

La rémunération d'un stagiaire est-elle obligatoire au Luxembourg en 2025 ?

| Réponse courte

La rémunération d'un stagiaire est obligatoire au Luxembourg en 2025 pour les stages conventionnés d'une durée supérieure à un mois, avec versement d'une indemnité mensuelle minimale fixée par règlement. Pour les stages conventionnés d'un mois ou moins, la rémunération n'est pas obligatoire, sauf disposition plus favorable prévue dans la convention.

Pour les stages non conventionnés, assimilés à des contrats de travail, le versement du salaire social minimum est obligatoire, ainsi que l'affiliation à la sécurité sociale.

| Définition

Un stage en entreprise au Luxembourg est une période de formation pratique, généralement intégrée à un cursus scolaire ou universitaire, ou visant à faciliter l'insertion professionnelle. Le stagiaire n'a pas le statut de salarié, sauf exception, et le stage ne doit pas remplacer un emploi permanent. Il existe deux grandes catégories de stages : les stages conventionnés (liés à une formation) et les stages non conventionnés (hors cursus), chacune étant soumise à des règles spécifiques en matière de rémunération.

| Conditions d'exercice

La rémunération d'un stagiaire dépend de la nature et de la durée du stage. Pour les stages conventionnés d'une durée supérieure à un mois, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle minimale, dont le montant est fixé par règlement grand-ducal. Pour les stages conventionnés d'une durée inférieure ou égale à un mois, la rémunération n'est pas obligatoire, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Les stages non conventionnés, assimilés à des contrats de travail, imposent le respect du salaire social minimum applicable à la catégorie d'âge du stagiaire, ainsi que l'affiliation à la sécurité sociale.

| Modalités pratiques

L'indemnité minimale pour les stages conventionnés de plus d'un mois est indexée et révisée périodiquement. En 2025, elle correspond à au moins 30 % du salaire social minimum non qualifié pour un temps plein, calculée au prorata pour les stages à temps partiel. Cette indemnité ne constitue pas un salaire au sens strict et n'ouvre pas droit aux mêmes avantages sociaux que ceux des salariés. L'indemnité doit être versée mensuellement, mentionnée dans la convention de stage, et ne peut être remplacée par des avantages en nature. Pour les stages non conventionnés, le versement du salaire social minimum est obligatoire, avec affiliation du stagiaire à la sécurité sociale et respect des obligations déclaratives.

| Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une convention de stage détaillée, précisant la durée, les missions, le montant de l'indemnité ou du salaire, ainsi que les modalités de versement. Les employeurs doivent veiller à ne pas confier au stagiaire des tâches relevant d'un poste permanent, sous peine de requalification en contrat de travail. Il est conseillé de respecter scrupuleusement les seuils de durée et de rémunération pour éviter tout risque de contentieux. L'octroi d'avantages complémentaires (tickets repas, remboursement de frais) reste facultatif mais doit être clairement stipulé dans la convention. L'égalité de traitement, la traçabilité des conventions et l'encadrement humain du stagiaire doivent être assurés conformément aux obligations légales.

| Cadre juridique

- Loi modifiée du 4 juin 2009 relative à l'organisation des stages en entreprise
- Règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 fixant le montant de l'indemnité minimale
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-6](#) (stages en entreprise)
 - Article [L.222-1](#) (salaire social minimum)
 - Article [L.241-1](#) et suivants (affiliation à la sécurité sociale)
 - Article [L.251-1](#) (égalité de traitement)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la requalification des stages en contrat de travail

| Note

Assurez-vous de vérifier la nature du stage, la durée prévue et la conformité de la convention avant d'accueillir un stagiaire. Toute erreur peut entraîner une requalification en contrat de travail, l'application rétroactive du salaire social minimum et des cotisations sociales, ainsi que des sanctions administratives.

Les pages sont rédigées, surveillées et mises à jour régulièrement à partir de sources officielles. Nous déclinons toute responsabilité pour les conséquences directes ou indirectes liées à l'utilisation des contenus. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.