



Amendements gouvernementaux au projet de loi 7265 portant :
1. introduction de stages pour élèves et étudiants;
2. modification du Code du travail.

Exposé des motifs

Après avoir entendu les différentes parties prenantes dans leurs commentaires et observations et suite aux avis complémentaires des Chambres professionnelles dont notamment celui de la Chambre des Salariés, il s'est avéré opportun de proposer d'amender le texte du projet de loi tel qu'il avait déjà été proposé de le modifier une première fois par voie d'amendements gouvernementaux, en septembre 2018.

En outre le projet propose une modification supplémentaire des dispositions relatives à l'emploi des élèves et étudiants pour introduire la possibilité de conclure, sous certaines conditions, un contrat d'engagement d'élève ou d'étudiant pendant les vacances scolaires avec un jeune qui a participé à un programme de volontariat et qui désire réintégrer le système scolaire.

Textes et commentaires des amendements

Amendement 1

A l'article unique il est ajouté un nouveau point 4 de la teneur suivante :

4° A l'article L. 151-2 l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Il en est de même de la personne dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire au sens de la loi modifiée du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes a pris fin depuis moins de quatre mois. »

Commentaire

Cet amendement est proposé suite à une demande du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

En effet, le service volontaire des jeunes ayant pour but de constituer pour les jeunes une expérience d'apprentissage et d'orientation et étant souvent une étape supplémentaire dans le cursus du jeune qui précède la reprise de ses études, il est proposé d'introduire la possibilité pour ces jeunes de conclure un contrat d'engagement en tant qu'élève ou étudiant pendant les quatre mois suivant immédiatement la fin du volontariat et ce en attendant la reprise scolaire.

Amendement 2

A l'article unique, point 9 du projet de loi, le nouvel article L. 152-4 prend la teneur suivante :

« L. 152-4. A moins que l'établissement d'enseignement ou une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle ne prévoient une indemnité plus favorable, l'indemnisation de ces stages est facultative lorsque leur durée est inférieure à quatre semaines et elle correspond à au moins 30 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stages ayant une durée de quatre semaines ou plus.

Il peut être dérogé à l'obligation d'indemnisation ci-dessus si l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation dans la convention de stage qu'il établit et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.

En vue de l'application de l'alinéa qui précède, l'élève ou l'étudiant concerné soumet, avant le début du stage, au ministre ayant le Travail dans ses attributions la convention pour attestation, le cas échéant, du respect des conditions fixées ci-dessus.

Cette attestation vaut exonération de l'obligation d'indemnisation pour l'employeur.»

Commentaire

Cette indemnisation systématique des stages conventionnés tient compte du principe que chaque effort mérite une compensation. Pour la plupart des étudiants il s'agit d'un premier contact avec le monde du travail et il faut éviter de leur donner l'impression que le travail ne paie pas.

En plus une indemnisation complètement facultative renforcerait le statu quo en matière de recours massif par certaines entreprises à des stagiaires et ne résoudrait pas le problème actuel qu'une éventuelle rémunération dépend de la seule bonne volonté des entreprises et diverge d'un secteur professionnel voire d'une entreprise à l'autre.

Cependant, le nouveau texte prévoit aussi que si l'établissement d'enseignement interdit expressément toute indemnisation du stage conventionné et fait de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage obligatoire, il peut être dérogé aux règles de principe établies par l'article L. 152-4 afin de ne pas préjudicier les élèves et étudiants qui doivent obligatoirement faire un tel stage pour pouvoir réussir leur année universitaire.

Pour éviter néanmoins tout abus dans ce contexte une exonération de l'obligation d'indemnisation n'est possible que si le ministre du Travail a préalablement analysé la convention et attesté le respect des conditions posées par la loi.

La demande relative à cette attestation doit être introduite à l'initiative de l'élève ou de l'étudiant concerné et ce avant la date du début du stage.

Finalement, seuls les stages de très courte durée (« Schnupperstage ») ne sont pas obligatoirement assortis d'une indemnisation, alors que dans ces cas l'employeur investit déjà des moyens importants en temps et en encadrement de sorte que l'indemnisation reste à sa discrétion.

Amendement 3

A l'article unique, point 9 du projet de loi, au nouvel article L. 152-5, paragraphe 2, sont ajoutés deux alinéas nouveaux de la teneur suivante :

«Il en est de même pour la personne qui est titulaire d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et pour la personne qui a accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

Dans ces cas la totalité de la durée du stage doit se situer dans les douze mois qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un des diplômes visés ci-dessus.»

Commentaire

D'après les informations recueillies auprès notamment des organisations d'étudiants, bon nombre d'universités prévoient, parmi les conditions de recevabilité de l'inscription, la preuve que leurs futurs étudiants ont fait un stage en entreprise.

De même, de nombreux élèves et étudiants cherchent à faire des stages pratiques susceptibles de les aider à mieux s'orienter dans le choix de leurs études respectivement de la suite de leurs études avant de s'inscrire.

Pour limiter cette ouverture dans le temps ces stages devront se situer entièrement à l'intérieur des douze mois suivant immédiatement la fin de la dernière inscription scolaire.

Par cet alinéa sont visés exclusivement les élèves ayant obtenu un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et les étudiants ayant accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire c'est-à-dire étant titulaire d'un bachelor et uniquement pendant les douze mois suivant immédiatement l'obtention du diplôme correspondant.

Amendement 4

A l'article unique, point 9 du projet de loi, au nouvel article L. 152-7, au 4^e tiret du 2^e alinéa les termes « la rémunération » sont remplacés par « l'indemnisation ».

Commentaire

Le terme « indemnisation » est en l'espèce plus adapté puisqu'il permet de mieux souligner la distinction entre un contrat de stage et un contrat de travail.

De plus, la terminologie est ainsi alignée à celle utilisée dans les articles L. 152-4 et L. 152-8 tel qu'il est proposé de les amender.

Amendement 5

A l'article unique, point 9 du projet de loi, le nouvel article L. 152-8 prend la teneur suivante:

«L. 152-8. Les stages pratiques conclus en application de l'article L. 152-5 ayant une durée inférieure à quatre semaines ne donnent pas lieu à une indemnisation obligatoire, les stages ayant une durée entre quatre et douze semaines inclus sont indemnisés à raison de 40% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et les stages conclus pour une durée entre plus de douze semaines et vingt-six semaines inclus sont indemnisés à raison de 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stagiaires âgés de moins de 18 ans et à raison de 75% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stagiaires âgés de 18 ans au moins.

Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés.»

Commentaire

L'indemnisation systématique des stages est essentiellement motivée par le principe que chaque effort mérite une compensation.

Les montants de l'indemnisation sont fixés en pourcentage du salaire social minimum pour salariés non qualifiés afin d'éviter des discussions futures sur l'adaptation des indemnités et varient en fonction de la durée des stages en tenant compte de l'investissement personnel de chaque stagiaire.

Par ailleurs et comme en matière de salaire social minimum il est tenu compte de l'âge du stagiaire pour fixer le montant d'indemnisation pour les stages de douze à vingt-six semaines.

Il est évident que les montants fixés à l'article L. 152-8 ne sont que des minima que les patrons de stage sont libres de dépasser.

Pour ce qui est des stages d'une durée inférieure à quatre semaines (« Schnupperstage »), l'indemnisation est laissée complètement à la discrétion des patrons de stage.

Finalement, pour tenir compte du niveau plus élevé de formation des stagiaires qui sont au moins détenteurs d'un bachelors c'est-à-dire qui ont accompli avec succès au moins un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire le salaire de référence pris en compte pour l'application des pourcentages détaillés à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 152-8 est le salaire social minimum pour salariés qualifiés.

Amendement 6

A l'article unique, point 9 du projet de loi, il est introduit in fine de la section 2, un nouvel article L. 152-9 de la teneur suivante :

«L. 152-9. Le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser dix pour cent de l'effectif.

Dans les entreprises occupant moins de dix salariés le maximum est fixé à un stage.

Ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1^{er} juillet au 30 septembre inclus.»

Commentaire

Le premier alinéa de ce nouvel article placé in fine de la section 2 relative aux stages pratiques reprend le libellé de l'ancien paragraphe 1 de l'article L. 152-10 initialement contenu dans la section 3 relative aux dispositions communes.

Vu qu'il importe de ne fixer aucune limite de la sorte dans le contexte des stages conventionnés, pour ne pas réduire les chances des étudiants obligés de faire un stage dans le cadre de leurs études, de trouver un patron de stage, il est dorénavant proposé de limiter ces dispositions aux stages pratiques et d'enlever la limitation de 50 stages au maximum par entreprise.

Afin de permettre néanmoins à un maximum de jeunes de pouvoir faire un stage pratique pendant la période des vacances d'été et pour donner aux entreprises la possibilité d'engager plus de stagiaires pendant ces mois de nombreux départs en vacances, il est proposé de ne pas faire jouer la limitation des 10% pour les stages qui commencent au plus tôt le 1^{er} juillet et finissent au plus tard le 30 septembre de chaque année de calendrier.

La numérotation des articles subséquents est modifiée en conséquence.

Amendement 7

A l'article unique, point 9 du projet de loi, l'ancien article L. 152-9 qui devient l'article L. 152-10 est subdivisé en deux paragraphes dont le nouveau paragraphe 2 prend la teneur suivante :

«(2) Chaque stagiaire se voit attribuer un tuteur qui est chargé de l'intégrer au mieux dans l'entreprise, d'assurer son suivi régulier, de répondre à ses questions, de lui dispenser conseil et guidance et d'émettre, en fin de stage et pour les stages d'une durée de quatre semaines au moins, une appréciation critique et circonstanciée. »

Commentaire

Ce nouveau paragraphe établit une liste détaillée des devoirs du tuteur qui est obligatoirement prévu par la convention de stage. Ces missions sont destinées à assurer la qualité des stages qui doivent avoir une réelle plus-value pour les jeunes qui les absolvent qu'il s'agisse de stages conventionnés ou de stages pratiques.

Pour les stages d'une durée inférieure à quatre semaines c'est-à-dire les stages de très courte durée (« Schnupperstage») l'obligation pour le tuteur de produire une appréciation critique et circonstanciée ne s'applique pas alors que dans ces cas la charge administrative semble disproportionnée pour l'entreprise.

Amendement 8

A l'article unique, point 9 du projet de loi, à l'ancien article L. 152-10 qui devient l'article L. 152-11, le paragraphe 1 est supprimé.

Commentaire

Ce paragraphe peut être supprimé puisqu'il est devenu superfétatoire du fait de l'introduction du nouvel article L. 152-9 qui limite le nombre total maximal de stages par entreprise aux seuls stages pratiques.

En conséquence l'actuel paragraphe 2 devient le paragraphe unique de l'ancien article L. 152-10 devenu l'article L. 152-11.

Amendement 9

A l'article unique, point 9 du projet de loi, il est introduit un nouvel article L. 152-12 de la teneur suivante :

« L. 152-12. En cas de convention de stage conclue à temps partiel la durée maximale du stage est calculée en heures. »

Commentaire

Cet article prévoit expressément la possibilité de conclure une convention de stage à temps partiel. Dans ce cas les maxima fixés par la loi sont à convertir en heures.

Cette ouverture est largement inspirée par la modification apportée par le projet de loi initial à l'article L. 151-4 dans le contexte des emplois des élèves et étudiants.

En effet, elle est destinée à donner une plus grande flexibilité aux stagiaires qui peuvent ainsi mieux gérer leur temps et décider le cas échéant de faire un stage à mi-temps par exemple pour pouvoir en parallèle préparer un examen ou s'occuper d'un parent malade ou d'un enfant en bas âge.

Ils peuvent aussi décider d'accepter des stages qui les intéressent mais qui ne sont proposés qu'à temps partiel sans devoir craindre une réduction effective de leur temps de stage ou une perte de rémunération du fait d'avoir recouru à un tel stage.

Quant à l'indemnisation les minima fixés par la loi pour les stages conventionnés respectivement les stages pratiques continuent évidemment à s'appliquer mais ils sont calculés en application du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

La numérotation des articles subséquents est modifiée en conséquence.



TEXTE COORDONNE

*(Les modifications introduites au Titre V du Livre I du Code du travail par le projet de loi N° 7265 tel que déposé en date du 19 mars 2018 sont en **caractère rouge** et biffé noir.*

Les amendements introduits en date du 12 juillet 2018 sont caractérisés en gris.

*La seconde série d'amendements est en **caractère bleu et biffé bleu**.)*

Titre V – ~~Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires~~ Emplois et stages des élèves et étudiants

Chapitre Premier. Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires

Art. L. 151-1.

Le présent ~~titre~~ **chapitre** régit l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires, si cette occupation a lieu contre salaire au service d'employeurs du secteur privé ou du secteur public.

~~Toutefois n'est pas considéré comme occupation dans le sens du présent titre le travail à caractère essentiellement éducatif presté dans le cadre d'un stage de formation ou d'un stage probatoire, organisé et contrôlé par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, ou organisé par un employeur sur base d'un contrat de stage entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant.~~

~~Un règlement grand-ducal fixe les modalités et les conditions d'exécution du stage.~~

Art. L. 151-2.

Est considéré comme élève ou étudiant toute personne âgée de quinze ans au moins et n'ayant pas dépassé l'âge de vingt-sept ans accomplis, qui est inscrite dans un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

Il en est de même de la personne dont l'inscription scolaire **ou le statut de volontaire au sens de la loi modifiée du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes** a pris fin depuis moins de quatre mois.

Art. L. 151-3.

Le contrat d'engagement doit être conclu par écrit pour chaque élève ou étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service.

Ce contrat doit mentionner:

1. le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant;
2. le nom et l'adresse de l'employeur;
3. la date de début et la date de fin du contrat;
4. la nature et le lieu du travail à exécuter;
5. la durée journalière et hebdomadaire du travail;
6. le salaire convenu, compte tenu des dispositions de l'article L.151-5;

7. l'époque du paiement du salaire;
8. le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

L'employeur est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines copie du contrat dans les sept jours suivant le début du travail.

A défaut de contrat écrit selon les dispositions du présent ~~titre~~ chapitre, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service; la preuve du contraire n'est pas admissible.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions établit un contrat-type à utiliser dans les relations entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant.

Art. L. 151-4.

Le contrat ne peut être conclu pour une période excédant deux mois ou trois cent quarante-six heures par année civile. Cette durée ne peut être dépassée, même en cas de pluralité de contrats.

Art. L. 151-5.

L'employeur qui occupe un élève ou un étudiant dans les conditions du présent ~~titre~~ chapitre est tenu de lui verser un salaire qui ne peut être inférieur à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum, gradué le cas échéant en raison de l'âge.

Art. L. 151-6.

L'occupation d'élèves et d'étudiants ne donne pas lieu à affiliation en matière d'assurance maladie et d'assurance pension de sorte que les cotisations y relatives ne sont pas dues. Toutefois, l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.

Le salaire revenant à l'élève ou l'étudiant est exonéré des cotisations dues en matière d'allocations familiales.

Art. L. 151-7.

Sont applicables à l'occupation d'élèves ou d'étudiants les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les conditions de travail et la protection des salariés dans l'exercice de leur profession, sans préjudice des dispositions de l'article L.151-5.

Toutefois, ne sont pas applicables:

1. les dispositions du livre II, titre III, chapitre III relatif au congé annuel payé des salariés et de ses règlements d'exécution, à l'exception de celles de l'article L.233-16. Toutefois, les absences prévues à cet article n'ouvrent pas droit au maintien de l'indemnité;
2. les dispositions du paragraphe (1) de l'article L.344-13;
3. les dispositions de l'article 16, paragraphes 2 et 3 de la loi du 8 avril 1982 fixant des mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et la compétitivité générale de l'économie;
4. les dispositions de l'article L.122-4.

Art. L. 151-8.

Les contestations pouvant naître de l'application du présent ~~titre~~ chapitre relèvent des juridictions compétentes en matière de louage de services, compte tenu de la nature de l'occupation.

Art. L. 151-9.

L'Inspection du travail et des mines est chargée d'assurer l'application du présent ~~titre~~ chapitre.

Chapitre II.- Stages des élèves et étudiants

Section 1.- Stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger

L.152-1. Sont à considérer comme stages au sens de la présente section les 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.

L.152-2. 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.

L.152-3. Si l'établissement d'enseignement ne prévoit pas la conclusion d'une convention de stage, les dispositions de l'article L.152-7 s'appliquent pour ce qui est des mentions obligatoires.

Celles-ci 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.

~~**L.152-4.** La rémunération de ces stages est facultative, sauf si l'établissement d'enseignement ou une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle le prévoit expressément.~~

A moins que l'établissement d'enseignement ou une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle ne prévoie une indemnité plus favorable, l'indemnisation de ces stages est facultative lorsque leur durée est inférieure à quatre semaines et elle correspond à au moins 30 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stages ayant une durée de quatre semaines ou plus.

Il peut être dérogé à l'obligation d'indemnisation ci-dessus si l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation dans la convention de stage qu'il établit et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.

En vue de l'application de l'alinéa qui précède, l'élève ou l'étudiant concerné soumet, avant le début du stage, au ministre ayant le travail dans ses attributions la convention pour attestation, le cas échéant, du respect des conditions fixées ci-dessus.

Cette attestation vaut exonération de l'obligation d'indemnisation pour l'employeur.

Section 2.- Stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle

L.152-5. (1) Des stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle peuvent être conclus entre un élève ou un étudiant et un patron de stage.

(2) Est considéré comme élève ou étudiant au sens de la présente section la personne inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement.

Il en est de même pour la personne qui est titulaire d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et pour la personne qui a accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

Dans ces cas la totalité de la durée du stage doit se situer dans les douze mois qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un des diplômes visés ci-dessus.

~~Il en est de même de la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis douze mois au maximum.~~

L.152-6. La durée des stages pratiques ne peut pas dépasser ~~douze~~ six mois sur une période de vingt-quatre mois, ~~sans pouvoir dépasser six mois~~ auprès du même employeur.

L.152-7. 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~~ l'indemnisation 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 modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention avant la fin du stage.

~~L.152-8. Les stages pratiques conclus en application de l'article L.152-5 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. Les stages pratiques conclus en application de l'article L. 152-5 ayant une durée inférieure à quatre semaines ne donnent pas lieu à une indemnisation obligatoire, les stages ayant une durée entre quatre et douze semaines inclus sont indemnisés à raison de 40% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et les stages conclus pour une durée entre plus de douze semaines et vingt-six semaines inclus sont indemnisés à raison de 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stagiaires âgés de moins de 18 ans et à raison de 75% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stagiaires âgés de 18 ans au moins.~~

Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés.

L. 152-9. Le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser dix pour cent de l'effectif.

Dans les entreprises occupant moins de dix salariés le maximum est fixé à un stage.

Ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1^{er} juillet au 30 septembre inclus.

Section 3.- Dispositions communes

L.152-9.10 (1) Les stages prévus aux sections 1 et 2 doivent avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle et ne 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.

(2) Chaque stagiaire se voit attribuer un tuteur qui est chargé de l'intégrer au mieux dans l'entreprise, d'assurer son suivi régulier, de répondre à ses questions, de lui dispenser conseil et guidance et d'émettre, en fin de stage et pour les stages d'une durée de quatre semaines au moins, une appréciation critique et circonstanciée.

~~**L.152-10-11.** (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. Dans les entreprises occupant moins de dix salariés le maximum est fixé à un stage.~~

~~(2) 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 sur simple demande.~~

L. 152-12. En cas de convention de stage conclue à temps partiel la durée maximale du stage est calculée en heures.

~~**L.152-11-13.** Le Chapitre premier du Titre premier du Livre II relatif au temps de travail, ainsi que les Chapitres premier à III du Titre III du même Livre relatifs au repos hebdomadaire, aux jours fériés légaux et au congé annuel payé, et le Titre premier du Livre III relatif à la sécurité au travail s'appliquent aux stages conclus en application des sections 1 et 2.~~

~~L.152-12~~¹⁴ Le présent Chapitre ne porte pas atteinte à l'application des dispositions légales ou réglementaires spéciales existant en matière de stages et d'apprentissage.

~~L.152-12~~¹³ 15 L'occupation est soumise au régime général d'assurance accident à moins qu'elle soit couverte à un autre titre.

~~L.152-13~~¹⁴¹⁶ L'inspection du travail et des mines est chargée d'assurer l'application du présent chapitre. »