

N° 7265⁴

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 METIERS

(2.7.2018)

RESUME STRUCTURE

Le projet de loi qui vise principalement à réglementer les stages des élèves et étudiants définit deux catégories de stages, à savoir les stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle autour de considérations spécifiques. La Chambre des Métiers considère que le projet de loi constitue un premier essai louable en vue de la création d'un cadre légal cohérent. Elle regrette toutefois qu'elle n'ait pas été consultée au préalable au même titre que d'autres chambres ou organisations. Elle déplore l'absence de toute analyse comparative permettant de donner une vue d'ensemble de toutes les mesures destinées aux jeunes, dont notamment les stages, dans le but de mettre en exergue les dispositions applicables.

Malgré l'orientation en soi positive du projet de loi sous rubrique, une analyse détaillée des dispositions laisse toutefois l'impression d'une proposition de cadre légal inachevée sur les stages. Les conditions rattachées surtout à la deuxième catégorie de stages à savoir ceux destinés à acquérir une expérience professionnelle entraînent de nombreux questionnements.

La Chambre des Métiers plaide, dans le cadre du projet de loi sous avis, en faveur, d'un « comité de pilotage » en vue d'un suivi régulier de la politique de stages. Même si la Chambre des Métiers ne s'oppose pas au fait que la présente base légale introduise une indemnisation dans le chef des stagiaires réalisant un stage pratique volontaire d'une durée supérieure à un mois, elle se doit toutefois de faire appel aux auteurs de préciser que l'indemnisation devrait être adaptée proportionnellement au temps de présence, plus particulièrement en cas de convention de stage « à temps partiel ». Elle demande par ailleurs également aux auteurs de préciser les conditions suivant lesquelles une convention de stage volontaire peut être résiliée et les procédures en matière de contrôle médical préalable éventuel à cette sorte de stage.

Elle propose de réfléchir à un système de couverture partiel des frais d'accompagnement des stagiaires dans le chef des employeurs par le biais d'un montant forfaitaire à verser par le Fonds pour l'Emploi.

*

Par sa lettre du 6 mars 2018, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Le projet de loi sous avis vise à réglementer les stages des élèves et étudiants. L'exposé des motifs met en exergue que les auteurs ont pour but de pallier au « *vide juridique quasi-total* » et d'introduire des « *normes claires et transparentes* ». Il est précisé que le projet de loi sous rubrique poursuit comme principe de préserver la finalité des stages en tant qu'« *élément de la formation ou de l'orientation professionnelle* ».

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

La Chambre des Métiers considère que le projet de loi sous avis constitue un premier essai louable en vue de la création d'un cadre légal cohérent en matière de stages. Elle soutient plus particulièrement la position défendue par les auteurs de garantir la qualité des stages offerts et d'éviter toute sorte d'abus. Par ailleurs, elle tient à relever qu'un des objectifs du Gouvernement est aussi de ne pas créer d'obstacles inutiles rendant la conclusion de conventions de stage difficiles voire impossibles.

Il est utile, aux yeux de la Chambre des Métiers, de rappeler deux considérations centrales :

- D'une part, il est un fait qu'une « expérience professionnelle » par le biais d'un stage constitue de plus en plus un prérequis pour les jeunes d'aujourd'hui en vue de démarrer dans leur vie professionnelle.
- D'autre part, les entreprises de taille petite et moyenne, notamment celles de l'Artisanat, n'ont en principe qu'une capacité limitée d'accueil de stagiaires ou d'apprentis, voire de personnes à intégrer par le biais de mesures d'aide à l'emploi, mais doivent s'organiser de sorte à ce qu'elles aient accès à des ressources humaines qualifiées nouvelles.

Dès lors, la Chambre des Métiers plaide en général en faveur d'instruments ou régimes permettant aussi bien aux candidats qu'aux entreprises de pérenniser leur situation : les candidats renforçant leur employabilité future par le biais d'expériences professionnelles diverses et les employeurs sondant les compétences des stagiaires en vue d'un éventuel renforcement de leurs équipes futures.

L'apprentissage dans l'Artisanat et son système de formation professionnelle dual soulignent la volonté des chefs d'entreprises de transmettre systématiquement leur savoir-faire à la future génération afin de pérenniser par ce biais les activités artisanales dans le temps. Il importe de mentionner qu'en 2017 l'Artisanat formait au total 1.738 apprentis dans environ 4.500 entreprises formatrices. 762 postes d'apprentissage étaient offerts cette même année et 770 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus.

Des analyses ont montré que 90% des jeunes trouvent immédiatement un emploi qualifié après leur réussite à l'examen du Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP) ou du Certificat de Capacité Professionnelle (CCP). 65% trouveront leur emploi auprès de leur patron formateur. L'Artisanat constitue dès lors un formateur de choix de l'économie luxembourgeoise offrant par le biais de l'apprentissage une formation qualifiante, qui donne plus de chances sur le marché de l'emploi.

Le projet de loi fait la distinction entre deux catégories de stages : d'une part, les « stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger » (stages obligatoires) et, d'autre part, les « stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle » (stages non obligatoires).

La définition des deux catégories de stages autour de considérations spécifiques constitue le point d'aboutissement d'un processus de réflexion mené au sein du Gouvernement. Même si en 2016 ce dernier avait saisi le Comité Permanent du Travail et de l'Emploi afin de sonder le terrain auprès des partenaires sociaux, la Chambre des Métiers regrette qu'elle n'ait pas été consultée au préalable au même titre que la Chambre des Salariés.

La Chambre des Métiers tient à relever par ailleurs qu'elle avait insisté à plusieurs reprises dans le passé sur l'importance d'une analyse comparative des stages, voire de la constitution d'un « tableau synoptique » donnant une vue d'ensemble de toutes les mesures destinées aux jeunes, dont notamment les stages, dans le but de mettre en exergue les dispositions légales applicables (entre autres) en matière de sécurité sociale et du droit du travail. D'après les informations disponibles, cette analyse n'a pas été faite en amont au projet de loi sous rubrique, ce qui est regrettable.

On ne trouve pas non plus de réflexions de la part des auteurs du présent texte mettant en évidence différents scénarios possibles et plus particulièrement les solutions qui pourraient s'avérer nécessaires afin de permettre à des candidats stagiaires (stage volontaire) de faire le passage vers un apprentissage artisanal.

Dans ce même ordre d'idées, par référence à son avis sur le projet de loi n° 7268¹, la Chambre des Métiers rappelle sa proposition aux autorités compétentes de réaliser un screening des dispositions du

¹ Avis de la Chambre des Métiers sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 31 août 2016 portant sur l'évaluation et la promotion des élèves de la formation professionnelle (25.4.2018) – document parlementaire n° 7268³

Code du Travail qui s'appliquent aux apprentis. Sachant que l'apprenti n'est assimilé aux salariés que dans les domaines expressément prévues par la loi, la Chambre des Métiers invite le Gouvernement de passer en revue les dispositions du Code du travail et de clarifier expressément l'applicabilité d'autres matières telles que les conventions collectives, le régime des heures supplémentaires, le maintien des droits en cas de transfert d'entreprise, la possibilité de retenues sur l'indemnité d'apprentissage, le détachement d'apprentis dans le cadre d'une prestation de services transnationale, etc.

Le même exercice devrait être fait dans le cadre du présent projet de loi pour les stagiaires.

La Chambre des Métiers tient à mettre en exergue que le projet de réforme en matière de formation professionnelle susmentionnée vise à intégrer au Code du travail aussi bien le contrat d'apprentissage que la « convention de stage »². Actuellement, selon l'article L.111-2 du Code du travail, la formation pratique en milieu professionnel et le stage en milieu professionnel font obligatoirement l'objet, soit d'un contrat d'apprentissage, soit d'un contrat de stage de formation et le statut de la personne à former est soit celui de l'apprenti lorsqu'il s'agit d'un contrat d'apprentissage, soit celui de l'élève stagiaire lorsqu'il s'agit d'un contrat de stage de formation.

Malgré l'orientation en soi positive du projet de loi sous rubrique, une analyse détaillée des dispositions laisse toutefois l'impression d'une proposition de cadre légal inachevée sur les stages.

Le « rapiéçage » de conditions rattachées surtout à la deuxième catégorie de stages à savoir ceux destinés à acquérir une expérience professionnelle entraîne de nombreux questionnements : Est-ce que les dispositions sont suffisamment attractives en vue de promouvoir cette catégorie de stages auprès des jeunes et des employeurs ? Est-ce qu'il n'existe pas implicitement un risque de mise en concurrence avec certains régimes existants, notamment le cadre légal concernant l'emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires ? Est-ce que les dispositions prévoyant des « droits » dans le chef du stagiaire ne vont pas avoir pour conséquence une restriction de la volonté des employeurs d'offrir des stages pratiques tels que définis dans le projet de loi sous rubrique ?

Aux yeux de la Chambre des Métiers, les futurs « stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle » peuvent très bien être mis en relation avec les contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et les contrats d'appui-emploi (CAE) pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans voire les « stages de professionnalisation » pour les demandeurs d'emploi de plus de 30 ans, bien que ces trois derniers instruments ont été plus spécifiquement introduits pour les demandeurs d'emploi. Les futurs « stages pratiques », tels que présentés dans le présent projet de loi, qui concernent également surtout les étudiants ayant terminé leurs études, pourraient ainsi se voir intégrer parfaitement dans une politique de « transition vers la vie active » des jeunes.

Ces réflexions amènent dès lors la Chambre des Métiers à se questionner sur le suivi à moyen et à long terme de la politique de stages dans un contexte plus large de la transition vers la vie active surtout de la jeune génération. Par conséquent, la Chambre des Métiers plaide, dans le cadre du projet de loi sous avis, en faveur, d'un « comité de pilotage » en matière de stages. Il pourrait s'avérer utile de prévoir à terme une structure d'accompagnement des stagiaires concernés dans le cadre d'une future « Agence nationale pour la transition à la vie active », ce qui faciliterait notamment le suivi de toutes les mesures destinées à soutenir l'orientation des jeunes vers la vie active et le monde économique.

Sachant que les « stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle » sont « volontaires » par essence et poursuivent un objectif d'information, d'orientation et de formation professionnelle, il importe de se poser la question de savoir si les employeurs offrant ces stages pratiques ne devraient pas en contrepartie se voir rembourser, dans le cadre du présent projet de loi, une partie de leurs frais d'accompagnement. Le projet de loi pourrait ainsi prévoir l'introduction d'un montant forfaitaire d'indemnisation des employeurs, à l'image de ce qui est pratiqué en matière d'apprentissage. Rappelons que l'aide de promotion de l'apprentissage à l'attention de l'employeur repose sur le remboursement de 27% de l'indemnité d'apprentissage pour les formations DAP et de 40% pour les formations CCP ainsi que le remboursement de la part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage.

La Chambre des Métiers note que les auteurs du projet de loi sous avis envisagent la création « à très court terme » d'une « plateforme d'échange », afin de mettre en contact les futurs patrons de stage avec les stagiaires potentiels. Il va de soi qu'un tel projet devrait prendre en considération les initiatives existantes en associant tous les acteurs concernés. Une telle plateforme devrait par ailleurs être encadrée

2 Voir nouvel article L.111-10 du Code du travail commenté dans le document parlementaire n° 7268¹

et suivie, le cas échéant, par un service spécialement dédié aux stages (voir à ce propos les réflexions ci-dessus autour d'une future « Agence de transition vers la vie active »).

*

2. OBSERVATIONS PARTICULIERES

2.1. Concernant l'emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires

L'article L.151-4 du Code du travail dans sa version actuelle prévoit que le contrat conclu dans le cadre de l'emploi d'élèves ou d'étudiants pendant les vacances scolaires ne peut pas être conclu pour une durée excédant deux mois par année civile.

Le projet de loi sous rubrique ajoute à la durée exprimée en mois entiers une durée maximale en heures. En effet, les élèves et étudiants pourront conclure des contrats à temps partiel sur une durée totale supérieure à deux mois, le cas échéant, pendant plusieurs vacances scolaires sans être pénalisés en ce qui concerne la durée totale absolue, en ayant droit à deux fois 173 heures, soit 346 heures au total.

La Chambre des Métiers approuve la présente adaptation qui permet plus de flexibilité au niveau de l'emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires.

2.2. Concernant les stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger

Le projet de loi sous rubrique introduit sous le Titre V du Livre Premier du Code du travail un nouveau Chapitre II intitulé « Stages des élèves et étudiants » qui crée la base légale pour les « stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger » (nouveaux articles L.152-1 à L.152-4 du Code du travail).

Les stages visés sous cette section font partie intégrante de la formation conformément au programme de l'établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, qui sont organisés et contrôlés par cet établissement. La durée des stages, qui peuvent être fractionnés, 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. Selon les auteurs, la limite de neuf mois est actuellement appliquée au niveau du BTS infirmier.

Si l'établissement d'enseignement ne prévoit pas la conclusion d'une convention de stage, les mentions obligatoires prévues pour la convention de « stage pratique en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle » s'appliquent (nouvel article L.152-7 ; voir remarques du chapitre 2.3. ci-après). Les conventions doivent être signées par le stagiaire, et, s'il est mineur, son représentant légal, le représentant de l'établissement d'enseignement et le patron de stage.

La Chambre des Métiers note que les auteurs ont tenu de préciser au nouvel article L.152-4 que la rémunération de ces stages est facultative, « *sauf si l'établissement d'enseignement ou une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle le prévoit expressément* ».

Même si la Chambre des Métiers approuve les dispositions prévues pour les stages des élèves et étudiants, elle demande toutefois aux auteurs de remplacer la notion de « rémunération » par celle d'« indemnité », plus adaptée dans le contexte de la réalisation de stages, où l'employeur n'affectera pas le stagiaire à des tâches requérant un rendement comparable à un salarié normal. Cette même remarque s'impose d'ailleurs également en rapport avec la deuxième catégorie de stages prévue par le présent projet de loi (voir chapitre 2.3. ci-dessous).

2.3. Concernant les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle

Les stages pratiques non obligatoires définis par les nouveaux articles L.152-5 à L.152-8 du Code du travail introduits par le présent projet de loi sous une nouvelle section du nouveau Chapitre II du Livre Premier du Titre V du Code du travail visent l'acquisition d'une expérience professionnelle et peuvent être conclus entre un élève ou un étudiant et un patron de stage. La particularité de cette

catégorie de stage vient du fait qu'elle considère comme élève ou étudiant non seulement la personne inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement, mais également « *la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis douze mois au maximum* », donc les personnes en phase de transition vers la vie active.

Les auteurs du texte sous rubrique ont envisagé de limiter la durée des stages pratiques qui ne peut pas dépasser douze mois sur une période de vingt-quatre mois, sans pouvoir dépasser six mois auprès du même employeur.

Tout stage pratique doit faire l'objet d'une convention de stage signée entre le stagiaire et, s'il est mineur, son représentant légal, ainsi que par le patron de stage.

La convention doit obligatoirement mentionner les activités confiées au stagiaire, les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire, les modalités d'autorisation d'absence, notamment pour se présenter auprès d'un employeur potentiel, le cas échéant, la rémunération du stagiaire, la désignation d'un tuteur, les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier, le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en matière d'assurance-accident.

Les stages pratiques ne dépassant pas un mois ne donnent pas lieu à rémunération. Les stages dépassant le mois sans dépasser trois mois sont rémunérés au moins à raison d'un tiers du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, et ceux dépassant trois mois sont rémunérés au moins à raison de la moitié du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Même si la Chambre des Métiers ne s'oppose pas au fait que la présente base légale introduise une indemnisation dans le chef des stagiaires réalisant un stage d'une durée supérieure à un mois, elle se doit toutefois de faire appel aux auteurs de préciser que l'indemnisation devrait être adaptée proportionnellement au temps de présence, plus particulièrement en cas de convention de stage « à temps partiel ». Elle demande par ailleurs également aux auteurs de préciser les conditions suivant lesquelles une convention peut être résiliée et les procédures en matière de contrôle médical préalable éventuel au stage.

Comme pour les « stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger », la Chambre des Métiers demande aux auteurs de remplacer la notion de « rémunération » par celle d'« indemnité », plus adaptée dans le contexte de la réalisation de stages, où l'employeur n'affectera pas le stagiaire à des tâches requérant un rendement comparable à un salarié normal.

Par référence aux considérations générales, la Chambre des Métiers propose aux auteurs du présent projet de loi de réfléchir à un système de couverture partiel des frais d'accompagnement des stagiaires dans le chef des employeurs par le biais d'un montant forfaitaire à verser par le Fonds pour l'Emploi.

2.4. Concernant les dispositions communes

Les stages doivent avoir un « *caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle* ». Ils ne peuvent pas affecter l'élève ou l'étudiant à des « *tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié normal* » et ne doivent ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent ni être utilisés pour faire face à des surcroits de travail temporaires. Visant à soutenir la réalisation de stages de qualité et à éviter toute sorte d'abus, la Chambre des Métiers soutient l'orientation des efforts d'information, d'orientation et de formation dans le cadre desdits stages autour de principes devant être respectés par l'employeur et suivis par le biais du tuteur nommé par l'entreprise.

Alors que le commentaire des articles en rapport avec l'article L.152-10 précise que les micro-entreprises, c'est-à-dire les entreprises occupant moins de 10 salariés, peuvent dans tous les cas accueillir un stagiaire, le texte même du projet sous avis reste muet sur ce point et ne précise que « *le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser dix pour cent de l'effectif, sans dépasser toutefois le nombre de cinquante par entreprise* ». Par conséquent, la Chambre des Métiers demande aux auteurs de formuler explicitement le principe spécifique pré-mentionné pour les microentreprises (voir commentaire des articles ci-après).

Il a été noté que le patron de stage doit tenir un registre des stages pratiques qui pourra être consulté à tout moment par la délégation du personnel et doit être rendu accessible à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur simple demande. Sachant que l'ITM est chargée d'assurer l'application des dis-

positions du nouveau chapitre sur les stages au niveau du Code du travail, la question de la mise en pratique sur le terrain des moyens de conseil et de contrôle s'impose, vu les ressources humaines limitées de la part de cette autorité.

Le projet de loi précise par ailleurs que les dispositions relatives au temps de travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés légaux et au congé annuel payé ainsi qu'à la sécurité au travail doivent s'appliquer aux stages conclus en application du projet de loi sous rubrique. L'occupation est soumise au régime général d'assurance accident à moins qu'elle soit couverte à un autre titre.

*

3. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Point 9° de l'article unique

Ad. Article L.152-10 (Section 3. – Dispositions communes)

Sachant que les microentreprises peuvent dans tous les cas accueillir un stagiaire, la Chambre des Métiers propose de rajouter la phrase suivante au paragraphe (1) de l'article nouveau L.152-10 introduit sous la section 3 du nouveau chapitre II du Titre V du Livre Premier du Code du travail :

« (1) Le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser dix pour cent de l'effectif, sans dépasser toutefois le nombre de cinquante par entreprise. **Les entreprises occupant moins de 10 salariés, peuvent dans tous les cas accueillir un stagiaire.** »

*

La Chambre des Métiers ne peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 2 juillet 2018

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Tom OBERWEIS

