

**N° 7265<sup>1</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI****portant : 1. introduction de stages pour élèves et étudiants ;  
2. modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(24.4.2018)

Par lettre du 6 mars 2018, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a fait parvenir pour avis à notre chambre professionnelle le projet de loi portant introduction de stages pour élèves et étudiants.

\*

**REMARQUES LIMINAIRES**

1. Les stages en entreprise sont devenus partie intégrante dans grand nombre de cursus d'études à différents niveaux permettant aux stagiaires d'acquérir une expérience pratique sur le terrain dans le but d'améliorer et de faciliter l'accès des jeunes au marché du travail. Les stages en entreprise n'offrent pas seulement aux élèves stagiaires la possibilité de mettre en pratique leurs acquis scolaires et d'obtenir une première expérience du monde du travail mais permettent également aux entreprises de profiter du dynamisme et du savoir-faire des jeunes.

2. Les stages présentent des opportunités intéressantes pour les employeurs, et ce à différents niveaux :

1. dans une Europe où une pénurie d'une main d'oeuvre qualifiée s'annonce, les stages constituent un canal de recrutement intéressant pour permettre aux entreprises de réfléchir à une présélection de leurs futurs salariés ;
2. par le biais des stages, les entreprises ont le moyen de se tenir non seulement au courant des développements et des enseignements scolaires mais également et surtout la possibilité de découvrir les « talents et caractéristiques » des jeunes d'aujourd'hui ;
3. hormis le gain de notoriété pour les entreprises, l'apprentissage des jeunes sur le lieu de travail permet aux entreprises à apprendre de l'expérience et à tirer les bénéfices des savoirs et des compétences des stagiaires (organisation apprenante) ;
4. les stages constituent une base idéale pour rendre l'apprentissage attrayant et renforcer les liens entre l'école et le monde du travail.

3. Les employeurs et les stagiaires doivent devenir des partenaires actifs dans l'élaboration de nouveaux modes et environnements d'apprentissage en exploitant le potentiel d'apprentissage sur le lieu du travail (*work based learning*). Cela nécessite des mesures de soutien et d'accompagnement: des nouvelles méthodes d'apprentissage, des nouveaux programmes, des nouvelles formes d'offres et des nouveaux outils qui tiennent compte des besoins des stagiaires et des entreprises restent à développer.

4. Le système de formation formel est à combiner de manière optimale avec les impulsions et les possibilités qu'offre le système de formation sur le lieu du travail. Cela n'est possible qu'en coopération

avec tous les acteurs impliqués dans le processus d'apprentissage : les enseignants, les tuteurs en entreprise et les stagiaires.

**5. Malheureusement la Chambre des salariés constate que le texte sous avis est loin, très loin, de la création d'un cadre légal national de qualité qui garantit un bon déroulement des stages en entreprise. Elle note l'absence de critères pédagogiques essentiels quant aux objectifs, contenus et de suivi permettant la réalisation d'un stage de qualité.**

**6. En plus, l'indemnisation facultative pour les stages prévus par un établissement d'enseignement ne résout nullement l'actuel problème du recours massif à des stagiaires par certaines entreprises mais ne fait que renforcer le statu quo : à l'avenir les indemnités de stage continueront à dépendre de la bonne volonté des entreprises et divergeront fortement non seulement d'un secteur professionnel à l'autre mais également d'une entreprise à l'autre.**

**7. Les montants et les durées proposés pour les stages pratiques permettant soi-disant l'acquisition d'une expérience professionnelle, engendreront, voire favoriseront, davantage de situations précaires et incertaines pour les jeunes.**

**8. Pour la CSL, le stage ou, le cas échéant, le travail de fin d'études, doit constituer une opportunité pour les jeunes de s'insérer plus facilement sur le marché du travail et obtenir un emploi de qualité.**

**9. La CSL se doit d'insister afin que les auteurs tiennent compte de ses propositions ci-après et les intègrent dans le texte de loi.**

\*

## OBSERVATIONS GENERALES

### 1. Les conditions d'accueil d'un stagiaire

10. Les obligations de l'entreprise d'accueil du stagiaire sont quasi inexistantes dans le projet de loi sous avis. Notre chambre professionnelle exige qu'aucune convention de stage ne puisse être conclue :

1. pour remplacer un salarié en cas d'absence pour quel que motif que ce soit ;
2. pour remplacer un salarié licencié, voire mis à pied ;
3. pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail ;
4. pour occuper un emploi saisonnier ;
5. pour subvenir à des besoins temporaires de main d'oeuvre de l'entreprise.

11. En plus aucune tâche dangereuse pour sa santé ou sa sécurité ne doit être confiée au stagiaire.

12. En cas de conclusion d'un contrat de travail, contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, entre l'entreprise et le stagiaire endéans les 6 mois suivant la fin du stage, la CSL requiert que la durée intégrale du stage soit déduite de la période d'essai et soit prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

13. Les conditions pour attribuer le droit d'accueillir des stagiaires à une entreprise, respectivement le retrait de ce même droit, doivent être soumises à une réglementation stricte. Dans ce contexte, il serait opportun de se référer à l'actuelle législation sur la formation professionnelle pour notamment obliger l'entreprise d'accueil de désigner un tuteur de stage (patron de stage) lequel est responsable du stage en entreprise et de l'encadrement pédagogique du stagiaire.

14. De même il convient de définir pour ce dernier les conditions d'honorabilité et de qualification professionnelle nécessaires pour encadrer un stagiaire. *(Au niveau de la formation professionnelle, le tuteur en milieu professionnel est la personne en charge de la formation pratique des élèves stagiaires au sein de l'entreprise.)*

## 2. La convention de stage

15. Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention de stage. La convention de stage doit être constatée par écrit au plus tard au moment de l'entrée en stage. En cas d'absence d'une convention de stage préétablie par l'établissement d'enseignement, un modèle de convention est à fixer par le ministre laquelle doit obligatoirement mentionner et préciser :

1. la dénomination et l'adresse de l'établissement d'enseignement représenté par son directeur ;
2. les nom, prénom, matricule et domicile du stagiaire (s'il est mineur les nom, prénom et domicile de son représentant légal) ;
3. les nom, prénom matricule et domicile de l'entreprise d'accueil ; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège ainsi que les noms, prénoms et qualités des personnes qui la représentent à la convention ;
4. les nom, prénom, matricule du tuteur de stage,
5. le nom de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ;
6. les activités confiées au stagiaire ;
7. les noms de l'enseignant référent et du tuteur de stage ;
8. les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire, les horaires du stage ;
9. les modalités d'autorisation d'absence. Pour les absences pour maladie, un renvoi à l'article L.121-6 devrait être fait ;
10. le taux horaire de l'indemnité de stage et les modalités de son versement ;
11. les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier, le cas échéant (restauration, hébergement ou remboursement de frais de transport par exemple) ;
12. le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail. Les périodes de stages supérieurs à 4 semaines sur une année devraient être assimilées à des périodes de travail effectif. La rémunération correspondante doit donc être imposable le cas échéant et cotisable afin d'assurer notamment une prise en compte pour le régime d'assurance-pension ; il importe d'adapter en ce sens le Code de la sécurité sociale, Assurance maladie-maternité, notamment :

a) à l'article 1er, alinéa 1, ajouter :

« 22) les élèves et étudiants accomplissant un stage rémunéré en vertu de l'article L.152-8 du Code du travail. »

Commentaire : il s'agit d'inclure les stagiaires rémunérés dans le cercle des assurés obligatoires de l'assurance maladie.

b) modifier l'article 39, alinéa 1, comme suit:

« L'assiette de cotisation mensuelle ne peut être inférieure au salaire social minimum de référence prévu pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins sauf causes de réduction légalement prévues. En cas d'apprentissage, l'assiette de cotisation se limite à l'indemnité d'apprentissage. En cas d'une indemnité de stage en vertu de l'article L.152-8 du Code du travail, elle se limite à l'indemnité de stage. De même, elle se limite au complément au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit au revenu minimum garanti, au forfait d'éducation ou à la rente d'accident partielle, à moins qu'elle ne comprenne un autre revenu cotisable. »

Commentaire : il s'agit d'inclure dans les exceptions au minimum cotisable du salaire social minimum l'indemnité de stage qui y est inférieure.

c) à l'article 85, alinéa 1, ajouter :

« 13. les élèves et étudiants accomplissant un stage rémunéré en vertu de l'article L.152-8 du Code du travail. »

Commentaire : il s'agit d'inclure les stagiaires rémunérés dans le cercle des assurés obligatoires de l'assurance accident. A l'heure actuelle, une telle assurance obligatoire existe uniquement pour les élèves et étudiants ne bénéficiant pas de la protection en vertu de l'article 91 (régimes spéciaux).

d) à l'article 171, alinéa 1, point 1, ajouter :

« y sont également assimilées les périodes pendant lesquelles une personne a accompli un stage rémunéré en vertu de l'article L.152-8 du Code du travail. »

Commentaire : il s'agit d'inclure les stagiaires rémunérés dans le cercle des assurés obligatoires de l'assurance pension. A l'heure actuelle, une telle assurance obligatoire existe uniquement pour les élèves et étudiants ne bénéficiant pas de la protection en vertu de l'article 91 (régimes spéciaux de l'assurance accident).

13. les droits du stagiaire en matière de protection des données conformément à la loi XX (projet n°7184) portant création de la CNPD et mise en oeuvre du Règlement européen UE (2016/679) ;

14. Les modalités de rupture de la convention devraient également être prévues, selon le modèle du contrat d'apprentissage.

Dans ce contexte, il importe à notre chambre professionnelle de signaler aux auteurs du texte sous avis que les stages d'adaptation tombant sous le règlement grand-ducal du 17 février 2017 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles sont régis par une convention de stage, en complément par rapport à un contrat de travail, conclue entre le demandeur, l'employeur et l'autorité compétente et que ladite convention doit être constaté par écrit au plus tard au moment du début du stage d'adaptation.

16. La convention de stage devrait être rédigée en 3 exemplaires, dont un pour l'Inspection du travail et des mines.

17. Par ailleurs, le simple renvoi à certains chapitres du Code du travail risque de priver les stagiaires du bénéfice de dispositions conventionnelles ou statutaires plus favorables applicables dans l'entreprise.

18. Pour les contrats élèves et étudiants, il est énoncé que les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires régissant les conditions de travail et la protection des salariés dans l'exercice de leur profession leur sont applicables.

19. Il faut en faire de même pour les conventions de stage. Pour davantage de sécurité juridique, il importe de citer notamment celles relatives aux congés, à la protection des jeunes travailleurs et à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, travail de nuit, travail supplémentaire, travail pendant les jours fériés et travail de dimanche.

20. En outre, selon les dispositions légales visant à assurer la sécurité au travail, les stagiaires, les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat d'étudiant pour la période des vacances scolaires et ceux en stage de formation ne doivent se soumettre à un contrôle médical avant embauche que s'ils doivent occuper un poste à risque.

21. Notre chambre professionnelle doit insister qu'un contrôle médical systématique soit effectué par le Service de santé au travail quand le stage dépasse la durée de 2 mois. (Sur décision des responsables du Service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse respectivement, le Service de la médecine scolaire est actuellement responsable du contrôle médical des élèves-stagiaires en formation professionnelle.)

22. Par ailleurs, l'article L.414-3 prévoit qu'en matière d'information et de consultation, la délégation du personnel a pour mission de participer à la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés.

23. À ce titre, le chef d'entreprise devrait informer et consulter la délégation du personnel avant la conclusion de toute convention de stage.

### **3. L'attestation de stage**

La CSL se doit d'insister à ce que l'entreprise d'accueil soit obligée de remettre au stagiaire à la fin du stage une attestation de stage. L'attestation de stage doit être conforme à un modèle fixé par la loi

et doit mentionner la durée totale, les objectifs et les contenus du stage ainsi que l'indemnité de stage versée, le cas échéant.

#### 4. Indemnité de stage

24. Depuis maintes années, la CSL plaide pour une indemnisation systématique des stages selon le principe, que chaque effort mérite compensation. Ce même principe a d'ailleurs également été adopté par la Chambre de commerce lors d'une conférence de presse en date du 4 juillet 2013.

(<http://www.cc.lu/actualites/detail/enseignement-secondaire-la-chambre-de-commerce-regrette-un-projet-de-reforme-diluel>)

25. En 2013, la CSL avait soumis, suite à la demande du ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, Madame Mady Delvaux-Stehres, un modèle généralisé d'indemnisation des stagiaires.

26. La position de notre chambre professionnelle n'a pas changé depuis et la CSL se permet de publier à nouveau sa proposition d'indemnisation des stagiaires.

27. La CSL préconise de fixer les montants d'indemnisation des stagiaires en pourcentage du salaire social minimum afin d'éviter des discussions sur l'adaptation des indemnités et de garantir une progression parallèle.

28. A noter que cela n'empêche pas une entreprise ou un secteur d'activités de payer une indemnité plus élevée.

#### *CSL, proposition d'indemnisation des stagiaires :*

<i>Période de stage annuelle :</i>	<i>Age des stagiaires :</i>	<i>Indemnisation mensuelle :</i>
Entre 4 semaines et 12 semaines	Stagiaires de 15 à 17 ans	40% du ssm*
	Stagiaires de 17 à 18 ans	40% du ssm*
	Stagiaires > 18 ans	40% du ssm*
Entre 12 semaines et 26 semaines	Stagiaires de 15 à 17 ans	50% du ssm*
	Stagiaires de 17 à 18 ans	50% du ssm*
	Stagiaires > 18 ans	75% du ssm*

\* *salaire social minimum*

29. Il importe de noter que le montant d'aide mensuelle que les entreprises perçoivent de l'Etat luxembourgeois est de 250 € par élève stagiaire d'une classe de l'enseignement secondaire général (anc. technique) où la formation plein temps à l'école prévoit un stage de formation.

#### 5. Nombre de stagiaires autorisés

30. Le projet de loi prévoit que le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser 10% de l'effectif, sans dépasser toutefois le nombre de cinquante par entreprise.

31. Si l'on part du principe que l'effectif est arrondi à l'entier supérieur, une entreprise de 45 salariés temps plein peut accueillir d'office 5 stagiaires et ce sans aucune condition supplémentaire et sans garantie aucune que le ou les tuteur(s) possèdent les aptitudes et les connaissances nécessaires pour dispenser au stagiaire, avec une pédagogie appropriée, un stage conforme aux attentes de l'établissement d'enseignement. Par analogie à l'apprentissage, une entreprise formatrice artisanale par exemple doit disposer de 11-15 personnes aptes à former un apprenti pour pouvoir accueillir 5 apprentis.

32. La CSL demande à ce que des critères qualitatifs (qualification du tuteur, suivi d'une formation pédagogique obligatoire, ...) et quantitatifs raisonnables (nombre maximum de stagiaires par tuteur au

cours d'une même période, ...) soient définis avant d'accorder le droit d'accueillir un stagiaire à une entreprise.

## **6. Droits et avantages du stagiaire**

33. De l'avis de la CSL, le stagiaire, tout comme l'apprenti, doit tomber sous les dispositions de la convention collective ou, à défaut de convention collective, du règlement d'ordre interne et disposer des mêmes droits que les salariés.

34. Comme exposé au point 2 ci-dessus, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires régissant les conditions de travail et la protection des salariés dans l'exercice de leur profession doivent bénéficier aux stagiaires.

35. Au moment de l'entrée en stage, le stagiaire doit être accueilli dans l'entreprise par son tuteur de stage et bénéficier d'un entretien afin de l'informer de ses droits, en présence de la délégation du personnel.

36. Le stagiaire n'a pas d'obligation de production, ni de résultat, comparables à celles d'un salarié.

37. Le stagiaire doit avoir accès aux installations collectives notamment de restauration ou aux chèques repas dans les mêmes conditions que les salariés. Il en est de même quant aux moyens de transport dont peuvent bénéficier les salariés ou le remboursement des frais de route.

38. Ces avantages sont à prendre en charge par l'entreprise d'accueil en sus de l'indemnité de stage.

39. Les stagiaires peuvent consulter la délégation du personnel et obtenir son assistance.

## **7. Litiges**

40. En cas de litige entre le stagiaire et l'entreprise d'accueil, aucune procédure de conciliation n'est prévue. Est-ce que dans tel cas les parties concernées sont censées s'adresser de suite au tribunal du travail ? Ne serait-il pas préférable d'instaurer un système de type « médiation – litiges » comme pour l'apprentissage afin d'essayer de concilier les parties, d'analyser les faits ayant conduit au litige, de tirer les conclusions et de prendre les mesures appropriées, le cas échéant ?

## **8. Sanctions**

41. Aucune sanction n'est prévue pour l'entreprise d'accueil en cas de non-respect des règles d'encadrement des stagiaires. Si chacun « peut faire comme bon lui semble », la réalisation d'un cadre de qualité pour les stages est un mort-né. La CSL se doit d'insister pour que des amendes financières et autres sanctions soient définies pour les entreprises d'accueil ne respectant pas les dispositions légales.

## **9. Professions avec stage obligatoire**

42. Certaines professions (comme par exemple architecte, médecin, avocat, notaire, ingénieur) exigent, pour être admis à la profession, l'accomplissement d'un stage professionnel, qui est organisé par des règles spécifiques propres.

43. Il convient de préciser dans le texte de loi que ce dernier ne remet pas en cause ces stages professionnels, ni leurs conditions d'organisation.

44. Par contre, le règlement grand-ducal du 10 août 1982 fixant les conditions et modalités des stages de formation et des stages probatoires prévus à l'article 1er alinéa 2 de la loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires devrait être abrogé.

## II OBSERVATIONS SPECIFIQUES

### a) Stages prévus par un établissement d'enseignement

#### 1. *L'établissement d'enseignement*

45. Il convient de préciser que l'établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger doit bénéficier du statut d'école publique ou privée reconnu par les autorités publiques et délivrant des diplômes reconnus par ces mêmes autorités.

#### 2. *Les conditions d'accueil d'un stagiaire*

46. Il serait illusoire de penser que l'établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger puisse à lui seul contrôler de manière efficiente si la tenue générale et l'envergure de l'entreprise d'accueil est de nature à garantir un stage de qualité. Afin d'éviter toute sorte d'abus, il est primordial de définir les conditions autorisant les entreprises à accueillir des stagiaires en milieu professionnel et ce à l'instar de la loi actuellement en vigueur pour la formation professionnelle.

47. Lorsque l'établissement d'enseignement est situé à l'étranger, il convient de préciser le droit applicable à la convention de stage, afin de savoir quelles conditions notamment de rémunération, d'affiliation à la sécurité sociale s'appliquent, quel tribunal serait compétent en cas de litige.

#### 3. *La durée maximale du stage*

48. Il est prévu dans le texte sous avis que la durée maximale du stage ne peut pas dépasser neuf mois sur une période de référence de douze mois, sauf si l'établissement d'enseignement ou le programme de formation prévoit expressément une durée plus longue.

49. Afin d'éviter tout abus en la matière il convient :

1. de préciser que l'établissement d'enseignement doit bénéficier du statut d'école publique ou privée reconnu par les autorités publiques et délivrant des diplômes reconnus par ces mêmes autorités ;
2. de retenir que les stages doivent être intégrés à un cursus de formation dont le volume pédagogique d'enseignement effectué en présence des élèves est de 200 heures minimum par année ;
3. de mettre en oeuvre des règles, comme exigé au point 2 ci-dessus, afin de vérifier que le stagiaire ne soit pas affecté à un travail normal dans l'entreprise. Un garde-fou pourrait être d'instaurer un délai de carence de 3 mois avant que l'entreprise ne puisse accueillir un nouveau stagiaire pour des activités similaires ou complémentaires à la dernière convention de stage conclue, sauf si le stage est interrompu à l'initiative du stagiaire.

### b) Stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle

#### 1. *Les bénéficiaires du stage pratique*

50. Le projet sous avis propose que la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis douze mois au maximum puisse en bénéficier.

51. 12 mois est une durée excessive et risque fortement d'entraîner des abus. Pourquoi une entreprise proposerait un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail à durée indéterminée à rémunérer selon le salaire social minimum si elle peut passer par un stage qui est financièrement plus rentable, très rentable, pour l'entreprise ? La CSL ne peut sous aucun prétexte se rallier à la position des auteurs du texte laquelle risque de contribuer à la précarisation des jeunes.

52. En plus, des contrats spécifiques existent déjà pour les élèves et étudiants ayant achevé leurs études et doivent donc être utilisés :

- les contrats élèves et étudiants quand leur inscription a pris fin depuis moins de 4 mois ;
- les contrats appui-emploi et les contrats d'initiation à l'emploi pour les jeunes de moins de 30 ans inscrits depuis trois mois au moins à l'ADEM.

53. Ces types de contrats sont de l'estime de la CSL largement suffisants.

54. Pour la CSL, un stage pratique doit être destiné **uniquement** à des élèves et des étudiants **en cours de formation** et avoir comme **seule finalité l'orientation** pour aider les apprenants à faire un choix éclairé quant à la voie, la spécialisation ... de leur parcours de formation en cours.

55. A préciser que ce n'est pas aux entreprises d'attirer des postulants potentiels par le biais d'annonces prometteuses qui risquent de dénaturer la nature du stage d'orientation. Des mécanismes de contrôle efficaces sont à prévoir par le législateur pour garantir la finalité desdits stages.

## ***2. La durée maximale du stage pratique***

56. Selon le projet sous avis, la durée des stages ne peut pas dépasser 12 mois sur une période de 24 mois, sans pouvoir dépasser 6 mois auprès du même employeur.

57. Comment se calcule cette limite des 6 mois auprès du même employeur : 6 mois consécutifs ? Ou 6 mois sur une période de 24 mois ?

58. La CSL se prononce à réduire la durée maximale du stage pratique ou plutôt du stage d'orientation, à 3 mois maximum sur une période de 36 mois.

**Compte tenu des remarques et des réflexions qui précèdent, la Chambre des salariés ne peut en aucun cas donner son accord au projet de loi portant introduction de stages pour élèves et étudiants !**

Luxembourg, le 24 avril 2018

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING