



• ENTREPRISES •

MODE D'EMPLOI

EMBAUCHER UN ÉTUDIANT C'EST FACILE!

.....

BY CAREER CENTER

YOUR FUTURE IS OUR BUSINESS



SEVE | SERVICE DES
ÉTUDES ET DE
LA VIE ÉTUDIANTE

PRÉAMBULE

Employeurs, vous souhaitez embaucher un étudiant ?
C'est une excellente idée.

Tout d'abord car le job étudiant est souvent l'occasion pour l'étudiant de découvrir le monde du travail, de se forger une première expérience, et aussi, bien sûr, de participer au financement de ses études.

Pour vous, employeurs, c'est l'occasion de participer à la formation professionnelle des jeunes étudiants, de bénéficier d'une main d'œuvre enthousiaste et souple, le tout à des tarifs mensuels très avantageux grâce à une politique qui encourage l'embauche des étudiants.

Que vous recrutiez des web developers, des traducteurs, des tuteurs, ou... des baby-sitters, luxembourgeois ou non, parlant deux, trois, quatre, ou cinq langues, vous êtes sûrs de trouver la bonne personne.

Vous trouverez dans ce petit guide les informations pratiques sur le job étudiant, les modalités d'embauche, ainsi que toutes les informations sur le stage.

Nos étudiants sont motivés, compétents, énergiques, et déjà professionnels.

En confiant vos recrutements à l'Université du Luxembourg aujourd'hui, vous formez les talents de demain.

**Votre équipe Career Centre
Université du Luxembourg**

TABLE DES MATIÈRES

01 **EMBAUCHER UN ÉTUDIANT PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES : LE CONTRAT ÉTUDIANT**

1.1. QUELS ÉTUDIANTS EMBAUCHER ?	7
Conditions d'inscription	7
Conditions d'âge	7
Conditions de nationalité	7
1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL	9
Conditions préalables	9
Les mentions obligatoires	9
Les périodes travaillées	10
La rémunération	10
Les cotisations	11
La déclaration	11
En cas d'accident ou de maladie	12
Exemple de contrat de travail étudiant	13

02 **EMBAUCHER UN ÉTUDIANT HORS VACANCES SCOLAIRES LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

2.1. QUELS ÉTUDIANTS EMBAUCHER ?	15
Conditions d'inscriptions	15
Conditions d'âge	15
Conditions de nationalité	15
2.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL	17
Conditions préalables	17
Les mentions obligatoires	17
Les périodes travaillées	18
La rémunération	18
Les cotisations	18
La déclaration	18
En cas d'accident ou de maladie	19
Exemple de contrat à durée déterminée	20

03 PRENDRE UN ÉTUDIANT EN STAGE

3.1. QUELS ÉTUDIANTS PRENDRE EN STAGE	24
3.2. LE CADRE DU STAGE	24
Le stage obligatoire	24
Le stage volontaire	28
3.3. EXEMPLE DE CONVENTION DE STAGE FOURNIE PAR L'UNIVERSITÉ DANS LE CADRE D'UN STAGE OBLIGATOIRE	29
3.4. EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE	36
3.5. EMBAUCHER UN ÉTUDIANT APRÈS LE STAGE	36

04 DÉPOSER UNE OFFRE D'EMPLOI OU DE STAGE À L'UNIVERSITÉ

CONTACTS UTILES	39
NOTES.....	40

01

EMBAUCHER UN ÉTUDIANT
PENDANT LES VACANCES

SCOLAIRES

LE CONTRAT
ÉTUDIANT

1.1. QUELS ÉTUDIANTS EMBAUCHER ?

A. CONDITIONS D'INSCRIPTION

L'étudiant qui souhaite travailler pendant les vacances scolaires moyennant rémunération doit :

- ♦ être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger ;
- ♦ suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à temps plein.

Sont également concernés les étudiants dont l'inscription universitaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

B. CONDITIONS D'ÂGE

L'étudiant doit être âgé de plus de 15 ans et de moins de 27 ans, sinon il s'agit d'un CDD.

C. CONDITIONS DE NATIONALITÉ

Tous les étudiants sont autorisés à travailler :

- Ressortissants européens, ou
- Membres de famille d'un ressortissant d'un État européen, d'un État partie à l'Accord sur l'espace économique européen, ou de la Suisse avec carte de séjour, ou
- Ressortissants de pays tiers avec :
 - ♦ titre de séjour Étudiant valable, ou
 - ♦ titre de séjour « membre de famille » valable avec Permis de travail valable, ou
 - ♦ permis de séjour de résident de longue durée CE valable

RÉFÉRENCES:

Règlement grand-ducal du 5 septembre 2008 relatif à l'exercice d'une activité salariée par un étudiant, tel que prévu par la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Art. 1^{er}

L'étudiant ressortissant d'un pays tiers peut se faire embaucher par un employeur sur simple présentation de son titre de séjour pour « étudiant » qui l'autorise à exercer une activité salariée dans les limites de l'article 57, paragraphe (3) de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ci-après nommée « la loi ».

Art. 2.

L'employeur fait une déclaration écrite au ministre ayant l'Immigration dans ses attributions, désigné ci-après « le ministre », qui vérifie si les conditions de l'article 57, paragraphe (3) de la loi sont remplies.

Art. 3.

La déclaration comprend les indications suivantes :

- ♦ *dénomination sociale de l'employeur ;*
- ♦ *nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance de l'étudiant ;*
- ♦ *date de l'entrée en service ;*
- ♦ *nature, durée du contrat et nombre d'heures de travail mensuel.*

La déclaration doit être accompagnée d'une copie du titre de séjour de l'étudiant, ainsi que d'une copie du contrat de travail.

Art. 4.

L'employeur est tenu de notifier au ministre tout changement relatif à la nature ou à la durée du contrat ou au nombre d'heures de travail mensuel.

Loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration

Art. 57.

1. *Le ressortissant de pays tiers autorisé au séjour en vertu de l'article 56, se voit délivrer, conformément à l'article 40, un titre de séjour pour « étudiant », valable pour une durée minimale d'un an. Ce titre est renouvelable, sur demande, pour la même période de validité tant que les conditions d'obtention restent remplies.*

2. *Si la durée du cycle d'études est inférieure à un an, le titre de séjour couvre la période des études.*

3. *Le détenteur d'un titre de séjour pour « étudiant » est autorisé à exercer une activité salariée limitée à une durée maximale d'une moyenne de quinze heures par semaine sur une période de 1 mois, en dehors du temps dévolu à ses études. (...) La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède, ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires.(...)*

1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL

A. CONDITIONS PRÉALABLES

L'employeur qui souhaite embaucher un étudiant doit conclure un contrat d'engagement, soit avant, soit au moment même de l'entrée en service de l'étudiant.

Le contrat de travail doit être établi :

- ♦ par écrit et individuellement ;
- ♦ au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant ;
- ♦ en triple exemplaire dont un est conservé par l'employeur et le 2^e exemplaire est remis à l'étudiant.

L'employeur transmet alors le 3^e exemplaire à l'inspection du Travail et des Mines, avec une copie de la carte d'identité de l'étudiant concerné, dans les 7 jours suivant le début du travail. Cet envoi doit se faire par simple courrier ; il n'existe pas de formulaire spécifique.

L'étudiant couvert par ce type de contrat bénéficie des mêmes conditions de travail que les salariés de l'entreprise. Il n'a cependant pas droit au congé annuel payé de 26 jours par an (l'étudiant a cependant droit, sans être rémunéré pendant ces périodes, aux congés extraordinaires qui doivent être accordés par l'employeur). De même, les jours de maladie de l'étudiant ne sont en principe pas rémunérés.

Les étudiants mineurs d'âge occupés pendant les vacances scolaires ont l'autorisation de travailler les dimanches et/ou les jours fériés légaux.

B. LES MENTIONS OBLIGATOIRES

Le contrat d'étudiant doit contenir obligatoirement les mentions suivantes :

- ♦ le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'étudiant. Nb : en cas de changement d'adresse ultérieur, l'étudiant doit en informer son employeur ; le nom et l'adresse de l'employeur ;
- ♦ Le nom et l'adresse de l'employeur
- ♦ la date de début et de fin du contrat. Celle-ci doit être stipulée de la manière suivante : jj/mm/aaaa ;
- ♦ le lieu de travail ;
- ♦ la nature du travail à exécuter (qui ne doit pas nécessairement être en rapport avec la formation scolaire de l'étudiant) ;
- ♦ la durée journalière et hebdomadaire du travail ;
- ♦ la rémunération convenue, qui ne peut être inférieure à 80% du salaire minimum applicable en fonction de l'âge de l'étudiant ;

- ♦ les modalités du paiement de la rémunération ;
- ♦ le cas échéant, le lieu où est logé l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

C. LES PÉRIODES TRAVAILLÉES

Au cours d'une même année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), un étudiant peut être embauché pour une durée maximale de 2 mois ou 346 heures, pendant les vacances scolaires.

Vous devez respecter le calendrier des vacances scolaires (consulter le calendrier académique).

Cette limite ne peut en aucun cas être dépassée, même si plusieurs contrats d'étudiant sont conclus durant l'année avec le même étudiant.

Attention, en cas d'absence de contrat écrit ou si le contrat d'étudiant a été réalisé tardivement, la relation de travail devient alors une relation de travail à durée indéterminée.

D. LA RÉMUNÉRATION

Vous devez rémunérer l'étudiant au moins au salaire minimum en fonction de son âge :

- ♦ 14,4985 euros/h à partir de 18 ans
 - ♦ 11,5988 euros/h de 17 à 18 ans
 - ♦ 10,8738 euros/h de 15 à 17 ans
- (Salaires bruts, indice 921,40 au 01/04/2023)

Attention ! informations mises à jour en juillet 2023.

Vous devez vérifier l'évolution de l'indice sur :

- ♦ www.itm.lu
- ♦ www.guichet.public.lu



<https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/occupation-eleves-etudiants.html>



<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/contrat-convention/jeunes-actifs/etudiant.html>

E. LES COTISATIONS

Vous ne cotisez qu'au seul titre de l'assurance accident et n'avez donc pas obligation de verser les cotisations d'assurance maladie ni de pension.

L'employeur doit déclarer l'entrée de l'étudiant auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS).

L'étudiant est alors affilié au seul titre de l'assurance accident. L'employeur ne cotise donc que pour assurer le risque accident et n'a pas à verser des cotisations pour l'assurance maladie et l'assurance pension. L'activité doit avoir un caractère occasionnel, non habituel et ne dépassant pas 2 mois maximum par an, sinon l'étudiant devra être affilié auprès de toutes les branches de la sécurité sociale.

Sur demande de l'employeur, les salaires attribués aux étudiants occupés pendant les vacances scolaires sont exemptés d'imposition à condition qu'ils ne dépassent pas 16 euros par heure. Dans ce cas, l'étudiant ne doit pas remettre de fiche d'impôt à l'employeur.

L'employeur doit adresser sa demande par écrit à l'Administration des contributions directes, en joignant les certificats scolaires des étudiants concernés.

Si le salaire versé dépasse 16 euros de l'heure, les rémunérations versées sont soumises à la retenue à la source. Le salarié doit donc remettre une fiche de retenue d'impôt à l'employeur.

F. LA DÉCLARATION

L'employeur doit affilier à la sécurité sociale tout salarié nouvellement embauché.

L'affiliation s'effectue en adressant une déclaration d'entrée pour salarié du secteur privé au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) pour chaque salarié soit par voie papier, soit par voie électronique via SECULine (<http://www.ccss.lu/seculine/>).

Cette déclaration permet au CCSS :

- ♦ d'affilier le nouveau salarié ;
- ♦ de déterminer, percevoir et recouvrer ses cotisations ;
- ♦ de répartir ses cotisations entre les différents organismes compétents.

Déclarer l'entrée du salarié à la sécurité sociale suppose que :

- ♦ l'employeur soit lui-même immatriculé au CCSS et, par conséquent, dispose d'un matricule employeur ;
- ♦ l'employeur ait conclu un contrat de travail avec le nouveau salarié.

G. EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE

Maladie

L'étudiant est malade pendant son emploi étudiant, que faire ?

Comme vu au point 1.2.E, vous ne cotisez pas à l'assurance maladie, vous n'avez donc rien à déclarer et l'étudiant n'est pas rémunéré pendant sa période de maladie. Il est cependant couvert par la Caisse Nationale de Santé dans le cadre de son inscription à l'Université du Luxembourg.

Accident sur le lieu de travail

L'étudiant est victime d'un accident sur son lieu de travail, que faire ?

En cas d'accident sur le lieu de travail, vous devez effectuer une déclaration d'accident du travail (formulaire dédié aux salariés) auprès de l'AAA (Association d'Assurance Accident) qui prendra en charge les frais inhérents à cet accident.

Dans tous les cas, l'étudiant devra passer une visite médicale d'aptitude avant la reprise du travail.

Accident de trajet

En cas d'accident pendant le trajet domicile-travail, la démarche est la même que pour l'accident sur le lieu de travail. L'Association d'Assurance Accident prendra en charge les frais inhérents à cet accident y compris les dégâts matériels au véhicule, avec une franchise de deux tiers du salaire social minimum.



www.aaa.public.lu

H. EXEMPLE DE CONTRAT DE TRAVAIL ÉTUDIANT

CONTRAT TYPE POUR L'OCCUPATION D'ÉTUDIANTS

Entre l'entreprise
ayant son siège social à
représentée par M/Mme.....
ci-après dénommé(e) employeur ;
et M/Melle/Mme
(prénom et nom)
né(e) le.....
domicilié(e) à.....
ci-après dénommé(e) travailleur ;

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Art. 1. – Le contrat prend effet le et prend fin le

Art. 2. – Les prestations du travailleur consistent en.....

Art. 3. – Lieu de travail :

Art. 4. – Les prestations du travailleur seront de heures par jour et de heures par semaine

Art. 5. – La rémunération du travailleur est fixée à euros bruts par heure, par mois (biffer la mention inutile)

Art. 6. – Le paiement de la rémunération est effectué par semaine / quinzaine / mois (biffer les mentions inutiles)

Art. 7. – L'employeur s'engage à loger le travailleur à (article facultatif)

Le présent contrat est établi en trois exemplaires, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième au travailleur et le troisième à être transmis endéans les 7 jours suivant le début de l'exécution du contrat à l'inspection du travail et des mines.

Fait à, le.....

.....
Signature du travailleur,
ou, s'il est mineur, de son
représentant légal

.....
Signature de l'employeur



<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/contrat-convention/jeunes-actifs/etudiant.html>

02

EMBAUCHER UN ÉTUDIANT

HORS VACANCES

SCOLAIRES

LE CONTRAT

À DURÉE DÉTERMINÉE

2.1. QUELS ÉTUDIANTS EMBAUCHER ?

A. CONDITIONS D'INSCRIPTIONS

L'étudiant qui souhaite travailler pendant les vacances scolaires moyennant rémunération :

- ♦ est âgé de 16 ans au moins ;
- ♦ est inscrit dans une formation menant au grade de bachelor ou de master ou dans toute autre formation dispensée par l'Université du Luxembourg

B. CONDITIONS D'ÂGE

Il n'existe pas de limite d'âge concernant l'embauche d'étudiants sous contrat à durée déterminée.

C. CONDITIONS DE NATIONALITÉ

tous les étudiants sont autorisés à travailler :

- Ressortissants européens, ou
- Membres de famille d'un ressortissant d'un Etat européen, d'un Etat partie à l'Accord sur l'espace économique européen, ou de la Suisse avec carte de séjour, ou
- Ressortissants de pays tiers avec :
 - ♦ titre de séjour Etudiant valable, ou
 - ♦ titre de séjour « membre de famille » valable avec Permis de travail valable, ou
 - ♦ permis de séjour de résident de longue durée CE valable

RÉFÉRENCES:

Règlement grand-ducal du 5 septembre 2008 relatif à l'exercice d'une activité salariée par un étudiant, tel que prévu par la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Art. 1er

L'étudiant ressortissant d'un pays tiers peut se faire embaucher par un employeur sur simple présentation de son titre de séjour pour « étudiant » qui l'autorise à exercer une activité salariée dans les limites de l'article 57, paragraphe (3) de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ci-après nommée « la loi ».

Art. 2.

L'employeur fait une déclaration écrite au ministre ayant l'Immigration dans ses attributions, désigné ci-après « le ministre », qui vérifie si les conditions de l'article 57, paragraphe (3) de la loi sont remplies.

Art. 3.

La déclaration comprend les indications suivantes :

- ♦ *dénomination sociale de l'employeur;*
- ♦ *nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance de l'étudiant;*
- ♦ *date de l'entrée en services;*
- ♦ *nature, durée du contrat et nombre d'heures de travail mensuel.*

La déclaration doit être accompagnée d'une copie du titre de séjour de l'étudiant, ainsi que d'une copie du contrat de travail.

Art. 4.

L'employeur est tenu de notifier au ministre tout changement relatif à la nature ou à la durée du contrat ou au nombre d'heures de travail mensuel.

Loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration

Art. 57

1. *Le ressortissant de pays tiers autorisé au séjour en vertu de l'article 56, se voit délivrer, conformément à l'article 40, un titre de séjour pour « étudiant », valable pour une durée minimale d'un an. Ce titre est renouvelable, sur demande, pour la même période de validité tant que les conditions d'obtention restent remplies.*

2. *Si la durée du cycle d'études est inférieure à un an, le titre de séjour couvre la période des études.*

3. *Le détenteur d'un titre de séjour pour « étudiant » est autorisé à exercer une activité salariée limitée à une durée maximale d'une moyenne de dix heures par semaine sur une période de 1 mois, en dehors du temps dévolu à ses études, à condition d'être inscrit à une formation menant au grade de master ou d'un doctorat. **Les étudiants inscrits à des formations menant au brevet de technicien supérieur ou au grade de bachelor n'y sont autorisés qu'après avoir accompli les deux premiers semestres de leurs études, à moins que le travail rémunéré qu'ils entendent exercer ait lieu au sein de l'établissement d'enseignement supérieur où ils sont inscrits.** Les modalités de l'exercice de l'activité visée sont fixées par règlement grand-ducal.*

2.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL

A. CONDITIONS PRÉALABLES

L'employeur qui souhaite embaucher un étudiant doit conclure un contrat d'engagement, soit avant, soit au moment même de l'entrée en service de l'étudiant.

Le contrat de travail doit être établi :

- ♦ par écrit ;
- ♦ au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant ;
- ♦ en triple exemplaire dont un est conservé par l'employeur et le 2^e exemplaire est remis à l'étudiant.

L'employeur transmet alors le 3^e exemplaire à l'inspection du Travail et des Mines, avec une copie de la carte d'identité de l'étudiant concerné, dans les 7 jours suivant le début du travail. Cet envoi doit se faire par simple courrier ; il n'existe pas de formulaire spécifique.

B. LES MENTIONS OBLIGATOIRES

Le contrat à durée déterminée doit contenir obligatoirement les mentions suivantes :

- ♦ le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'étudiant.
Nb : en cas de changement d'adresse ultérieur, l'étudiant doit en informer son employeur ;
- ♦ le nom et l'adresse de l'employeur ;
- ♦ la date de début et de fin du contrat. Celle-ci doit être stipulée de la manière suivante : jj/mm/aaaa ;
- ♦ le lieu de travail ;
- ♦ la nature du travail à exécuter (qui ne doit pas nécessairement être en rapport avec la formation scolaire de l'étudiant) ;
- ♦ la durée journalière et hebdomadaire du travail ;
- ♦ la rémunération convenue, qui ne peut être inférieure au salaire minimum applicable en fonction de l'âge de l'étudiant ;
- ♦ les modalités du paiement de la rémunération ;
- ♦ le cas échéant, le lieu où est logé l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

C. LES PÉRIODES TRAVAILLÉES

La durée hebdomadaire ne peut pas dépasser 15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines, pour un total de 60 heures.

Le contrat peut être renouvelé plus de 2 fois, sans être considéré comme contrat à durée indéterminée, à condition de ne pas dépasser une durée totale de 5 ans (au lieu des 24 mois maximum pour les CDD ordinaires).

D. LA RÉMUNÉRATION

Le salaire de l'étudiant ne peut être inférieur au salaire social minimum, gradué, selon l'âge de l'étudiant.

Vous devez vérifier l'évolution de l'indice sur : <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses/droit-travail/remuneration.html> <https://guichet.public.lu/fr/support/glossaire/s/ssm.html>



www.itm.lu



www.guichet.public.lu

E. LES COTISATIONS

Les cotisations sont celles normalement dues lors de tout contrat de travail.

F. LA DÉCLARATION

L'employeur doit déclarer l'entrée de l'étudiant auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Il sera affilié en tant que salarié auprès de toutes les branches de la sécurité sociale (assurance maladie, pension, accident et dépendance).

À la fin du contrat, l'étudiant redevient affilié à la protection sociale en tant que coassuré, et est donc rattaché à nouveau à ses parents (assurés principaux), sous réserve de ne pas avoir plus de 30 ans ou de disposer d'un revenu qui dépasse le seuil applicable au revenu d'inclusion sociale (REVIS).

G. EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE

Maladie

L'étudiant est malade pendant son emploi étudiant, que faire ?

Comme tout employé, l'étudiant en contrat à durée déterminée doit fournir un certificat maladie à l'employeur dont la copie sera envoyée à la Caisse nationale de Santé.

Accident sur le lieu de travail

L'étudiant est victime d'un accident sur son lieu de travail, que faire ?

En cas d'accident sur le lieu de travail, vous devez effectuer une déclaration d'accident du travail (formulaire dédié aux salariés) auprès de l'AAA

(Association d'Assurance Accident) qui prendra en charge les frais inhérents

à cet accident. Dans tous les cas, l'étudiant devra passer une visite médicale d'aptitude avant la reprise du travail.

Accident de trajet

En cas d'accident pendant le trajet domicile-travail, la démarche est la même que pour l'accident sur le lieu de travail. L'Association d'Assurance Accident prendra en charge les frais inhérents à cet accident y compris les dégâts matériels au véhicule, avec une franchise de deux tiers du salaire social minimum.



www.cns.lu



www.aaa.public.lu

H. EXEMPLE DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Entre

Monsieur/Madame/la société
demeurant/ayant son siège social à
inscrit(e) au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
....., nommé(e) ci-après "l'employeur"

et

Monsieur/Madame né(e) le
à demeurant à
nommé(e) par la suite "le salarié"

est conclu le présent contrat de travail à durée déterminée.

1. Le salarié entre au service de l'employeur avec effet au
2. Le salarié est occupé en qualité de sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions l'article L. 121-7. du Code du travail.

3. Objet du contrat

4. Durée du contrat

(hypothèse a) Le présent contrat est conclu pour une durée précise et expire le de plein droit et sans préavis.

(hypothèse b) Le présent contrat est conclu pour une durée imprécise.

(hypothèse b1) La durée minimale du contrat de travail est dejours/
semaines/mois

(hypothèse b2) Le nom du salarié absent remplacé est

5. Le lieu de travail est situé à

L'employeur se réserve cependant de tout temps le droit de changer de lieu de travail du salarié suivant les besoins du service.

Le salarié ne s'oppose pas à une mutation à l'étranger si les besoins de l'entreprise devraient le requérir.

6. La durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié est de heures par semaine respectivement de heures par jour.

7. L'horaire normal de travail est le suivant:

- matin de à heures

- après-midi de à heures

Il pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise.

8. Le salaire initial brut est fixé à EUR mois/heure, indice
 Il sera payé à la fin de chaque mois, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi.
 Les parties ont par ailleurs convenu d'une gratification fixée à
 et qui sera payée
 Les parties ont encore convenu de....., fixé à.....
 ,et qui sera payé le
9. Le(s) semaines/mois après le commencement du travail sont à considérer comme période d'essai régie par les dispositions légales afférentes.
 Pendant les deux premières semaines, le contrat ne peut être résilié par les deux parties, sauf pour faute grave. Le contrat est à considérer comme définitif si avant l'expiration de la période ainsi convenue aucune des deux parties ne l'a dénoncé par lettre recommandée en respectant le préavis légal dejours/mois.
10. Le congé annuel est de jours par an. Les modalités d'application du congé sont régies par les articles L. 233-1. à L. 233-20. du Code du travail, et par les dispositions de la convention collective.
11. La durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail est réglée par les articles L. 124-3. et L. 124-4. du Code du travail et par les dispositions de la convention collective.
12. Le salarié s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle au service exclusif de l'employeur, ceci non seulement dans le res-sort spécial qui lui est assigné.
13. Le salarié s'engage à ne pas divulguer à des personnes non autorisées, ni à utiliser à son propre profit ni à celui d'un tiers, tous renseignements verbaux et écrits à caractère confidentiel et concernant les activités de l'employeur.
14. Le salarié s'engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de l'employeur.
15. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident s'oblige, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir l'employeur.
 Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié s'oblige à soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de la maladie.
16. Clause(s) dérogatoire(s) ou complémentaire(s) convenue(s) entre les deux parties:
17. Le salarié est couvert par le régime complémentaire de pension suivant:

18. Les rapports entre l'employeur et le salarié, pour autant qu'ils ne fassent pas l'objet de clauses spéciales du présent contrat sont régis par la législation en vigueur concernant le contrat de travail, ainsi que par la convention collective de travail du..... régissant le métier de

19. L'employeur traite les données personnelles du salarié afin d'exécuter le contrat de travail, de procéder au paiement des salaires et de donner une suite à ses obligations légales.

Les données sont traitées de façon strictement confidentielle et ne sont susceptibles d'être transmises à

Le salarié dispose d'un droit d'accès à ces données et de rectification de ces données.

Fait en double exemplaire à le,
chaque partie reconnaissant avoir reçu un exemplaire.

.....
le salarié

.....
pour l'employeur
(cachet de l'entreprise)



<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/contrat-convention/jeunes-actifs/contrat-etudiant-cdd.html>

03

PRENDRE UN ÉTUDIANT

EN STAGE

3.1. QUELS ÉTUDIANTS PRENDRE EN STAGE

Tous les étudiants peuvent effectuer en stage en entreprise pendant leurs études, de niveau Bachelor ou de niveau Master. Il n'existe pas de condition d'âge ou de nationalité, la seule condition est d'être inscrit comme étudiant à l'Université du Luxembourg, à temps plein ou à temps partiel.

3.2. LE CADRE DU STAGE

Le stage est soit inclus dans la formation (stage obligatoire), soit non-inclus (stage volontaire).

Tout stage obligatoire doit faire l'objet de la signature d'une convention de stage tripartite. Le stage volontaire est signé par l'étudiant et l'employeur sans implication de l'Université.

Ces deux types de stage sont clairement encadrés tant en ce qui concerne : l'indemnisation des stagiaires, la durée du stage, et le contenu de la convention de stage.

Rémunération

La rémunération du stagiaire dépend de la durée du stage :

- ♦ en cas de stage de moins de 4 semaines : l'indemnisation est facultative ;
- ♦ en cas de stage obligatoire de 4 semaines et plus : 30 % du salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés ;

A. LE STAGE OBLIGATOIRE

Le stage est prévu par l'Université il s'agit d'un stage obligatoire qui fait partie intégrante de la formation en fonction du programme, notamment les stages prescrits dans le cadre d'un Bachelor ou Master.

L'Université vous fournira donc une Convention de stage (voir le point 3.3.) et vous aurez un.e interlocuteur.trice auprès de l'Université pour vous accompagner dans vos démarches. Pour la Faculté de Droit Économie Finance, se rapprocher de Mme Meyer-Hamy (voir Contacts en fin de brochure). Pour les autres Facultés, voir avec les Secrétaires de formation.

Les durées de stage ainsi que les dates de début et de fin diffèrent selon les formations.

Voici un aperçu des programmes avec les périodes de stage obligatoire.

Faculté de Droit, Économie et Finance

NOM DU PROGRAMME	CONDITION	SEMESTRE	PÉRIODE	DURÉE MINIMUM
Bachelor en Gestion	Obligatoire	6	Dès février	14 sem
Bachelor en Sciences Économiques et de Gestion	Optionel	6*4	N/A	4 sem
Bachelor in Law (Académique)	Optionel	4 or 5	Sem5: mi jan - fév ou sem4: juillet-août	4 sem
		6	Vacances d'été	4 sem
Master in Accounting and Audit	Optionel	3-4	mi-jan / mi-mars	8 sem
MSc in Finance and Economics - Banking	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem
MSc in Finance and Economics - Investment Management	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem
MSc in Finance and Economics - Risk Management	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem
MSc in Finance and Economics - Financial Economics	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem
MSc in Finance and Economics - Sustainable Finance	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem
MSc in Finance and Economics - Digital Transformation in Finance	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem
Master in Wealth Management	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem
Master in Entrepreneurship & Innovation	Obligatoire	2	Dès mai	6 sem
Master in Entrepreneurship & Innovation	Optionel	4	Dès mars	12 sem
LL.M 1 st year	Optionel	2	De juillet au 15 septembre	4 sem

Master in European Economic & Financial Criminal Law (LL.M)	Obligatoire	4	Dès avril/mai	8 sem
Master en droit et contentieux de l'UE (LL.M)	Obligatoire	4	Dès avril/mai	8 sem
Master in European Business Law (LL.M)	Optionel	8	Dès avril/mai	8 sem
Master in Space, Satcom & Media Law (LL.M)	Optionel	4	Dès avril/mai	8 sem
Master in European and International Tax Law (LL.M)	Optionel	4	Dès juillet	8 sem
Master en Droit Bancaire et Financier Européen (LL.M)	Optionel	4	Dès juin/ juillet après les examens	12 sem
Master in Investment Funds (LL.M)	Obligatoire	4	Dès avril	12 sem

Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Médecine

NOM DU PROGRAMME	SEMESTRE	DURÉE
Master of science in Engineering - Sustainable product creation	1 ou 2	Stage industriel obligatoire de 10 semaines
	3	Possibilité de stage d'une durée de 159 heures maximum pour le case study (uniquement sur accord du superviseur et du DET).
	4	Possibilité de stage de 6 mois (non obligatoire) dans le cadre de la thèse de Master
BASV: Bachelier en Science de la Vie (Biologie)	6	Stage d'un mois
Bachelor en Mathématique	/	Pas de stage
Bachelor en Physique	/	Pas de stage
Interdisciplinary Space Master	4	Possibilité de stage de 6 mois (facultatif) dans le cadre de la thèse de Master

Interdisciplinary Space Master	À discuter avec le Directeur d'études	Possibilité de stage (facultatif) si opportunité en entreprise
Bachelor im Ingenieurwesen (BENG)	Indifférent	Possibilité de stage (facultatif et maximum 10 semaines) si opportunité pour l'étudiant et intérêt dans le cadre de la formation
Master of Science in Physics Master Saar-Lor-Lux-Gre in Physics	3 ou 4	Stage dans le cadre de la thèse de Master - Le stage peut être fait au sein de l'UL et à l'extérieur
Bachelor in Computer Science	/	Pas de stage
Master en Management de la Sécurité des Systèmes d'Information (MSSI)	/	Pas de stage
Master in Technopreneurship	/	Pas de stage
Master en Développement Durable	4	6 mois associés au travail de thèse. Au choix de l'étudiant, si thèse encadrée à Luxembourg, stage facultatif
Master en Efficacité Énergétique et Économique	4	6 mois associés au travail de thèse. Au choix de l'étudiant, si thèse encadrée à Luxembourg, stage facultatif
Master en Mathématiques	4	Stage obligatoire en M2 en filière industrielle uniquement
Master en Enseignement Secondaire Mathématiques	4	Stage obligatoire en M2
Master in Integrated Systems Biology (MISB)	3	8 semaines
Master in Integrated Systems Biology (MISB) & International Master of Science in Biomedicine (IMBM)	4	6 mois
International Master of Science in Biomedicine (IMBM)	/	/

Faculty of Humanities, Education and Social Sciences

NOM DU PROGRAMME	PÉRIODE	DURÉE
Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives	1 mois en novembre et 4 mois de février à mai	1 mois et 4 mois
Master en Études Franco-allemandes : Communication et coopération transfrontalières	Avril à juin	3 mois minimum

B. LE STAGE VOLONTAIRE

Un étudiant peut souhaiter faire un stage volontaire (facultatif) en vue d'acquérir une certaine expérience professionnelle.

Dans ce cas, l'Université ne vous fournira PAS de Convention de stage, mais vous devrez lui en faire signer une, où l'Université n'est PAS impliquée.

L'employeur qui souhaite embaucher un stagiaire doit, quel que soit le type de stage, signer une convention de stage.

La convention de stage doit être signée entre le patron de stage et le stagiaire ou son représentant légal, s'il est mineur.

La convention de stage devra obligatoirement mentionner :

- ♦ les activités confiées au stagiaire
- ♦ les dates de début et de fin du stage
- ♦ la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire
- ♦ les modalités d'autorisation d'absence, notamment pour se présenter auprès d'un employeur potentiel
- ♦ l'indemnisation du stagiaire s'il en perçoit une
- ♦ la désignation d'un tuteur
- ♦ les avantages éventuels dont peut bénéficier le stagiaire
- ♦ le régime de protection sociale dont le stagiaire bénéficie, notamment en matière d'assurance-accident
- ♦ les modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant la fin du stage.

3.3. EXEMPLE DE CONVENTION DE STAGE FOURNIE PAR L'UNIVERSITÉ DANS LE CADRE D'UN STAGE OBLIGATOIRE

CONVENTION DE STAGE

N°¹ /² /³

Il est établi une convention de stage entre les contractants ci-après désignés :

L'Université du Luxembourg, ci-après désignée « UNI.LU »

Faculté : Faculté de Droit, d'Economie et de Finance (FDEF)

Adresse : 2 avenue de l'Université, L-4365 Esch-sur-Alzette

Contact :

Tél. : (+352) 46 6644-Tel.

E-mail :@uni.lu

Représentée par,

et

Établissement :, ci-après désigné

le « partenaire » ou l'« établissement »

RCS N°:

Adresse :

Contact :

Tél. :

E-mail :

Représenté par

et

Prénom de l'étudiant, nom de famille, ci-après désigné le « stagiaire »,

N° étudiant :

Adresse de résidence :

E-mail :@student.uni.lu

Régulièrement inscrit à UNI.LU dans le cadre de la formation académique suivante :

Bachelor/Master en (année et semestre)⁴.

¹ Référence de la faculté concernée.

² Faculté concernée.

³ Année

⁴ La validité de la convention présente est soumise à l'inscription préalable du stagiaire à UNI.LU comme étudiant pour toute la durée du stage.

Section 1 : Objet de la convention

Le stage se déroulera durant la période suivante : de date de début du stage à date de fin du stage, au sein du service/du département/de l'unité de l'établissement :

..... avec une présence à

Jour(s) de présence par semaine :

Temps de travail par semaine (max.) :heures.

Durée totale du stage fixée à heures.

L'encadrement du stage est placé sous la responsabilité des personnes suivantes :

Pour UNI.LU : M/Mme Prénom Nom., ci-après désigné « le responsable académique »

.....

Pour l'établissement : M/Mme Prénom Nom., ci-après désigné « le patron de stage »

.....

Section 2 : Programme du stage

Le programme du stage, tel qu'établi en Annexe 1, est déterminé par le responsable académique du stage à UNI.LU en accord avec le patron de stage.

Dans le cadre de la présente convention de stage, UNI.LU et l'établissement entreprennent de prendre les mesures nécessaires et raisonnables en vue de fournir au stagiaire l'encadrement et la supervision nécessaires pour la bonne exécution de son programme de stage. À cette fin, l'établissement mettra à disposition du stagiaire les locaux, les équipements, et le matériel nécessaires (y inclus, mais sans limitation : bureau, ordinateur, logiciels/matériel informatique dédiés, etc.) conformément à son programme de stage et à sa formation académique.

Section 3 : Objectif et évaluation du stage

Le stage doit avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle et ne doit pas affecter l'étudiant à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié et ne doit ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent ni être utilisé pour faire face à des surcroits de travail temporaires.

Ce stage fait partie intégrante de la formation, conformément au programme du cours auquel le stagiaire est inscrit.

À la fin du stage, le stagiaire rédigera un rapport de stage, qui pourra faire l'objet d'une évaluation par le responsable académique et le patron du stage.

Le stage est évalué par le patron du stage sur la base des critères énumérés dans le formulaire d'évaluation du stage, tel que joint à l'Annexe 2 de la présente convention.

Section 4 : Règles

Pendant le stage, le stagiaire est soumis aux règles de l'établissement d'accueil, notamment :

- Les règles internes générales, notamment en ce qui concerne les heures de travail ;
- Les normes de sécurité applicables ;
- Respecter la confidentialité et les secrets d'affaires ;
- Les règles relatives au traitement des données personnelles et le respect du règlement général sur la protection des données (UE) 2016/679, y compris leur politique de protection des données.

L'établissement d'accueil s'engage à :

- favoriser le développement du stagiaire dans un environnement sécurisé, sans risque pour son intégrité physique et psychologique ;
- informer le stagiaire sur ses règles et procédures relatives à la conformité avec le règlement général sur la protection des données personnelles et la politique de protection des données, et à les lui mettre à disposition.

Le stagiaire a droit à un congé payé de récréation conformément à l'article L.152-13 combiné aux articles L. 233-1 et suivants du Code du travail.

Si le stagiaire est absent pour cause de maladie ou d'accident, il doit en informer le responsable académique et le patron du stage dès que possible et au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures.

Section 5 : Droits de propriété intellectuelle

A) *Propriété intellectuelle*

Chacune des Parties conserve la pleine et entière propriété de ses connaissances propres. Chaque partie accorde à l'autre une licence gratuite et non exclusive d'utilisation de ses connaissances propres, aux seules fins et dans les limites nécessaires à la réalisation du programme de stage.

Conformément aux législations et réglementations nationales et européennes applicables en matière de droits de propriété intellectuelle (notamment la loi luxembourgeoise du 18 avril 2001 sur le droit d'auteur, les droits voisins et les bases de données et la loi luxembourgeoise du 20 juillet 1992 sur les régimes des brevets d'invention, telles que régulièrement modifiées), **tous les résultats qui sont créés, générés, développés ou mis en pratique par le stagiaire conformément à la présente convention et dans l'exercice de ses tâches pour le partenaire sont la propriété exclusive du partenaire.**

Toutefois, les droits d'auteur et les droits de paternité attachés au rapport de stage et/ou à la thèse sont la propriété exclusive du stagiaire. Cela concerne également les modèles, maquettes, graphiques, dessins et toute autre œuvre de nature similaire créée par le stagiaire en relation avec le rapport de stage et/ou à la thèse.

L'article 7 de la loi luxembourgeoise du 18 avril 2001 précitée concernant les programmes informatiques créés par le stagiaire en vertu de la présente convention et dans l'exercice de ses fonctions pour le partenaire s'applique mutatis mutandis aux programmes informatiques créés dans le cadre de la relation entre le stagiaire et le partenaire.

En outre, tous les résultats qui sont exclusivement et indépendamment créés, générés, développés ou réduits à la pratique conformément à la présente convention par :

- **un employé, un agent ou un contractant externe d'UNI.LU uniquement** (à l'exception du stagiaire), sont la propriété exclusive d'UNI.LU, sauf accord contraire ; ou
- **un employé, un collaborateur, un agent ou un contractant externe de l'établissement**, sont la propriété exclusive du partenaire.

Sans préjudice de ce qui précède, dans le cas où le partenaire percevrait, même après la fin du stage, un profit substantiel des résultats créés, générés, développés ou réduits à la pratique par le stagiaire au cours de cette convention et dans l'accomplissement de ses tâches pour l'établissement, l'établissement s'engage à fournir au stagiaire une rémunération proportionnelle à sa contribution intellectuelle effective. Cette rémunération ne doit pas se substituer ou réduire totalement ou partiellement la compensation financière telle que fixée à la section 8 (le cas échéant).

Les résultats conçus, découverts et mis en pratique conjointement par un employé, un agent ou un contractant externe d'UNI.LU (tel que « le responsable académique du stage ») et les employés, collaborateurs, agents ou contractants externes de l'établissement, en proportion de leur contribution effective, seront la propriété d'UNI.LU et de l'établissement, qui acceptent de négocier de bonne foi les dispositions d'un accord de copropriété et d'exploitation.

B) Divulgarion [si applicable – pour les cas où le stagiaire fait sa thèse au même temps]

Les Parties acceptent les termes et conditions de l'Appendix 1) à cette convention « divulgation et confidentialité » tel qu'approuvé et signé au même temps que la présente convention.

.....
.....

Section 6 : Traitement des données à caractère personnel du stagiaire

Conformément aux dispositions de la législation applicable, en particulier le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (Règlement Général sur la Protection des Données, ci-après « RGDP »), le stagiaire reconnaît avoir été informé qu'UNI.LU utilise, tant pendant qu'après son stage (dans la mesure nécessaire et sans préjudice du paragraphe 5 ci-dessous), dans le cadre du stage et dans la limite de la réglementation applicable, ses données personnelles telles que, mais sans s'y limiter, ses nom, adresse, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale, toute information qui pourrait être

recueillie par le biais de l'accès (y compris dans certaines circonstances les informations relatives à l'accès et à la sortie de nos locaux), toutes les informations recueillies via les caméras de surveillance ainsi que sa photo et/ou toute autre reproduction de lui-même.

La base légale du traitement des données personnelles du stagiaire est l'exécution de la relation contractuelle conclue avec UNI.LU. Une autre base légale pour le traitement des données personnelles peut également être celle des obligations légales applicables à UNI.LU ou des intérêts légitimes poursuivis par UNI.LU.

La finalité du traitement est l'administration du stage et la bonne exécution de la convention de stage.

Le stagiaire est informé qu'UNI.LU conservera les données relatives à son stage, entre autres sous forme électronique, et accepte expressément que ces données, à des fins professionnelles, puissent être stockées ou transférées à tout autre lieu de travail d'UNI.LU, à un sous-traitant, à un autre cocontractant d'UNI.LU, etc. ainsi qu'à toute autorité publique dans la mesure où un tel transfert est lié à l'objectif du traitement d'UNI.LU, respectivement pour d'autres raisons légitimes (par exemple en cas d'obligations légales s'appliquant à UNI.LU, etc.). Le stagiaire reconnaît et accepte qu'UNI.LU traite des données personnelles afin de transférer des données vers des pays à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Union européenne. Dans ce dernier cas, UNI.LU assurera un niveau de protection adéquat des données. Les transferts internationaux de données seront effectués à des fins de mobilité ou en cas d'accident ou d'urgence.

UNI.LU conservera les données personnelles du stagiaire pendant la période nécessaire pour atteindre les objectifs pour lesquels elles sont collectées et traitées. La durée de conservation des données personnelles dépend essentiellement du type de données concernées. Par exemple, les données personnelles qui peuvent être qualifiées de « données comptables » peuvent être conservées jusqu'à 10 ans après la fin de la relation contractuelle. Les données à caractère personnel des stagiaires peuvent, quant à elles, être utilisées comme preuve en cas de litiges, de réclamations ou de demandes émanant des stagiaires.

Les personnes suivantes sont les destinataires des données à caractère personnel du stagiaire : les ressources humaines, le département informatique, le service des finances et de la comptabilité, d'autres services de l'administration centrale de Uni.lu ou les services compétents des facultés et des centres de recherche interdisciplinaires en relation avec le stagiaire.

Le stagiaire a, outre le droit d'obtenir des informations et le droit de rectifier ses données personnelles, le droit d'être oublié et peut exiger la suppression des données personnelles, à condition que les contraintes et obligations applicables à UNI.LU n'empêchent pas une telle suppression.

Dans les cas spécifiés dans le GDPR, UNI.LU peut également demander la limitation du traitement afin que les données personnelles ne puissent être traitées qu'avec le consentement du stagiaire, à l'exception de la conservation des données personnelles.

Dans les cas spécifiés dans le GDPR, le stagiaire a le droit de recevoir toutes les données personnelles le concernant et fournies à UNI.LU et de transmettre les données à un autre contrôleur (droit à la portabilité des données). UNI.LU se réserve le droit de facturer des frais pour un tel transfert, notamment dans le cas de demandes fréquentes et/ou dans le cas d'une demande jugée excessive en termes de volume de données concernées. Le stagiaire doit informer UNI.LU par écrit en temps utile avant la fin de la relation contractuelle s'il a l'intention de faire usage de ce droit. Dans le cas contraire, UNI.LU ne peut être tenue pour responsable de la suppression des données personnelles.

Sans préjudice de tout autre recours administratif ou judiciaire, le stagiaire a le droit de déposer une plainte auprès de la Commission nationale pour la protection des données s'il estime avoir subi une violation dans le traitement de ses données personnelles.

Toute question relative au traitement des données à caractère personnel doit être adressée au délégué à la protection des données d'UNI.LU (dpo@uni.lu).

Section 7 : Conditions de résiliation et de prorogation

Si nécessaire, le partenaire se réserve le droit de résilier le stage après en avoir avisé le responsable académique du stagiaire par écrit et en énonçant les modalités de départ du stagiaire par écrit.

Cette convention, y compris ses annexes, fixe toutes les modalités entre les parties à l'égard de son objet et remplace tout accord, arrangement ou entente oral ou écrit antérieur conclu entre les parties et concernant ce sujet.

Tout stage peut être résilié de manière anticipée ou prorogé sous réserve d'un accord écrit entre l'établissement, UNI.LU et le stagiaire.

Toute modification des conditions de stage fait l'objet d'un avenant à la présente convention de stage.

Section 8 : Rémunération et financement⁵

Les frais de déplacement, de repas et de séjour sont à la charge du stagiaire sauf convention contraire.⁶

⁵ Si la durée du stage d'étudiant est inférieure à 4 semaines à plein temps, c'est-à-dire < 160 heures en tout, il n'y a aucune obligation de rémunération. Si la durée du stage est égale ou supérieure à 4 semaines, le stagiaire aura droit à une rémunération obligatoire qui correspond à au moins 30 % du salaire social minimum. Si le stage est prévu dans une formation spécifique pour accéder à une profession régie par des dispositions légales ou réglementaires, il n'y a pas d'obligation de rémunération.

⁶ Si non applicable ou sauf disposition contraire, cela doit être précisé ci-dessous.

- Le partenaire paiera (EUR) brut par mois au stagiaire.
- Le partenaire ne paiera pas le stagiaire [uniquement possible pour les stages d'une durée inférieure à 4 semaines ou 160 heures].

Section 9 : Règlements applicables

En cas de non-conformité, le termes et conditions de la présente convention de stage prévalent sur tout autre accord entre les trois parties ou entre l'étudiant et le partenaire.

Le partenaire doit se conformer pleinement aux réglementations en vigueur en matière de stages, en particulier celles liées à la sécurité sociale.

Conformément au règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 concernant l'assurance accident dans le cadre de l'enseignement précoce, préscolaire, scolaire et universitaire, l'établissement n'est pas tenu de s'inscrire au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) ou de verser des cotisations pour les stagiaires qui effectuent un stage rémunéré ou non. Les stagiaires sont couverts par l'assurance de l'Université. Cette protection pour les étudiants pendant leurs études s'étend à la durée et à l'emplacement du stage.

La présente convention est régie par les lois du Grand-Duché du Luxembourg.

Tout différend doit d'abord être réglé par des négociations à l'amiable. Si cela s'avère impossible, les différends seront soumis à la juridiction exclusive des tribunaux de Luxembourg-Ville.

Délivrée en trois exemplaires (une copie pour chaque partie à la convention).

Pour l'Établissement
.....
(Signature précédée de la mention
« Lu et approuvé »)

Pour UNI.LU,
.....
(Signature précédée de la mention
« Lu et approuvé »)

Stagiaire
(Signature précédée de la mention
« Lu et approuvé »)

Date :

ANNEXE 1 – DESCRIPTION DU PROGRAMME DE STAGE⁷

ANNEXE 2 – FORMULAIRE D'ÉVALUATION DU STAGE⁸

⁷ Veuillez décrire le programme et les activités du stage.

⁸ Ou à joindre séparément.

3.4. EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE

Maladie

L'étudiant est malade pendant son stage, que faire ? Pendant son stage, l'étudiant garde son statut d'étudiant et est donc pris en charge par la Caisse Nationale de Santé dans le cadre de son Assurance étudiant.

Accident sur le lieu de stage

L'étudiant est victime d'un accident sur son lieu de stage, que faire ? En cas d'accident sur le lieu de stage, l'étudiant doit se rapprocher du Service des Études et de la Vie Étudiante (SEVE) de l'Université du Luxembourg pour déclarer son accident. En informer également les personnes responsables de l'étudiant (réfèrent stage, secrétaire de formation, superviseur académique de stage).

3.5. EMBAUCHER UN ÉTUDIANT APRÈS LE STAGE

À l'issue du stage, si vous êtes satisfait de l'étudiant, vous pouvez bien sûr lui proposer de renforcer votre effectif, et poursuivre en **Contrat à Durée Indéterminée**.

Un étudiant non ressortissant de l'UE peut aussi poursuivre avec vous, pour une durée de deux ans maximum. L'article 59 de la loi du 29 août 2008 portant sur "la libre circulation des personnes et l'immigration" l'y autorise :

Art. 59.

Une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou pour travailleur exerçant une activité indépendante peut être délivrée par le ministre au ressortissant de pays tiers autorisé au séjour en vertu des articles 56 et 58, si les conditions suivantes sont remplies :

- 1. il a achevé avec succès au Grand-Duché de Luxembourg la dernière année ayant abouti à un diplôme final d'enseignement supérieur d'un cycle universitaire d'une durée d'au moins cinq ans; ou il a soutenu avec succès sa thèse de doctorat pour des travaux de recherche au Grand-Duché de Luxembourg;*
- 2. il remplit les conditions prévues à l'article 42, paragraphe (1), points 1 et 4 ou de l'article 51;*
- 3. l'activité salariée qu'il entend exercer est en relation avec sa formation académique. »*

04

DÉPOSER UNE OFFRE
D'EMPLOI OU
DE STAGE

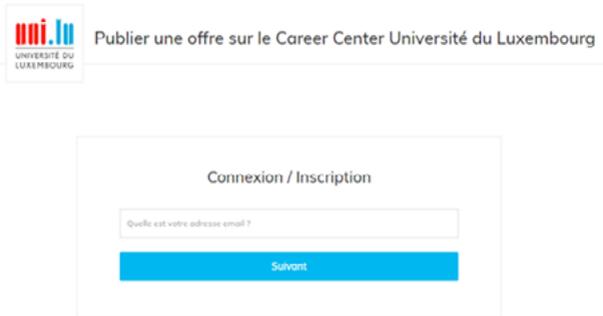
À L'UNIVERSITÉ

Le Career Centre de l'Université du Luxembourg propose un accès à son job board afin de mettre en contact les recruteurs et nos étudiants, qui sont accompagnés dans leur projet professionnel.

En tant que recruteur, une fois votre compte créé, vous pourrez ajouter de nouvelles offres d'emploi ou de stage, rapidement, en accédant directement à votre espace personnalisé grâce à votre email et un mot de passe choisi. Et c'est gratuit.

Pour créer votre compte et déposer une offre, c'est ici :

https://uni-lu.jobteaser.com/fr/recruiter_account/job_offers



The image shows a web interface for the Career Center of the University of Luxembourg. At the top left is the university's logo, which consists of three vertical bars of increasing height (red, blue, blue) above the text 'UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG'. To the right of the logo is the text 'Publier une offre sur le Career Center Université du Luxembourg'. Below this is a white rectangular box with a thin border. Inside the box, the title 'Connexion / Inscription' is centered. Underneath the title is a text input field with the placeholder text 'Quelle est votre adresse email ?'. Below the input field is a solid blue button with the white text 'Suivant'.

Vous pourrez suivre en direct votre offre, son évolution (validation, nombre de vues), l'archiver lorsqu'elle est pourvue, ou bien la modifier en toute autonomie, et en créer de nouvelles.

Rien de plus facile !

CONTACTS UTILES

ITM

3 rue des Primeurs
L-2361 - Strassen
Grand-Duché de Luxembourg
T. +352 247 76 100
F. +352 247 96 100
www.itm.lu

La Chambre des salariés

18 rue Auguste Lumière
L-1950 - Luxembourg
B.P. 1263 - L-1012
Grand-Duché de Luxembourg
T. +352 27 49 42 00
E. csl@csl.lu
www.csl.lu

La Chambre de Commerce

7 rue Alcide de gasperi
L-2981 - Luxembourg
Grand-Duché de Luxembourg
T. +352 42 39 39 1
E. chamcom@cc.lu
www.cc.lu

La Chambre des Métiers

2 Circuit de la Foire internationale
L-1347 -Luxembourg
B.P. 1604
Grand-Duché de Luxembourg
T. +352 42 67 67 1
E. contact@cdm.lu
www.cdm.lu

**Ministère de l'Éducation Nationale
et de la Formation Professionnelle**
www.men.public.lu

Centre Commun de la Sécurité Sociale

4 rue Mercier
L-2144 Luxembourg
T. +352 40 141 1
heures d'ouverture:
de 8h00 à 16h00
Service des salariés: (dossiers organisés
selon la première lettre de la dénomination
de l'employeur) :
Équipe 1 (Lettres A – D): 40141-3100
Équipe 2 (Lettres E – i): 40141-3200
Équipe 3 (Lettres J – Q): 40141-3300
Équipe 4 (Lettres R – Z): 40141-3400
E. ccss@secu.lu
www.ccss.lu

Université du Luxembourg

Romain RAUX
Project Manager Career Centre
Service des Études et de la Vie Étudiante
Campus Belval - Maison du Savoir, 5^e étage
2 avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette
T. +352 46 66 44 5110
E. romain.raux@uni.lu
careercentre@uni.lu
www.uni.lu

Université du Luxembourg

Faculté de Droit Économie Finance
Nadège MEYER-HAMY
Internship, Career and Industry Relations
2 avenue de l'Université
L-4365 Esch sur Alzette
T. +352 46 66 44 6226
E. nadège.meyer-hamy@uni.lu

Rédaction :
Romain RAUX
Career Centre | SEVE
Université du Luxembourg

©

Mise à jour septembre 2023