

RECRUTEMENT D'UN ÉLÈVE OU D'UN ÉTUDIANT

QUAND CONCLURE UN CONTRAT D'ÉTUDIANT OU UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Au printemps, les entreprises sont nombreuses à recevoir des CV d'élèves ou d'étudiants désireux de trouver un « job d'été ». Principalement motivé par des considérations financières, ce passage dans le monde du travail se déroule le plus souvent pendant les vacances scolaires et implique de conclure un contrat d'occupation étudiant appelé « contrat d'engagement ». Il est également possible que l'occupation de l'étudiant soit permanente et se déroule parallèlement aux études : il s'agit alors d'un « contrat de travail ». Quoi qu'il en soit, ces deux cas de figure ne doivent pas être confondus avec le stage, qui répond, quant à lui, essentiellement à un objectif éducatif.

Texte : Affaires juridiques, Chambre de Commerce

Photo : Studio Frank Weber

Un « contrat d'engagement » doit être conclu en cas d'occupation occasionnelle d'un élève ou d'un étudiant, généralement pendant les vacances scolaires¹.

L'engagement d'un élève / étudiant sous contrat d'engagement est possible si :

- il est âgé d'au moins 15 ans et n'a pas dépassé 27 ans;
- il est inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suit de façon régulière un cycle d'enseignement ou a terminé l'école depuis moins de quatre mois;
- l'occupation ne dépasse pas deux mois par année civile.

La nature du travail à exécuter ne doit pas nécessairement être en rapport avec la formation scolaire de l'élève / étudiant.

L'employeur et l'élève / étudiant doivent conclure un contrat d'engagement par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, en trois exemplaires (le troisième étant à expédier à l'Inspection du Travail et des Mines dans les 7 jours). Un règlement ministériel du 28 juillet 1982 contient les men-

sions obligatoires devant y figurer (nom et adresse des parties, date de début et de fin du contrat, nature et lieu du travail, durée journalière et hebdomadaire, salaire et époque de paiement). Un modèle de contrat-type est disponible sur le site guichet.lu.

À défaut d'écrit, l'engagement est réputé fait sous contrat de travail.

Parmi les règles spécifiques applicables au contrat d'engagement, l'élève / étudiant :

- a droit à une rémunération qui, si elle varie en fonction de l'âge, ne peut pas être inférieure à 80 % du salaire social minimum (sauf les jours de maladie) ;
- ne bénéficie pas des congés annuels payés ;
- a droit aux congés extraordinaires et jours fériés légaux mais sans être rémunéré.

Aucune retenue à la source n'est opérée sur la rémunération de l'élève / étudiant si le salaire horaire ne dépasse pas 14 euros. L'exemption d'imposition est accordée sur demande de l'employeur.

Du point de vue de la sécurité sociale, l'employeur est tenu de déclarer l'entrée de l'élève / étudiant auprès du Centre commun

de la sécurité sociale, en vue de l'affilier au seul titre de l'assurance accident.

OCCUPATION RÉGULIÈRE D'UN ÉLÈVE OU D'UN ÉTUDIANT

Si l'occupation de l'élève² / étudiant présente un caractère habituel (par exemple, s'il travaille tous les samedis), l'engagement de cet élève / étudiant ne peut pas se faire sous contrat d'engagement, mais sous contrat de travail. Celui-ci doit être conclu par écrit et préciser la durée hebdomadaire de travail qui ne peut pas dépasser 15 heures par semaine en moyenne sur une période d'un mois (soit un total de 60 heures par mois), hormis durant les vacances scolaires. Des restrictions spécifiques s'appliquent à l'étudiant provenant d'un État tiers à l'Union européenne : il doit être inscrit à une formation menant au grade de master ou doctorat, et la durée maximale de travail est réduite à une moyenne de 10 heures par semaine sur une période d'un mois.

Le salaire de l'élève / étudiant, s'il varie en fonction de l'âge, ne peut pas être inférieur au salaire social minimum. Étant soumis à la retenue à la source, l'élève / étudiant doit demander une fiche de retenue d'impôt à sa commune de résidence.

Dès lors qu'un contrat de travail est conclu, l'employeur doit déclarer l'élève / étudiant auprès du Centre commun de la sécurité sociale, afin qu'il soit affilié auprès de toutes les branches de la sécurité sociale en tant que salarié (maladie, pension, accident, dépendance).

QU'EN EST-IL DE LA CONVENTION DE STAGE ?

Le plus souvent, le stage, dont la mission est essentiellement éducative, s'inscrit dans le cadre d'un cursus scolaire (on parle alors de stage obligatoire). Toutefois, la pratique a également développé des stages volontaires, à l'initiative de l'étudiant qui souhaite découvrir le monde du travail.

Le stage étant actuellement conçu comme permettant d'informer et orienter l'élève ou l'étudiant, cette mission éducative implique que :

- le stagiaire ne soit pas affecté à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal,
- l'indemnisation du stage est facultative et reste à la discrétion de l'employeur.



Lorsque le stage est obligatoire, une « convention de stage » devra être rédigée en trois exemplaires (le dernier pour l'établissement scolaire). Le modèle standard sera en principe proposé par l'établissement d'enseignement.

Quant au stage volontaire réalisé à l'initiative de l'élève/étudiant, s'il n'est pas réglementé, il est recommandé d'établir un « contrat de stage » en vue de déterminer les relations entre l'entreprise et le stagiaire et ainsi prévenir tout malentendu.

Du point de vue de la sécurité sociale, tous les stagiaires effectuant un stage conventionné ou volontaire, quels que soient leur nationalité et leur lieu de résidence, doivent être protégés contre le risque de maladie, d'accident et de pension. Des dispenses de cotisations à l'assurance maladie et à l'assurance pension sont toutefois possibles s'ils exercent leur activité uniquement de

manière occasionnelle et non habituelle et pour une durée ne dépassant pas 3 mois par année de calendrier.

UN PROJET DE LOI SUR LES STAGES

Le projet de loi n° 7265 portant introduction de stages pour élèves et étudiants et modification du Code du travail a été déposé par le ministre du Travail le 19 mars 2018 dont l'objet est notamment de mieux encadrer les stages en tenant compte de leur caractère obligatoire ou non (durée maximale propre et rémunération minimale pour les stages pratiques non obligatoires). Actuellement en discussion à la Chambre des Députés, ce projet de loi est encore susceptible d'évoluer. ●

⁽¹⁾ Ce contrat est réglementé par les articles L.151-1 et suivants du Code du travail.

⁽²⁾ L'élève doit avoir 16 ans au moins.

PARUTIONS

LEGITECH

Revue Luxembourgeoise de Droit Immobilier



La Revue Luxembourgeoise de Droit Immobilier, dont la prochaine parution est prévue en juin, se spécialise dans l'étude des questions juridiques que peuvent

rencontrer les acteurs du secteur immobilier. Elle fait intervenir des praticiens du droit immobilier ainsi que des auteurs spécialisés dans ce domaine, et propose une veille législative et jurisprudentielle, en mettant en relief, lorsque cela est opportun, les droits des pays voisins et européens.

La Revue Luxembourgeoise de Droit Immobilier est disponible par abonnement sur www.legitech.lu/revue-abonnement/

LARCIER

Transparence de l'administration au Luxembourg

La loi du 14 septembre 2018 relative à une administration transparente et ouverte est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Cette loi vise à rendre effective la mise en œuvre d'une politique d'ouverture aux citoyens. Dans ce livre blanc, Thibault Chevrier synthétise, oriente et conseille dans l'application de la loi du 14 septembre 2018 relative à une administration transparente et ouverte.

Transparence de l'administration au Luxembourg, Thibault Chevrier. Téléchargement gratuit sur www.larcier.com

LARCIER

Droit antitrust de l'Union européenne

La protection des droits fondamentaux constitue un impératif incontournable au sein de l'ordre juridique de l'Union européenne. En conséquence, les juges de l'Union doivent concilier cette protection, dont le respect sous-tend le caractère équitable des procédures et la préservation de l'efficacité des procédures. L'amélioration progressive de la protection des droits des entreprises n'épuise pas une priorité accordée aux impératifs d'efficacité et d'effectivité. Un second défi pour les juges, de nature institutionnelle cette fois, tient au respect des exigences découlant du droit à un procès équitable.

Droit antitrust de l'Union européenne et droits fondamentaux des entreprises, Mathieu Le Soudeur, 986 pages