

03.05.18

Avis relatif au projet de loi 7265 portant :

1. Introduction de stages pour élèves et étudiants ;
2. Modification du Code du travail

Introduction

L'UNEL estime qu'il est important et judicieux de reformer le cadre légal des stages pour introduire plus de clarté dans la législation. Pourtant, cette opportunité n'a pas été utilisée pour mettre en place des garanties pour les stagiaires et réduire les différentes formes de discriminations qu'ils.elles subissent.

L'importance du stage en général

Jean-François Giret et Sabina Issehnane ont démontré, dans le cadre d'une étude menée en 2012, que le stage, et surtout la qualité du stage, peuvent avoir un effet bénéfique sur l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur. Cette étude se base sur l'enquête « Génération 2004 », qui collecte des données sur les caractéristiques du plus long stage effectué par les jeunes. Nous avons constaté que ce projet de loi ne tient nullement compte de cette réalité.

La création d'un meilleur cadre légal pour les stages aurait dû avoir pour but d'éviter la création d'une « génération stagiaires ». Le projet de loi va dans le sens contraire et aide à l'institutionnalisation de stages précaires, qui de plus augmentent la pression psychologique sur les jeunes. Ceux-ci se voient de plus en plus obligés de cumuler plusieurs stages, qu'ils soient facultatifs ou obligatoires, pour avoir accès au marché du travail. Or, ce projet de loi, en ne proposant aucune définition positive du stage, ni des garanties d'accès au stage, ignore ce fait tout comme l'importance des stages en général.

Manque de définition

D'abord, l'UNEL s'est interrogé sur l'emploi du mot « stage » et de « stage obligatoire ». Le Chapitre II du présent projet de loi y définit les stages obligatoires comme étant « *des stages qui 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.* »

D'autre part, la définition du stage dit pratique, met l'accent sur « *l'acquisition d'une expérience professionnelle* ». La suite du chapitre stipule les modalités de la convention de stage. Dans cette définition un sujet brille par son absence : la qualité et l'encadrement du stage. L'encadrement semble être considéré comme donné dans le contexte des stages obligatoires, aucune indication à celui-ci ni à la qualité y est fait. La définition du stage pratique se contente à mentionner l'exigence de la désignation d'un tuteur. La suite du texte ne fait plus référence au rôle du tuteur, laissant un vide légal sur sa fonction. Justement celui-ci pourrait contribuer à garantir une certaine qualité¹ (notamment le « monitoring ») du stage. Nous reviendrons sur ce point plus tard.

En outre, l'UNEL s'est demandé si, lors de l'élaboration de la formulation suivante : « Sont en effet visés uniquement les stages obligatoires dans le cadre d'un cursus scolaire » dans le commentaire de l'article L.152-1 pour définir le stage obligatoire, les stages *crédités* mais non nécessairement *obligatoires* - pratique fréquente dans les systèmes universitaires belges et français -, ont été pris en comptes et, le cas échéant, s'ils feront donc partie des « stages obligatoires » ou des « stages pratiques » ? L'UNEL souhaite donc plus de clarté dans les définitions appliquées.

¹ Les indices de qualités retenus par différents chercheurs peuvent être trouvés notamment dans Giret et Issehnane, *L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur*, Formation emploi : Revue française de sciences sociales, vol. 117, 2012 et McHugh, *The impact of compensation, supervision and work design on internship efficacy : implications for educators, employers and prospective interns*, Journal of Education and Work, vol. 30 N°4, 2016)



UNION NATIONALE DES ÉTUDIANT-E-S DU LUXEMBOURG

Précarité des jeunes

La rémunération prévue par le projet de loi, voire son absence totale pour les stages obligatoires, risque d'augmenter la précarité des jeunes pour plusieurs raisons.

Premièrement, elle présente un risque pour les jeunes diplômé.e.s, qui, comme le prévoit le projet de loi, peuvent être employé.e.s comme stagiaires jusqu'à un an après la fin de leur scolarité (Art. L-152-5.). Ne profitant alors plus d'une bourse d'études ni d'allocations familiales, le jeune se retrouve dans une situation de forte précarité. Il redevient financièrement dépendant.e de sa famille, étant donné que la rémunération, prévue par la loi pour les stages pratiques, est absolument insuffisante pour garantir la subsistance des jeunes stagiaires. Cette approche est complètement contradictoire avec le « Jugendpakt 2017-2020 », qui visent explicitement une meilleure transition des jeunes vers l'indépendance.

Ainsi en plus de mettre les jeunes dans une situation précaire, ce projet de loi, implique aussi les familles de ceux-ci. La charge morale que représente le soutien financier du jeune, affecte les familles et peut se révéler insupportable pour celles-ci.

D'autre part, l'absence d'une rémunération lors d'un stage obligatoire contribue elle aussi à la précarité des jeunes. Étant donné que le stage obligatoire peut se dérouler parfois pendant les vacances scolaires, il empêche les jeunes non seulement d'exercer un job étudiant à la place et contribue ainsi à une réduction d'un éventuel revenu, mais aussi implique des coûts considérables, liés au fait de ne pas pouvoir manger tous les midis à la maison par exemple.

Troisièmement, des chercheurs ont pu constater une corrélation positive entre la rémunération du stage et le premier salaire des jeunes (Giret et Issehnane 2012, McHugh 2016). Ainsi, et surtout, une gratification (supérieure à 700 euros) est associée également à des salaires plus élevés en début de vie active (Giret et Issehnane 2012). La rémunération des stages peut donc avoir des effets bénéfiques sur la diminution du risque de précarité des jeunes à long terme.

Enfin, le projet de loi n'aborde pas le sujet de la période d'essai. Le texte prévoit la possibilité pour un.e étudiant.e de faire un an après la fin de sa scolarité - et donc l'obtention de son diplôme - un stage. Aucune disposition n'est faite sur les modalités d'une éventuelle embauche du diplômé.e après avoir effectué le stage. Un.e jeune diplômé.e peut ainsi se retrouver, dans le cas d'une embauche après le stage, avec un CDD (dans le pire des cas) et donc une nouvelle période d'essai. Ce qui entraîne une précarisation des jeunes, qui se voient sans possibilité de planifier à long terme². Les possibilités de devenir indépendant de la famille se voient encore réduites (il est par exemple inconcevable qu'une banque accorde un prêt à un jeune qui se trouve pendant un an en période d'essai, diminuant par conséquent la possibilité de ce jeune de sortir du ménage parental).

Ce fait est d'autant plus étonnant que la loi aborde ce sujet dans le cadre des contrats de réinsertion-emploi. Ainsi, la loi du 18 décembre 2015, chapitre IV, nommé « Stage de professionnalisation et contrat de réinsertion-emploi » précise dans son article L.524-8. que « (1) En cas d'embauche du demandeur d'emploi dès la fin du contrat de réinsertion-emploi, la durée de celui-ci, augmentée le cas échéant de la durée d'un stage de professionnalisation qui l'a immédiatement précédé, est assimilée à une période d'essai au sens des articles L.121-5 et L.122-11. ». La législation française montre bien dans l'article L1221-24 du Code du Travail qu'il ne s'agit ici pas d'un problème légal, mais seulement de volonté politique.

Afin d'éviter tous ces risques d'accentuer la précarité des jeunes, l'UNEL estime juste de demander une rémunération égale et progressive en fonction du diplôme du/de la stagiaire, pour tous les stages. Tout comme une augmentation de la rémunération prévue sur 1/2 du salaire minimum qualifié pour les stages d'une durée de 1 à 3 mois et sur 2/3 du salaire minimum qualifié pour les stages d'une durée de 4 à 6 mois. De plus, en cas d'embauche après le stage, la période d'essai doit être réduite de l'intégralité de la durée du stage.

² Pour clarification, sans amendements, le texte présent introduit de facto une période d'essai d'un an (6 mois de stage + 6 mois de période d'essai officielle), où le jeune peut être licencié à tout moment.

Accès aux stages

En prévoyant une inégalité dans la rémunération entre « stages obligatoires » et « stages pratiques », le projet de loi risque de créer une concurrence, voire une inégalité, d'accès aux stages. Étant donné l'effet bénéfique du stage pour l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur démontré par Giret et Issehnane, ce projet de loi risque de créer une inégalité dans les chances d'obtenir un futur emploi, en défaveur des étudiant.e.s issu.e.s de cursus ne prévoyant pas de stages obligatoires (répandu dans les pays francophones, donc la France et la Belgique qui représentent pourtant deux destinations importantes pour les étudiant.e.s luxembourgeois.e.s).

Ceci est d'autant plus alarmant qu'on peut observer dans les pays germanophones, avec un cadre légal comparable à celui proposé par ce projet de loi (notamment l'Allemagne), que beaucoup de postes de stages, notamment les plus convoités, sont réservés aux stages obligatoires. Ceci peut très bien être illustré par l'appel d'offres du Bundestag, qui n'accepte pas de demandes de stages facultatifs³. L'inégalité d'accès décrite ci-dessus est donc déjà une réalité dans nos pays voisins et il faut absolument éviter de commettre les mêmes erreurs.

D'autre part, une telle inégalité de rémunération crée aussi une inégalité d'accès entre les étudiant.e.s dont la situation financière est favorable et ceux dont la situation l'est moins, pour les raisons décrites ci-dessus. Schopf et Ringler ont ainsi pu constater, dans une étude de 2007, que 80% des étudiant.e.s autrichien.ne.s déclarant avoir fait un stage avaient besoin d'un soutien financier de la part de leur famille (Schopf, Ringler 2007). Étant donné tous les stages ne s'effectuent pas pendant un semestre d'étude - et donnant alors droit à une bourse d'étude - ces étudiant.e.s sont placé.es dans une situation de précarité insoutenable durant leur stage. La décision d'effectuer un stage ne doit en aucun cas dépendre de la question de la possibilité financière de le faire. Vu leur effet positif sur un futur

³ <https://www.bundestag.de/service/stellenangebote/ausbildung/praktikum/244778>



UNION NATIONALE DES ÉTUDIANT-E-S DU LUXEMBOURG

emploi (Giret et Issehnane 2012), empêcher un accès égal aux stages ne ferait que contribuer au déséquilibre entre riches et pauvres.

L'UNEL constate en outre que le projet de loi ne prévoit rien pour garantir un accès égal aux stages, ni en termes de genre, ni en termes de formation/diplômes (Giret et Issehnane 2012). On peut ainsi observer que « les formations les plus sélectives bénéficient des meilleurs stages » (Giret et Issehnane 2012) et que généralement, les jeunes femmes se retrouvent, plus souvent que les jeunes hommes, dans des stages de courte durée et de faible rémunération (Giret et Issehnane 2012).

Importance du « monitoring »

Nous avons souvent cité ci-dessus les auteurs Giret et Issehnane pour souligner l'importance du stage pour l'insertion professionnelle du stagiaire. Leur étude va pourtant au-delà de ce point. Ils ont essayé de déterminer quels facteurs d'un stage améliore l'insertion professionnelle. Ils ont identifié, notamment la gratification mais aussi le contact fréquent avec le maître de stage, comme deux facteurs ayant des effets bénéfiques pour le stagiaire. D'autres auteurs ont d'ailleurs tiré des conclusions comparables. Ainsi, McHugh constate dans son article de 2016 que « [s]upervision has been found to be critical during the early stages of employment because the supervisor delegates work tasks and offers resources to newcomers (Graen 1976; Griffin, Collela, and Goparaju 2001). » (McHugh 2016).

Malheureusement, nous constatons que le projet de loi actuel n'énonce cette charge de « monitoring » que de manière très vague. En effet, l'article L-152-7 prévoit la désignation obligatoire d'un tuteur, mais rien en termes concrets sur la façon dont un tel « monitoring » devrait fonctionner et sur l'obligation de ce tuteur de voir/encadrer son/sa stagiaire de manière régulière, voire quotidienne. Or, selon les études citées, cela serait plus que souhaitable.

En outre McHugh a pu constater une corrélation positive entre la rémunération du stage et sa qualité ; notamment du « monitoring » (McHugh 2016).

Prévention de « l'exploitation » des jeunes

Les mesures de prévention contre toute forme d'exploitation des stagiaires, en tant que main d'œuvre bon marché, laissent à désirer, même si la loi interdit que les stages obligatoires ou pratiques « affect[ent] 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 » (art. L.152-9). Cependant cette tentative de protéger les jeunes de toute exploitation ne doit pas entrer en conflit avec la demande d'une certaine qualité de stage et surtout avec la réalité sur le terrain. Il faut donc dépasser cette approche selon laquelle le stage n'est pas un travail (idée récurrente dans tout le projet de loi et notamment, de façon bien visible dans le commentaire de l'article L.152-8, alinéa 4 : « Les montants réduits du salaire minimum ont été retenus en considérant que les stagiaires ne fournissent pas d'activité salariale réelle. »). Il est tout à fait erroné de déclarer que le stage ne peut pas fournir un travail et que ce n'est même pas souhaitable. Nous reviendrons sur ce point dans la partie suivante.

Néanmoins l'UNEL approuve les mesures prises dans l'article L.152-10 qui prévoit une limite du nombre de stagiaires par entreprise.

Stages comme partie intégrante de la formation des jeunes

Même en faisant la distinction entre stages obligatoires et stages professionnels, le projet de loi les considère primordialement comme faisant partie de la formation des jeunes et que de ce fait, ils ne donnent droit à aucune ou seulement une faible rémunération. Or, le.a stagiaire n'implique pas seulement des coûts pour une entreprise, mais aussi une plus-value, qui augmente de plus au cas où le.a stagiaire est déjà en possession d'un diplôme.

De plus, en considérant le stage comme faisant partie intégrante de la formation des jeunes, on contribue à dévaloriser tous les jeunes issus d'établissements où le stage n'est pas encore obligatoire. Ces jeunes se sentent alors obligés d'accomplir des stages (peu rémunérés d'ailleurs) lors de leurs vacances au lieu d'un job étudiant mieux rémunéré mais souvent pas en lien avec leur formation, pour jouir des mêmes chances sur le marché du travail comme leurs camarades étudiant dans un autre établissement.

En outre, il n'est absolument pas souhaitable ni favorable de faire du concept de stage une partie intégrante de la formation comme souhaitent le faire les entrepreneurs. Ceci pour plusieurs raisons.

Premièrement, une telle intégration du stage dans le cursus de formation conduit à une augmentation du temps de formation. Par exemple, il est indéniable qu'en Allemagne, les cursus de bacheliers et de masters sont prolongés d'un semestre entier pour introduire lesdits « Praktikumssemester ». Une telle prolongation risque cependant de se heurter à l'actuel système d'octroi de la bourse du Cedies, notamment si l'étudiant.e était déjà forcé.e de redoubler une année.

D'autre part, « la nature facultative du stage a un effet salarial significativement supérieur à celui du stage obligatoire; sans doute ce type de stage est-il considéré comme une première expérience professionnelle déconnectée de la formation. Il peut aussi constituer un signal positif de la motivation du stagiaire [...] » (Giret et Issehnane 2012). Une intégration du stage dans la formation sonnerait le glas, pour les jeunes, de la possibilité de se positionner sur le marché du travail par une « première expérience professionnelles déconnectée de la formation », alors que cela légitimerait encore plus les employeurs dans leur demande d'expériences professionnelles dès le début de la vie active.

Pour finir, nous sommes d'avis qu'une intégration des stages dans la formation des jeunes crée encore plus d'exigences envers les jeunes tout en soulageant les entreprises qui peuvent se libérer de leur charge morale et surtout financière de former (au début de la vie active) les jeunes professionnels.

Absence d'intervention étatique en général

L'UNEL regrette de ne retrouver dans ce projet de loi aucune mesure qui responsabiliserait l'État en termes de garantie d'accès aux stages. Ceci pourrait être fait par exemple par la création d'un fonds pour soutenir les petites entreprises, surtout dans les nouveaux secteurs en développement, mais aussi en s'engageant lui-même à créer un certain taux de postes de stage (obligatoire ET professionnalisant) par an dans les différentes administrations.

Manque total de responsabilisation des employeurs

Les employeurs profitent sur le long terme des stages grâce à l'expérience professionnelle acquise par les jeunes lors de leurs stages. Comme nous l'avons déjà remarqué, les charges que représente la formation des jeunes diplômé.e.s au début de leur vie active diminuent considérablement.

À court terme, les stagiaires, surtout les stagiaires diplômé.e.s ou les stagiaires effectuant leurs derniers semestres universitaires (moment où se déroulent la majorité des stages obligatoires/crédités) et effectuant un stage de qualité, contribuent au rendement de l'entreprise, que ce soit partiellement ou non.

Il est donc injuste de les rémunérer insuffisamment, voire pas du tout. Une telle approche contribue à une déresponsabilisation des entreprises, qui profitent cependant largement de ce concept et de la société en général, alors qu'ils devraient, comme tout le monde, fournir leur contribution à son bon fonctionnement. Dès lors, une loi qui ne charge et responsabilise que les jeunes citoyen.ne.s, tout en épargnant les employeurs, ne contribue pas au projet d'une société équitable et juste.

Conclusion

En guise de conclusion, notons que ce projet de loi pose d'énormes problèmes en termes d'égalités. Égalité d'abord sur le plan de l'accès aux stages et donc aussi à un futur emploi, que ce soit sur le plan des études entamées, celui du genre ou sur le plan financier pour les étudiant.e.s. Il est donc légitime de dire que ce projet de loi contribue à une augmentation des inégalités sociales.

En outre, ce projet de loi crée aussi des inégalités sur le plan moral et symbolique. Comme dit ci-dessus, le projet de loi fait peser une charge considérable sur les jeunes (et leurs familles) en termes de financement, de temps à investir dans les stages et en termes d'ajustement aux exigences des employeurs. Pourtant, nous ne trouvons que peu de responsabilisation comparable du côté des employeurs ou de l'État.

Alors que la création d'un cadre légal pour les stages témoigne en elle-même déjà de l'importance de ce sujet et donc aussi d'une reconnaissance, au moins au niveau étatique, de cette importance, ce même cadre légal est dépourvu de toute garantie d'accès aux stages et ne contient que de faibles mesures de protection des stagiaires.

À vrai dire, ce projet de loi n'arrive même pas à donner une définition positive de ce qu'est un stage et de déterminer les facteurs/critères de qualité (à part la durée et l'assurance) auxquels un stage devrait répondre afin de garantir aux stagiaires une certaine qualité et donc un certain bénéfice en termes d'expérience professionnelle, bref à définir les objectifs du stage.

Le concept de stage retenu dans ce projet de loi est donc assez défavorable aux jeunes et très favorable aux employeurs. Il contribue ainsi à une société où les charges que chacun doit supporter pour le bon fonctionnement de cette dernière, sont inégalement réparties et jouent surtout en faveur des employeurs et surtout des grandes entreprises - les seules à pouvoir se permettre des étudiants en stage pratique, mais pour lesquelles il est plus que douteux qu'elles le feront encore après l'entrée en vigueur de ce projet de loi.



UNION NATIONALE DES ÉTUDIANT-E-S DU LUXEMBOURG



UNION NATIONALE DES ÉTUDIANT-E-S DU LUXEMBOURG

Bibliographie

Giret, Issehnane, *L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur*, Formation emploi : Revue française de sciences sociales, vol. 117, 2012

McHugh, *The impact of compensation, supervision and work design on internship efficacy : implications for educators, employers and prospective interns*, Journal of Education and Work, vol. 30 N°4, 2016

Schopf, Ringler, *Arbeit ohne Wert :Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung, Hochschulkontext in Österreich*, Plattform Generation Praktikum, Wien, 2007.

Code du travail - Article L1221-24 (France)

Loi du 18 décembre 2015 portant modification:

1. du Code du travail;

2. de la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail;

3. de la loi modifiée du 3 août 2010 portant: 1) introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail.