

Stages sur le marché libre en Grande Région

Septembre 2022

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Task Force Frontaliers 3.0
de la Grande Région

**Stages sur le marché
libre en Grande Région**

September 2022



Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8

66111 Saarbrücken

task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

Stages sur le marché libre en Grande Région

Septembre 2022

Auteurs: Céline Laforsch & Alfonsine Camiolo

Avec la participation de Christiana Ijezie

Financé par les partenaires de la Grande Région :

Ministère de l'économie, de l'innovation, du numérique et de l'énergie de la Sarre

Ministère du travail, affaires sociales, transformation et numérisation de la Rhénanie-Palatinat

Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire du Luxembourg

Région Grand Est

Préfecture Grand Est

Département Moselle

Service public de Wallonie économie emploi formation recherche

Ministère de la Communauté germanophone de Belgique

Note:

Pour une meilleure lisibilité et pour faciliter la traduction, la présente brochure n'indique pas systématiquement la forme féminine et masculine. Les formulations employées désignent toujours de la même manière les personnes de sexe masculin, féminin et divers.

Cause de non-responsabilité:

La clause de non-responsabilité s'applique à l'ensemble des informations contenues dans cet ouvrage. Les informations ont été soigneusement collectées et traduites, cependant des erreurs ne peuvent être exclues.

Droit d'auteur:

© Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région, septembre 2022

Tout droit de reproduction de l'oeuvre, incluant toutes ses parties, est réservé. Toute utilisation en dehors des limites étroites de la loi relative aux droits d'auteur est interdite sans autorisation préalable de la Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région.



Sommaire

I.	Introduction	1
II.	Règles en vigueur dans les versants composant la Grande Région	3
1)	Rhénanie-Palatinat et la Sarre	3
2)	Wallonie et Communauté germanophone de Belgique	5
a)	Wallonie	5
b)	Communauté germanophone de Belgique	6
3)	Moselle, Meurthe et Moselle et Meuse dans la région Grand Est	6
4)	Luxembourg	7
5)	Conclusion intermédiaire	8
III.	Règles pour les stages transfrontaliers ou transnationaux	9
1)	Inexistence d'un texte ou d'un mécanisme spécifique relatif à la réalisation de stage sur le marché libre au niveau européen	9
2)	Application du règlement européen (CE) n°883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale	10
3)	Application du règlement européen (CE) n°593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles	11
4)	Possible discordance entre la loi du pays d'exercice du stage et la loi du pays de résidence	13
IV.	Axes de réflexion et propositions de solution pour favoriser le développement de stages transfrontaliers sur le libre marché dans l'espace de la Grande Région	14



I. Introduction

Selon les chiffres de 2019¹, 250 000 navetteurs franchissent dans le bassin de vie de la Grande Région², en règle générale, quotidiennement une frontière pour se rendre sur leur lieu de travail. Cette réalité illustre la mise en pratique du principe clef de la liberté de circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union³. La mobilité des apprenants fait également l'objet de l'attention des décideurs et les programmes d'échanges tel que Erasmus +⁴ pour les étudiants mais aussi pour les apprentis se développent.

Entre les statuts de travailleurs et d'apprenants se situe la notion de stagiaire. La pratique d'un stage dans un autre Etat membre que celui où l'on suit l'enseignement est de plus en plus souhaitée par les jeunes qui voient dans cette pratique professionnelle dans un autre Etat membre la possibilité d'allier l'acquisition d'une expérience professionnelle mais aussi une expérience interculturelle qui permet notamment d'améliorer son niveau de langue étrangère.

Il est avéré que la réalisation d'un stage est un outil fort pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Si l'accomplissement de stage au sein des Etats membres est encadré au niveau national, des questions relatives au domaine de la sécurité sociale et du droit du travail se posent dans le cadre de stage transfrontalier ou transnational. La Commission européenne relevait dans une communication de 2012 que le manque d'informations sur la qualité des stages, telles les conditions légales et administratives, est plus important pour les stages transnationaux.⁵ Si 46% des 18-35 ans sondés ont effectué au moins un stage, sur ces 46 % seul 9% sont des stages transnationaux.⁶

¹ https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/IBA-Berichte/12_Bericht_2020_21/Resumes/2021_IBA-OIE_Frontaliers_resume_FR.pdf, consulté le 31.08.2022.

² Le territoire de la Grande Région comprend, la Lorraine, la Meurthe et Moselle, la Moselle, la Meuse, le Grand-Duché de Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Sarre, la Wallonie et Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone de Belgique, <https://www.grossregion.net/Die-Grossregion-kompakt/Kooperationsraum>, consulté le 31.08.2022.

³ Règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs.

⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F378>, consulté le 31.08.2022.

⁵ Commission européenne COM (2012) 728 final, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions, Vers un cadre de qualité pour les stages, p. 7.

⁶ Commission européenne COM (2013) 857 final, Proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour les stages du 4 décembre 2013 p. 3.



Cet état des lieux a pour objectif d'examiner la situation juridique des stages professionnels sur le marché libre à dimension transfrontalière dans l'espace de la Grande Région.

Les stages sur le marché libre dénommés également stages professionnels **volontaires** ou **hors cursus**, sont définis dans cette étude comme une période de pratique professionnelle limitée dans le temps, convenue entre un stagiaire et un fournisseur de stage sans intervention d'une tierce partie, comportant une dimension pédagogique et visant pour un stagiaire à acquérir une expérience professionnelle avant d'assumer un emploi à part entière⁷. Les **stages sur le marché libre se différencient des stages obligatoires** ou prévus et effectués dans le cadre d'un cursus ou d'une formation. Ces derniers ne sont pas traités dans cet état des lieux.

Les stages professionnels sur le marché libre sont une porte d'entrée non négligeable pour intégrer le marché de l'emploi. Dans notre bassin de vie transfrontalier grand régional, il n'est pas rare que les jeunes allient le souhait d'expérience en entreprise et d'expérience à l'étranger. Or si les cadres nationaux sont posés, la situation des stages transfrontaliers semble trouble.

Afin de mieux comprendre les enjeux et les questions sous-jacentes à la réalisation de stages transfrontaliers ou transnationaux (III), cette étude présente dans un premier temps les législations des versants composants la Grande Région (II). Pour finir, la TFF 3.0 formule des axes de réflexions et des pistes de solutions afin de favoriser le développement de stages transfrontaliers sur le marché libre dans l'espace de la Grande Région (IV).

⁷ Définition inspirée du point 27 de la Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages, 2014/C 88/01.



II. Règles en vigueur dans les versants composant la Grande Région

1) Rhénanie-Palatinat et la Sarre

La possibilité d'effectuer un stage sur le marché libre est réglementée de manière uniforme dans toute l'Allemagne et ne diffère pas selon les Länder. **L'article 26 de la loi sur la formation professionnelle** (Berufsbildungsgesetz - BBiG)⁸, qui contient des dispositions relatives aux personnes engagées pour acquérir pour la première fois des compétences, des connaissances, des aptitudes ou une expérience professionnelle, sans qu'il s'agisse d'un contrat de travail ou d'un contrat de formation professionnelle selon cette loi, est déterminant. L'article 26 de la BBiG couvre donc le stage en tant qu'"autre relation contractuelle". En revanche, les stages prévus ou prescrits dans le cadre d'études ou d'une formation (scolaire) ne sont pas des stages au sens de l'article 26 de la BBiG. Conformément aux dispositions de l'article 26 de la BBiG, les dispositions de l'article 10 II de la même loi, entre autres, sont applicables, avec pour conséquence que les **dispositions légales applicables au contrat de travail et les principes du droit du travail s'appliquent au stage, sauf si des dispositions de protection spécifiques sont prévues par la BBiG**. Pour de tels stages, une rémunération appropriée est prescrite conformément aux articles 26 et 17, paragraphe 1, de la BBiG. Toutefois, il convient également de tenir compte de **la loi sur le salaire minimum général** (MiLoG)⁹, qui définit à qui et dans quelles conditions le salaire minimum doit être versé. Selon l'article 1, paragraphes 1 et 2 de la loi MiLoG, chaque salarié a droit au paiement d'une rémunération au moins égale au salaire minimum par l'employeur. Afin d'éviter les abus, l'article 22, paragraphe 1 de la loi MiLoG assimile les stagiaires au sens de l'article 26 de la BBiG aux salariés au sens de la loi MiLoG, sauf s'il s'agit de stages obligatoires, de stages d'orientation, de stages en cours de formation ou d'études ou de stages d'insertion professionnelle.

Afin d'éviter des lacunes en matière de protection, l'article 22, paragraphe 1, phrase 3 de la loi MiLoG contient une définition plus large du stagiaire. Selon cette disposition, est stagiaire, indépendamment de la dénomination de la relation contractuelle, toute personne qui, selon la conception et l'exécution effectives de la relation contractuelle, se

⁸ Loi portant sur la formation professionnelle « Berufsbildungsgesetz (BBiG) du 4/05/2020, modifiée en dernier lieu par l'art. 3 de la loi relative à l'augmentation de la protection offerte par le salaire minimum légal et aux modifications dans le domaine de l'emploi mineur du 28/6/2022 (BGBl. I S. 969).

⁹ Loi portant sur le salaire minimum « Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns » (MiLoG) du 11/08/2014, modifiée en dernier lieu par l'art. 1 al. 1 de la loi du 28/06/2022 BGBl. I S. 969



soumet pour une durée limitée à une activité déterminée dans l'entreprise en vue d'acquérir des connaissances et des expériences pratiques et de se préparer à une activité professionnelle, sans qu'il s'agisse d'une formation professionnelle au sens de la BBiG ou d'une formation pratique comparable à celle-ci.

Toute personne qui engage un stagiaire et conclut avec lui un contrat de stage, qu'il s'agisse d'un stage au sens de la BBiG ou de la loi MiLoG, doit, conformément à l'article 2, paragraphe 1a de la loi sur la preuve (NachwG¹⁰), consigner par écrit les conditions essentielles du contrat immédiatement après la conclusion du contrat de stage et au plus tard avant le début de l'activité du stagiaire. L'écrit, qui doit contenir les informations minimales énumérées à l'article 2, paragraphe 1a, phrase 2 de la loi sur la preuve, doit être signé et remis au stagiaire.

Le fait que les stagiaires soient inclus dans les dispositions relatives aux salariés et assimilés à ces derniers permet de déduire que les stagiaires eux-mêmes n'ont justement pas le statut de salarié. Le statut juridique du stagiaire dépend entre autres de la nature, de la durée et des tâches qui lui sont confiées, l'objectif d'apprentissage et de formation poursuivi étant donc essentiel.

Les stages sur le marché libre sont, dans une certaine mesure, possible en Sarre et en Rhénanie-Palatinat. **Le statut juridique du stagiaire dépend entre autres de la nature, de la durée et des tâches confiées.** Les règles et principes applicables au contrat de travail s'appliquent aux stagiaires sur le marché libre, à moins que la BBiG ne contienne des dispositions particulières ; ils ne sont toutefois pas considérés comme salariés. Si le stage dure plus de trois mois et qu'aucune des exceptions susmentionnées ne s'applique, le stagiaire est alors assimilé à un salarié en ce qui concerne le salaire minimum.

¹⁰ Loi sur la preuve des conditions essentielles applicables à une relation de travail Nachweisgesetz (NachwG) du 20/07/1995, modifiée en dernier lieu par l'art.1 de la loi du 20 juillet 2022 (BGBl. I. S.1174).



2) Wallonie et Communauté germanophone de Belgique

En Belgique, le domaine des stages sur le marché libre relève de la compétence exercée par les régions en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il convient de distinguer entre la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique qui bénéficie pour son territoire d'un transfert de compétence de la Région Wallonne en matière de politique de l'emploi.

a) Wallonie

La **Convention d'immersion professionnelle**¹¹ (CIP) permet d'effectuer un stage en entreprise, elle est conclue de manière volontaire et bilatérale entre un stagiaire et un employeur. Il semble que le législateur ait voulu réglementer les stages qui ne reposent sur aucune base légale et qui ne s'inscrivent pas dans un cadre scolaire¹² afin de lutter contre le travail dissimulé. Un ensemble de dispositions minimales, s'agissant des conditions de travail et d'indemnisation¹³ doivent être respectées. L'employeur verse notamment une indemnité dont le **montant minimal est égal au Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG)** divisé par deux. Ce montant dépend de l'âge du stagiaire et varie entre **598,60 € (15 ans) à 921,20 € (21 ans et plus)** – index 2022¹⁴.

La convention est signée par le stagiaire et l'employeur, elle doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, dont un **programme de formation** détaillé devant être **approuvé par le Forem**^{15, 16}. La durée d'une CIP est en générale comprise **entre 1 et 6 mois**.

¹¹ Loi-programme modifiée du 2 août 2002, titre IV, chapitre X.

¹² Le champ d'application de la CIP est fixé par l'art. 104 du titre IV, chapitre X de la loi-programme modifiée du 2 août 2002.

¹³ Arrêté royal du 11 mars 2003 fixant l'indemnité minimale applicable à la convention d'immersion professionnelle.

Des dispositions protectrices spécifiques sont fixées par la loi en matière de rémunération mais aussi d'assurance accident. (Arrêté royal du 29 juillet 2019 portant exécution de la section 1^{ère} du chapitre 2 de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matières sociales concernant les petits statuts, articles 2 et 3.)

¹⁴ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/CAO-BEDRAGEN-MONTANTS-CCT.pdf> , consulté le 31.08.2022.

¹⁵ Forem : service public de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie.

¹⁶ Décret relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi du 06 mai 1999 modifié en dernière date par un décret du 12 novembre 2021.



Le **stage de fin de formation ou programme de transition professionnelle** a été abrogé en Wallonie par un décret du 2 février 2017. En règle générale, la CIP est utilisée par les jeunes diplômés souhaitant obtenir une expérience professionnelle.

En Wallonie, les stages sur le marché libre sont possibles. Ils doivent faire l'objet d'une convention et être approuvés par le Forem. L'employeur doit verser une indemnité et respecter un certain nombre de dispositions minimales. La durée de ces stages varie normalement de 1 à 6 mois.

b) Communauté germanophone de Belgique

La Communauté germanophone de Belgique n'a pour le moment pas de règles spécifiques applicables au stage sur le marché libre. La mise en place d'un tel cadre est toutefois en réflexion.

3) Moselle, Meurthe et Moselle et Meuse dans la région Grand Est

En France les règles sont valables pour l'ensemble du territoire. Il n'existe pas de transfert de compétence dans ce domaine. À la suite de nombreux abus, les stages en entreprise ont été strictement encadrés par des lois successives depuis 2010¹⁷. La loi du 10 juillet 2014 prévoit que les stages en entreprises doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et être conventionnés.¹⁸ Si l'on s'en tient à la définition de la notion de stage en entreprise posée par le droit français, **il ne s'agit que de stages se déroulant lors de la formation initiale des étudiants.**

¹⁷ -Le décret n° 2010-956 du 25 août 2010 visant à interdire les stages hors cursus pédagogique est paru au JO du 26 août. Ces dispositions interviennent en application de la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à « l'orientation et à la formation tout au long de la vie » dont l'article 30 précisait que ces stages devaient être « intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret ».

- Loi Cherpion de 2011 pour mieux contrôler les entreprises : Le texte indique que les stages « ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ».

¹⁸ « Art. L. 124-1 du Code de l'éducation. Loi du 10 juillet 2014 Les enseignements scolaires et universitaires peuvent comporter, respectivement, des périodes de formation en milieu professionnel ou des stages. Les périodes de formation en milieu professionnel sont obligatoires dans les conditions prévues à l'article L. 331-4 du présent code. »

« Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages ne relevant ni du 2° de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les mentions obligatoires sont déterminées par décret. »



Un stage sur le marché libre non conventionné ou un stage sur la base d'une convention libre signée entre le stagiaire et l'entreprise ne sont pas réglementés et risquent la requalification en relation de travail ainsi que des sanctions pour travail dissimulé.

Le programme **bilatéral PRAXES** qui existe entre la France et l'Allemagne mérite d'être évoqué. Ce programme, mis en œuvre par l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ), permet d'effectuer un **stage hors cursus scolaire ou universitaire d'une durée de 1 à 6 mois dans une entreprise de l'autre pays**. Ceci est possible car l'OFAJ agit alors comme organisme de formation.¹⁹

La législation française ne prévoit pas la réalisation de stage sur le marché libre.

4) Luxembourg

Par une loi du 4 juin 2020, le législateur luxembourgeois a fixé un cadre juridique précis pour les stages des élèves et étudiants qui faisaient jusqu'alors l'objet d'un vide juridique. Désormais deux catégories de stages sont à distinguer : les stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger d'une part et **les stages volontaires pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle** d'autre part. En vertu de l'article L. 152-5 (2) du Code du travail luxembourgeois, la faculté de suivre un stage « pratique » est ouvert aux personnes titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeoises ou équivalent et à celles qui ont validés un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire. Ces personnes sont alors **considérées comme élève ou étudiant** et la totalité de la durée du stage (6 mois maximum) doit se situer **dans les 12 mois suivants la fin de l'inscription dans un établissement**. Dans cette configuration, les jeunes diplômés du secondaire ou du premier cycle universitaire peuvent effectuer un stage en entreprise l'année suivant l'obtention de leur diplôme, sans être inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur et en concluant directement une **convention** avec l'entreprise d'accueil. Le but recherché est l'acquisition d'une première expérience professionnelle, ou de permettre de s'orienter avant le début ou la poursuite d'études.

En ce qui concerne **l'indemnisation**, celle-ci **dépend de la durée** du stage. Les stages pratiques d'une durée inférieure à 4 semaines ne donnent pas lieu à indemnisation, au-delà, la durée du stage pratique détermine le montant de l'indemnité : entre 4 et 12

¹⁹ <https://www.ofaj.org/programmes-formations/praxes-stages-hors-cursus.html>, consulté le 31.08.2022.



semaines 40% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, entre 12 et 26 semaines 75%. Pour les stagiaires ayant achevé avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés. L'article L. 152-10 du Code du travail luxembourgeois précise que les stages pratiques doivent **avoir un caractère d'information, d'orientation, et de formation professionnelle** et ne pas affecter le stagiaire à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié. Les stagiaires ne doivent ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent, ni faire face à des surcroits temporaires d'activité. L'employeur doit vérifier la couverture régulière du stagiaire contre le risque accident. Lorsque le stagiaire ne bénéficie pas d'une couverture contre le risque accident du travail dans son pays de résidence à quelque titre, l'employeur doit alors obligatoirement affilier le stagiaire en faisant une déclaration d'entrée auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).²⁰

Certaines dispositions du droit luxembourgeois du travail trouvent à s'appliquer. Il s'agit des règles relatives à la durée du travail, au temps de repos hebdomadaire, aux jours fériés et congés annuels et sur la sécurité au travail (art. L. 152-12 du Code du travail). Il s'agit ici d'une application du droit du travail par référence aux dispositions du Code du travail.

Les **stages sur marché libre au Luxembourg sont possibles mais très encadrés** (durée, personnes habilitées, convention, indemnisation). Les personnes concernées sont considérées comme **des élèves ou étudiants**.

5) Conclusion intermédiaire

Il convient de noter que la pratique de stage sur le marché libre est possible et réglementée dans trois espaces de la Grande Région (Wallonie et Communauté germanophone de Belgique, Rhénanie-Palatinat et la Sarre ainsi que le Grand-Duché de Luxembourg). Au contraire ce type de stage hors cursus n'est pas prévu dans le versant français (c'est à dire la Moselle, Meurthe et Moselle et Meuse dans la région Grand Est).

Même si la pratique de stage sur le marché libre est encadrée dans trois espaces de la Grande Région force est de constater que des discrédances existent quant au statut des

²⁰ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/types-contrat-travail/contrat-jeunes-actifs/convention-stage.html>, consulté le 24.08.2022.



stagiaires (salarié, étudiant, demandeur d'emploi etc...), la durée et autres conditions à respecter.

Dès lors il convient de vérifier si ces différences ont un impact sur la réalisation de stage sur le marché libre transfrontalier dans l'espace de la Grande Région.

III. Règles pour les stages transfrontaliers ou transnationaux

Comme nous l'avons présenté ci-dessus, les Etats composants la Grande Région ont chacun décidé de légiférer ou non et d'autoriser ou non les stages sur le marché libre. Si ces cadres nationaux ont le mérite d'exister, il convient néanmoins de se demander ce qu'il advient lorsque la personne concernée décide d'effectuer un tel stage sur le marché libre dans un autre Etat que celui de résidence. Est-ce possible ? Quelle est la législation applicable en droit social et en droit du travail ? Existe-t-il un mécanisme de coordination spécifique pour les stages ? Autant de questions auxquelles il convient de répondre et qui vont être développées dans cette partie de l'étude.

1) Inexistence d'un texte ou d'un mécanisme spécifique relatif à la réalisation de stage sur le marché libre au niveau européen

Force est de constater que bien que la Commission européenne, dès 2012, ait plaidé pour la mise en place d'un cadre de qualité pour les stages et que le Conseil est déposé des recommandations à ce sujet en 2014²¹, **il n'existe pas à ce jour de réglementation ou de mécanisme spécifique de coordination des stages sur le libre marché au niveau de l'Union.** Le Conseil constatait dans ses recommandations que l'un des enjeux est d'accroître la mobilité transfrontalière des stagiaires dans l'Union de façon à contribuer à l'essor d'un **véritable marché de l'emploi européen.** Il remarquait également que la diversité réglementaire et le manque d'information claire concernant les démarches administratives à accomplir et les dispositions juridiques à appliquer font obstacle au développement de cette mobilité.

Il est néanmoins possible en matière de sécurité sociale d'appliquer le règlement n°883/2004 CE relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale.

²¹ Conseil, Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages (2014/C 88/01).



2) Application du règlement européen (CE) n°883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale

Le champ d'application personnel déterminé dans l'art. 2 de ce règlement est très vaste puisque celui-ci s'applique, entre autres, **aux ressortissants de l'un des Etats membres** qui sont ou ont été soumis à la législation d'un ou **de plusieurs Etats membres**. Un élément déterminant est l'existence d'un élément d'extranéité dans la situation personnelle ou de fait de la personne concernée. Ainsi les stagiaires ayant leur résidence dans un Etat membre et pratiquant un stage dans un autre Etat membre sont appréhendés par ce règlement.

Ce règlement permet de déterminer quelle sera la législation de sécurité sociale applicable. Selon l'article 11, alinéa 1^{er}, une personne ne peut être soumise qu'à **une seule législation**.

C'est dans un second temps que les choses se compliquent, en effet la **détermination de la législation applicable dépend du statut accordé au stagiaire par l'Etat où le stage doit se dérouler**. Si dans cet Etat le stagiaire est assimilé à un travailleur alors selon l'art.11 alinéa 3, a), la personne est soumise à la législation de cet Etat. Si au contraire le stagiaire est assimilé à un étudiant ou un élève c'est l'art. 11 alinéa 3, e) qui s'applique et il sera alors soumis à la législation sociale de son Etat de résidence.

Cela signifie qu'il faut connaître la législation de l'Etat voisin. Or nous avons constaté lors de nos travaux de recherche qu'il n'est actuellement pas aisé de trouver ces informations. Il n'existe pas à ce jour de site présentant les différentes réglementations existantes pour **les stages sur le marché libre** c'est-à-dire les stages non prévus dans le cadre d'une formation ou d'un cursus. Le réseau EURES qui avait été proposé dans la recommandation du Conseil pour être rassembleur d'information a été mis en place dans la Grande Région²². Néanmoins, la TFF 3.0 encourage l'élargissement de l'offre d'information en incluant la catégorie des stages sur le marché libre.

²² [Stages - Frontaliers Grand Est \(frontaliers-grandest.eu\)](https://frontaliers-grandest.eu) consulté le 01.09.2022.



3) Application du règlement européen (CE) n°593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

Le règlement européen n°593/2008²³ dit « Rome I » s'applique en cas de conflit de loi portant sur une obligation relevant de la matière civile ou commerciale. Un conflit de loi existe lorsqu'une situation est supranationale, c'est-à-dire qu'elle comporte au moins un élément d'extranéité et peut de ce fait potentiellement être régie par plusieurs systèmes juridiques. C'est le cas lorsqu'un stagiaire effectue un stage sur le marché libre dans un autre pays de la Grande Région que celui où il réside : la plupart des éléments sont rattachés au pays dans lequel le stage s'exécute tandis que le lieu de résidence du stagiaire et possiblement sa nationalité sont des éléments rattachés au pays voisin. Le règlement Rome I détermine la loi du travail applicable. Par loi, il faut comprendre notamment toutes les lois et normes juridiques qui règlementent le stage effectué ainsi que le droit du travail applicable, qu'il s'agisse de règles minimales protectrices spécifiques au stage ou de renvoi à certaines règles de droit du travail ordinaires.

Il peut exister une incertitude quant à la qualification des conventions de stages. Sont-elles à qualifier de contrat individuel de travail, auquel cas l'article 8 du règlement Rome I s'appliquerait ? La qualification de contrat individuel de travail est difficile à établir puisqu'il n'existe pas de définition dans le règlement, cela dépend de l'appréciation du juge saisi. La CJUE peut probablement se tourner vers une jurisprudence déjà établie définissant la relation de travail²⁴ par le fait qu'une personne accomplisse des activités réelles et effectives, pendant un certain temps et en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération. Il convient d'examiner les situations de stage au cas par cas pour voir si dans les faits elles répondent à cette définition. Il a également été constaté que dans certaines composantes de la Grande Région, les stagiaires sont assimilés à des salariés et que dans d'autres non, ce qui peut constituer un indice dans l'appréciation. **L'article 8**, lorsqu'il s'applique, prévoit **un libre choix par les parties du droit applicable** dans la limite que ce choix ait pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assure les dispositions qui auraient eu à s'appliquer à défaut de choix, en principe le droit du pays du lieu de travail habituel, et des lois de police

²³ Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

²⁴ CJCE 3 juillet 1896, Lawrie-Blum, 66/85 ; CJUE, 31 mai 1989 Bettray, 344/67 ; CJUE, 26 mars 2015 Fenoll C-316/13.



auxquelles il ne peut être dérogé. L'article 8 encadre donc la liberté de choix en protégeant le travailleur, considéré comme la partie faible au contrat. Le choix du droit applicable peut être exprès mais également tacite²⁵. Par exemple, lorsque la convention de stage fait référence aux règles de droit interne qui réglementent le stage dans le pays d'exécution, alors on est en présence d'un choix tacite en faveur de ce droit.

Si l'application de l'article 8 est exclue, en raison de l'absence de qualification de travailleur et de contrats individuel de travail alors ce sont les articles 3 et 4 du règlement CE n°593/2008 qui entrent en jeu. L'article 3 prévoit également une liberté de choix des parties. En l'absence de choix exprès ou tacite, c'est la loi du pays du lieu du domicile de la partie qui fournit la prestation principale du contrat qui s'applique (article 4.2). S'il ne paraît pas possible de déterminer la prestation principale d'une convention de stage, auquel cas l'article 4.4 du règlement prévoit qu'elle est régie par le droit du pays du lieu avec lequel elle présente les liens les plus étroits. Cela correspondrait au pays du lieu d'exécution du stage. L'article 3 ne contient pas le garde-fou que les dispositions choisies ne peuvent être moins favorables que celles qui s'appliqueraient à défaut de choix, donc celles du lieu d'exécution du stage.²⁶ Le fait que les stagiaires ont moins de protection que les travailleurs ne paraît pas être un résultat acceptable, puisque ce sont des parties encore plus faibles économiquement.

Force est de constater que lors de la réalisation d'un stage classique²⁷ le lieu (pays) de l'exécution du stage coïncide avec le lieu (pays) où se situe l'entreprise. De ce fait, le droit du travail applicable même à défaut de choix sera celui du lieu de la réalisation du stage, il n'existe en effet pas de lien plus étroit avec un autre pays. La TFF 3.0 considère que dans la pratique la détermination du droit du travail applicable pour les stages transfrontaliers classiques sur le marché libre ne sera pas problématique.

²⁵ Un choix tacite résulte des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause.

²⁶ Il existe en tout cas une clause d'exception : si malgré un choix de loi, il résulte des circonstances de la cause que la convention présente des liens manifestement plus étroits avec un autre pays, c'est la loi de ce dernier qui s'appliquera.

²⁷ Le terme classique ici exclu l'exécution de Home-office ou de télétravail pendant le stage.



4) Possible discordance entre la loi du pays d'exercice du stage et la loi du pays de résidence.

Illustrons cette possibilité de discorde par un exemple concret. Si un jeune résidant en France décide de réaliser un stage sur le marché libre au Luxembourg directement après l'obtention de son diplôme, cela est prévu par législation luxembourgeoise (voir détails dans la partie II). Celle-ci prévoit que le stagiaire est, dans ce cas, assimilé à un étudiant ou à un élève, ce qui signifie qu'en application du règlement (CE) n°883/2004 le jeune sera affilié à la sécurité sociale de son Etat de résidence. Or l'Etat de résidence, en l'occurrence la France, ne prévoit pas cette possibilité de stage. Son affiliation au système français sera-t-elle possible et si oui à quel titre ? Le stage sera-t-il requalifié d'activité salariée par la France ? Si le stage est requalifié d'activité salariée par la France, le Luxembourg sera alors compétent d'après celle-ci selon les règles du même règlement européen. Ainsi la différence de classification des stagiaires par les Etats membres pose souci pour appliquer le règlement et déterminer la législation applicable en matière de droit de sécurité sociale.

Le statut de stagiaire n'est pas uniforme dans l'espace de la Grande Région. Il est défini et appréhendé de manière différente selon les Etats. Ces discrédances de statuts et de classification rendent une coordination difficile, voire impossible. La TFF 3.0 partage l'opinion qu'« en attendant une harmonisation des législations européenne – ou du moins, le développement de bonnes pratiques – la protection du stagiaire à l'étranger reste embryonnaire et très en deçà de celle accordée au stagiaire sur le sol national »²⁸.

²⁸ CMS francis lefevre Avocats, Stages à l'étranger : quelle protection ? par T-Romand ; Marie Severin du 29.05.2015 [Stages à l'étranger : quelle protection ? \(lexplicité.fr\)](http://lexplicité.fr) consulté le 9.12.2021.



IV. Axes de réflexion et propositions de solution pour favoriser le développement de stages transfrontaliers sur le libre marché dans l'espace de la Grande Région

Une piste de solution est de définir la notion de stagiaire en droit social européen et de préciser le mécanisme de coordination de cette catégorie de personnes dans le projet de révision du règlement européen (CE) n° 883/2004²⁹.

Néanmoins, afin de ne pas dépendre uniquement des négociations liées à cette révision qui peuvent perdurer, il est envisageable au niveau de la Grande Région d'utiliser dès à présent les possibilités contenues dans ce règlement. Tout d'abord l'article 8 du règlement (CE) n° 833/2004 permet à deux ou plusieurs Etats membres de conclure entre eux, si nécessaire, des conventions fondées sur l'esprit et les principes du règlement. Ensuite l'article 16 permet quant à lui à deux ou plusieurs Etats membres, autorités compétentes ou organismes désignés de prévoir d'un commun accord dans l'intérêt de certaines catégories de personnes, des dérogations aux articles 11 à 15. Ainsi il serait en principe envisageable dans une convention de prévoir une règle commune, précisant le statut applicable aux stagiaires.

Un tel accord entre la Belgique, l'Allemagne, la France et le Luxembourg permettrait d'encourager la pratique de stages transfrontaliers, car il offrirait un cadre clair en ce qui concerne les règles applicables en droit social. Il convient toutefois de noter que, dans un tel cas, des différences subsisteraient en ce qui concerne les règles applicables en matière de droit du travail. En outre, on peut se demander si l'élaboration et la signature d'une convention ou d'un traité entre la Belgique, l'Allemagne, la France et le Luxembourg pour réglementer le cadre social des stages transfrontaliers est proportionnée à la problématique et a des chances de se réaliser.

Néanmoins, le stage transfrontalier est un instrument précieux de mobilité et d'entrée sur le marché du travail. La pratique de stage dans l'Union européenne et d'autant plus dans le bassin d'emploi de la Grande Région ne doit pas être freinée du seul fait de l'existence d'une frontière géographique.

²⁹ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004, COM (2016) 815 final.



Le projet Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région (TFF 3.0)

La TFF a été créée en janvier 2011 en tant que projet Interreg-IV-A et a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 30 juin 2021.

Par suite du souhait du Sommet de la Grande Région en février 2021 de poursuivre le projet au-delà de la période de financement, les partenaires de la Grande Région ont décidé d'une nouvelle coopération et ont chargé la Chambre du Travail de la Sarre de poursuivre la TFF 3.0.

Les partenaires du projet de la TFF 3.0 sont: le Ministère de l'économie, de l'innovation, du numérique et de l'énergie de la Sarre, le Ministère du travail, affaires sociales, transformation et numérisation de la Rhénanie-Palatinat, le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire du Luxembourg, la Région Grand Est, la Préfecture Grand Est, le Département Moselle, le Service public de Wallonie économie emploi formation recherche et le Ministère de la Communauté germanophone de Belgique.

La TFF 3.0 élabore des propositions de solutions juridiques et administratives concrètes afin de résoudre les problèmes fondamentaux auxquels sont confrontés les travailleurs frontaliers, les étudiants, les apprentis, les stagiaires, les personnes en formation continue et les entreprises qui emploient des travailleurs frontaliers. Elle

est particulièrement active dans les domaines juridiques suivants : droit du travail, droit de l'éducation, droit social et droit fiscal.

La TFF 3.0 communique ses propositions de solution aux décideurs politiques compétents au niveau régional, national et européen. En tant qu'experte la TFF 3.0 assure le suivi de ces propositions auprès des différentes instances.

Outre les dossiers d'expertise comportant des propositions de solution, elle rédige des notes d'information à l'attention des travailleurs frontaliers et des acteurs du marché du travail. En soutien aux décideurs politiques, la TFF 3.0 réalise à la demande des partenaires au projet des états des lieux de droit comparatif au niveau de la Grande Région sur des thématiques d'avenir. La TFF 3.0 ne se contente pas d'intervenir en aval mais elle produit également des analyses d'impact sur des projets de textes juridiques à destination des décideurs politiques afin d'éviter la création de nouveaux freins à la mobilité.

L'objectif est d'améliorer la mobilité professionnelle sur le marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région. Pour l'atteindre, la TFF 3.0 travaille en collaboration avec des institutions et des réseaux. De plus elle est présente dans différents comités de la Grande Région.

Notes

Notes



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous

Moselle
L'Eurométropole



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie

SAARLAND



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



Wallonie

Ostbelgien

