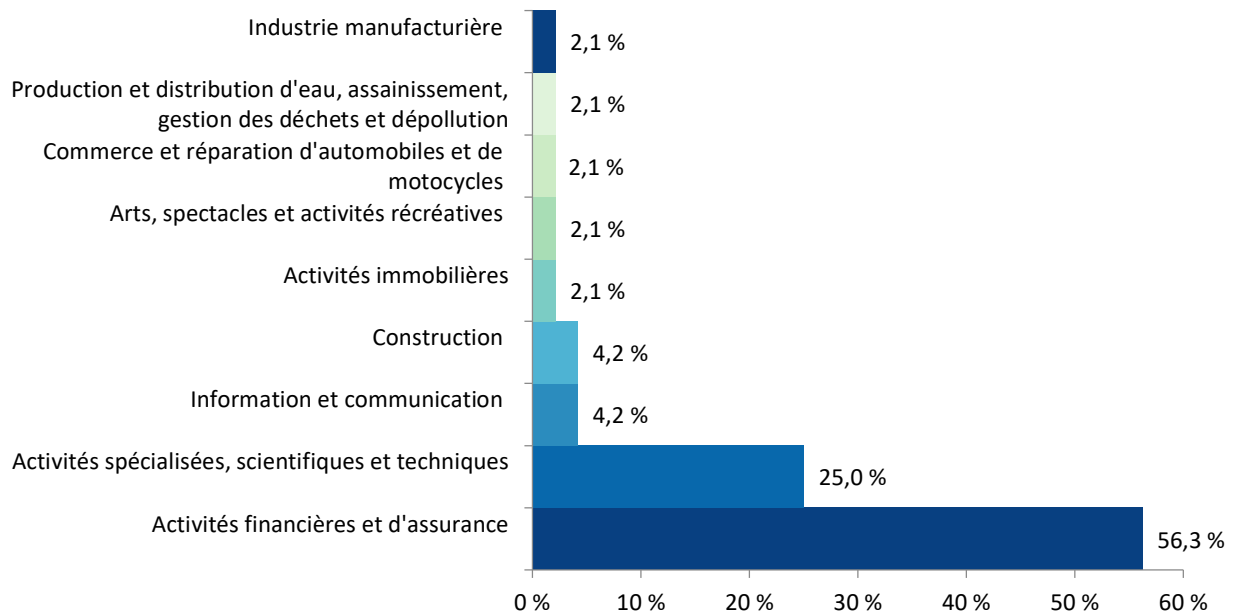


Dernier diplôme obtenu par les stagiaires :



La plupart des participants sont âgés de plus de 18 ans et ont au moins un diplôme de fin d'études secondaires. Les réponses obtenues se réfèrent donc principalement aux stages accomplis pendant les études universitaires. Cela s'explique d'une part par le fait que l'ACEL a publié l'enquête sur ses réseaux sociaux, suivis principalement par des étudiants universitaires, et d'autre part car les stages obligatoires sont plus courants pendant la fin du cycle de Bachelor et pendant le cycle de Master.

Le secteur d'activité des entreprises participantes :



Plus de la moitié des entreprises participantes travaillent dans le secteur des activités financières et d'assurance, ce qui n'est pas surprenant, vu qu'il s'agit d'un des secteurs engageant le plus de salariés³. Un autre quart des entreprises participantes exercent dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, qui est le plus grand secteur en matière de nombre d'entreprises⁴. Ces deux secteurs offrent également de nombreux postes qualifiés, ce qui confirme donc le constat antérieur, que les stages, ou du moins ceux recensés par l'étude réalisée par le Ministère du Travail,

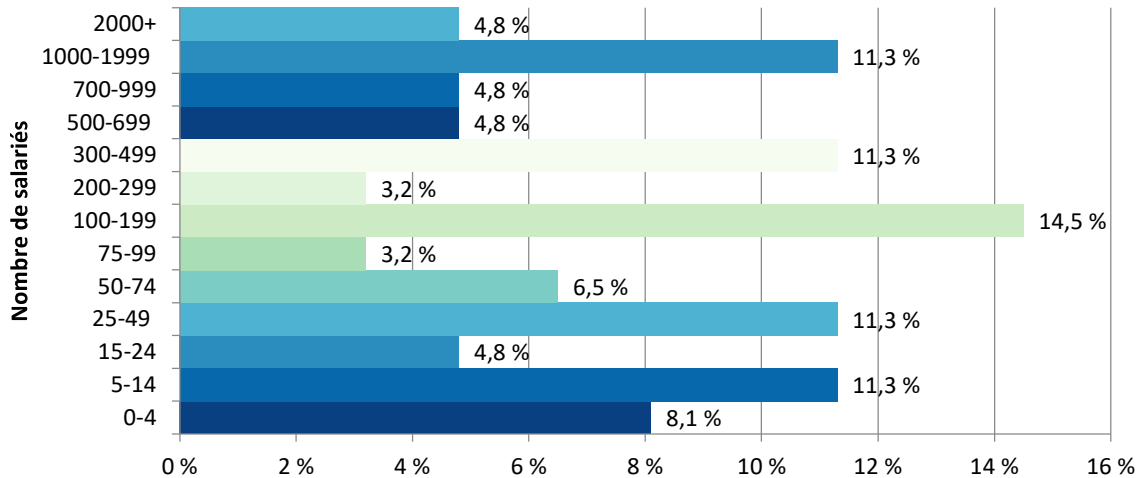
³ STATEC, Démographie des entreprises, 2021

⁴ STATEC, Démographie des entreprises, 2021



s'effectuent avant tout dans le cadre des études universitaires. D'autres secteurs importants en termes de nombre de salariés, comme le commerce et la construction ne semblent pas offrir beaucoup de stages.

La taille des entreprises participantes :

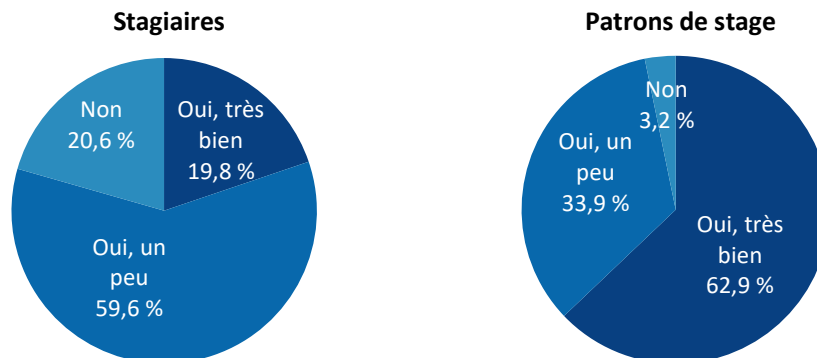


L'enquête a permis de rassembler des avis d'entreprises très petites, de moins de 5 salariés mais aussi de certaines des plus grandes entreprises du pays, avec plus de 2000 salariés. 25,8 % des entreprises participantes ont au moins 500 salariés et 74,2 % des entreprises ont moins de 500 salariés.

C. Chiffres généraux sur la pratique de stages

Les stagiaires et les patrons de stage ont été demandés s'ils connaissent la législation luxembourgeoise relative aux stages des élèves et étudiants.

Connaissance de la législation luxembourgeoise relative aux stages des élèves et étudiants :

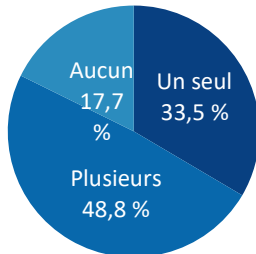


Comme généralement le cas dans les relations de travail, il existe un déséquilibre quant à la connaissance de la législation entre les patrons de stage et les stagiaires. Alors qu'un cinquième des stagiaires déclare ne pas connaître la législation et par conséquent, leurs droits, la part des patrons qui ne connaissent pas la législation est négligeable. Il est cependant encourageant que 80 % des



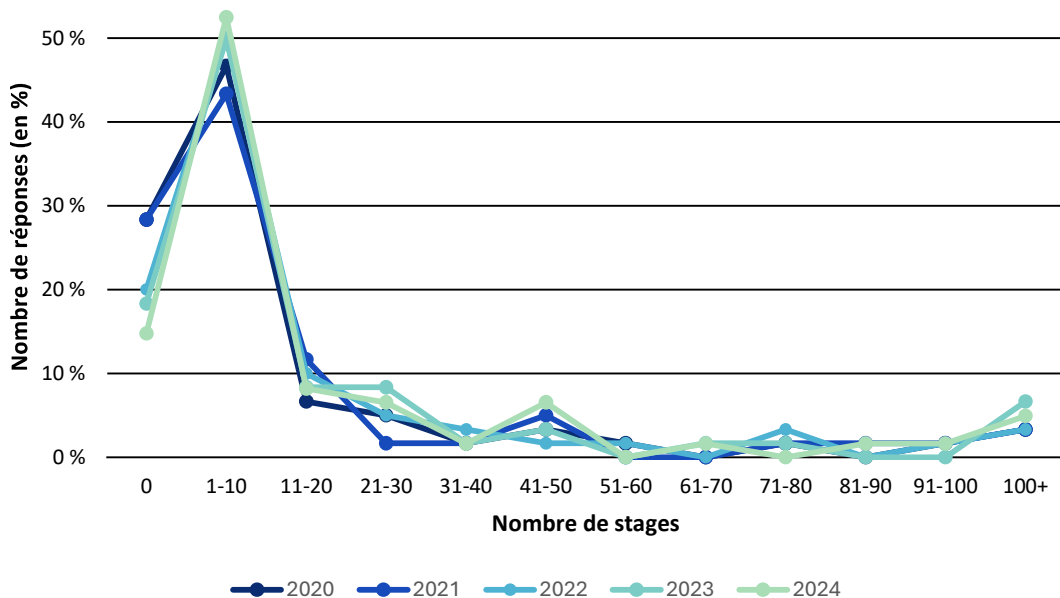
stagiaires et presque tous les employeurs déclarent connaître au moins élémentairement la législation applicable.

Accomplissement de stages par les élèves et étudiants :



Parmi les élèves et étudiants participant à l'enquête, la majorité ont déjà accompli un ou plusieurs stages et peut donc partager de réelles expériences du terrain. L'expérience des participants qui n'ont pas encore accompli de stage n'est cependant pas moins importante, notamment pour en déterminer les causes.

Nombre de stages proposés annuellement par les entreprises :



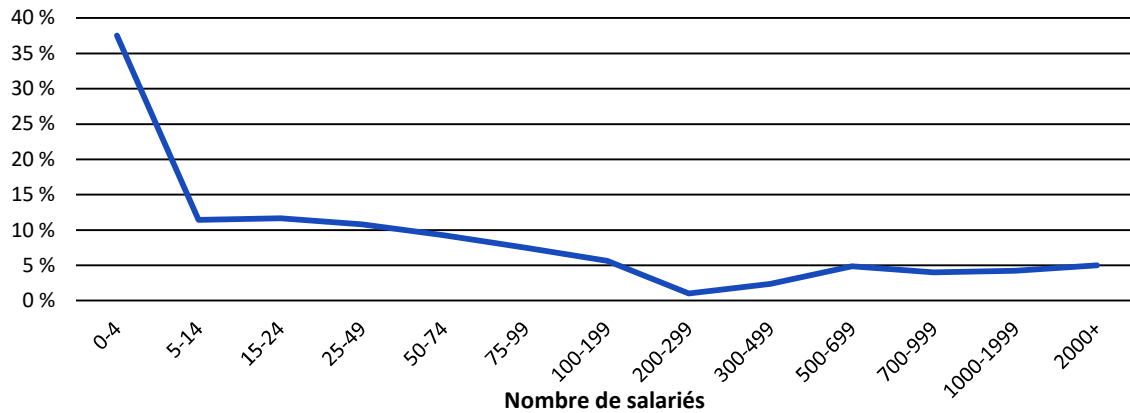
Le nombre absolu des stages proposés par les entreprises montre que la grande majorité des participants accordent régulièrement des stages, et présentent ainsi une certaine expertise en la matière.

Pour préserver la confidentialité de l'étude, ni le nombre exact de salariés qu'elles engagent, ni le nombre exact de stages qu'elles proposent chaque année, n'ont été demandés aux entreprises, si ce nombre dépasse cinq stages. Les données obtenues permettent cependant de constater une augmentation du nombre de stages accordés par les entreprises répondantes, qui s'élevait à environ 7 % entre 2020 et 2021, 4 % entre 2021 et 2022, 12 % entre 2022 et 2023 et 8 % entre 2023 et 2024⁵.

⁵ Ces pourcentages ont été calculés en choisissant une valeur moyenne pour chaque groupe de taille d'entreprise



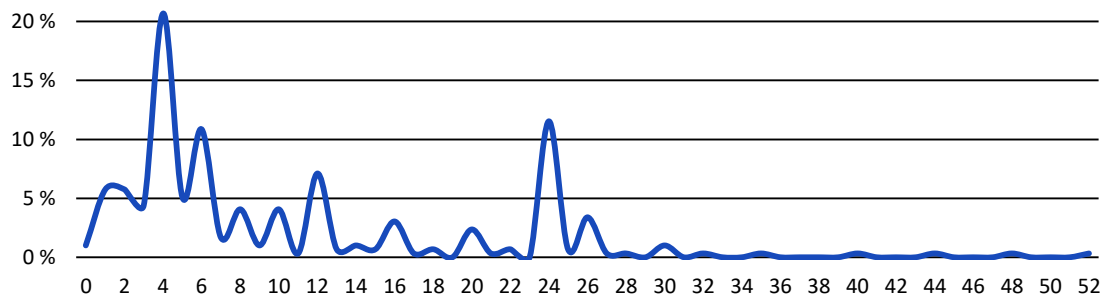
Pourcentage de stages accordés en 2024 par rapport au nombre de salariés de l'entreprise :



Il y a lieu de préciser que le nombre d'entreprises participantes par groupes de taille d'entreprise n'est pas suffisant pour obtenir des résultats représentatifs. De plus, les données relatives aux nombres de stagiaires et de salariés ont été recueillies en groupes de taille, les pourcentages ont donc été calculés en choisissant pour chaque groupe un nombre moyen.

Les pourcentages représentés dans le graphique ci-dessus ne sont donc pas représentatifs, mais permettent de mettre en avant la tendance générale selon laquelle le pourcentage de stagiaires engagés en une année, par rapport aux salariés travaillant régulièrement dans l'entreprise diminue avec la taille de l'entreprise pour se stabiliser à un niveau d'environ 5 %.

Durée moyenne des stages effectués/proposés :



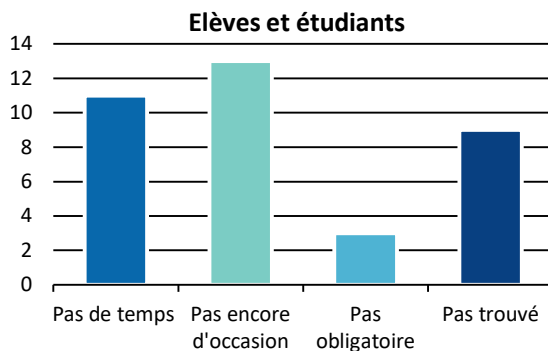
Les stagiaires et les patrons de stage qui ont déjà effectué respectivement proposé des stages ont été demandés d'indiquer la durée moyenne des stages. Ces données montrent que les stages les plus fréquents sont les stages d'une durée de quatre semaines, six semaines, trois mois et six mois. Ces données sont importantes pour le Ministère du Travail, afin d'assurer que les seuils à partir desquels un stage doit être indemnisé ou le niveau minimal d'indemnisation augmente soient pertinents.



D. Motivation et recrutement des stagiaires

Les élèves et étudiants et les entreprises qui n'ont pas encore fait d'expérience pratique avec les stages ont été demandés les raisons pour ne pas en avoir effectué respectivement proposé. Il s'agit d'une question à texte libre dont les réponses fournis ont été catégorisées par le Ministère du Travail.

Les raisons de ne pas effectuer des stages :

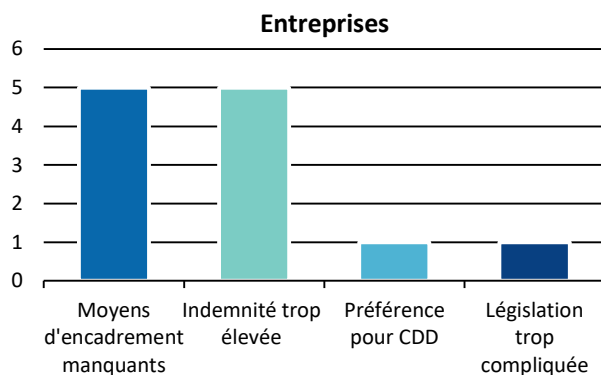


La catégorie « pas de temps » regroupe des réponses selon lesquelles l'accomplissement d'un stage est incompatible avec les horaires des cours et/ou avec les horaires d'un travail salarié. La catégorie « pas encore d'occasion » comprend des réponses selon lesquelles l'élève ou étudiant a récemment commencé les études et n'a pour cette raison pas encore cherché un stage mais entend en effectuer au cours de son parcours scolaire ou universitaire. La catégorie

« pas obligatoire » regroupe des réponses selon lesquelles les élèves et étudiants n'ont pas cherché un stage car aucun stage obligatoire n'est prévu dans leur programme de formation et la catégorie « pas trouvé » comprend des réponses selon lesquelles les élèves et étudiants ont cherché un stage mais n'en ont pas trouvé.

Les explications des élèves et étudiants à ce sujet montrent qu'il y a des difficultés ponctuelles au niveau des horaires ou de la recherche de stage, mais il n'y a pas une raison unique et significative qui constitue un frein à l'accomplissement de stages.

Les raisons de ne pas proposer des stages :



La catégorie « moyens d'encadrement manquants » regroupe des réponses selon lesquelles les entreprises ont été créées ou restructurées récemment ou n'ont pas d'effectifs suffisants dans certains services, de sorte qu'un encadrement adéquat des stagiaires ne peut pas être assuré. La catégorie « indemnité trop élevée » comprend d'une part des réponses selon lesquelles les entreprises sont en difficultés financières ne leur permettant pas de

rémunérer des stagiaires et d'autre part des réponses indiquant que l'encadrement et la formation des stagiaires constitue déjà un investissement de temps non négligeable, de sorte qu'elles n'acceptent pas de rémunérer en plus les stagiaires. La catégorie « préférence pour CDD » comprend une réponse selon laquelle l'entreprise préfère engager les étudiants directement sous le régime du

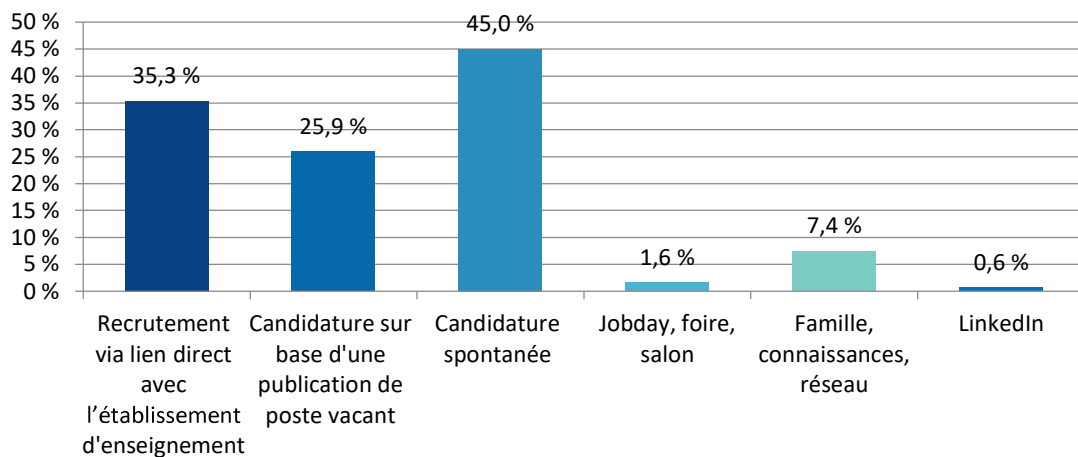


contrat à durée déterminée (ci-après « CDD ») et la catégorie « législation trop compliquée » se réfère à une réponse selon laquelle les règles légales à respecter pour l'engagement d'étudiants étrangers serait trop compliquée, ce qui découragerait la mise en œuvre.

Il y a lieu de noter que la grande majorité des entreprises qui ont participé à l'enquête propose régulièrement des stages, de sorte qu'il ne semble pas exister des difficultés ou une réticence majeure dans la mise en œuvre de la législation des stages.

Une deuxième question posée aussi bien aux patrons de stage qu'aux stagiaires est de savoir comment les participants ont trouvé leur patron de stage respectivement leur stagiaire. Les participants avaient la possibilité de donner plusieurs réponses, et de donner des réponses individuelles dans la rubrique « autre ». Ces réponses ont été catégorisées et incluses dans le graphique.

Les modes de mise en relation entre patrons de stage et stagiaires :



Il ressort des réponses obtenues que le principal moyen de mise en relation entre patrons de stage et stagiaire est la candidature spontanée du stagiaire. Il faudra cependant relativiser les résultats obtenus car il se peut qu'un certain nombre des candidatures spontanées aient été faites après une mise en relation préalable via une foire de recrutement ou une connaissance personnelle ou professionnelle.

Les établissements d'enseignement jouent également un rôle central dans la mise en relation de stagiaires et patrons de stage.

E. Indemnisation des stages

Une question centrale pour le Ministère du Travail est l'avis des participants quant aux règles d'indemnisation des stages. En effet, l'obligation d'indemnisation était l'une des nouveautés les plus importantes de la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants (ci-après « loi du 4 juin 2020 »), qui a créé un régime juridique spécifique pour les stages et il était particulièrement difficile de concilier les intérêts des patrons de stage, qui doivent assurer, en plus de la rémunération, un encadrement et une formation du stagiaire et qui ne peuvent pas faire accomplir au stagiaire des tâches requérant un rendement

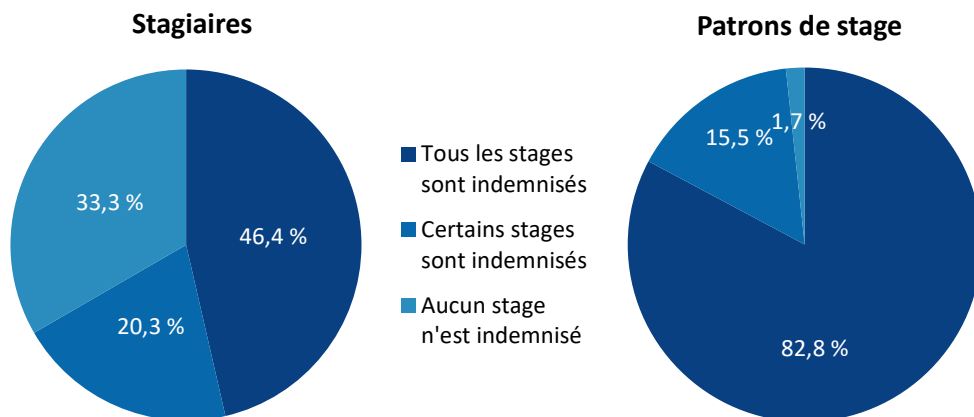


comparable à celui d'un salarié et les intérêts du stagiaire, qui investit son temps libre et accomplit des prestations qui méritent d'être rémunérées.

Les résultats de l'enquête permettront donc d'apprécier si un bon équilibre entre les intérêts opposés a pu être trouvé ou si des adaptations de la législation sont nécessaires.

La première question posée aux stagiaires et aux patrons de stage est si les stages qu'ils ont effectués respectivement proposés étaient rémunérés.

Indemnisation des stages :



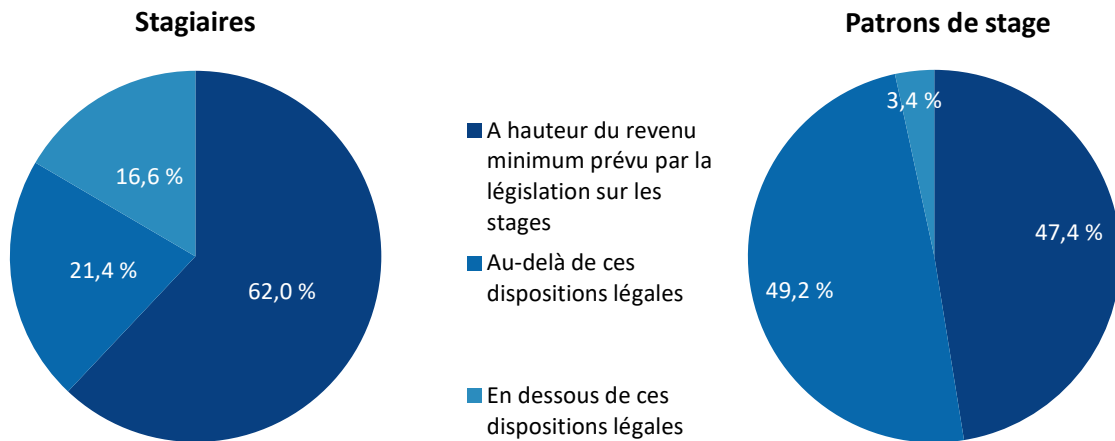
Pour cette question, il y a une très grande divergence entre les réponses obtenues de la part des stagiaires et de la part des patrons de stage. Il ne faut cependant pas en conclure que l'une des parties ait fait des fausses déclarations, mais plutôt que ce sont les employeurs les plus intéressés par la pratique des stages ou offrant des stages de plus longue durée qui ont participé à l'étude.

Il est donc probable que les chiffres obtenus dans le cadre du questionnaire à destination des stagiaires apportent des résultats plus représentatifs et que les stages ne sont pas systématiquement rémunérés, ce qui n'est pas surprenant, vu que la loi prévoit des seuils et exceptions.

Les participants qui ont déclaré avoir été rémunéré respectivement avoir rémunéré au moins certains de leurs stages ont été demandés si l'indemnité réglée correspondait au montant minimal, si elle dépassait ce montant, ou si elle était inférieure à ce montant. Plusieurs réponses étaient possibles à cette question, vu qu'un même participant peut avoir accompli ou offert plusieurs stages.



Montant de l'indemnisation :



Concernant le montant de l'indemnisation, les réponses apportées par les stagiaires divergent également de celles obtenues par les patrons de stage. Comme précédemment indiqué, cette divergence peut s'expliquer par une démographie de participants spécifique du côté du patronat.

Il y a lieu de noter que seulement 20 % des stagiaires déclarent avoir une très bonne connaissance de la législation des stages. Les valeurs présentées ci-dessus sont à prendre avec précaution.

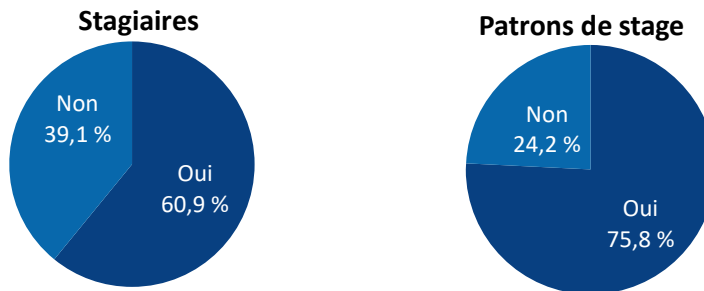
Cela n'empêche pas que le nombre de stages indemnisés en dessous des dispositions légales selon les stagiaires est décevant.

De l'autre côté, il est encourageant qu'aussi bien les stagiaires que les patrons de stage déclarent que certains stages sont rémunérés au-delà du montant minimal. En effet, l'indemnisation minimale fixée par la loi n'est pas adaptée à l'intégralité des stages, notamment les stages de longue durée et les stages qualifiés, et il est donc positif que les patrons ne s'orientent pas systématiquement aux montants contenus dans la loi mais apprécient au cas par cas quelle plus-value un stagiaire peut apporter à l'entreprise.

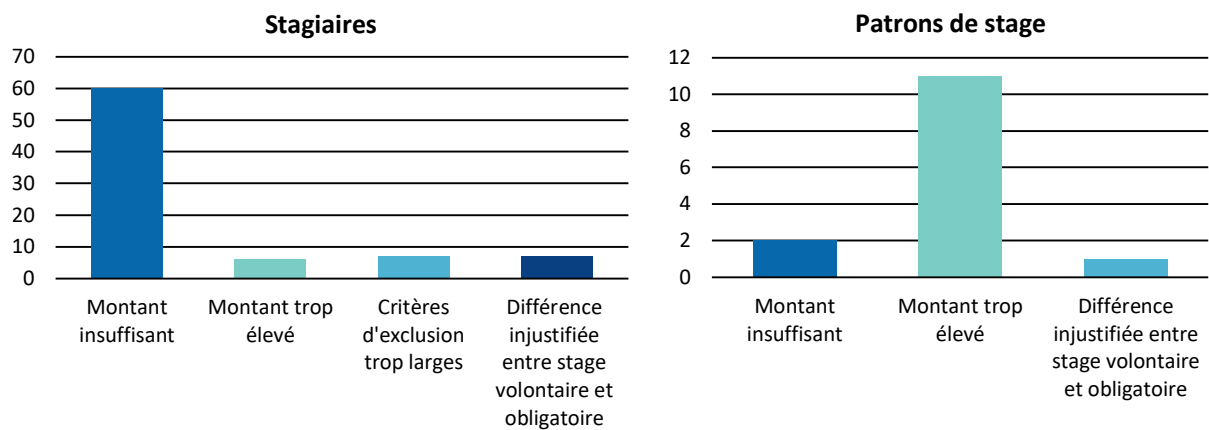
Les participants ont été demandés s'ils considèrent que les montants d'indemnisation fixés par la loi pour les stages prévus par un établissement d'enseignement et les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle sont appropriés. Les personnes ayant répondu par la négative ont été demandés par la suite pour quelle raison les montants fixés ne leur semblent pas appropriés. Les réponses sont fournies sous forme de texte libre et elles ont été catégorisées par le Ministère du Travail.



Réponses à la question si les montants d'indemnisation minimaux fixés par la loi sont appropriés :



Raisons pour lesquelles les participants jugent les montants d'indemnisation minimaux des stages inappropriés :



De manière générale, il y a lieu de constater que les participants qui considèrent que les montants de rémunération actuellement payés sont appropriés, sont majoritaires, aussi bien du côté des stagiaires que des patrons de stage.

Les stagiaires insatisfaits avec les montants actuels indiquent très majoritairement que le montant de l'indemnité de stage n'était pas suffisant, notamment au regard du travail qu'ils fournissent, qui serait quasi-équivalent de celui des salariés et au regard du coût de la vie. En particulier, les montants seraient insuffisants en ce qui concerne les stages obligatoires de longue durée et les stages effectués par stagiaires déjà très qualifiés. Les stagiaires ont invoqué les frais liés à l'accomplissement d'un stage, l'impossibilité d'utiliser leur temps libre pour effectuer un travail salarié, l'abus de certains employeurs et la différence injustifiée entre la rémunération des stages et des jobs d'étudiants.

Certains étudiants indiquaient aussi que les critères d'exclusion de l'obligation d'indemnisation, tels que la durée minimale de quatre semaines et l'exonération accordée par le Ministre, seraient formulés de manière trop large.

Il y a lieu de rappeler que conformément à l'article L. 152-10 du Code du travail, le patron de stage ne peut pas « affecter l'élève ou l'étudiant à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié ». Les témoignages reçus montrent cependant que beaucoup de stagiaires ont l'impression



d'accomplir le même travail qu'un salarié. Il s'agit donc moins d'un problème quant au montant de l'indemnité mais plus d'un manque d'encadrement et de formation par les patrons de stage.

Les stagiaires indiquent aussi que l'indemnité ne leur permet pas de faire face à leurs dépenses courantes. A ce sujet, il y a lieu de rappeler que le but du stage n'est pas d'obtenir un salaire qui permet de vivre, mais de gagner en expérience professionnelle pour se préparer à un travail salarié.

Une part minoritaire de stagiaires répondait au contraire que les indemnités minimales seraient trop élevées, ce qui rendrait la recherche de stages plus difficile. Pour ces stagiaires, l'expérience gagnée est plus précieuse que l'indemnité payée.

De manière peu surprenante, les patrons de stage indiquent majoritairement que l'indemnité de stage serait trop élevée. Les entreprises indiquent notamment que la formation et l'encadrement constituent déjà un coût considérable, de sorte que si les stagiaires doivent en plus être rémunérés, il n'est plus rentable d'en engager. Les patrons ont également indiqué que le travail accompli par les stagiaires ne justifie pas le paiement du montant minimal imposé, surtout pour les stages qui doivent être rémunérés à hauteur de 75 % du salaire social minimum⁶, pour les stages effectués par étudiants peu qualifiés et pour les petites entreprises. D'autres réponses indiquent que l'indemnité n'encouragerait pas les stagiaires à fournir un effort, si elle doit être payée dans tous les cas, et que les entreprises risquent de faire passer la formation au second plan pour rentabiliser les stagiaires.

Deux employeurs ont cependant indiqué que le montant de l'indemnité serait insuffisant au regard des coûts de la vie.

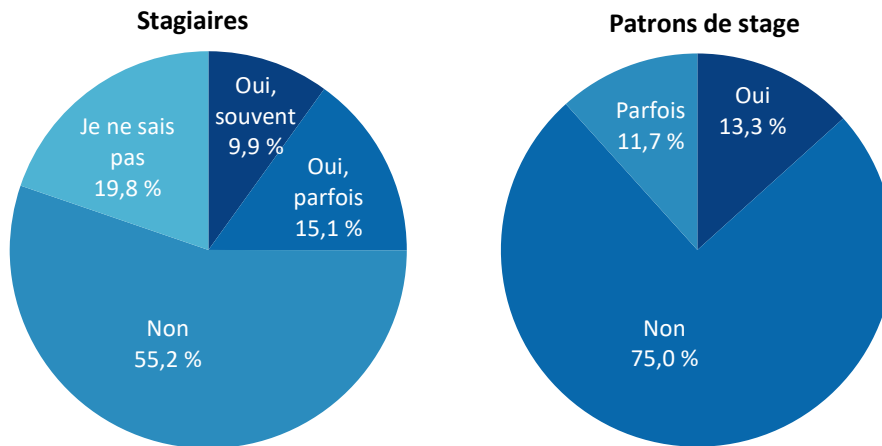
Du côté des patrons de stage et des stagiaires, certains participants ont indiqué que la différenciation entre stages volontaires et stages obligatoires n'était pas pertinente.

Pour approfondir la question de la pertinence des montants d'indemnisation minimaux fixés dans la loi, les participants ont été demandés s'ils sont d'avis que l'obligation d'indemnisation peut décourager les entreprises à offrir des stages.

⁶ stages volontaires d'une durée d'au moins 12 semaines



Réponses à la question si l'obligation d'indemnisation peut constituer un argument pour les entreprises pour ne pas offrir des stages :



Si les participants considèrent majoritairement que l'obligation d'indemnisation n'empêche pas l'accomplissement de stages, il est tout de même inquiétant que 25 % des patrons se décident du moins parfois contre l'acceptation d'un stage en raison de l'obligation d'indemnisation.

Au regard du souhait des stagiaires d'une rémunération plus élevée, il sera cependant difficile de trouver un meilleur équilibre entre les intérêts inverses.

F. Effets de la loi du 4 juin 2020 relative aux stages des élèves et étudiants

Les participants ont été demandés s'ils ont fait face à des difficultés particulières depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 juin 2020 relative aux stages des élèves et étudiants.

Les patrons et les stagiaires déclarent majoritairement ne pas avoir rencontré des difficultés.

Or, certains stagiaires rapportent plus de difficultés à trouver un stage en raison de l'obligation d'indemnisation, surtout dans le secteur social et culturel. D'autres difficultés exprimées étaient l'impossibilité d'effectuer un stage après l'obtention du diplôme de Master, la volonté de certains patrons de stage de ne pas respecter l'obligation d'indemnisation imposée par la loi, et la préférence des employeurs pour les stages obligatoires, dont le montant de l'indemnité obligatoire est inférieur.

Un problème particulier relaté par plusieurs étudiants luxembourgeois est que les étudiants étrangers trouvent plus facilement des stages, car certains établissements d'enseignement étrangers incluent une interdiction d'indemnisation dans leur convention de stage avec le but d'obtenir du Ministre du Travail une attestation d'exonération d'indemnisation, alors que les étudiants faisant les mêmes études au Luxembourg doivent être indemnisés.

Les patrons de stage ont notamment relaté des problèmes relatifs au respect du nombre maximal de stages volontaires dans les petites entreprises et à l'interdiction de conclure des contrats de stage après la fin des études de Master.



Certaines entreprises ont indiqué ne plus proposer de stages en raison de l'obligation d'indemnisation, ou préférer les stages obligatoires, car la conclusion de stages volontaires serait trop compliquée.

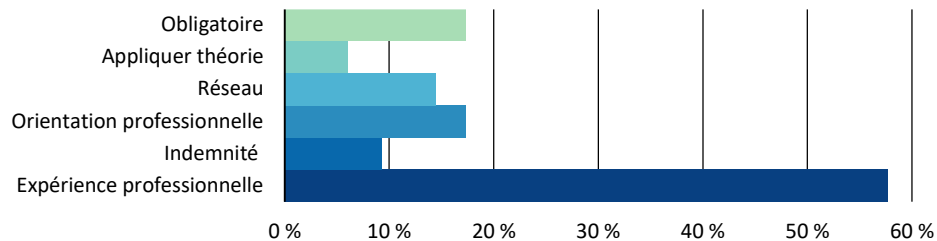
Plusieurs difficultés d'interprétation de la législation ont été signalées, notamment au sujet des règles de sécurité sociale, des congés, des arrêts de maladie et de la différenciation entre les taux d'indemnisation obligatoire.

Un employeur a également indiqué qu'il obtiendrait régulièrement des conventions de stage rédigées par des établissements d'enseignement étrangers et qui contiendraient des références à la loi étrangère qui ne seraient pas compatibles avec la législation luxembourgeoise.

G. Intérêt des stages pour les patrons et stagiaires

Pour pouvoir encourager la conclusion de stages, le Ministère du Travail doit comprendre les besoins et motivations de chacune des parties. Ainsi, les participants ont été demandés ce qui les motive à accomplir respectivement offrir un stage. Les réponses données sous forme de texte libre ont été catégorisées par le Ministère du Travail. Si un participant a évoqué plusieurs raisons, alors sa réponse est comptée dans chaque catégorie. Les pourcentages indiquent le nombre de participants ayant donné cette réponse par rapport au nombre total de participants.

Les motivations des stagiaires pour effectuer un stage :



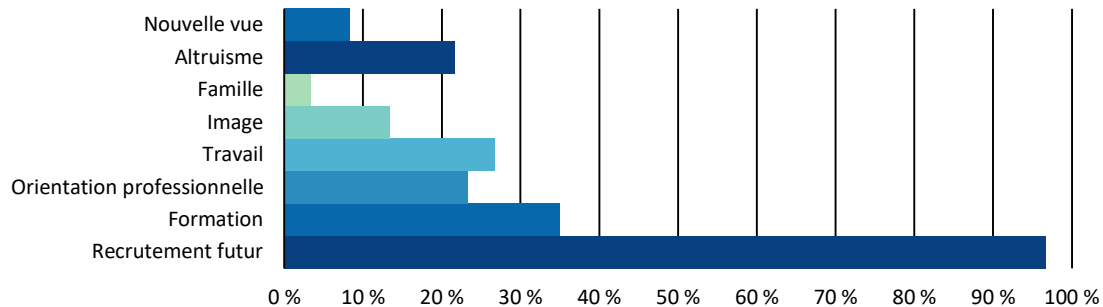
La catégorie « Expérience professionnelle » regroupe aussi bien des réponses de stagiaires qui veulent apprendre de nouvelles compétences que des stagiaires qui veulent améliorer leur curriculum vitae, car ces deux types de réponses n'étaient pas toujours aisés à séparer. Sans grande surprise, il s'agit largement de la réponse la plus courante.

Les autres motifs sont regroupés sous les catégories suivantes :

- « Obligatoire » : l'accomplissement d'un stage est imposé par l'établissement d'enseignement ;
- « Appliquer théorie » : le stage permet d'appliquer l'enseignement théorique à des situations pratiques et ainsi de mieux le comprendre ;
- « Réseau » : le stage permet de développer un réseau professionnel ou ouvre la possibilité d'être engagé après le stage par le patron de stage ;
- « Orientation professionnelle » : le stagiaire veut découvrir une profession pour apprécier s'il souhaite travailler dans ce domaine ;
- « Indemnité » : le stagiaire accepte le stage, entre autres, en raison de la rémunération.



Les motivations des patrons de stage pour offrir des stages :



La principale motivation des entreprises pour offrir des stages est de découvrir de nouveaux talents et de les motiver à candidater pour un travail salarié, de sorte que le stage prend un rôle similaire à une période d'essai. Cette motivation est désignée dans le graphique par les termes « recrutement futur ».

Les autres motifs sont regroupés sous les catégories suivantes :

- « Nouvelle vue » : les stagiaires peuvent apporter une nouvelle vue ou des idées innovantes à l'entreprise ;
- « Altruisme » : l'entreprise offre des stages pour aider les étudiants, soit à gagner de l'expérience professionnelle, soit à effectuer un stage obligatoire pour leur formation ;
- « Famille » : l'entreprise offre des stages pour faire une faveur aux membres de la famille des stagiaires qui font partie de ses effectifs ;
- « Image » : en offrant des stages, l'entreprise entend se créer une image positive, tant vis-à-vis de jeunes demandeurs d'emploi que vis-à-vis du public de manière plus générale ;
- « Travail » : l'entreprise demande aux stagiaires de les soutenir dans des tâches administratives, pour des projets ponctuels, ou en période de forte activité ;
- « Orientation professionnelle » : l'entreprise entend aider les étudiants à s'orienter professionnellement, soit dans un but purement altruiste, soit pour rendre attractif leur secteur d'activité, en manque de main d'œuvre ;
- « Formation » : l'entreprise entend former les jeunes, soit pour les aider, soit pour les préparer aux spécificités de leurs activités, en vue d'un potentiel recrutement.

Il est possible de conclure que les besoins des patrons et des stagiaires s'alignent, car le recrutement respectivement la recherche d'emploi et la formation sont les priorités pour les deux côtés.

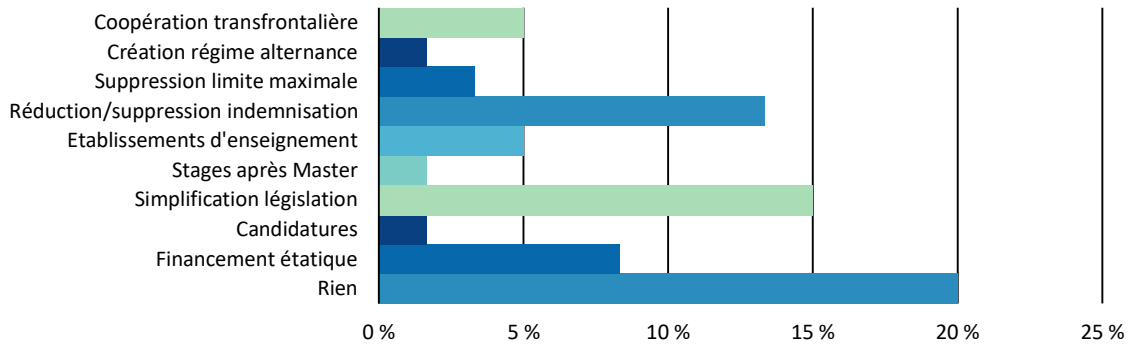
Ces résultats sont particulièrement intéressants car les principaux buts des stages, affichés au moment de l'adoption de la loi du 4 juin 2020, étaient la formation et l'orientation professionnelle. Or, dans la pratique, les stages ont cet autre objectif de mise en relation entre employeurs et futurs demandeurs d'emploi qui n'est pas négligeable.

Les participants ont par la suite été demandés ce qui pourrait les motiver à offrir plus de stages ou à chercher activement un stage. Cette question a été évaluée de la même façon que la précédente. La



majorité des entreprises et stagiaires n'ont pas signalé des changements concrets qui pourraient encourager la conclusion de plus de stages, mais quelques suggestions intéressantes ont été avancées.

Les changements qui pourraient avoir un impact positif sur l'offre de stages :

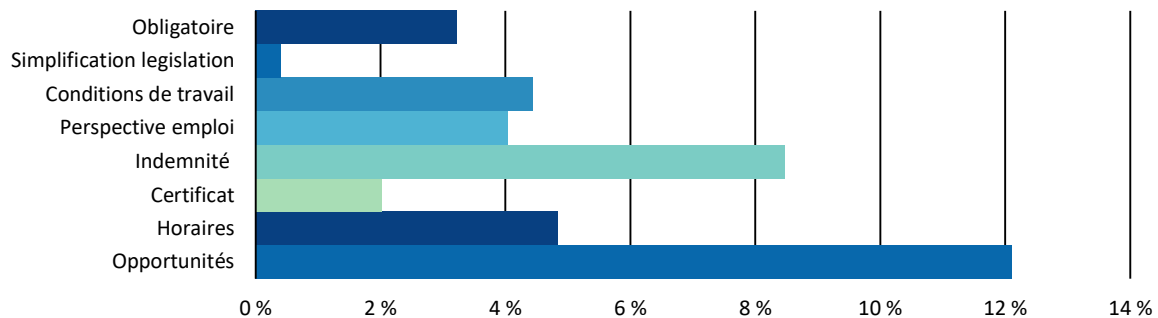


Les améliorations proposées par les patrons de stage et représentées dans le graphique ci-dessus sont les suivantes :

- « Coopération transfrontalière » : une meilleure coopération entre les pays frontaliers, notamment au niveau des règles de sécurité sociale ;
- « Création régime alternance » : la création d'un régime juridique propre pour les stagiaires alternants, qui effectuent un stage parallèlement aux études ;
- « Suppression limite maximale » : la suppression de la limite du nombre maximal de stages volontaires qui peuvent être organisés dans une entreprise ;
- « Réduction/suppression indemnisation » : la réduction ou la suppression complète de l'obligation d'indemnisation, ou une meilleure adaptation du montant de l'indemnisation à la durée du stage ;
- « Etablissements d'enseignement » : une meilleure coopération avec les établissements d'enseignement, notamment en vue d'une standardisation des conventions de stages ou de durées de stages plus flexibles en fonction des besoins des patrons de stage ;
- « Stages après Master » : l'autorisation d'accomplir des stages après la fin des études de Master, en tant que transition entre le milieu scolaire et le milieu professionnel ;
- « Simplification législation » : une simplification de la législation relative aux stages, notamment par la clarification des règles en matière de sécurité sociale, ou même l'introduction d'une démarche unique pour la déclaration du stagiaire auprès du centre commun de la sécurité social et du bureau d'imposition ;
- « Candidatures » : les entreprises seraient disposées à accepter plus de stagiaires s'il y avait plus de candidatures ;
- « Financement étatique » : l'introduction d'une aide étatique pour financer l'indemnité de stage.



Les changements qui pourraient avoir un impact positif sur l'accomplissement de stages :



Les améliorations proposées par les stagiaires et représentées dans le graphique ci-dessus sont les suivantes :

- « Obligatoire » : l'inclusion de stages dans plus de programmes d'études, permettant de les effectuer à des périodes prédéfinies pendant lesquelles les étudiants sont libérés des cours et facilitant la recherche d'un stage ;
- « Simplification législation » : une simplification de la procédure pour conclure un stage ;
- « Conditions de travail » : l'amélioration des conditions de travail des stagiaires, et plus particulièrement qu'ils ne soient pas tenus à réaliser un rendement équivalent aux salariés, qu'il soit assuré que le patron se conforme à la législation du travail et que le patron ne profite pas d'eux pour réaliser des tâches administratives ;
- « Perspective emploi » : la perspective que l'accomplissement du stage peut aboutir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ;
- « Indemnité » : des indemnités plus élevées ou payées dans un délai raisonnable ;
- « Certificat » : l'obtention à la fin du stage d'un certificat attestant de certaines compétences acquises ou d'une évaluation du stage ;
- « Horaires » : des horaires plus flexibles, qui peuvent mieux être adaptés aux horaires d'études, la possibilité d'effectuer des stages de plus courte durée, ou pendant les périodes de cours ;
- « Opportunités » : la création de plus d'opportunités pour effectuer des stages au regard du manque de places disponibles, des aides à la recherche de stages, notamment par l'établissement d'enseignement ou un organe étatique, la création d'un site internet dédié aux offres de stages et la réponse systématique par les entreprises aux candidatures envoyées.

L'un des leviers principaux, tant du côté des patrons que du côté des stagiaires, est le montant minimal de l'indemnité, que les uns veulent voir augmenter et les autres diminuer.

Les stagiaires regrettent toutefois le manque d'opportunités disponibles. Une hausse du montant minimal de l'indemnité pourrait encore réduire ces possibilités, d'autant que certains employeurs affirment avoir déjà cessé de proposer des stages en raison de l'obligation d'indemnisation.



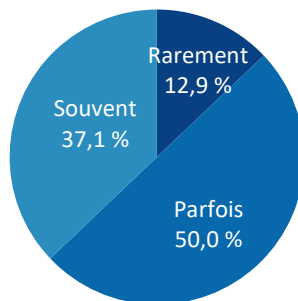
Les stagiaires déplorent cependant également un manque d'opportunités, et une augmentation du montant minimal de l'indemnité risque de réduire davantage les opportunités disponibles, alors que certains patrons indiquent déjà avoir arrêté d'offrir des stages après l'introduction de l'obligation d'indemnisation.

Le Ministère du Travail prend bonne note des diverses autres remarques formulées par les patrons de stage et par les stagiaires car il s'agit de retours très précieux qui pourront être pris en compte dans le cadre d'une éventuelle réforme de la législation des stages.

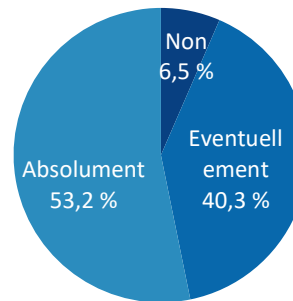
En dernier lieu, les participants ont été interrogés sur l'effet des stages sur le recrutement respectivement sur la recherche d'emploi.

Réponses des patrons de stage relatives à l'effet des stages sur le recrutement :

Les anciens stagiaires postulent-ils auprès de votre entreprise/établissement après leurs études ?

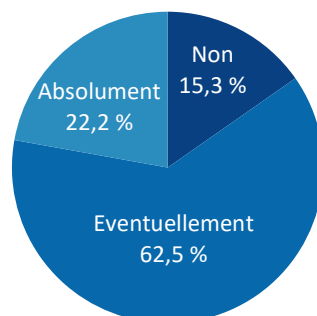


Est-ce que le stage constitue un moyen pour vous de trouver de futurs collaborateurs ?



Réponses des stagiaires relatives à l'effet des stages la recherche d'emploi :

Postuleriez-vous après vos études auprès d'une ou plusieurs des entreprises dans lesquelles vous avez effectué un stage ?



Les réponses des participants confirment que les stages permettent la mise en relation employeurs et futurs salariés. En effet, 97 % des employeurs voient le stage comme un moyen pour trouver de futurs collaborateurs et 85 % des stagiaires envisagent postuler auprès d'un ancien patron de stage.



II. Analyse des résultats de l'enquête ciblée sur les étudiants inscrits en cycle de Bachelor

Lors des travaux en commission parlementaire, ainsi que lors des débats parlementaires en séance plénière qui ont précédé le vote de la loi du 4 juin 2020, la formulation de l'article L. 152-5 du Code du travail qui définit les élèves et étudiants autorisés à accomplir des stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle a été remise en cause.

En effet, selon cet article, est un élève ou étudiant « *la personne inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement.* ».

Est également considéré comme élève ou étudiant la personne titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires, de BTS ou de Master, pendant les 12 premiers mois qui suivent la fin de l'inscription scolaire ayant été sanctionnée par un de ces diplômes.

Les députés ont constaté que selon cette formulation, un étudiant qui a échoué ou qui a arrêté ses études sans obtenir un diplôme et qui souhaite se réorienter vers une autre formation ne sera plus en mesure d'accomplir un stage jusqu'à sa prochaine inscription scolaire.

La motion parlementaire n°3202 demande dans son second point de faire un suivi des stages pratiques et de l'indemnisation des étudiants en Bachelor, pour apprécier l'étendue de cette problématique.

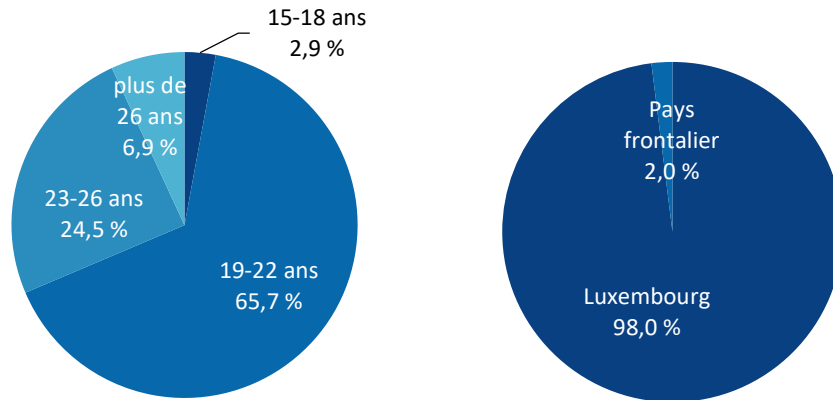
Il y a lieu de préciser que cette problématique a été signalée par un seul patron de stage et par aucun stagiaire dans la rubrique qui demande aux participants de signaler des difficultés rencontrées depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 juin 2020. Or, plusieurs participants ont indiqué leur souhait à pouvoir effectuer respectivement offrir un stage après la fin des études de Master.

Pour répondre tout de même au second point de la motion parlementaire n°3202, la présente partie donne quelques chiffres ciblés sur les étudiants en cycle de Bachelor. Cette partie présentera uniquement les réponses des stagiaires, vu que les patrons de stage n'ont pas donné de réponses spécifiques selon les niveaux d'études des stagiaires accueillis. Il y a lieu de préciser que l'étude interroge sur l'intégralité des stages effectués par les élèves et étudiants, ce qui inclut donc d'éventuels stages effectués pendant les études secondaires. De plus, pour des raisons de simplicité, l'étude n'a pas demandé aux étudiants de faire la distinction à chaque fois entre stages volontaires et stages obligatoires, de sorte qu'il n'est pas possible d'isoler les réponses des stages volontaires. Pour des explications plus détaillées sur le contenu et la méthode d'évaluation, il y a lieu de se référer à la partie I.



A. Démographie des participants inscrits en cycle de Bachelor

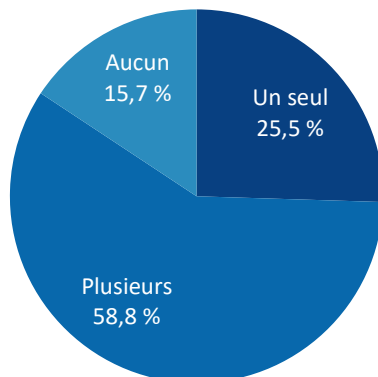
Âge et pays de résidence :



La démographie des étudiants de Bachelor est un peu différente de celle de l'étude dans son intégralité, les participants sont essentiellement résidents luxembourgeois, et sont majoritairement âgés de 19 à 22 ans.

B. Chiffres généraux sur la pratique des stages

Accomplissement de stages par les élèves et étudiants :

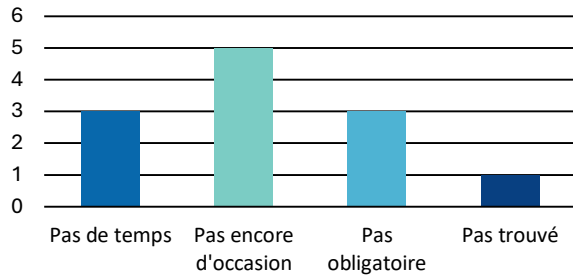


Il est intéressant de noter que le pourcentage de stagiaires en cycle de Bachelor ayant effectué plusieurs stages est légèrement plus élevé que pour l'ensemble des stagiaires interrogés. Cela peut signifier que l'importance des stages a augmenté ces dernières années ou il peut s'agir d'une simple coïncidence due à l'échantillon limité de participants.



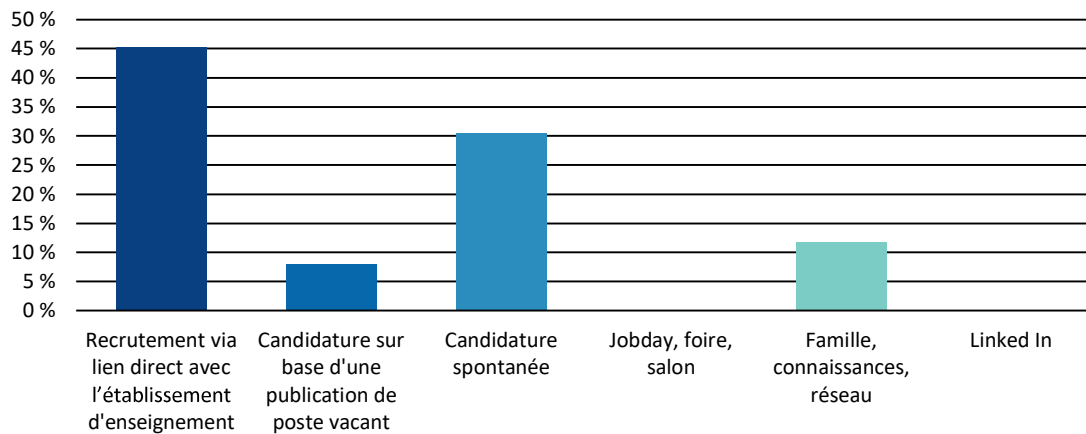
C. Motivation et recrutement des stagiaires

Les raisons de ne pas effectuer des stages :



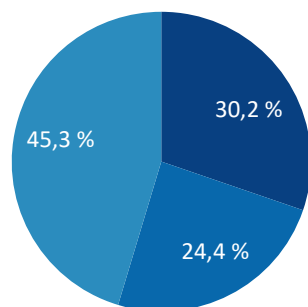
En comparant les réponses des étudiants de Bachelor avec les réponses de l'intégralité des stagiaires, il semble que les étudiants de Bachelor ont moins de difficultés à trouver un stage. Il y a cependant lieu de préciser qu'il n'y a eu que très peu de réponses à cette question à texte libre volontaire, de sorte que les résultats ne sont pas représentatifs.

Les modes de mise en relation entre patrons de stage et stagiaires :



Par rapport à l'intégralité des stagiaires participants, les étudiants en cycle de Bachelor obtiennent plus d'assistance de la part de l'établissement d'enseignement et moins de stages sont accomplis sur base de candidatures spontanées.

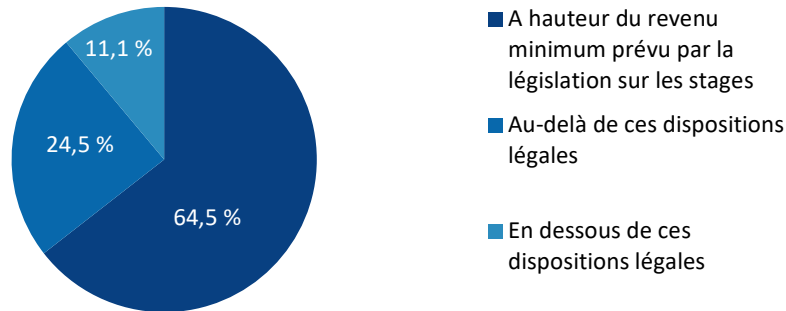
D. Indemnisation des stages



- Tous les stages sont indemnisés
- Certains stages sont indemnisés
- Aucun stage n'est indemnisé

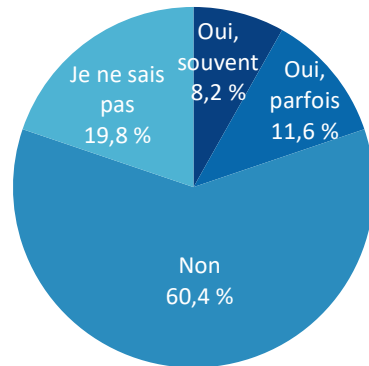


Montant de l'indemnisation :



La part des stages non rémunérés est plus élevée pour les stages des étudiants en cycle de Bachelor par rapport à l'intégralité des stagiaires ayant participé à l'étude. Une explication serait que les stagiaires accomplissent des stages de plus courte durée pendant leurs études secondaires et de Bachelor, qui ne doivent pas toujours être indemnisés, mais des stages plus longs pendant leurs études de Master. Une autre explication serait que les entreprises sont plus disposées à rémunérer les étudiants de Master, qui ont plus de compétences professionnelles.

Réponses à la question si l'obligation d'indemnisation peut constituer un argument pour les entreprises pour ne pas offrir des stages :

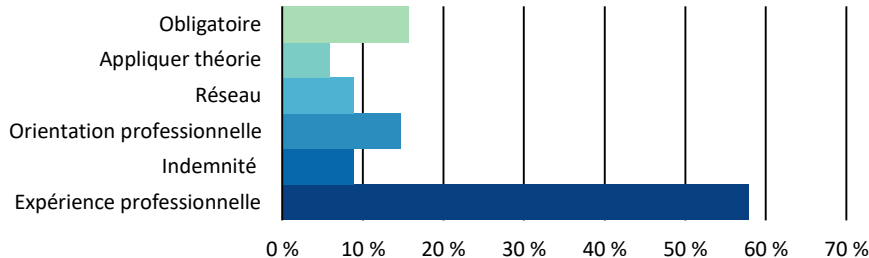


Le taux d'étudiants qui pensent avoir été refusé à un ou plusieurs stages en raison de l'obligation d'indemnisation est légèrement plus bas pour les étudiants en cycle de Bachelor, par rapport à l'intégralité des stagiaires participants. Une explication possible est que les étudiants de Bachelor ont envoyé moins de candidatures spontanées et reçu plus d'assistance dans la recherche de stage par leur établissement d'enseignement.



E. Intérêt des stages pour les stagiaires

Les motivations des stagiaires pour effectuer un stage :



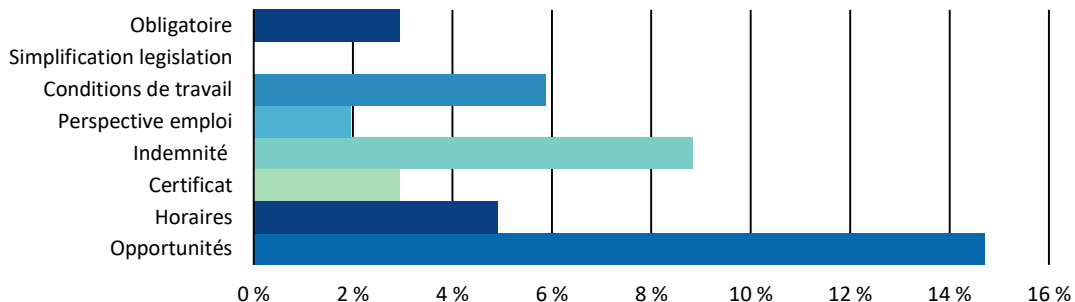
Dans les grandes lignes, les étudiants de Bachelor ont les mêmes motivations pour effectuer un stage que le reste des participants de l'étude. Cependant, la volonté de se créer un réseau professionnel est moins présente, ce qui n'est pas surprenant car la plupart des étudiants de Bachelor ont l'intention d'obtenir également un diplôme de Master et sont donc encore plus loin de l'entrée sur le marché du travail.

Un chiffre plus surprenant est que le pourcentage d'étudiants de Bachelor qui réalisent un stage dans un objectif d'orientation professionnelle est moins important que celui de l'intégralité des élèves et étudiants.

La crainte exprimée au moment des débats lors de la séance plénière qui a précédé le vote de la loi du 4 juin 2020, était que des étudiants qui ont échoué pendant leurs études de Bachelor ou qui ont arrêté leurs études pourraient éventuellement sortir des délais pour effectuer un stage, ne semble donc pas constituer un problème majeur.

En effet, l'objectif d'orientation professionnelle semble être plus présent dans les stages effectués à la fin des études secondaires, lorsque les étudiants choisissent des études universitaires et à la fin des études de Master, lorsque les étudiants choisissent concrètement une profession.

Les changements qui pourraient avoir un impact positif sur l'offre de stages :

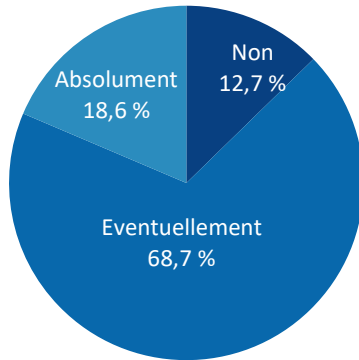


Les étudiants en cycle de Bachelor ont donné dans les grandes lignes les mêmes réponses à la question relative à la nature des changements, qui pourraient les mener à chercher plus activement un stage que les autres élèves et étudiants. La perspective de pouvoir être engagé par l'entreprise à la fin du



stage est évidemment moins importante pour les étudiants en Bachelor, dont un certain nombre entend continuer les études et n'est pas encore à la recherche active d'un emploi.

Réponses à la question « Postuleriez-vous après vos études auprès d'une ou plusieurs des entreprises dans lesquelles vous avez effectué un stage ? »



Il est intéressant de noter que même si la perspective d'emploi joue un rôle moins central pour les étudiants de Bachelor que pour les étudiants de Master lors de l'accomplissement d'un stage, une grande partie des étudiants envisagent revenir vers leurs anciens patrons de stage, une fois qu'ils seront à la recherche active d'un emploi. Cet effet de mise en relation entre employeurs et futurs demandeurs d'emploi ne s'applique donc pas qu'aux stages effectués pendant les dernières années d'études et les étudiants commencent à se créer un réseau plus tôt.



III. Avis de l'ACEL du 29 septembre 2025

En date du 29 septembre 2025, l'ACEL a transmis au Ministère du Travail son avis relatif à la législation actuellement applicable des stages (cf. annexe III), dans lequel elle évoque plusieurs thématiques :

- Sécurité sociale :

L'ACEL critique que les étudiants dont le stage dure moins de trois mois sont uniquement soumis au régime de l'assurance accident.

Pour les stages d'une durée de plus de trois mois, le montant des cotisations sociales est calculé par rapport au salaire social minimum, alors que l'indemnité payée aux stagiaires est inférieure à ce montant.

- Problèmes de communication ou de transmission d'informations

L'ACEL signale des problèmes de communication relatifs à la prise en charge des indemnités pour certains stages dans le domaine de professions réglementées, suite à la réforme par la loi du 21 juillet 2023⁷, qui a rendu leur indemnisation obligatoire.

Elle indique en outre que certains employeurs seraient réticents depuis la loi du 4 juin 2020 à accorder des stages, car ils auraient des doutes sur l'interprétation de la législation.

- Protection des étudiants

L'ACEL est d'avis que les stagiaires ne sont pas suffisamment protégés de potentiels abus des patrons, notamment car ils ne sont pas suffisamment informés de leurs droits. L'association revendique des délais pour le paiement de l'indemnité de stage et un meilleur mécanisme de protection des stagiaires, avant et après la conclusion de la convention de stage.

⁷ Loi du 21 juillet 2023 ayant pour objet l'organisation de l'enseignement supérieur et portant modification :
1° du Code du travail ;
2° de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ;
3° de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg ;
4° de la loi du 31 juillet 2020 portant organisation d'études spécialisées en médecine à l'Université du Luxembourg.



IV. Conclusions

L'évaluation de la législation des stages a montré que la législation est majoritairement bien accueillie et qu'il n'y avait pas de difficultés majeures d'application de la législation existante, de sorte qu'il n'est pas pertinent de remettre en cause les principes de base qui ont été fixés en 2020.

Même si l'enquête n'a pas révélé de nécessité d'une réforme majeure, après cinq ans de pratique, des difficultés ponctuelles d'application de la législation ont pu être constatées et celles-ci méritent d'être adressées.

Le montant minimal de l'indemnité obligatoire était le principal point de discordance entre les stagiaires et les patrons de stages.

Les étudiants considèrent très majoritairement que les montants minimaux de l'indemnité sont insuffisants, notamment au regard du travail effectué et du coût de la vie.

Les employeurs considèrent cependant que les montants minimaux sont trop importants, notamment au regard du travail accompli et du coût que représente pour eux l'encadrement du stagiaire, notamment en matière de temps de travail.

Au regard des intérêts opposés des stagiaires et des patrons de stage, il ne sera pas possible de trouver un équilibre quant au montant et aux conditions pour l'indemnisation obligatoire qui satisfera les deux côtés.

Les répondants ont cependant fait des suggestions concrètes qui seront examinées par le Ministère du Travail, dans l'objectif de mieux adapter les montants minimaux d'indemnités aux réalités de la pratique des stages. Il a notamment été proposé d'adapter davantage le niveau de l'indemnité minimale en fonction du niveau d'études et de supprimer certaines différences entre les stages volontaires et obligatoires, pour éviter que les patrons de stages accordent une préférence trop importante aux stages obligatoires.

Malheureusement, l'enquête a révélé qu'un nombre non négligeable de stagiaires ont l'impression d'accomplir des tâches comparables aux salariés engagés dans l'entreprise, ce qui explique pourquoi ils ne sont pas satisfaits avec l'indemnisation reçue.

Certains employeurs doivent donc prendre conscience que l'objectif principal des stages est l'information, l'orientation et la formation professionnelle, tel que prévu par l'article L. 152-10 du Code du travail et non l'obtention de main d'œuvre temporaire à prix bas.

Lors de l'adoption de la législation des stages, les principales finalités de l'accomplissement de stages ont été identifiées comme l'orientation professionnelle et la formation.

Les réponses aux enquêtes ont montré que les étudiants entendent se créer déjà pendant leurs études un réseau professionnel qui leur permettra de trouver un emploi qui correspond à leurs attentes après l'obtention du diplôme.

De même, ces premières expériences professionnelles permettent aux élèves et étudiants de se démarquer d'autres candidats lors de la recherche d'un emploi.



Les patrons de stage voient dans les stages un moyen de trouver de nouveaux talents et de les orienter et former déjà pendant leurs études, afin qu'ils soient parfaitement préparés à un emploi salarié à la fin de leurs études.

L'enquête a ainsi révélé que la mise en relation entre employeurs et futurs salariés est l'un des principaux objectifs recherchés dans l'accomplissement des stages, aussi bien du côté des stagiaires que du côté des patrons de stage.

A cela s'ajoute que les stages contribuent à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, car les stagiaires peuvent déjà pendant leurs études constater quelles compétences sont réellement demandées sur le marché du travail et s'orienter dans cette direction.

De cette manière, les stages constituent une mesure précieuse en faveur de l'emploi, qui agit avant même que les étudiants entrent sur le marché du travail.

Ceci est particulièrement important au regard des chiffres inquiétants de chômage des jeunes. En mars 2026, 3.966 des résidents disponibles inscrits auprès de l'ADEM étaient âgés de moins de trente ans, ce qui correspond à environ 19 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Ces dernières années, les jeunes diplômés qualifiés ont plus de difficultés à trouver un emploi directement après la fin de leurs études.

Dans le cadre de la politique des stages, le Gouvernement prendra en compte cette dimension de la pratique des stages en vue d'un emploi futur et continuera à encourager la conclusion de stages.



Annexe I – Enquête relative aux stages des élèves et étudiants – Formulaire stagiaires

Notice d'information sur le traitement des données personnelles

Consentement au traitement des données à caractère personnel *

- En cochant cette case, je confirme que je consens au traitement de mes données pour les finalités indiquées et dans les conditions indiquées dans la notice d'information

Informations générales concernant le participant

1. Quel est votre âge ? *

- 15-18 ans
- 19-22 ans
- 23-26 ans
- plus de 26 ans
- pas de réponse

2. Êtes-vous résident(e) du Grand-duché de Luxembourg ?

*

- Oui
- Non, je suis résident(e) d'un pays frontalier (France, Allemagne, Belgique)
- Non, je suis résident(e) d'un pays non frontalier
- Pas de réponse



3. Quelle formation scolaire/universitaire suivez-vous ?

4. Quel est votre dernier diplôme obtenu ?

*

Pas de diplôme
DAP / CCP
Diplôme de fin d'études secondaires / DT
Diplôme d'Etat / BAC + 1
BTS / BAC + 2
Bachelor / BAC +3
Master / BAC + 5
Doctorat
Pas de réponse

Pratique des stages

5. Connaissez-vous la législation luxembourgeoise relative aux stages des élèves et étudiants ?

*

- Oui, très bien
- Oui, un peu
- Non



LOGIC Show/hide trigger exists.

6. Avez-vous déjà effectué un ou plusieurs stage au cours de votre parcours scolaire ou universitaire ?

*

- Oui, un seul
- Oui, plusieurs
- Non

LOGIC Hidden unless: #6 Question "Avez-vous déjà effectué un ou plusieurs stage au cours de votre parcours scolaire ou universitaire ?" is one of the following answers ("Non")

7. Si vous n'avez pas fait de stage, pourriez-vous en quelques mots expliquer pourquoi ?

LOGIC Hidden unless: #6 Question "Avez-vous déjà effectué un ou plusieurs stage au cours de votre parcours scolaire ou universitaire ?" is one of the following answers ("Oui, un seul", "Oui, plusieurs")

8. Quelle a été la durée moyenne de vos stages

?

Durée en semaines :



LOGIC Hidden unless: #6 Question "Avez-vous déjà effectué un ou plusieurs stage au cours de votre parcours scolaire ou universitaire ?

" is one of the following answers ("Oui, un seul", "Oui, plusieurs")

9. Si vous avez effectué un ou plusieurs stages, dans quel secteur d'activité ces stages ont-ils eu lieu?

LOGIC Hidden unless: #6 Question "Avez-vous déjà effectué un ou plusieurs stage au cours de votre parcours scolaire ou universitaire ?

" is one of the following answers ("Oui, un seul", "Oui, plusieurs")

10. Quelle(s) ont été vos tâches dans les entreprises respectives ?



11. Par quel moyen avez-vous trouvé vos stages ?

*

- Recrutement via lien direct avec l'établissement d'enseignement
- Candidature sur base d'une publication de poste vacant
- Candidature spontanée
- Autre
- Pas de réponse

Indemnisation des stages

LOGIC Show/hide trigger exists.

12. Avez-vous été indemnisé(e) pour vos stages ? *

- Oui, pour tous les stages
- Oui, pour certains stages
- Non
- Pas de réponse

LOGIC Hidden unless: #12 Question "Avez-vous été indemnisé(e) pour vos stages ? " is one of the following answers ("Oui, pour tous les stages", "Oui, pour certains stages")

13. Si vous avez été indemnisé(e), à quelle hauteur ?

*

- A hauteur du revenu minimum prévu par la législation sur les stages
- Au-delà de ces dispositions légales
- En dessous de ces dispositions légales
- Pas de réponse



LOGIC Hidden unless: #12 Question "Avez-vous été indemnisé(e) pour vos stages ? " is one of the following answers ("Oui, pour certains stages", "Non")

14. Si vous n'avez pas été indemnisé(e) pour vos stages, pourquoi ?

*

- Indemnisation facultative selon la loi
- Dérogation ministérielle
- Non-respect des dispositions légales
- Pas de réponse

LOGIC Show/hide trigger exists.

15. Pensez-vous que les indemnisations fixées par la loi pour les stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger (stages obligatoires) voire les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle (stages volontaires) sont appropriées? *

Pour rappel: Indemnisation obligatoire pour les stages d'au moins 4 semaines, à hauteur de :

- 30% du SSM pour les stages obligatoires prévus par un établissement d'enseignement
- 40 % du SSM(Q) pour les stages en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle jusqu'à une durée de 12 semaines
- 75 % du SSM(Q) pour les stages en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle d'une durée de plus de 12 semaines

- Oui
- Non



LOGIC Hidden unless: #15 Question "Pensez-vous que les indemnisations fixées par la loi pour les stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger (stages obligatoires) voire les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle (stages volontaires) sont appropriées?" is one of the following answers ("Non")

16. Si votre réponse est non, décrivez brièvement pourquoi vous pensez qu'elles ne sont pas appropriées.

17. Est-ce que vous avez été refusé à un ou plusieurs stages en raison de l'obligation d'indemnisation ?

*

- Oui, souvent
- Oui, parfois
- Non
- Je ne sais pas
- Pas de réponse

Accès aux stages



20. Quelle est votre motivation pour faire un stage ?

21. Qu'est ce qui pourrait vous motiver à chercher activement un stage?

22. Postuleriez-vous après vos études auprès d'une ou plusieurs des entreprises dans lesquelles vous avez effectué un stage ?

*

- Non
- Eventuellement
- Absolument



Pourquoi ?

23. Est-ce que vous avez d'autres remarques ou suggestions à formuler concernant la législation sur les stages ?



Annexe II - Enquête relative aux stages des élèves et étudiants – Formulaire entreprises

Notice d'information sur le traitement des données personnelles

Consentement au traitement des données à caractère personnel *

- En cochant cette case, je confirme que je consens au traitement de mes données pour les finalités indiquées et dans les conditions indiquées dans la notice d'information.

Informations générales concernant votre entreprise

1. Quel est le secteur d'activité de votre entreprise/établissement ? Pour déterminer le secteur d'activité exact, merci de vous référer au site suivant : <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/outils/code-nace.html>

Code NACE :

2. Combien votre entreprise/établissement compte-t-elle/il de salariés ?

*

moins de 5 salariés
entre 5 et 14 salariés
entre 15 et 24 salariés
entre 25 et 49 salariés
entre 50 et 74 salariés
entre 75 et 99 salariés
entre 100 et 199 salariés
entre 200 et 299 salariés
entre 300 et 499 salariés
entre 500 et 699 salariés
entre 700 et 999 salariés
entre 1000 et 1999 salariés
au moins 2000 salariés
pas de réponse



Pratique des stages

3. Connaissez-vous la législation luxembourgeoise relative aux stages des élèves et étudiants ?

*

- Oui, très bien
- Oui, un peu
- Non

4. Combien de stages avez-vous proposés depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants ?

*

2020

0
1
2
3
4
5
6-10
11-15
16-20
21-30
31-40
41-50
51-60
61-70
71-80
81-90
91-100
plus de 100
pas de réponse

2021

0
1
2
3
4
5
6-10
11-15
16-20
21-30



2021	21-30	
	31-40	
	41-50	
	51-60	
	61-70	
	71-80	
	81-90	
	91-100	
	plus de 100	
	pas de réponse	<input type="checkbox"/>
2022	0	<input type="checkbox"/>
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6-10	
	11-15	
	16-20	
	21-30	
	31-40	
	41-50	
	51-60	
	61-70	
	71-80	
	81-90	
91-100		
plus de 100		
pas de réponse	<input type="checkbox"/>	
2023	0	<input type="checkbox"/>
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6-10	
	11-15	
	16-20	
	21-30	
	31-40	
	41-50	
	51-60	
	61-70	
	71-80	
	81-90	
91-100		
plus de 100		
pas de réponse	<input type="checkbox"/>	
	0	<input type="checkbox"/>
	1	



2024	2
	3
	4
	5
	6-10
	11-15
	16-20
	21-30
	31-40
	41-50
	51-60
	61-70
	71-80
	81-90
	91-100
	plus de 100
pas de réponse	

5. Quelle est la durée moyenne des stages que vous avez proposés ?

Durée en semaines :

6. Si vous n'avez pas proposé de stages, pourriez-vous en quelques mots expliquer pourquoi ?



7. Quelle(s) a/ont été la/les tâches du/des stagiaire(s) dans votre entreprise/établissement ?

8. Comment avez-vous recruté vos stagiaires ? (plusieurs réponses possibles)

*

- Recrutement via lien direct avec l'établissement d'enseignement
- Candidature sur base d'une publication de poste vacant
- Candidature spontanée du stagiaire
- Autre:
- Pas de réponse

Indemnisation des stages

9. Avez-vous indemnisé vos stagiaires ? *

- Oui, tous
- Oui, certains
- Non, aucun
- Pas de réponse



10. Si vous avez indemnisé vos stagiaires, à quelle hauteur ?

*

- A hauteur du revenu minimum prévu par la législation sur les stages
- Au-delà de ces dispositions légales
- En dessous de ces dispositions légales
- Pas de réponse

11. Si vous n'avez pas indemnisé vos stagiaires, pourquoi ?

*

- Indemnisation facultative selon la loi
- Dérogation ministérielle
- Non-respect des dispositions légales
- Pas de réponse

12. Pensez-vous que les indemnisations fixées par la loi pour les stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger (stages obligatoires) voire les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle (stages volontaires) sont appropriées et équitables ? *

Pour rappel: Indemnisation obligatoire pour les stages d'au moins 4 semaines, à hauteur de :

- 30% du SSM pour les stages obligatoires prévus par un établissement d'enseignement
- 40 % du SSM(Q) pour les stages en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle jusqu'à une durée de 12 semaines
- 75 % du SSM(Q) pour les stages en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle d'une durée de plus de 12 semaines

- Oui
- Non



13. Si votre réponse est non, décrivez brièvement pourquoi vous pensez qu'elles ne sont pas appropriées.

14. L'obligation d'indemnisation constitue-t-elle un argument afin de ne pas offrir de stage aux élèves et étudiants au sein de votre entreprise/établissement ?

*

- Oui
- Non
- Parfois
- Pas de réponse

Accès aux stages

15. Sur base de votre expérience avec les stages, avez-vous rencontré des difficultés particulières depuis l'entrée en vigueur de la loi relative aux stages des élèves et étudiants ?



16. Est-ce que vous pensez que l'entrée en vigueur de la loi relative aux stages des élèves et étudiants a augmenté ou diminué le nombre de conventions de stage conclues ?

*

- Augmenté
- Diminué
- Pas d'effet

Pourquoi ?

Opinion générale

17. Quelle est votre motivation pour offrir un stage ?



18. Qu'est ce qui pourrait vous motiver à offrir plus de stages ?

19. Quel(s) est/sont l'avantage/les avantages pour votre entreprise/établissement de proposer des stages ?

20. Les anciens stagiaires postulent-ils auprès de votre entreprise/établissement après leurs études ?

Cochez ce qui convient le plus :

*

- Rarement
- Parfois
- Souvent



21. Est-ce que le stage constitue un moyen pour vous de trouver de futurs collaborateurs ?

Cochez ce qui convient le plus :

*

- Non
- Eventuellement
- Absolument

Pourquoi ?

22. Est-ce que vous avez d'autres remarques ou suggestions à formuler concernant la législation sur les stages ?



Annexe III – Avis de l'ACEL relatif à la législation des stages du 29 septembre 2025



Esch-sur-Alzette, le 29 septembre 2025

Avis zum Stagegesetz

Mir begrëissen et, dass déi laang gefuerderten Evaluatioun vum Stagegesetz lo an Ugrëff geholl gëtt an deementsprechend wëlle mir e kuerze Réckbléck op d'Entwécklung ginn an déi aktuell Problematiken opweisen, déi nach ëmmer net geléist sinn.

D'Diskussioun iwwer d'Reglementéierung vu Stagen ass schonn 2017 op der REEL thematiséiert ginn, wou d'ACEL d'Noutwendegkeet gesinn huet, d'Rechter vu Stagiairen ze schützen an e kloeren, gesetzleche Kader ze schafen. Doraus resultéiert d'Gesetz vum 4. Juni 2020, dat fir d'éischte Kéier präzis Bestëmmunge fir Stagen definéiert huet. Wichteg Upassunge koumen duerch d'Gesetz vum 21. Juli 2023 dobäi, mat deem ënner anere d'rémunération obligatoire fir all Stagen agefouert gouf. Och, dass d'Dauer vun de Stagen innerhalb vun engem Joer zesummerechent goufen an och BTS-Stagen goufen an d'Gesetz ageschafft. Trotz dëse Fortschrëttter bestinn awer nach ëmmer wesentlech Problemer, déi eng kloer legislativ a praktesch Léisung brauchen.

Sécurité Sociale:

E wesentleche Problem, dee mir schonn am Mäerz 2024 matgedeelt hunn, betrëfft d'Sécurité Sociale, wou et Inkoherenze gëtt tëscht dem Code du Travail an de Bestëmmunge vum Code de la Sécurité Sociale. D'Artikelen 1 an 85 vum Code de la Sécurité Sociale definéieren kloer, wien obligatoresch verséichert ass, dorënner all Persoun mat enger bezuelter Aarbechtsaktivitéit zu Lëtzebuerg. Stagiairen, déi eng Indemnitéit a keng Rémunératioun kréien, gi juristesch awer net explizit als obligatoresch verséichert klasséiert an an deem Règlement guer net erwähnt. Am Géigesaz dozou schreift den Artikel L.152-15 vum Code du Travail fest, dass d'Beschäftegung vun engem Stagiaire just der Accidentverséicherung ënnerläit, ausser wann en anere Regime applizéiert gëtt. Laut dem Aarbechtsminister senger Äntwert op d'parlamentaresch Fro Nummer 191 vum Här Schockmel, gëtt dësen Artikel esou interpretéiert, dass Stagiairen exklusiv an d'Accidentverséicherung falen an net un déi aner Sécurité Sociale-Regimier gebonne sinn, wann hire Stage manner wéi 3 Méint laang ass.

ACEL - Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois asbl

contact@acel.lu
www.acel.lu

2, avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette

Tel.: (+352) 20 60 84 84
/acelluxembourg

(+352) 20 60 84 84 - 1 | Präsident-e
(+352) 20 60 84 84 - 4 | Vice-Präsident-e Représentation





Obwuel, dass de Rendement vun engem Stagiaire laut dem Artikel L.152.10 net mat deem vun engem Salarié gläichstellen ass, gesäit de Code de la Sécurité Sociale net fir dass eng Persoun ka manner wéi 100% vum Mindestloun verdéngen. Doduerch ginn d'Socialcotisatiounen net op Basis vun hirem reellen Akommes gerechent, mee op Basis vum volle Mindestloun, obwuel si an der Realitéit just 30% oder 75% dovou verdéngen. Dës Diskrepanz féiert zu finanziellen Ongerechtegkeeten an onnéidegen administrativen Hürden, déi d'Stagiaires disproportional belaauchten.

Als Äntwert op dem Här Schockmel seng parlamentaresch Fro vum 4. Mäerz 2025 gouf vum Här Mischo geäntwert, dass den Aarbechtsministère sech mam Ministère vun der Sécurité Sociale kuerzschléisst fir d'Stagegesetz mat dem Code de la Sécurité Sociale ze alignéieren. Och an eiser Entrevue am Mäerz 2024 mam Aarbechtsministère an dem Héichschoulministère krute mir gesot, dass do no Léisunge gesicht ginn an dass dee Prozess bis zu engem Joer dauere kéint. Bis elo hu mir do awer nach näischt Neies matkritt, ob et do scho Piste ginn fir dat ze léisen.

Informationsdefizit bei Patronen a Stagiaren:

Eng weider Problematik betrëfft d'Bezuelung vu Stagen. Mat der Gesetzesännerung vun 2023 gouf festgehalen, dass all Stage muss bezuelt ginn, och déi reglementéiert Beruffer. Besonnesch am Gesondheets- a Sozialesektor huet dës Upassung awer zu Problemer gefouert, well vill Patronen net bereet oder an der Lag waren, Stagiaren ze bezuelen, an doduerch manner Stageplaze verfügbar waren. Um Pabeier gouf dës Problem geléist, well d'Bezuelung fir d'Stagen iwwerholl gëtt: de Santésministère fir de Gesondheetssektor, de Familienministère fir de Sozialesektor an den Héichschoulministère fir d'BTS-Stagen. An der Theorie ass dëst eng zolidd Léisung, mee an der Praxis gëtt et nach ëmmer vill Onkloerheeten. Vill Patrone wësse guer net, dass dës Bezuelung iwwerholl gëtt, an doduerch ginn nach ëmmer manner Stageplazen ugebueden. Dëst féiert zu enger Paradoxie, wou zwar legal gesi fir eng fair Bezuelung gesuergt gouf, mee d'Méiglechkeet, iwwerhaupt e Stage ze fannen, sech fir vill Studente verschlechtert huet. Hei feelt et u kloerer Kommunikatioun fir sécherzestellen, dass d'Reglementatioun an der Praxis och esou funktionéiert, wéi se virgesinn ass a besonnesch, dass d'Patronen iwwert den Oflaf vun de Rémunératiounen genau informéiert ginn.

En anere Problem vum Informationsdefizit ass, dass vill Patronen sech net trauen resp. si sech den Opwand net wëllen undoen, fir sech mat dem legale Kader vun engem Stage ausernee ze setzen. Duerch Gespréicher mat Verrieder vum Patronat hu mir rausfonnt, dass et a verschiddene Beräicher net onbedéngt un der Bezuelung läit, dass si kee Stagiaire wëllen huelen, mee dorun, dass d'Gesetzeslag oniwerréchtlech ass, besonnesch well sech an de leschte Joeren souvill geännert huet an een net weess wat aktuell gëllt.





Schutz vun de Student:innen:

Wéi schonn erwähnt kenne vill Patronen déi genau Reegelen fir Stagen net an d'Student:innen riskéieren net no der richteger Applikatioun vum Gesetz behandelt ze ginn. Wann ee bedenkt, dass verschidde Patronen d'Gesetzer net kennen, da muss ee leider och dovun ausgoen, dass déi meescht Student:innen hir Rechter net kennen an och net beim Patron oder der ITM reklaméieren, wa si net richtig behandelt ginn.

An dësem Kader gouf den 13. Februar 2025 eng parlamentaresch Fro vun der Madamm Bernard gestallt, fir ze froen ob d'Gesetz e Schutz fir d'Student:inne virgesäit, deen déi korrekt Applikatioun vum Code du Travail sécherstellt. An der Äntwert op dës Fro gëtt just en zäitlechen Délais ernimmt, dee garantéiere soll dass d'Indemnisiatioun vun de Student:inne rechtzäiteg iwwerwise gëtt. Dësen Délais, deen et bis elo nach net gëtt, géif zwar engersäits hëllef de Problem ze léisen, dass Student:innen ze laang op hirt Geld waarden, anerersäits gräift deen Délais awer och nëmme wa séchergestallt ass, dass am Virfeld eng Convention de Stage ënnerschriwwen gouf, déi dem gesetz entsprécht. E generelle Schutzmechanismus gëtt et also net, wat mir als ACEL bedauern, besonnesch wann een den aktuellen Informatiouns niveau bei de Patronen a Student:innen a Betruecht zitt.

Dës dräi Problemer weisen, dass d'Reform vum Stagegesetz zwar eng wichteg a sënnvoll Initiativ war, mee dass se an der Praxis nach net optimal funktionéiert. De Schutz vun de Student:innen, d'Onkloerheeten an der Ëmsetzung vun der Bezuelung an d'Inkoherenzen an der Sécurité Sociale surgen fir Onsicherheeten a Schwierigkeeten, déi eng kloer gesetzlech a praktesch Upassung erfuerderen. Mir hoffen, dass dës Problematiken opgegraff ginn an dass Moosname geholl ginn, fir d'Situatioun fir d'Stagiairen ze verbesseren.

