

Les stages : droits et obligations du stagiaire et de l'entreprise

Qu'est-ce qu'un stage ?

Il existe deux types de stage :

- Le **stage obligatoire**, organisé dans le cadre des études sur base d'une **convention de stage tripartite** entre l'établissement d'enseignement (luxembourgeois ou étranger), l'entreprise et le stagiaire ;
- Le **stage volontaire**, effectué librement sur base d'un **contrat de stage** entre la société et le stagiaire.

Dans les deux cas, le stage doit avoir un caractère d'information ou d'orientation et ne pas affecter l'étudiant ou l'élève à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal.

Qui peut être stagiaire ?

Toute personne inscrite dans une école ou une université luxembourgeoise ou étrangère et qui suit de manière régulière un enseignement à temps plein ou à temps partiel. Il n'existe pas de condition d'âge.

Un contrat ou convention de stage type ?

Aucune disposition légale luxembourgeoise ne prévoit de contrat type pour les stagiaires, ni ne prévoit de dispositions obligatoires à insérer dans la convention.

Toutefois, les dispositions suivantes doivent être respectées :

- L 212-2 sur la durée du travail journalière et hebdomadaire
- L 245-1 sur le harcèlement sexuel
- L 311-2 et L 321-1 sur la sécurité et la santé au travail
- L 326-1 l'examen médical d'embauchage
- L 341-1 sur la protection des jeunes travailleurs

Durée ?

La législation luxembourgeoise ne prévoit pas ni durée maximale ni durée minimale pour un stage. Mais une durée trop longue pourrait entraîner un risque de requalification en contrat de travail.

En effet, il est important de souligner que le stage a pour objectif essentiel d'informer et d'orienter le stagiaire. Pendant toute la durée du stage, l'employeur ne doit pas affecter le stagiaire à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal.

Jours de congés ?

Aucune disposition légale n'impose d'octroyer des jours de congés au stagiaire. Toutefois l'employeur reste libre d'en accorder, surtout si le stage dure plusieurs mois.

Rémunération ou indemnité de stage ?

En principe, les stagiaires qui effectuent un stage obligatoire ou volontaire ne sont pas rémunérés. Il est cependant possible de payer une indemnité de stage. Le montant de cette indemnité reste à la discrétion de l'employeur, sans minimum légal à respecter.

L'indemnité de stage doit cependant rester « raisonnable », c'est-à-dire qu'elle doit essentiellement viser à couvrir les frais de logement et de repas supportés par le stagiaire pendant la durée de son stage.

Si l'indemnité de stage est élevée, il existe un risque de requalification du stage en contrat de stage. En effet, une rémunération élevée pourrait laisser penser que le stagiaire réalise, en fait, un travail similaire à celui que l'on attend d'un salarié de l'entreprise.

Indemnité de stage soumise aux cotisations de sécurité sociale ? A la retenue d'impôt ?

En matière de sécurité sociale, pour déterminer si le stagiaire doit être déclaré au CCSS et si des cotisations doivent être versées, les points suivants doivent être examinés :

- Le type de stage : volontaire ou obligatoire ?
- La durée : plus de 3 mois ou moins de 3 mois ?
- Le lieu de scolarisation du stagiaire : établissement luxembourgeois ou étranger ?
- Le lieu de résidence : au Luxembourg ou à l'étranger ?

Les mêmes critères servent à déterminer si une retenue doit être opérée sur l'indemnité de stage.

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

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

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