

**Stages transfrontaliers pour les
demandeurs d'emploi dans le cadre
de mesures relevant des politiques
actives du marché du travail en
Région wallonne et en Commu-
nauté germanophone de Belgique**

Etat des lieux
Août 2025





Task Force Frontaliers
de la Grande Région

**Stages transfrontaliers pour les
demandeurs d'emploi dans le cadre
de mesures relevant des politiques
actives du marché du travail en
Région wallonne et en Commu-
nauté germanophone de Belgique**

Estat des lieux
Août 2025



Task Force Frontaliers de la Grande Région

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8

66111 Saarbrücken

task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

Stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures relevant des politiques actives du marché du travail en Région wallonne et en Communauté germanophone de Belgique

Etat des lieux

Août 2025

Auteures : Christiana Kaup-Ijezie, Alfonsine Camiolo & Céline Laforsch

Financé par les partenaires de la Grande Région :

Chancellerie d'État du Land de Sarre

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

Ministère du travail 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.

Clause 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 de la Grande Région, août 2025

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 de la Grande Région.

Sommaire

I.	Introduction et description de la problématique.....	1
A.	Description de la problématique	1
B.	Définition des termes et limitation du sujet.....	2
II.	Stages pour demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures relevant des politiques actives du marché du travail en Région wallonne et Communauté germanophone de Belgique.....	6
A.	Communauté germanophone	6
1.	« Praktikum aus einer Hand ».....	6
2.	Convention d'immersion professionnelle	8
3.	Stage de transition (« Einstiegspraktikum »)	10
B.	Wallonie	11
1.	Plan Formation-Insertion (PFI)	12
2.	Mise en situation professionnelle (MISIP)	13
3.	Convention d'immersion professionnelle	14
4.	Programme « Stage Explort » (AWEX).....	16
III.	Stages pour demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans les autres Etats de la Grande Région	18
A.	Allemagne	18
1.	Mesures auprès de l'employeur (« Maßnahme beim Arbeitgeber » MAG).....	18
B.	France	20
1.	La période de mise en situation professionnelle (PMSMP)	20
2.	Le programme Erasmus+ par France Travail (période 2021-2027).....	21
C.	Luxembourg	23
1.	Stage de professionnalisation.....	23
2.	Stage comme mesure d'insertion professionnelle et occupation temporaire indemnisée	24
IV.	Analyse des possibilités pour les demandeurs d'emploi d'effectuer des stages transfrontaliers..	25
A.	Exécution de mesures de droit belge dans le pays voisin.....	25
1.	Communauté germanophone	25
2.	Wallonie	27
3.	Situation dans l'Etat voisin d'exécution du stage : considérations relatives au droit du travail et position des autorités de contrôle	30
B.	Exécution de stages dans le cadre de mesures relevant des politiques actives du marché du travail selon le droit de l'Etat voisin.....	33
C.	Recours à la dispense pour permettre la participation à des programmes européens et le suivi de stages sur le marché libre à l'étranger.....	35
1.	Communauté germanophone	35
2.	Wallonie	38
3.	Traitements dans les pays voisins	39



V.	Affiliation et couverture à la sécurité sociale pendant l'exécution de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans un Etat voisin	44
A.	Règles de coordination contenues dans le règlement (CE) n° 883/2004.....	44
1.	Suivi de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans l'Etat voisin	45
2.	Suivi d'un stage sur le marché libre dans l'Etat voisin suite à la dispense accordée au demandeur d'emploi.....	46
B.	Place de l'outil du détachement, selon le règlement (CE) n° 883/2004 lors du suivi de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans un pays voisin	48
C.	Bénéfice de l'assurance accident du travail au titre de la législation belge	50
VI.	Evaluation de la réalisation de stages transfrontaliers pour les ressortissants de pays tiers	54
A.	Belgique	55
B.	Régime dans le pays du lieu d'exécution du stage	60
1.	Allemagne	60
2.	France	65
3.	Luxembourg.....	66
C.	Application du règlement (CE) n° 883/2004 et son règlement d'application (CE) n° 987/2009 (règles de coordination de l'UE en matière de sécurité sociale) aux ressortissants de pays tiers	68
VII.	Constats et pistes de solutions	70
A.	Constats sur la pratique de stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures d'activation du marché du travail en Grande Région (accent sur la Belgique)	70
B.	Instruments pouvant servir au développement de stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures d'activation du marché du travail	71
C.	Points d'importance pour le développement de stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures d'activation du marché du travail	73

I. Introduction et description de la problématique

A. Description de la problématique

La Grande Région se caractérise par une intégration avancée du marché du travail transfrontalier. Les partenaires du marché de l'emploi de la Grande Région travaillent ensemble pour relever les défis actuels (transformation du monde de travail, pénurie de main-d'œuvre, taux de chômage élevés, notamment chez les jeunes dans certains versants), par exemple, en coopérant dans les domaines de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle initiale et continue, de l'information, du conseil et du placement des travailleurs frontaliers ainsi que de la réduction des freins à la mobilité.¹

Le marché du travail ne se limite pas à la période d'existence d'un emploi. Il couvre toute la phase pendant laquelle une personne est liée au marché du travail selon les différents stades de sa vie. Ainsi en est-il de la période entre la fin de la scolarité ou des études et l'arrivée sur le marché du travail ou une sortie provisoire en cas de chômage. Dans les deux cas, elle est à la recherche d'un emploi.

La politique active du marché du travail constitue un des moyens de lutte contre le chômage et de soutien à l'emploi, qui dans la grande majorité des Etats membres de l'Union européenne, conditionne le droit (le maintien du droit) à certaines prestations sociales. Parmi les mesures relevant de la politique active du marché du travail (PAMT) figurent les stages qui offrent une occasion aux demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience pratique et professionnelle et qui permettent d'étoffer leurs compétences et d'accéder plus facilement au marché du travail. Les stages permettent aux demandeurs d'emploi de s'insérer au marché du travail et aux employeurs de recruter, former et fidéliser leur personnel.²

¹ <https://www.granderegion.net/fr/citoyens/travailler/le-marche-du-travail-en-grande-region-chiffres-donnees-et-faits/>, consulté le 01/08/2025.

² Constat dans la proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (« directive Stages ») du 20 mars 2024, COM (2024) 132 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132>, consulté le 01/08/2025.

Le présent état des lieux a pour objet d'étudier la possibilité pour les demandeurs d'emploi résidant en Wallonie et en Communauté germanophone de suivre des stages transfrontaliers dans le cadre de mesures relevant de la politique active du marché du travail. Cette thématique revêtant un intérêt particulier notamment pour la Communauté germanophone et la Wallonie, les partenaires de coopération et les partenaires financiers de la Task Force Frontaliers de la Grande Région (TFF) ont commandé la présente étude. Par le passé, la réalisation transfrontalière de mesures PAMT dans la Communauté germanophone et la Wallonie semblait possible selon les interlocuteurs de la TFF. La modification de la loi sur les « petits statuts »³ par l'Etat fédéral qui a étendu l'obligation de souscrire une assurance contre les accidents du travail à d'autres catégories de personnes, dont les stagiaires, a non seulement entraîné une grande insécurité juridique quant à la protection sociale, mais aussi soulevé un certain nombre de questions supplémentaires. A cela s'ajoutent de nombreuses modifications de lois concernant les demandeurs d'emploi des deux entités que sont la Communauté germanophone et la Wallonie. Face à cette évolution, une nouvelle évaluation de la situation s'impose.

B. Définition des termes et limitation du sujet

Le présent état des lieux a pour but d'étudier les possibilités pour les demandeurs d'emploi résidant en Belgique de suivre des stages transfrontaliers dans le cadre de mesures PAMT. Pour procéder à cette étude, la TFF s'est appuyée sur les questions concrètes posées par ses partenaires belges. Parmi ces questions figurent le statut de la personne au regard du droit du travail et de la sécurité sociale en cas d'exécution transfrontalière d'une mesure PAMT, le traitement de cette personne dans le pays voisin qui exécute cette mesure, le traitement dans le cadre de contrôles par les autorités compétentes en matière de droit du travail et de sécurité sociale, la possibilité de détacher cette personne dans un pays voisin, le traitement des ressortissants de pays tiers, les bonnes pratiques relevées et les propositions de solutions pour éliminer d'éventuels obstacles.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il convient de définir certains termes, ce qui permet de délimiter la thématique.

³ 21 décembre 2018 – Loi fixant diverses dispositions sociales relatives aux « petits statuts », <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2018/12/21/2018206244/justel>, consulté le 29/04/2025.

Par **politiques actives du marché du travail**, on entend les programmes actifs du marché du travail qui comprennent toutes les charges sociales (à l'exclusion de la formation) et visent à améliorer les perspectives d'emploi des bénéficiaires ou à augmenter leurs possibilités de revenus d'une autre manière.⁴ Sont notamment comprises les charges liées aux agences et administrations publiques de l'emploi, à la formation au marché du travail, aux **programmes particuliers destinés aux jeunes⁵** pour leur permettre de passer de l'univers scolaire à la vie active, aux **programmes de soutien à l'emploi des personnes au chômage et d'autres catégories de personnes** (à l'exclusion des adolescents et des personnes en situation de handicap) et aux programmes spéciaux pour les personnes en situation de handicap.

Les programmes prévus comprennent les mesures PAMT, qui sont mises en œuvre dans les versants de la Grande Région, de différentes manières et avec une terminologie différente. Elles peuvent être appelées « mesures » ou bien « formations professionnelles » ou « stages », comme il sera expliqué dans le présent état des lieux.

Vu le grand nombre de dispositifs prévus dans le cadre des mesures PAMT, il est nécessaire de délimiter l'axe thématique de cet état des lieux. A cet effet, la présente étude se restreint aux mesures PAMT qui permettent la réalisation d'un stage en entreprise ou une immersion professionnelle. Par **stages dans le cadre des PAMT⁶**, on entend ceux qui sont proposés aux personnes inactives, aux personnes en situation de chômage ou qui risquent d'être prochainement au chômage et pour lesquels des organismes publics (le plus souvent, les services publics de l'emploi) servent généralement d'intermédiaire.⁷ Dans sa

⁴ Cf. Semestre Européen- fiche Thématique : Politiques actives du marché du travail –, https://commission.europa.eu/document/download/a42d806a-7007-498f-a758-b95abd63a1f0_fr?filename=european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_fr.pdf, consulté le 01/08/2025.

⁵ Le terme jeune correspond dans le cadre de financement des programmes d'emploi aux personnes de moins de 30 ans, <https://www.europarl.europa.eu/topics/fr/article/20171201STO89305/comment-l-union-europeenne-lutte-t-elle-contre-le-chomage-des-jeunes>, site consulté le 01/08/2025.

⁶ À l'inverse, n'entrent pas dans la catégorie des stages PAMT, notamment : les stages sur le marché libre, les stages dans le cadre d'études et les stages liés à l'exercice d'une profession libérale.

⁷ Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (« Directive Stages ») du 20 mars 2024, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132>, consulté le 01/08/2025.

proposition de « Directive Stages » du 20/03/2024⁸, l'Union européenne a constaté que, depuis 2014, les Etats membres ont modifié leur cadre juridique et d'action non seulement pour les stages relevant des politiques actives du marché du travail, mais aussi pour ceux proposés sur le marché libre⁹ afin de mettre en œuvre les principes de qualité qu'elle a établis. Parallèlement, le Conseil rappelle les défis liés à la **mobilité transfrontalière des stagiaires** en insistant sur la nécessité de développer et de faciliter cette mobilité.¹⁰

Une limitation s'impose également au niveau de la **catégorie des demandeurs d'emploi visés dans cet état des lieux**. Seule la situation des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'administration de l'emploi de la Wallonie ou de la Communauté germanophone et percevant des allocations de chômage est analysée. La situation des personnes bénéficiant exclusivement de l'aide sociale ne fait pas l'objet de cette analyse.

Sur cette base, le présent état des lieux a été structuré comme suit : dans un premier temps, la TFF présente les stages existants en Région wallonne et en Communauté germanophone de Belgique dans le cadre de mesures PAMT (II). Cette présentation est suivie de l'exposé des mesures PAMT existantes dans les pays voisins que sont l'Allemagne, la France et le Luxembourg (III). La partie suivante est consacrée aux possibilités pour les demandeurs d'emploi d'effectuer des stages transfrontaliers prévus par les réglementations régionales et fédérales belges et celles des pays voisins (IV). La question de la

⁸ Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (« Directive Stages ») du 20 mars 2024.

⁹ En s'inspirant de la définition figurant au point 27 de la recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages (2014/C 88/01), un stage sur le marché libre peut être défini comme étant une période de pratique professionnelle, rémunérée ou non, limitée dans le temps, comportant une dimension pédagogique et de formation, entreprise afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle en vue d'améliorer son employabilité et de faciliter sa transition vers un emploi régulier. Dénommés également stages professionnels volontaires ou hors cursus, ces stages se distinguent des stages obligatoires ou effectués dans le cadre d'un cursus ou d'une formation. Voir à ce sujet également le dossier de la TFF « Stages sur le marché libre dans la Grande Région » https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK_Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_FRZ_der_TFG/Stages_sur_le_marche_libre.pdf, consulté le 09/07/2025.

¹⁰ Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages (2014/C 88/01), voir également la résolution du Parlement européen sur des stages de qualité dans l'Union européenne, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202400484, consulté le 01/08/2025.



législation applicable en matière de sécurité sociale pendant la réalisation de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans les pays voisins fait l'objet de la section (V). Après avoir procédé à une évaluation du suivi de stages transfrontaliers par les ressortissants de pays tiers (VI), la TFF résume ses constatations sur la possibilité pour les demandeurs d'emploi de suivre des stages transfrontaliers dans un pays voisin en terminant son étude par des propositions de solutions (VII).

II. Stages pour demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures relevant des politiques actives du marché du travail en Région wallonne et Communauté germanophone de Belgique

Avant d'examiner les possibilités ou les questions ouvertes concernant la praticabilité du suivi transfrontalier de mesures relevant de PAMT, il convient dans un premier temps de présenter les mesures PAMT impliquant un stage ou une période d'immersion en entreprise en Belgique. La présentation recouvre les mesures existant en Communauté germanophone de Belgique (A) et en Région wallonne (B), qui font partie de la Grande Région.

A. Communauté germanophone

Pour la Communauté germanophone, trois mesures identifiées seront présentées. Il s'agit soit de stages ordinaires, soit de formations individuelles comportant un stage en entreprise d'une importance non négligeable, à savoir le stage « Praktikum aus einer Hand » (1), la convention d'immersion professionnelle (2) et le stage de transition (3).

1. « Praktikum aus einer Hand »

Le stage « Praktikum aus einer Hand » repose juridiquement sur le décret du 22 mai 2023¹¹ et l'arrêté d'exécution du Gouvernement de la Communauté germanophone du 21 décembre 2023¹². Il s'agit d'une mesure relevant du placement en fonction des besoins des demandeurs d'emploi¹³. Ce placement vise les **demandeurs d'emploi inoccupés inscrits au registre**

¹¹ 22 mai 2023 – Décret modifié sur le placement en fonction des besoins [BS 03.10.23 ; D. 13.11.23 (BS 07.02.2024)]

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2023-10-03&numac_search=2023204472&page=1&lg_txt=D&caller=list&2023204472=3&view_numac=&dt=DEKRET&ddd=2023-05-22&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, consulté le 22/04/2025.

¹² 21 décembre 2023 – Arrêté du Gouvernement relatif au placement en stage portant exécution du décret du 22 mai 2023 sur le placement en fonction des besoins,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2025-04-22&pd_search=2024-09-20&numac_search=2024203477&page=1&lg_txt=D&caller=list&2024203477=0&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2023-12-21&htit=Vermittlung+Praktikum&choix1=und&choix2=und&du=d&trier=Ausfertigung, consulté le 22/04/2025.

¹³ Le service est donc proposé aux demandeurs d'emploi inscrits et résidants dans le territoire de la Communauté germanophone. Il répond aux exigences prévues par l'article 3, n°6 du décret du 22 mai 2023.

électronique du service de l'emploi et résidant sur le territoire de la Communauté germanophone. Il peut toutefois être proposé à d'autres demandeurs d'emploi.

Les conditions de réalisation du stage « Praktikum aus einer Hand » -qui a remplacé le stage d'orientation de l'Office pour une vie autodéterminée¹⁴, le stage de découverte de l'emploi et le stage d'orientation professionnelle - sont définies par les articles 33 et suivants du décret du 22 mai 2023. D'une **durée maximale de trois mois**, ce type de stage doit permettre au stagiaire demandeur d'emploi d'acquérir une première expérience du monde du travail, de découvrir un métier ou d'apprendre à connaître un employeur spécifique, de confronter ses capacités et centres d'intérêt à un environnement de travail réel, d'acquérir des compétences en dehors d'un programme de cours et d'améliorer ainsi ses chances sur le marché du travail.

Ce stage est ouvert aux personnes âgées de 15 ans au moins qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire à plein temps et n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite. Le décret exige l'absence de tout lien antérieur avec l'employeur auprès duquel le stagiaire ne doit pas avoir exercé une activité en tant que travailleur salarié, achevé une formation ou réalisé un stage au cours des deux années précédentes, sauf certaines dérogations. Ces stages peuvent être proposés par des employeurs du secteur marchand, non marchand ou public **ayant leur siège en Belgique**¹⁵.

Avant la réalisation du stage, la conclusion par écrit d'un **contrat de stage** au moins trilatéral entre le stagiaire, l'employeur et le service de placement est obligatoire. Ce contrat doit être accompagné d'une convention d'objectifs signée entre le stagiaire, l'employeur et le conseiller référent. Si le stage dure plus d'un mois, il sera procédé à une évaluation dans le but de vérifier dans quelle mesure les objectifs consignés dans la convention ont pu être atteints.

Le demandeur d'emploi stagiaire perçoit une **indemnité de stage et une indemnité de déplacement** pour les jours de stages effectivement prestés. Le montant de ces indemnités est déterminé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone relatif aux formations professionnelles destinées

¹⁴ Arrêté du Gouvernement du 18 janvier 2002.

¹⁵ Cf. https://adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabid-5342/9322_read-71394/, consulté le 29/04/2025.

aux demandeurs d'emploi.¹⁶ A l'issue du stage, le stagiaire se voit remettre un certificat de participation.

Pendant toute la durée du stage, le demandeur d'emploi bénéficie d'une **affiliation à la sécurité sociale** par l'intermédiaire de l'administration du travail. Par ailleurs, l'article 44 du décret prévoit que, pour la durée du stage, l'Office de l'emploi ou le service de placement qui a conclu le contrat de stage souscrit une assurance accident du travail et une assurance responsabilité civile.

Sur le plan du droit de travail, le stagiaire est assimilé à un travailleur au regard de certaines dispositions telles que celles relatives au temps de travail et à la sécurité au travail. Par le biais des dispositions applicables aux apprentis, il bénéficie d'une protection élargie.

2. Convention d'immersion professionnelle

La convention d'immersion professionnelle a été mise en place au niveau fédéral conformément aux articles 104 à 112 de la loi-programme du 2 août 2002¹⁷. Il permet aux demandeurs d'emploi de suivre un stage dans une entreprise et d'acquérir certaines connaissances et aptitudes en effectuant des prestations de travail chez un employeur. Cette convention porte sur un stage qui ne s'inscrit pas dans un certain cadre.

La loi ne pose pas de conditions particulières pour les stages réalisés dans le cadre d'une convention d'immersion professionnelle. Les personnes visées peuvent y accéder, **quel que soit leur âge**. **Aucune durée maximale** n'est prévue, mais l'autorité compétente peut limiter la durée de la formation. La **convention d'immersion professionnelle** doit être signée au plus tard au début du stage entre le stagiaire et l'employeur et comporter au moins les mentions prévues par l'article 106, n°1 à 8. Elle doit être conservée jusqu'à la fin d'un délai de cinq ans à compter de la fin du stage et prévoir le **paiement d'une**

¹⁶ 13 décembre 2018 – Arrêté du Gouvernement relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, consulté le 23/04/2025.

¹⁷ Loi-programme du 2 août 2002,
<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2002/08/02/2002003381/justel>, consulté le 28/04/2025.



indemnité minimale¹⁸ au stagiaire. Le montant de celle-ci a été déterminé par l'arrêté royal du 11 mars 2003.¹⁹ Dans ce cas, la rémunération minimale correspond à un pourcentage calculé sur la base de la moitié du revenu mensuel moyen minimum garanti.

D'une façon générale, un certain nombre d'exigences minimales prévues en matière de droit du travail et de sécurité sociale s'appliquent aux stagiaires ayant conclu une convention d'immersion professionnelle.

Les personnes ayant un contrat d'apprentissage, de stage ou d'essai de courte durée ne remplissent pas les six critères pour être considérées comme « apprentis » dans le cadre d'un contrat en alternance ne sont pas soumises à l'assurance de sécurité sociale pour les salariés.²⁰ Dans le cas présent, les demandeurs d'emploi qui concluent une convention d'immersion professionnelle dans le cadre d'une mesure PAMT et qui ne remplissent pas les critères susmentionnés ne sont pas soumis à l'assurance de sécurité sociale obligatoire des salariés. Depuis le 1^{er} janvier 2020, ils relèvent de la notion de « petits statuts »²¹ depuis l'introduction de cette catégorie par la loi du 21 décembre 2018²² et l'arrêté royal d'exécution du 29 juillet 2019²³ et sont donc couverts par les règles de l'assurance légale contre les accidents du travail, pour autant que les critères correspondants soient remplis. Depuis lors, les stagiaires doivent être **assurés par l'employeur ou l'établissement ou l'autorité de formation contre les accidents du travail** sur le trajet domicile-travail ou au travail.

¹⁸ 11 mars 2003 – Arrêté royal fixant l'indemnité minimale applicable à la convention d'immersion professionnelle,

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2003/03/11/2003200532/justel>; consulté le 29/04/2025.

¹⁹ Cf. l'article 107, § 1 de la loi-programme du 2 août 2002.

²⁰ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>, consulté le 1/08/2025.

²¹ Selon Fedris, on entend par « petits statuts », les personnes qui effectuent un travail dans le cadre d'une formation pour un travail rémunéré, que le stage soit rémunéré ou non. La formation doit être organisée dans un cadre légal, cf.

https://www.fedris.be/de/kleine_statuten.html, consulté le 28/05/2025

²² Loi du 21 décembre 2018 fixant diverses dispositions sociales relatives aux « petits statuts », <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2021/12/02/2021204687/moniteur>, consulté le 29/04/2025.

²³ 29 juillet 2019 – Arrêté royal portant exécution de la section première du chapitre 2 de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale concernant les « petits statuts », https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-29-juillet-2019_n2019203632.html, consulté le 29/04/2025.

3. Stage de transition (« Einstiegspraktikum »)

Le stage de transition vise **tout particulièrement les jeunes sortant de l'école et ne disposant pas de diplôme supérieur ou baccalauréat**. Les bases juridiques sont prévues par les articles 42 et suivants de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi²⁴ qui renvoient aux conditions définies par l'article 36 quater de l'arrêté du 25 novembre 1991²⁵. Aux termes de l'article 2 de l'arrêté du 13 décembre 2018, la mesure est qualifiée de formation professionnelle en ce sens qu'elle permet au participant d'acquérir, par le biais d'une formation pratique sur le lieu du travail, les aptitudes, connaissances et compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée. Il s'agit d'un stage à plein temps qui peut être combiné avec une formation.

Cette mesure s'adresse aux demandeurs d'emploi inoccupés qui **résident sur le territoire de la Communauté germanophone** et sont inscrits auprès du service de l'emploi au début du stage pendant la période d'insertion professionnelle. **D'une durée de trois mois au moins et de six mois au plus**, le stage de transition prend cours au plus tôt le 76^{ème} jour²⁶ et au plus tard le 310^{ème} jour de la période d'insertion professionnelle.

Le demandeur d'emploi appelé stagiaire, le fournisseur du stage et le service public de l'emploi « Arbeitsamt » concluent un **contrat de stage de transition**²⁷ qui comporte au moins les mentions suivantes prévues par l'article 44, al. 2 : identité et adresse respectivement du domicile et de l'unité d'établissement des parties, numéro d'identification du fournisseur du stage, objectif du contrat, modalités d'accompagnement du stage par le service de l'emploi,

²⁴ 13 décembre 2018 – Arrêté du Gouvernement relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, consulté le 23/04/2025.

²⁵ Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dans sa version en vigueur après la dernière modification du 24/09/2024, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel#t>, consulté le 18/06/2025.

²⁶ Cf. modification de l'article 51 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi.

²⁷ Un modèle du contrat est présenté par le ministre.

durée du contrat,²⁸ droits et obligations des parties, rappel général de l'application de l'article 36 quater de l'arrêté du 25 novembre 1991 et conditions dans lesquelles il peut être mis fin au stage de transition.

Si les conditions d'admission sont remplies, le stagiaire perçoit une **allocation de stage** d'un montant de 26,82 € par jour²⁹. Si le stagiaire a droit aux allocations d'insertion et si le montant journalier de ces allocations est supérieur au montant de l'allocation de stage, la différence s'ajoute à l'allocation de stage. A titre complémentaire, le fournisseur du stage verse au stagiaire **une indemnité mensuelle de 200 €** non soumise aux cotisations de sécurité sociale³⁰.

L'employeur est tenu de souscrire pour la durée du stage de transition une **assurance contre les accidents du travail** sur le lieu et le chemin de formation ainsi qu'une **assurance responsabilité civile** couvrant la responsabilité individuelle du stagiaire pour les dommages causés aux tiers, à l'employeur et à ses collaborateurs.

A l'issue du stage de transition, l'organisateur du stage n'est pas obligé d'embaucher le stagiaire dans le cadre d'une relation de travail³¹.

B. Wallonie

En Wallonie également, de nombreuses mesures relevant des politiques actives du marché du travail comportent un stage et permettent aux demandeurs d'emploi de découvrir le monde du travail. Les dispositions applicables en la matière distinguent différentes catégories qui relèvent de la formation professionnelle³² ou sont assimilées à une telle formation³³: mesures à caractère de formation, mesures à caractère mixte prévoyant une formation théorique et une partie pratique en entreprise sous forme de stages, mesures comprenant exclusivement un stage et programmes ou projets (subventionnés) comportant également en tout ou en partie une phase

²⁸ Dans les limites du cadre prévu par l'article 36 quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

²⁹ Art. 36 quater § 4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

³⁰ Art. 36 quater § 1^e de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

³¹ Art. 47 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018.

³² La notion de formation professionnelle est définie par l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi, lu avec l'article 27 n° 6 de l'arrêté du 25 novembre 1991.

³³ Cf. art. 5, phrase 2 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi.

pratique. Ces mesures sont proposées soit directement par le Forem (service public de l'emploi et de la formation en Wallonie de langue française) soit en coopération avec d'autres organismes et établissements reconnus pour leur capacité à concevoir et proposer de telles formations. La présente section se limite à la présentation de mesures qui mettent l'accent sur l'expérience pratique en entreprise. Il s'agit, pour l'essentiel, du Plan Formation-Insertion (PFI) (1), de la mise en situation professionnelle (MISIP) (2), de la convention d'immersion professionnelle (3) et du programme « Stage Explort » (4).

1. Plan Formation-Insertion (PFI)

Le Plan Formation-Insertion (PFI) repose sur le décret modifié du gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle individuelle du 4 avril 2019 et l'arrêté d'exécution modifié du 25 avril 2019.³⁴

Ce dispositif permet à tout demandeur d'emploi de bénéficier d'un programme de formation professionnelle individuelle en entreprise en vue d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer une activité professionnelle chez l'employeur.³⁵ Le bénéficiaire appelé stagiaire peut être tout **demandeur d'emploi inoccupé inscrit auprès du Forem. L'employeur doit disposer d'un siège social ou d'une unité d'établissement en région wallonne de langue française** où il occupe le stagiaire, en ayant la possibilité de lui faire effectuer des missions dans d'autres régions.

Un **contrat de formation** est conclu entre le stagiaire, l'entreprise et le Forem. Le modèle type, fixé par l'arrêté d'exécution susmentionné, contient des mentions minimales obligatoires (plan de formation incluant la description de l'activité professionnelle, le nom du tuteur, les objectifs de formation, durée du contrat, durée hebdomadaire des prestations en fonction des dispositions en vigueur pour l'activité professionnelle en question sans possibilité d'heures

³⁴ [Décret du Gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle individuelle du 4 avril 2019, Moniteur belge du 15 avril 2019;](#)

[Arrêté d'exécution du Gouvernement wallon du 25 avril 2019, Moniteur belge du 6 juin 2019](#)
[Décret du 11 avril 2024 modifiant le décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle ;](#)

[Arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 25 avril 2019 portant exécution du décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle.](#)

³⁵ <https://www.leforem.be/citoyens/aides-financieres-plan-formation-insertion.html>
<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html>, consultés le 08/05/2025.



supplémentaires, mode de calcul des primes et indemnités, salaire mensuel brut à l'embauche...).

La **durée** de la mesure est comprise **entre 4 et 26 semaines**, allant jusqu'à 52 semaines pour le stagiaire rencontrant des difficultés d'insertion, avec une période d'essai du tiers de la durée totale prévue.

Durant l'exécution de la mesure, le stagiaire reste inscrit comme demandeur d'emploi. Il perçoit :

- de la part de l'employeur : **une prime d'encouragement à titre d'indemnité de formation** (montant = salaire brut d'embauche – allocations sociales perçues x 0.6), le remboursement des frais de transport au même titre qu'un salarié.
- de la part du Forem: une éventuelle indemnité couvrant les frais d'accueil ou de garde d'enfants.
- de la part de l'ONEM : maintien des allocations chômage.

L'employeur est tenu d'assurer le stagiaire contre les accidents du travail et les accidents survenant sur le chemin du travail et de conclure une police d'assurance couvrant la responsabilité civile du stagiaire.

Le Forem est, en outre, chargé de la mise en relation des entreprises/stagiaires, de valider les programmes de formation et leur durée, de vérifier que le tuteur satisfait aux conditions réglementaires, de vérifier le bon déroulement de la mesure et le respect des conditions d'exécution comme les horaires.

À la suite de la mesure, **l'employeur est tenu d'embaucher le stagiaire pour une durée au moins égale à cette dernière**. Il lui délivre une attestation de compétences rédigée en concertation avec le Forem et le stagiaire.

2. Mise en situation professionnelle (MISIP)

La Mise en situation professionnelle (MISIP)³⁶ permet aux personnes inscrites comme demandeur d'emploi de découvrir un métier grâce à un stage non

³⁶ <https://www.leforem.be/citoyens/tester-metier-mise-en-situation-professionnelle.html>, consulté le 05/05/2025.

rémunéré allant de trois à 15 jours³⁷. Le Forem organise en conformité avec le décret du 6 mai 1999, des conventions portant sur l'observation d'un métier au travers d'une MISIP. Pour ce faire, une **convention** est conclue entre le demandeur d'emploi, l'entreprise et le Forem³⁸. Pendant la durée du stage, le demandeur d'emploi est couvert en **responsabilité civile et en cas d'accident** et il **conserve ses droits en matière d'allocation**.

3. Convention d'immersion professionnelle

En Wallonie, la convention d'immersion professionnelle repose également sur la loi-programme fédérale du 2 août 2002 qui prévoit en son chapitre X (articles 104-112)³⁹ les règles régissant ce type de convention, le but étant de permettre au stagiaire d'acquérir une expérience professionnelle ou d'approfondir celle(s) qu'il a pu acquérir en effectuant des prestations de travail auprès d'un employeur. La convention d'immersion professionnelle vise différentes cibles, notamment les **demandeurs d'emploi**. Les seuls employeurs admis sont les **entreprises qui disposent d'une unité d'établissement en Belgique**.

La **convention d'immersion professionnelle** doit faire l'objet d'une **constatation par écrit**, pour chaque stagiaire individuellement, au plus tard ou moment où le stagiaire commence l'exécution de sa convention. L'article 106, n°1-8 de la loi-programme indique le contenu minimum de la convention d'immersion professionnelle. Dans le cas où la formation n'est pas organisée à l'initiative d'un établissement d'enseignement ou d'un organisme de formation dépendant ou agréé par la communauté ou la région compétente, elle doit comporter au moins les mentions suivantes : le nom et la résidence principale du stagiaire, le nom et l'adresse du siège social ou lieu d'établissement de l'employeur, l'objet et la durée de la convention d'immersion professionnelle, la durée journalière et hebdomadaire de la présence dans l'entreprise, le montant ou le mode et la base de calcul de l'indemnité convenue ainsi que

³⁷ « Conventions de stage en Belgique », Anne Ghysels, Yves Stox, Francis Verbrugge et Jonas Verplanken, Entreprises et droit social, 2022 | 3, édition Wolters Kluwer, Partie II, N°10, p. 21.

³⁸ Art. 3, §1, point 1, v), du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, dans sa version actualisée du 24/01/2025.

³⁹ Loi-programme du 2 août 2002,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2025-05-26&pd_search=2002-08-

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2025-05-26&pd_search=2002-08-29&choix1=et&choix2=et&fr=f&du=d&trier=promulgation, consulté le 26/05/2025.

la manière dont il peut être mis fin à la convention. Celle-ci doit être accompagnée d'un plan de formation convenu entre les parties et préalablement agréé par le Forem.

La convention d'immersion professionnelle doit prévoir le **paiement d'une indemnité minimale** au stagiaire. Fixée par l'arrêté royal du 11 mars 2003⁴⁰, celle-ci est égale à un pourcentage calculé sur la base de la moitié du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions à remplir pour la conclusion d'une convention d'immersion professionnelle en Wallonie. La **durée** de cette convention n'est pas **explicitement fixée ou limitée par la loi**, mais le Forem peut établir le plan de formation et ainsi fixer et limiter la durée de la convention.

En droit du travail, les dispositions applicables sont celles qui visent à protéger les stagiaires. A titre complémentaire, certaines prescriptions applicables aux apprentis peuvent s'appliquer dans la mesure où elles prévoient une protection plus large.

Les stagiaires parties à une convention d'immersion professionnelle, qui ne remplissent pas les six critères de l'apprentissage en alternance évoqués ci avant⁴¹, **ne sont pas soumis à l'obligation de sécurité sociale des salariés**⁴². La loi-programme elle-même ne prévoit pas l'obligation de souscrire une assurance contre les accidents du travail pour les stagiaires non soumis à l'obligation de sécurité sociale des salariés. Toutefois, en vertu des dispositions sur les « petits statuts » entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020, la souscription d'une **assurance contre les accidents du travail** est maintenant obligatoire pour les stagiaires liés par une convention. Conformément à l'article 107, § 2 de la loi-programme, les dispositions relatives à **l'assurance responsabilité civile** s'appliquent également aux stagiaires dans le cadre d'une convention d'immersion professionnelle.

⁴⁰ 11 mars 2003 – Arrêté royal fixant l'indemnité minimale applicable à la convention d'immersion professionnelle,

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2003/03/11/2003200532/justel>; consulté le 29/04/2025.

⁴¹ Voir Partie II, point A), n°2.

⁴² « Conventions de stage en Belgique », Anne Ghysels, Yves Stox, Francis Verbrugge et Jonas Verplanken, Entreprises et droit social, 2022 | 3^e édition Wolters Kluwer, partie III, chap. 1, n° 14, p. 30.

4. Programme « Stage Explort » (AWEX)

Le programme « Stage Explort »⁴³ est un programme de formation et de stage proposé par l'AWEX en coopération avec un centre de compétences du Forem. Il s'adresse entre autres aux **demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de Bachelor ou de Master ou disposant d'une expérience professionnelle** et souhaitant découvrir le commerce international et le monde de l'entreprise. Pendant la durée du « Stage Explort », le demandeur d'emploi bénéficie d'une formation pratique dispensée par des spécialistes dans une entreprise ayant son siège principal en Wallonie. Dans le cadre du programme, celui-ci a droit à l'assistance à la recherche d'un stage approprié et à une **bourse de l'AWEX** qui couvre l'ensemble des frais. De leur côté, les entreprises participant aux programmes « Stage Explort » touchent également une aide financière, étant précisé que seules celles qui ont la **personnalité juridique et leur siège en Wallonie** sont éligibles à cette aide, à condition qu'elles soient inscrites dans la base de données entreprises de l'AWEX via le centre régional territorialement compétent. Avant le début du stage, une **convention de stage** doit être conclue entre le demandeur d'emploi, l'entreprise, le Forem et l'AWEX.

Pendant le stage, le demandeur d'emploi conserve son statut de demandeur d'emploi. Il garde la couverture de sécurité sociale liée à son statut. Le Forem prend en charge la couverture responsabilité civile et accident du travail.

Dans le domaine des politiques actives du marché du travail, la Région wallonne et la Communauté germanophone, prévoient toutes deux une série de mesures qui comportent un stage en entreprise et visent les personnes inscrites en tant que demandeur d'emploi auprès de l'administration du travail de la Région ou Communauté concernée. Compte tenu de la répartition des compétences prévue en Belgique en matière de formation et d'emploi, ces mesures reposent sur différents textes réglementaires. De ce fait, les conditions d'accès aux mesures et leur mise en œuvre divergent. Une différence majeure entre la Communauté germanophone et la Wallonie réside dans le fait que la Wallonie exige que l'entreprise qui accueille le stagiaire ait son siège ou une unité d'établissement dans la partie francophone de la Wallonie.

⁴³ S. <https://www.awex-export.be/fr/aides-et-subsides/liste-des-aides/stagiaire-explort>, consulté le 09/07/2025, <https://www.explort.be/fr/services-et-programmes/explorer-un-nouveau-marche/conditions-d-acces>, consulté le 09/07/2025.

Les dispositions des deux entités prévoient de façon concordante que le demandeur d'emploi doit résider sur le territoire de la Région ou la Communauté concernée et que, pendant toute la durée d'exécution du stage, il conserve son statut de demandeur d'emploi en continuant à percevoir l'allocation chômage. Par ailleurs, une certaine protection minimale est prévue en matière de droit du travail et de sécurité sociale. En fonction de la qualification de la mesure, les frais sont à la charge du service public de l'emploi ou de l'employeur. Quelle que soit la qualification de la mesure, la conclusion d'une convention écrite entre le demandeur d'emploi, le service public de l'emploi, l'employeur et l'organisme de formation éventuellement impliqué est toujours obligatoire.

Parmi les autres points communs entre les législations des deux versants figure l'obligation pour le demandeur d'emploi indemnisé de se mettre à la disposition du marché du travail, de rechercher activement un emploi et d'accepter une offre d'emploi raisonnable⁴⁴. Toutefois, pendant la durée d'exécution de certaines mesures, le demandeur d'emploi peut demander une dispense tout en continuant à percevoir les prestations de chômage (allocation chômage ou allocation d'insertion).

En Communauté germanophone, les dispositions relatives à la dispense des obligations résultent de différents textes⁴⁵ qui prévoient des conditions tout aussi différentes.

En Wallonie, c'est l'article 94, § 1 de l'arrêté du 25 novembre 1991 qui prévoit les règles générales relatives à la dispense pour toutes les autres mesures qui ne constituent pas des formations professionnelles ou des études universitaires et donc également pour les mesures qui comportent un stage.

⁴⁴ Cf. l'article 56 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991,
<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel#t>, consulté le 18/06/2025.

⁴⁵ Pour le « Praktikum aus einer Hand », voir les articles 22 et 33 de l'arrêté du Gouvernement du 13/12/2018 ; pour la convention d'immersion professionnelle et le stage de transition, voir les articles 22 et 27 de l'arrêté du Gouvernement du 13/12/2018 :
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, consulté le 23/04/2025.

III. Stages pour demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans les autres Etats de la Grande Région

Dans cette troisième partie, les mesures PAMT contenant un stage ou une immersion en entreprise existant dans les autres territoires composant la Grande Région vont être présentées : en Allemagne (A), en France (B) et au Grand-Duché de Luxembourg (C). Ceci a pour finalité de permettre une meilleure comparaison et compréhension lors de l'examen des cas de figure exposés dans la partie IV portant sur l'analyse des possibilités pour les demandeurs d'emploi d'effectuer des stages transfrontaliers.

A. Allemagne

1. Mesures auprès de l'employeur (« Maßnahme beim Arbeitgeber » MAG)

En Allemagne, les politiques actives du marché du travail mettent l'accent sur le développement de l'emploi conformément aux dispositions du SGB III.⁴⁶ La loi allemande ne prévoit pas **de soutien aux demandeurs d'emploi sous forme de stages classiques**. Les demandeurs d'emploi qui souhaitent découvrir certains secteurs d'activité ou améliorer leurs chances sur le marché du travail ont la possibilité de faire un **essai en entreprise en participant à des mesures dites auprès de l'employeur (MAG)**.⁴⁷ S'inscrivant dans le cadre des mesures d'activation et d'insertion professionnelle, ces mesures sont prévues par les dispositions du **§ 45 du SGB III**. Elles ont pour but de favoriser l'insertion professionnelle par l'accompagnement vers le marché de la formation et du travail, l'identification, la réduction ou l'élimination d'obstacles au placement (al. 1, n°1), l'obtention d'un emploi soumis à l'assurance sociale obligatoire (al. 1, n°3), l'accompagnement vers l'exercice d'une activité autonome (al. 1, n°4) ou la stabilisation d'une prise de fonctions (al. 1, n°5). Le soutien doit être

⁴⁶ Code social (SGB), Troisième Livre (III) – développement de l'emploi – (article 1 de la loi du 24 mars 1997, BGBl. I p. 594).

⁴⁷ Il ne s'agit pas de stages au sens de la BBiG, cf. instructions concernant l'application du § 45 du SGB III du 03/03/2025, point 45.01, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-l'employeur-45-sgb-iii_ba034665.pdf, consulté le 27/05/2025.

nécessaire sur le plan professionnel, c'est-à-dire considérablement améliorer les chances de trouver un emploi soumis à l'assurance sociale obligatoire⁴⁸.

Les personnes visées par cette mesure sont les **personnes en recherche d'apprentissage, les personnes en recherche d'emploi** encore employées **qui risquent d'être au chômage** (par exemple, en cas de notification d'un licenciement) et les **demandeurs d'emploi**. Pour bénéficier du soutien, elles doivent être inscrites auprès de l'agence pour l'emploi compétente en Allemagne. **Aucune autre condition d'âge** que celle de ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite n'est prévue.

Pour l'accès à la mesure, le participant se voit désigner un employeur précis par l'agence pour l'emploi ou alors remettre un bon d'activation et de placement en fonction de ses aptitudes et de sa situation personnelle. Constituant un engagement de soutien ferme, ce bon l'autorise à chercher lui-même un employeur approprié susceptible de réaliser la mesure. Pendant la durée de sa participation à la MAG, il reste inscrit en tant que demandeur d'emploi et doit être pris en compte dans le cadre des efforts de placement,⁴⁹ c'est-à-dire qu'il doit **rester disponible sur le marché du travail**.

La **durée de la mesure** auprès de l'employeur est limitée à **six semaines**. Pour les demandeurs d'emploi de longue durée ou ceux dont la réinsertion est particulièrement difficile en raison d'obstacles considérables au placement, elle peut être portée à **12 semaines maximum**.

Le soutien par l'agence pour l'emploi consiste en la **prise en charge des frais de participation raisonnables** dans la mesure où ils sont nécessaires à l'insertion professionnelle. A titre d'alternative, il peut se limiter au **maintien du versement de l'allocation chômage**. Les frais susceptibles d'être pris en charge sont, à titre d'exemple, les frais de déplacement, de garde d'enfants et, si nécessaire, les

⁴⁸ Cf. les instructions concernant l'application du § 45 du SGB III du 03/03/2025, point 45.05, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-l'employeur-45-sgb-iii_ba034665.pdf, consulté le 27/05/2025.

⁴⁹ Cf. les instructions concernant l'application du § 45 du SGB III du 03/03/2025, point 45.04, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-l'employeur-45-sgb-iii_ba034665.pdf, consulté le 27/05/2025.

frais d'hébergement et de restauration. En revanche, les mesures réalisées auprès d'un employeur à l'étranger ne sont pas éligibles au soutien.⁵⁰

Pour le suivi de la mesure, le participant ne perçoit **aucune rémunération de la part de l'employeur choisi** qui doit remplir un certain nombre de conditions. Il est non seulement tenu de respecter les dispositions du droit de travail, mais aussi de veiller à ce que le **participant soit couvert en cas d'accident** en le déclarant auprès de l'organisme d'assurance accident dont il relève⁵¹. Au sein de l'entreprise, le participant doit être suivi, surveillé et dirigé par une personne dûment qualifiée. Lorsqu'il perçoit l'allocation chômage, il reste **affilié à la sécurité sociale** (assurance maladie et dépendance).

La lettre informant l'employeur de sa désignation ou de l'attribution d'un bon d'activation et de placement est accompagnée d'un bordereau que l'employeur doit remplir s'il n'embauche pas le participant dans le cadre d'un emploi soumis à l'assurance sociale obligatoire. Sur cette base, l'agence pour l'emploi peut définir la suite des démarches avec le demandeur d'emploi.

B. France

En France, il existe deux mesures de la politique de l'emploi contenant la possibilité d'effectuer un stage en entreprise pendant laquelle la personne conserve un statut de demandeur d'emploi et n'est donc pas un salarié soumis à un contrat de travail ou assimilé. On peut citer la période de mise en situation professionnelle qui est également parfois nommée « immersion professionnelle » (1), mais aussi le programme ERASMUS+ (2).

1. La période de mise en situation professionnelle (PMSMP)

Les PMSMP⁵² sont encadrées par les dispositions du Code du travail, notamment l'article L. 5135-1 et suivants, qui définissent les modalités de mise en situation en milieu professionnel pour les demandeurs d'emploi. Les PMSMP

⁵⁰ Cf. les instructions concernant l'application du § 45 du SGB III du 03/03/2025, point 45.15, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-l'employeur-45-sgb-iii_ba034665.pdf, consulté le 27/05/2025.

⁵¹ Il ne s'agit pas ici de stages au sens de la BBiG, cf. la directive professionnelle concernant l'application du § 45 du SGB III du 03/03/2025, point 45.01, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-l'employeur-45-sgb-iii_ba034665.pdf, consulté le 27/05/2025.

⁵² https://travail-emploi.gouv.fr/les-periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp?utm_source=chatgpt.com, consulté le 28/03/2025.

sont ouverts à un public large et notamment aux demandeurs d'emploi inscrits ou non auprès de France Travail⁵³. Les PMSMP font l'objet d'une **convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel et l'organisme prescripteur** de la mesure mentionnée.⁵⁴ Une mise en situation professionnelle a une **durée maximale d'un mois**, mais il est possible de conclure deux conventions auprès du même employeur, en tout état de cause la durée totale de la mesure ne peut pas dépasser 60 jours sur une période d'un an.

Ces PMSMP peuvent notamment être prescrites par France Travail, les missions locales ou les Cap emploi. Le but est de découvrir un métier ou un secteur d'activité ; de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement. Le **demandeur d'emploi qui est indemnisé par France Travail peut conserver son indemnisation**.

2. Le programme Erasmus+ par France Travail (période 2021-2027)

En France, la mise en œuvre du programme Erasmus+⁵⁵ (Action clé n° 1: mobilité des individus à des fins d'apprentissage) permet à des **demandeurs d'emploi (sans limite d'âge et sans condition de diplôme)** de bénéficier d'une immersion linguistique et professionnelle dans une entreprise, association ou autre, au sein de l'Union européenne France Travail et ses partenaires mobilisent ce dispositif⁵⁶ et accompagnent les candidats à la mobilité européenne. Ce dispositif n'existe pas dans toutes les régions, mais il est proposé en Région Grand Est en raison notamment de sa situation géographique frontalière.

⁵³ France Travail est l'institution française des services publics pour l'emploi, <https://www.francetravail.fr/accueil/>, consulté le 28/03/2025.

⁵⁴ Voir l'article L. 5135-4 du Code du travail, le [formulaire Cerfa 13912*05](#). Il est également possible de conclure une convention via un site dédié : <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>, consulté le 23/05/2025.

⁵⁵ https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2025-02/erasmus-programme-guide-v2.2025_fr.pdf, consulté le 24/04/2025.

⁵⁶ Au moment de la rédaction de cet état des lieux, l'utilisation du programme Erasmus + pour les demandeurs d'emploi, dans le cadre de mesures prévoyant une immersion dans une entreprise à l'étranger, est une spécificité de la France par rapport à ses voisins de la Grande Région.

Le demandeur d'emploi doit remplir les conditions suivantes pour pouvoir participer⁵⁷ :

- Être inscrit comme **demandeur d'emploi et résider** en France
- Être ressortissant de l'Espace économique européen et/ou ayant le droit de travailler dans le pays de destination au moment de la candidature
- Avoir un projet professionnel défini dans la perspective d'un retour direct à l'emploi
- Avoir une expérience professionnelle ou un diplôme en lien avec le stage
- Avoir un niveau de langue pertinent
- Être autonome, curieux et savoir s'adapter aux situations nouvelles

La priorité est donnée aux « personnes avec le moins d'opportunités » conformément aux priorités du programme Erasmus+⁵⁸. Le stage a **une durée entre 3 à 6 mois**, des aides financières pour couvrir les frais de voyage et d'hébergement existent. Pendant la mesure, le **demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle et il est couvert par une assurance (rapatriement et responsabilité civile)**.

Pour les personnes éligibles, pendant la durée du stage, l'indemnisation du chômage est maintenue dans la limite de la durée des droits acquis (ARE ou ASP). Seule l'Allemagne (uniquement certaines villes : Berlin, Brême et Leipzig) pour les Etats de la Grande Région fait partie des destinations proposées. Les stagiaires restent affiliés au système de sécurité sociale français et doivent être en possession d'une carte européenne d'assurance maladie.

En ce qui concerne l'organisation pratique, France Travail conclut une convention annuelle de partenariat avec « cercle de qualité⁵⁹ ». Ces

⁵⁷ <https://www.francetravail.fr/region/grand-est/travailler-en-dehors-de-nos-frontieres/erasmus.html>, consulté le 29/04/2025.

⁵⁸ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fr/programme-guide/part-a/priorities-of-the-erasmus-programme>, consulté le 29/04/2025.

⁵⁹ <https://www.cercledequalite.org/presentation-du-programme/>, <https://www.cercledequalite.org/en/>, consultés le 24/04/2025.



partenaires aident notamment à la recherche d'entreprises accueillantes, qui encadrent sur place et proposent un logement.

C'est une **relation tripartite**; un contrat pédagogique est signé entre le demandeur d'emploi, France Travail et l'entreprise. Un contrat financier est passé entre le demandeur et France Travail et France Travail a une convention de partenariat avec « cercle de qualité ».

A l'issue du séjour, la personne reçoit un EUROPASS⁶⁰ en français ainsi que dans la langue de travail, de plus une attestation est remise par l'entreprise qui a accueilli le stagiaire.

C. Luxembourg

1. Stage de professionnalisation

Afin de permettre à une catégorie de demandeurs d'emploi de retrouver un travail, l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi⁶¹) peut proposer un stage de professionnalisation⁶². Cette mesure trouve son origine dans les articles L. 524-1 à L. 524-11 du Code du travail⁶³.

Sont concernés les **demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins, ou en reclassement externe ou qui ont la qualité de salarié handicapé**. Les employeurs participants doivent pouvoir offrir une réelle perspective d'emploi

⁶⁰ Europass mobilité est un document qui permet de consigner les savoirs et compétences acquis dans un autre pays européen lors d'un stage en entreprise, <https://europass.europa.eu/fr/what-europass-1/education-et-formation/europass-mobilite>, consulté le 01/08/2025.

⁶¹ <https://adem.public.lu/fr.html>, consulté le 11/08/2025.

⁶² <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/chomage/aides-reemploi/stage-professionnalisation.html> <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/stage-professionnalisation.html>, consulté le 11/08/2025.

⁶³ [Code du Travail, Livre V, Titre 2, Chapitre IV, Articles L. 524-1 à L.524-11](#),

[Loi du 18 décembre 2015](#) portant modification:

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

à la fin du stage. Le stage a une durée maximale de **six semaines ou de neuf semaines** pour les personnes hautement qualifiées (bac +3). Une **convention de stage** est conclue entre le demandeur d'emploi, l'employeur et l'ADEM. Le stage doit permettre au demandeur d'emploi de faire valoir ses acquis professionnels et montrer ses compétences et aptitudes à l'employeur. Le **stage est non rémunéré**, mais donne droit à une **indemnité de stage** à hauteur de 393,54 euros par mois. L'indemnité de chômage continue à être perçue. Le demandeur d'emploi a le droit à deux jours de congés par mois. Le stage est soumis à **l'assurance contre les accidents du travail** dont les cotisations sont prises en charge par le Fonds pour l'emploi. A la fin du stage, l'employeur informe l'ADEM des possibilités d'insertion du demandeur d'emploi dans l'entreprise et s'il ne l'embauche pas, fournit un document qui mentionne les compétences acquises et les déficiences constatées. Le **droit à indemnité chômage est allongé** d'une période égale à la durée effective du stage de professionnalisation.

2. Stage comme mesure d'insertion professionnelle et occupation temporaire indemnisée

Le Code du travail dispose en son article L. 523-1 (1) § 3 qu'outre les mesures de formation, les mesures telles que les mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle organisées par l'ADEM peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile pour une durée **maximale de six mois** auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou autres organismes à but non lucratif ou à un stage non rémunéré auprès d'entreprises privées. L'article L. 523-1 (2) prévoit une occupation temporaire indemnisée (OTI)⁶⁴ du demandeur d'emploi affecté à une tâche déclarée d'utilité publique, pouvant avoir lieu en entreprise. Un règlement grand-ducal fixe les modalités pratiques et le montant de l'indemnité complémentaire. Selon l'ADEM, les OTI sont en principe conclues pour des tâches complètes de 40h par semaine. Un exemple pratique et actuel d'OTI se retrouve à travers la « Future skills initiative »⁶⁵.

⁶⁴ <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/oti.html>, consulté le 11/08/2025.

⁶⁵ <https://www.lifelong-learning.lu/orientation-et-reconversion/future-skills-initiative/fr#toc2>, consulté le 11/08/2025.

IV. Analyse des possibilités pour les demandeurs d'emploi d'effectuer des stages transfrontaliers

A. Exécution de mesures de droit belge dans le pays voisin

Cette section a pour objet d'examiner la possibilité pour les demandeurs d'emploi inscrits en Région wallonne et en Communauté germanophone de suivre les mesures PAMT ou des projets contenant un stage ou une immersion en entreprise de droit belge dans une entreprise située dans un Etat voisin en Grande Région. L'évaluation portera dans un premier temps sur la réglementation en vigueur ainsi que sur les positions et pratiques administratives telles que communiquées par les administrations belges en Communauté germanophone (1) et en Wallonie (2). La situation juridique dans l'Etat voisin sera abordée dans un second temps (3).

1. Communauté germanophone

a) « Praktikum aus einer Hand »

Les textes juridiques de référence⁶⁶ ne contiennent aucune disposition au sujet d'un déroulé à l'étranger de la mesure « Praktikum aus einer Hand ».

Le texte juridique ne contient aucun champ d'application territorial visant à une limitation géographique aux seules entreprises situées en Belgique ou dans la Communauté germanophone de Belgique. Toutefois, les informations officielles sur le site de l'administration de l'emploi « ADG »⁶⁷ indiquent l'exigence de l'existence d'un siège en Belgique parmi les conditions tenant au fournisseur de stage.

Selon les indications communiquées lors d'un entretien avec le ministère de la Communauté germanophone, les stages transfrontaliers seraient en principe

⁶⁶ 21 décembre 2023 – Décret du Gouvernement relatif au placement en stage en exécution du décret du 22 mai 2023 sur le placement axé sur les besoins, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2025-04-22&pd_search=2024-09-20&numac_search=2024203477&page=1&lg_txt=D&caller=list&2024203477=0&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2023-12-21&htit=Vermittlung+Praktikum&choix1=und&choix2=und&du=d&trier=Ausfertigung, consulté le 22/04/2025.

⁶⁷ https://adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabcid-5342/9322_read-71394/, consulté le 08/07/2025.

possibles s'ils sont effectués dans le cadre d'un détachement et si le stagiaire bénéficie d'une couverture d'assurance accident en Belgique. D'après les informations fournies à ce dernier par Fedris (Agence fédérale des risques professionnels⁶⁸), il serait possible de détacher les stagiaires à l'étranger pour l'exécution de cette mesure.

b) Convention d'immersion professionnelle (« Berufseinarbeitungvertrag »)

Le texte juridique de référence⁶⁹ ne prévoit aucune disposition concernant l'exécution de la mesure à l'étranger.

Selon la précision de l'administration de l'emploi, cela n'est pas pratiqué à ce jour, mais en principe possible en tant que détachement, à condition que la couverture de sécurité sociale soit assurée en Belgique.

c) Stage de transition (« Einstiegspraktikum »)

Les textes juridiques de référence⁷⁰ ne posent pas de restriction géographique. Cependant, il est exigé dans la pratique par la Communauté germanophone que le siège social de l'entreprise se situe en Communauté germanophone. Concrètement, un contrat est conclu entre les trois parties que sont le fournisseur de stage, le demandeur d'emploi et le service public de l'emploi. L'accord de l'administration est donc un prérequis au déroulé de la mesure. Une divergence se retrouve entre le texte et la pratique.

⁶⁸ <https://www.fedris.be/fr/home.html>, consulté le 21/07/2025.

⁶⁹ Art. 104 à 112 de la loi-programme fédérale du 2 août 2002, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2002/08/02/2002003381/justel>, site consulté le 28/04/2025.

⁷⁰ Art. 42 et suivants de l'arrêté du Gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, pris en application des conditions de l'article 36 quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel#t>, consulté le 18/06/2025.



2. Wallonie

a) Exécution de mesures relevant de la politique active du marché de l'emploi selon le droit wallon dans l'Etat voisin

(1) Plan Formation-Insertion

Le texte juridique⁷¹ prévoit que l'employeur doit disposer d'un **siège social ou d'une unité d'établissement en Région wallonne de langue française** où il occupe le stagiaire, en ayant la possibilité de lui faire effectuer des missions dans d'autres régions. Une restriction géographique s'applique, ce qui empêche le déroulé de la mesure à l'étranger.

(2) Stage de Mise en situation professionnelle

Dans le texte de référence,⁷² il n'est pas précisé si cette mesure est limitée au territoire wallon ou non. Selon les informations communiquées par le Forem, cette mesure ne peut être mise en œuvre que si l'entreprise possède une unité d'établissement située en Région wallonne. Une divergence se retrouve entre le texte et la pratique.

(3) Convention d'immersion professionnelle

Dans les faits l'accès à cette mesure est limitée aux seules entreprises ayant un **siège ou un établissement en Belgique**. Dans l'état actuel du droit wallon, il n'est donc pas possible d'effectuer cette mesure dans une entreprise basée dans un Etat voisin.

b) Projets permettant l'exécution de stages à l'étranger

(1) Programme « Stage Explort »

Outre le stage dans une entreprise en Wallonie, le programme « Stage Explort » prévoit la possibilité de suivre un stage à l'étranger. A cet effet, l'entreprise peut confier au stagiaire pour une durée maximale de deux mois une mission dans un service implanté dans un autre Etat. Elle prend en charge l'ensemble des frais de voyage (déplacement aller-retour, frais de visa, etc.) et verse au

⁷¹ Décret modifié du Gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle individuelle du 4 avril 2019 et arrêté modifié du 25 avril 2019.

⁷² Décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, dans sa version actualisée du 24/01/2025.

stagiaire un montant forfaitaire de 1 000 € pour couvrir ses frais de subsistance. Les frais de séjour du stagiaire sont couverts par l'AWEX.

Pendant toute la durée du séjour, le demandeur d'emploi reste inscrit auprès du Forem. Il garde la couverture de sécurité sociale liée à son statut. Le Forem prend en charge la couverture responsabilité civile et accident du travail.

(2) Projets de coopération transfrontalière ou internationale

L'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024⁷³ relatif à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des travailleurs prévoit la possibilité pour des demandeurs d'emploi wallons, mais aussi des demandeurs d'emploi frontaliers⁷⁴ d'un autre Etat de suivre à l'étranger tout ou partie d'une formation professionnelle dans le cadre d'un projet spécifique de coopération transfrontalière ou internationale, ce qui inclut les stages à l'étranger. A cet effet, une coopération étroite doit être mise en place par la conclusion d'une convention entre le Forem, le service public de l'emploi ou de la formation compétent dans l'Etat où se déroule la formation professionnelle pour que ce dernier assure la reconnaissance de la formation professionnelle en tant que dispositif de formation au sens de la législation applicable sur le territoire de cet Etat. A noter que, si nécessaire, le Forem peut adapter l'objet et les modalités de la formation professionnelle, y compris le stage, au régime de l'Etat d'accueil pour que le dispositif prévu soit reconnu comme dispositif de formation par les autorités publiques de cet Etat.

Avant le début de la formation, le Forem conclut avec le stagiaire une convention de formation professionnelle⁷⁵ qui mentionne notamment l'éventuel octroi de la dispense de disponibilité⁷⁶.

Dans le cadre de la réalisation de la mesure, le demandeur d'emploi inoccupé peut bénéficier d'une aide financière. L'article 22 de l'arrêté du

⁷³ 6 juin 2024 – Arrêté du Gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs,

https://www.ejustice.just.fgov.be/caj/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=24-10-28&numac=2024009913, consulté le 09/07/2025.

⁷⁴ Ceux-ci doivent réaliser une formation dans le cadre du projet spécifique de coopération transfrontalière. Cette formation doit avoir fait l'objet d'une convention de coopération préalablement conclue entre le service public de l'emploi ou de la formation compétent et le Forem.

⁷⁵ Celle-ci doit comporter au moins les mentions prévues par l'article 12 de l'arrêté du 6 juin 2024.

⁷⁶ Selon l'article 91 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 en cas de suivi d'une formation professionnelle.

Gouvernement wallon du 6 juin 2024 prévoit la prise en charge par le Forem de la protection sociale du demandeur d'emploi pendant cette période, ce qui inclut notamment la conclusion d'une assurance contre les accidents du travail⁷⁷. Dans certains cas, le Forem peut également conclure une assurance responsabilité civile couvrant la responsabilité individuelle du demandeur d'emploi stagiaire et celle du Forem en cas de dommages causés par ces organismes ou à des tiers. Le stagiaire qui cause un préjudice au Forem ou des tiers est responsable en cas de dol, de faute grave ou de faute légère répétée.

Voici les **constats** qui ressortent de l'**examen des dispositions juridiques de droit belge**, wallon et de la Communauté germanophone, régissant les mesures PAMT prévoyant un stage, au regard de la possibilité d'une exécution dans un Etat étranger :

- le **champ d'application territorial de la mesure peut être restreint au propre territoire** auquel cas, la limitation géographique empêche le déroulé de la mesure à l'étranger. Dans le cas contraire, un déroulé à l'étranger n'est a priori pas prohibé.
- Même en l'absence de limitation géographique par les textes, la **pratique de l'administration peut être restrictive**, ce qui peut s'expliquer par une certaine incertitude juridique entourant les stages transfrontaliers.
- **Actuellement, le suivi de mesure PAMT à l'étranger n'est pas pratiqué** notamment à cause de questionnements juridiques concernant la couverture de sécurité sociale du demandeur d'emploi.
- Le suivi de stages à l'étranger est toutefois possible dans le cadre de **programmes ou de projets spécifiques** qui fournissent un cadre et fixent les règles relatives aux points susceptibles de créer une incertitude, mais cette possibilité n'est pas encore largement utilisée.

⁷⁷ Dans certains cas, les frais peuvent être répartis entre le Forem et les organismes qui proposent la formation professionnelle ou alors intégralement pris en charge par ces derniers.

3. Situation dans l'Etat voisin d'exécution du stage : considérations relatives au droit du travail et position des autorités de contrôle

Dans les cas où les textes juridiques de référence belge ne restreignent pas le déroulement de la mesure à l'étranger, il convient d'autre part d'examiner la situation juridique en présence dans l'Etat d'exécution de la mesure.

Certaines considérations ayant trait au droit du travail applicable vont ainsi être abordées (a) puis sera traitée la question du risque de requalification en contrat de travail (b).

a) Considérations ayant trait au droit du travail applicable

Comme mentionné dans la partie III, chaque Etat dispose de mesures PAMT propres et de systèmes différents. Il convient de préciser que, dans chaque versant de la Grande Région, les mesures PAMT ne sont juridiquement pas qualifiées de relations de travail. Le droit du travail ne s'applique pas de façon générale, mais certaines dispositions trouvent à s'appliquer. Cela peut être fait par le biais de plusieurs approches de réglementation, par exemple par renvoi à des articles de droit du travail ou par inclusion par le législateur dans des textes spéciaux encadrant les mesures. Cela va dans le sens des efforts menés au niveau de l'Union européenne ces dernières années pour la protection des stagiaires et la garantie de stages de qualité⁷⁸.

Prenons maintenant en considération la situation en contexte transfrontalier : le droit de l'Etat voisin connaît des mesures PAMT qui ne sont pas les mêmes que celles prévues par le droit belge. Les dispositions du droit belge encadrant

⁷⁸ Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX:32014H0327(01)), Evaluation par la Commission européenne du cadre de qualité européen publiée le 10 janvier 2023, Des stages de qualité dans l'Union européenne ; Résolution du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union (2020/2005(INL)) :

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_FR.pdf, Proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité renforcé pour les stages du 20 mars 2024 (COM(2024) 133 final) : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=comnat:COM_2024_0133_FIN , Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (la «directive Stages» du 20 mars 2024 (COM(2024) 132 final)) : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132> . Consultés le 18/07/2025.

la mesure PAMT en question ne peuvent s'appliquer dans l'Etat étranger d'exécution de la mesure, et les dispositions relevant des mesures PAMT propre au droit de l'Etat d'exécution ne peuvent s'appliquer à cette situation. Enfin, le droit d'aucun Etat/versant ne régit le cas où un demandeur d'emploi inscrit dans un autre Etat viendrait exécuter une mesure sur la base du droit de cet Etat d'inscription sur son territoire.

La question se pose alors de savoir quelles règles de droit du travail entourent le statut du stagiaire demandeur d'emploi dans ce cas. Il s'agit actuellement d'une zone grise. Il est difficile de dire clairement quelles dispositions s'appliquent à ce genre de situation même s'il est évident que ces personnes doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositions minimales protectrices que des stagiaires qui effectuerait une mesure PAMT s'inscrivant dans le droit national, à savoir d'un noyau dur de protection concernant notamment la sécurité au travail, le temps de travail, l'interdiction des discriminations et du harcèlement, car il s'agit de règles impératives.

Le règlement européen n°593/2008⁷⁹ dit « Rome I » s'applique aux obligations contractuelles dans les situations supranationales impliquant un conflit de lois au sein de l'Union européenne. En l'absence de choix des parties, il établit des règles objectives pour déterminer la loi applicable. Cependant, il n'est, de l'avis de la TFF, pas possible d'arriver à un résultat sûr concernant le type de contrat de stage dans le cadre de PAMT.

Le règlement permet aux parties un libre choix du droit applicable en totalité ou en partie à une convention⁸⁰. Ce choix est soumis à certaines limites notamment en ce qui concerne l'ordre public, les lois de polices et la protection des parties faibles. Cela pourrait être un outil à utiliser pour régler les questions de droit du travail applicable dans le cas où un demandeur d'emploi effectue une PAMT dans un autre Etat de la Grande Région.

⁷⁹ Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

⁸⁰ Voir état des lieux de la TFF « stages sur le marché libre en Grande Région » de septembre 2022, page 15 : https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK_Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_FRZ_der_TFF/Stages_sur_le_marche_libre.pdf.

b) Risque de requalification en contrat de travail

En matière de droit du travail, une autre question se pose : existe-t-il un risque de requalification de la mesure en contrat de travail ?

Certes, les mesures PAMT ne sont pas des relations de travail au sens juridique classique. Cependant, à l'aune de chaque droit étudié dans cet état des lieux, une relation juridique ne se définit pas uniquement par l'appellation que les parties lui donnent, la qualification contractuelle, mais bien par l'examen de la situation réelle et la nature des missions exercées. D'après les législations en vigueur dans les différentes composantes de la Grande Région, les éléments déterminants pour qualifier une situation d'activité salariée sont : l'existence d'un contrat de travail, un lien de subordination entre employeur/salarié ou être sous l'autorité de l'employeur et une rémunération.

La requalification en relation de travail peut toujours être faite par les autorités de contrôle ou les tribunaux au cas par cas si les critères posés par le droit du travail à cet effet sont remplis en l'espèce (cas de stages qui seraient du travail dissimulé). De la même façon, si les critères constitutifs d'une relation de travail sont remplis dans les faits s'agissant du suivi de la mesure PAMT de droit belge dans l'Etat d'exécution, une requalification n'est pas à exclure⁸¹.

Cette évaluation de savoir si une relation de travail est déguisée en stage n'est pas toujours aisée en contexte national, et se complexifie en contexte transfrontalier. Consciente de cette problématique, la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil dite « directive Stages » du 20 mars 2024 prévoyait une série d'éléments indicatifs afin de permettre aux autorités d'évaluer si un stage constitue en réalité une relation de travail traditionnelle lors d'une évaluation globale de tous les éléments de fait pertinents. Il s'agit des critères suivants : l'absence d'une composante d'apprentissage, la durée excessive, le niveau de responsabilité ou l'intensité des tâches, un nombre important de stagiaires présents dans l'entreprise.

Parmi les priorités des partenaires de la TFF commanditaires de cet état des lieux (Région wallonne et Communauté germanophone de Belgique), figure la question de la **position des autorités de contrôle** dans les autres Etats-versants de la Grande Région qui seraient confrontées à la situation du

⁸¹ Exemple de jurisprudence luxembourgeoise récente : Arrêt de la Cour d'appel du 15 mai 2025, n°CAL-2024-00402 du rôle, voir commentaire CSL page 6 : <https://www.csl.lu/app/uploads/2025/07/infosjuridiques-6-2025.pdf>, consulté le 30/07/2025.

contrôle d'un demandeur d'emploi inscrit en Belgique qui exécuterait une mesure PAMT de droit belge sur leur territoire.

Seule l'autorité allemande compétente pour l'inspection du travail a répondu de manière non équivoque aux sollicitations de la TFF. Celle-ci a communiqué que la situation serait régulière et acceptable tant que le demandeur d'emploi est en mesure de fournir une documentation attestant de la mesure telle qu'une convention de stage ou un accord de l'administration pour l'emploi et que la couverture en matière de sécurité sociale est assurée en Belgique. Les autorités allemandes ont exprimé un vif intérêt sur le sujet et estiment qu'une réflexion commune avec les représentants des autres Etats/versants serait pertinente.

B. Exécution de stages dans le cadre de mesures relevant des politiques actives du marché du travail selon le droit de l'Etat voisin

Comme présenté dans les parties II et III, les administrations publiques de l'emploi conditionnent la possibilité de suivre ou de participer à des mesures PAMT au fait **d'être inscrit auprès de celles-ci comme demandeur d'emploi**. Or, en règle générale, les personnes sont inscrites auprès de l'administration de l'emploi de leur Etat de résidence. Ceci a pour conséquence, que les demandeurs d'emploi résidant en Belgique et inscrits par exemple auprès du Forem ou de l'Arbeitsamt ne peuvent pas bénéficier de mesure PAMT sur le territoire et selon le droit des Etats voisins.

Il existe néanmoins une exception à ce principe pour les anciens travailleurs frontaliers. L'article 65, § 3 du règlement (CE) n° 883/2004 prévoit qu'un ancien **travailleur frontalier peut choisir de s'inscrire également comme demandeur d'emploi auprès de l'institution compétente** de l'Etat membre où a été exercée la dernière activité professionnelle. Le règlement d'application (CE) n°987/2009 précise, dans son article 56, les modalités d'application de cette possibilité. Ainsi le demandeur d'emploi inscrit auprès des services publics de l'emploi de son Etat de résidence et qui décide de se mettre parallèlement à la disposition des services publics de l'emploi de l'Etat membre dans lequel il exerçait son ancien emploi doit en informer l'institution de l'Etat de résidence compétente pour le versement éventuel de prestations. Un échange des informations pertinentes concernant le demandeur d'emploi entre les institutions est prévu. Cet article prévoit également que si la législation applicable dans les Etats membres concernés exige du chômeur qu'il s'acquitte de certaines

obligations et/ou qu'il mène certaines activités de recherche d'emploi, les obligations du demandeur d'emploi dans l'Etat membre de résidence et/ou ses activités de recherche d'emploi sont prioritaires. Il est donc possible en théorie dans le cas précis des anciens travailleurs frontaliers **dès lors qu'ils sont inscrits auprès de l'institution de l'ancien Etat d'emploi de pouvoir profiter des mesures PAMT** selon le cadre existant dans l'ancien Etat d'emploi. Cela repose toutefois en l'état actuel sur la volonté de ces administrations de leur en faire bénéficier. Cette possibilité a été confirmée lors d'interviews par les administrations de l'emploi allemande et luxembourgeoise.

Les mesures PAMT contenant un stage ou une immersion en entreprise ont été présentées précédemment dans les parties II et III de cet état des lieux. Il est apparu que le plus souvent une condition pour en bénéficier est d'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'administration de l'emploi, mais parfois le législateur a introduit, en plus, dans les conditions d'ouverture une **clause de résidence**. En effet, il y est exigé que le demandeur d'emploi ait sa résidence sur le territoire régional ou national pour bénéficier de la mesure. L'existence de ce type de clauses s'explique par la délimitation des compétences au sein de la Belgique. Cependant, si elles sont appliquées aux anciens travailleurs frontaliers qui font le choix de s'inscrire également dans l'ancien Etat d'emploi, quelle que soit la direction, ces clauses ont pour conséquence d'exclure automatiquement ceux-ci du bénéfice de telles mesures.

Au regard des principes du droit de l'Union (notamment le principe de libre circulation des travailleurs et personnes assimilées) et plus particulièrement des dispositions du règlement précité portant sur la coordination de la sécurité sociale (article 7), l'application de ces clauses de résidence aux anciens travailleurs frontaliers semble contraire à l'esprit du texte et seront certainement en cas de litige qualifiées dans ces situations de discriminantes.

D'un point de vue juridique, il est possible pour un demandeur d'emploi, ancien travailleur frontalier, inscrit en Belgique et volontairement inscrit auprès de l'administration de l'emploi de l'ancien Etat d'emploi de pouvoir bénéficier de mesures PAMT selon le droit de ce dernier Etat. Cela doit être permis par l'administration de l'emploi de l'ancien Etat d'emploi. A contrario, cela signifie qu'une telle possibilité n'existe pas pour les travailleurs n'ayant pas eu le statut de travailleur frontalier.

C. Recours à la dispense pour permettre la participation à des programmes européens et le suivi de stages sur le marché libre à l'étranger

Les deux premiers points de cette IVème partie sont consacrés à la possibilité pour les demandeurs d'emploi belges de participer à l'étranger à des mesures de droit belge comportant un stage. Malheureusement, cette possibilité se heurte actuellement aux restrictions territoriales imposées par la loi ou appliquées dans la pratique. Il a été relevé que les mesures comportant un stage en entreprise à l'étranger ne sont possibles que dans le cadre de projets spécifiques. Par la suite, l'étude du sujet d'un autre point de vue donne lieu à l'examen de la question de savoir si un demandeur d'emploi belge peut se rendre dans un pays voisin pour y suivre une mesure prévue par la législation de ce pays. Cette personne devant être inscrite en tant que demandeur d'emploi auprès de l'administration du travail de ce pays, la réponse à cette question était également négative, sauf pour les anciens travailleurs frontaliers qui bénéficient de dispositions particulières.

Il convient à présent d'aborder la question de savoir si, au-delà des projets spécifiques mentionnés ci-dessus, la loi belge prévoit d'autres possibilités pour les demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience professionnelle dans le cadre d'un stage en entreprise à l'étranger.

A ce sujet, le **dispositif de la dispense** paraît envisageable. En effet, au-delà des possibilités de dispense de disponibilité pendant la réalisation d'une PAMT au niveau national, telles qu'elles ont été exposées dans la seconde partie, la législation de la Communauté germanophone et celle de la Wallonie prévoient la possibilité d'une dispense pour le **suivi d'un stage à l'étranger**.

Le développement suivant est consacré à la présentation de ces mécanismes de dispense prévus par la Communauté germanophone (1) et par la Wallonie (2). Cette présentation est suivie de l'étude du traitement de cette situation dans les pays voisins (3) afin de pouvoir répondre à la question de savoir de quels stages il peut s'agir et si ceux-ci sont réalisables dans le pays concerné en prenant notamment en considération les stages sur le marché libre.

1. Communauté germanophone

La législation de la Communauté germanophone prévoit deux possibilités de dispense pour le suivi d'un stage en entreprise à l'étranger : la dispense pour le

suivi d'un stage à l'étranger conformément à l'article 33, § 2 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 (a) et la dispense pour la participation à un programme européen (b).

a) Dispense pour le suivi d'un stage à l'étranger conformément à l'article 33, § 2 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018

Les demandeurs d'emploi complets indemnisés qui souhaitent acquérir une expérience transfrontalière peuvent être dispensés pour le suivi d'un stage à l'étranger conformément à l'article 33, § 2 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018. Selon la phrase 2 de cet article, un stage correspond à toute activité d'une durée limitée pendant laquelle l'employeur transmet au stagiaire des connaissances professionnelles sur le lieu de travail en vue d'une application dans la pratique.

Pour l'octroi de la dispense, toute une série de conditions doit être remplie.⁸² Avant le début du stage, le demandeur d'emploi en situation de chômage complet inoccupé et indemnisé résidant dans la Communauté germanophone doit déposer une demande de dispense dûment remplie et signée.⁸³ Il ne peut demander la dispense que s'il n'est plus soumis à l'obligation scolaire à plein temps et s'il n'a pas encore atteint l'âge légal de la retraite. Il doit notamment expliquer pourquoi le stage est adapté à son parcours d'insertion et pertinent au regard du marché du travail. La demande doit être accompagnée d'une convention de stage conclue entre le demandeur et le fournisseur du stage ainsi que d'un programme de formation. Elle doit préciser le début et la fin du stage, les jours et heures de formation et de travail et le lieu de réalisation du stage. Pendant la durée du stage limitée à trois mois par année civile, l'assistance par un accompagnateur de stage doit être assurée. Par ailleurs, le fournisseur du stage est tenu d'assurer le stagiaire contre les accidents pendant le stage et sur le chemin du lieu du stage. L'indemnité de stage éventuellement versée est plafonnée à 1 350 euros.

⁸² Voir https://adg.be/desktopdefault.aspx/tqid-5423/10301_read-55345/; consulté le 09/05/2025.

⁸³ Le formulaire de demande comporte deux parties à remplir respectivement par le demandeur et le fournisseur du stage. Il est disponible en ligne sur https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/formulare/D_Art_33_Freistellungsantrag_Praktikum.pdf; consulté le 09/05/2025.

b) Dispense pour la participation à un programme européen⁸⁴

Le demandeur d'emploi inoccupé et indemnisé résidant dans la Communauté germanophone peut également demander une dispense pour la participation à une mesure organisée dans le cadre du programme **Erasmus+** (action clé n°1) ou d'un **programme du corps social européen**.⁸⁵ Cette dispense s'applique également au **séjour temporaire à l'étranger pour les besoins du suivi d'un stage**⁸⁶. Dans ce cas, la dispense est accordée pour une durée maximale d'un an et ne peut être utilisée qu'une seule fois. Pour obtenir cette dispense, le demandeur doit déposer une demande commune avec le bureau de la jeunesse de la Communauté germanophone en joignant l'engagement ou la confirmation de participation au programme européen⁸⁷. Les dispositions applicables exigent qu'il ne soit plus soumis à l'obligation scolaire, qu'il n'ait pas atteint l'âge légal de départ à la retraite et qu'il n'occupe ni un emploi à plein temps, ni volontairement un emploi à temps partiel. Le demandeur doit expliquer pourquoi ces mesures s'intègrent à son parcours de formation en exposant les perspectives du marché du travail, par exemple en faisant observer que des emplois en rapport avec le programme européen sont proposés dans la Communauté germanophone, en Belgique ou dans un pays voisin et que l'on peut s'attendre à une amélioration de ses chances de placement.

⁸⁴ https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5423/10301_read-61315/, consulté le 9/05/2025.

⁸⁵ Article 34 de l'arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, consulté le 23.04.2025.

⁸⁶ https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5423/10301_read-61315/; consulté le 09/05/2025.

⁸⁷ https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/artikel-dokumente/freistellung/D_Art_34_Freistellungsantrag_Praktikum.pdf, p. 6, consulté le 09/05/2025.

2. Wallonie

Comme expliqué ci-dessus, l'arrêté royal du 25 novembre 1991 contient des dispositions relatives à la dispense. Pour une dispense permettant de participer à une mesure à l'étranger, la loi prévoit deux possibilités :

a) Dispense dans le cadre d'un projet de coopération transfrontalière ou internationale

Il résulte des conditions posées pour la conclusion d'une convention de stage en cas de réalisation d'une mesure dans le cadre d'un projet de coopération transfrontalière ou internationale⁸⁸ que, sur demande, une dispense est en principe possible pendant la durée d'une formation professionnelle conformément à l'article 91 de l'arrêté du 25 novembre 1991. Si cet article ne prévoit pas expressément une dispense pour la durée de la mesure à l'étranger, il ne l'exclut pas non plus. Au moment de la rédaction de cet état des lieux, il n'est pas possible d'apprécier le recours à ce dispositif de dispense, la possibilité de suivre un stage dans le cadre d'un projet transfrontalier ou international n'existant que depuis très peu de temps.

b) Dispense pour le suivi d'un stage à l'étranger

En revanche, l'article 94, § 3 de l'arrêté du 25 novembre 1991, prévoit expressément la possibilité d'une dispense pour la réalisation d'un stage à l'étranger. Toutefois, cette dispense n'est accordée⁸⁹ que s'il n'est pas possible de suivre un stage comparable en Belgique. Cette condition est vérifiée par le Forem. Dans ce cas également, le demandeur d'emploi en situation de chômage complet est dispensé de l'obligation d'avoir sa résidence principale en Belgique pour pouvoir continuer à percevoir les prestations de chômage. S'il est fait droit à sa demande, la dispense est accordée pour une durée limitée à trois mois par année civile, mais peut être prolongée une fois jusqu'à un an dans des circonstances exceptionnelles.

⁸⁸ Conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 relatif à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=24-10-28&numac=2024009913, consulté le 09/07/2025.

⁸⁹ <https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/citoyens/formulaire-dispense-D94A.pdf>, consulté le 09/07/2025.

Les deux versants – Communauté germanophone et Wallonie – prévoient une possibilité de dispense pour un stage à l'étranger tout en posant un certain nombre de conditions très strictes.

L'examen des conditions imposées par la loi permet de conclure que la dispense pour le suivi d'un stage à l'étranger nécessite une justification particulière et qu'elle est soumise à un examen minutieux par les services publics de l'emploi compétents.

Ceci confirme l'avis des interlocuteurs de la TFF qui estiment qu'actuellement, en raison d'incertitudes juridiques, les stages transfrontaliers sont uniquement utilisés sous contrôle strict et en nombre limité, notamment par les demandeurs d'emploi.

3. Traitement dans les pays voisins

Une dispense pour le suivi d'un stage à l'étranger étant théoriquement possible, il convient maintenant d'examiner la question de savoir comment le stage du demandeur d'emploi inscrit en Région wallonne ou Communauté Germanophone est traité dans le pays d'exécution. La réponse à cette question dépend essentiellement du type de stage pour lequel la dispense a été ou pourrait être accordée. S'agit-il d'un stage qui s'inscrit dans un certain cadre ou le demandeur d'emploi est-il libre de chercher un stage sur le marché libre ?

La lecture des dispositions légales de la Communauté germanophone et de la Wallonie ne permet pas de savoir de quel type de stage il doit s'agir. Toutefois, selon les interlocuteurs de la TFF auprès des administrations du travail de ces deux versants, les demandeurs d'emploi sont en principe libres de chercher un stage.

S'il s'agit d'un stage dans le cadre d'un programme européen ou d'un projet spécifique en rapport avec l'étranger, il convient de partir du principe que celui-ci s'inscrit dans un cadre dans lequel les aspects nécessitant une législation ont été réglementés en amont.

S'il s'agit d'un stage sur le marché libre, il faut se demander si ce type de stage existe dans les pays voisins que sont l'Allemagne (a), la France (b) et le Luxembourg (c), versants de la Grande Région, et comment chacun de ces pays traite le demandeur d'emploi belge qui suit ce stage sur le marché libre.

Rappelons que les explications relatives à la législation nationale en matière de sécurité sociale doivent être considérées à la lumière du règlement (CE) n° 883/2004.

a) Allemagne

En Allemagne, il est possible d'effectuer un stage sur le marché libre que l'on appelle également stage volontaire. En ce qui concerne le statut du stagiaire au regard du droit du travail, différents textes de loi doivent être pris en considération, à défaut de loi spécifique régissant ce type de stage. Le stage sur le marché libre est soumis à la loi relative à la formation professionnelle (BBiG)⁹⁰ dont le § 26 prévoit l'application de certaines dispositions aux personnes embauchées pour acquérir des compétences, connaissances, aptitudes ou expériences professionnelles en l'absence de convention d'une relation de travail. Cette disposition est applicable, quelles que soient les préqualifications du stagiaire. Il en résulte que les textes et principes juridiques relatifs au contrat de travail sont applicables, à moins que le lien créé par la formation professionnelle ne soit régi par des dispositions plus spécifiques. Ainsi, ce sont les dispositions de la loi sur le temps de travail (ArbZG), de la loi sur la protection des jeunes travailleurs (JSchG), de la loi fédérale sur les congés payés (BUrlG) et de la loi sur le maintien du salaire (EFZG) qui s'appliquent aux stagiaires. Par ailleurs, si le stagiaire cause des dommages au fournisseur du stage ou à des tiers, sa responsabilité est engagée conformément aux principes généraux régissant la responsabilité des salariés.

Conformément au § 17 al. 1 de la BBiG, le stagiaire a droit à une rémunération raisonnable fixée en tenant compte des dispositions relatives au salaire minimum (MiLoG). Selon le § 1 al. 1 de la MiLoG, tout salarié a droit au versement d'un salaire minimum par l'employeur, ce qui s'applique également aux stagiaires au sens du § 26 de la BBiG, ceux-ci étant considérés comme salariés selon le § 22 de la MiLoG. Toutefois, en cas de stage volontaire de très courte durée, ceux-ci peuvent ne pas avoir droit à une rémunération.

Bien que la BBiG précise que les stagiaires sont des personnes avec lesquelles aucune relation de travail n'a été convenue et qu'ils n'ont donc pas le statut

⁹⁰ Loi relative à la formation professionnelle (BBiG) dans la version promulguée le 16 avril 2025 (BGBl. 2025 I n° 117, 129).

de salariés, les personnes qui suivent volontairement un stage peuvent être traitées comme tels en vertu d'autres dispositions légales⁹¹.

Sur le plan du droit du travail, la question du statut du stagiaire dépend donc du domaine réglementé, ce qui peut s'avérer problématique pour le demandeur d'emploi belge qui suit un stage sur le marché libre en Allemagne. En effet, en fonction du domaine réglementé, le stagiaire pourrait être qualifié de salarié pour les besoins de l'application de ces dispositions. En ce qui concerne la qualification de la personne concernée, une divergence est donc possible, puisqu'en droit belge, elle aurait le statut de demandeur d'emploi, alors que, du point de vue allemand, elle pourrait être qualifiée de salariée.

Pour le traitement du stage sur le marché libre au regard de la législation en matière de sécurité sociale, la question essentielle est de savoir s'il s'agit d'un stage rémunéré ou non. Si le stagiaire ne touche aucune rémunération, son affiliation à la sécurité sociale n'est pas obligatoire puisqu'il n'occupe aucun emploi soumis à l'assurance sociale obligatoire. Toutefois, le stagiaire non soumis à l'affiliation à la sécurité sociale en Allemagne a intérêt à s'assurer avant le début du stage qu'en cas de maladie, les prestations sont prises en charge dans son Etat de résidence par son assurance maladie.⁹²

En revanche, s'il perçoit une rémunération non négligeable ou versée sur une courte durée, il s'agit d'un emploi soumis à l'assurance sociale obligatoire et donc au prélèvement des cotisations prévues en droit allemand.⁹³

Il conviendra à l'administration de l'emploi belge de vérifier si le stage remplit les conditions liées à la dispense des obligations tenant à leur qualité de demandeurs d'emploi.

En Allemagne, le suivi d'un stage sur le marché libre est possible, mais les dispositions juridiques applicables au stage concrètement envisagé doivent être soigneusement étudiées au préalable.

⁹¹ Telles que les lois MiLoG et BetrVG (loi sur l'organisation sociale des entreprises).

⁹² Cf. <https://www.dvka.de/de/versicherte/studierende-und-praktikanten/> consulté le 11/08/2025.

⁹³ Cf. § 2, al. 1 & § 7, al. 2 du SGB IV, lu avec le § 5 du SGB V (assurance maladie obligatoire), § 20 du SGB XI (assurance dépendance), § 1 du SGB VI (assurance retraite), § 25 du SGB III (assurance chômage), § 2 du SGB VII (assurance accident).

b) France

Il n'est pas possible pour un demandeur d'emploi belge d'effectuer un stage en France. Les stages sur le marché libre n'étant pas prévus en France, les stagiaires risquent d'être qualifiés de salariés. La loi n'autorise le suivi de stages en entreprise que dans le cadre d'une formation scolaire ou universitaire⁹⁴.

c) Luxembourg

Au Luxembourg, il est possible d'effectuer un stage sur le marché libre en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle.⁹⁵ Un tel stage est limité à 6 mois et doit avoir lieu dans les 12 mois qui suivent la dernière inscription dans un établissement scolaire ou une université, ce qui s'applique également aux personnes qui étaient auparavant inscrites dans un établissement d'enseignement étranger. La convention de stage à conclure obligatoirement par écrit entre le stagiaire et le patron du stage doit notamment préciser la rémunération et le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment l'assurance contre les accidents. Si la durée totale du stage est inférieure à quatre semaines, le patron du stage n'est pas obligé de payer une rémunération. A partir d'une durée de quatre semaines, une rémunération échelonnée correspondant à un pourcentage du salaire social minimum est due au stagiaire.

En ce qui concerne la protection de sécurité sociale, le Luxembourg impose également l'obligation d'assurer la couverture de tous les risques sociaux en cas de stage volontaire, rémunéré ou non. Toutefois, si la durée du stage est inférieure à trois mois au cours d'une année civile, seule la souscription d'une assurance contre les accidents du travail est obligatoire.

En outre, les dispositions de protection minimale prévues en droit de travail doivent être respectées.

⁹⁴ Cf. à ce sujet le dossier de la TFF intitulé « Stages sur le marché libre dans la Grande Région » https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_FRZ_der_TFG/Stages_sur_le_marche_libre.pdf, consulté le 09/07/2025.

⁹⁵ Cf. à ce sujet le dossier de la TFF « Stages sur le marché libre dans la Grande Région » https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_FRZ_der_TFG/Stages_sur_le_marche_libre.pdf, consulté le 09/07/2025.

Au Luxembourg, les stages sur le marché libre ne sont par ailleurs possibles que dans les 12 mois qui suivent la dernière inscription dans un établissement d'enseignement du secondaire ou du premier cycle universitaire. Les stages effectués au-delà de cette période risquent d'être qualifiés de relations de travail en droit luxembourgeois.

En cas de dispense du demandeur d'emploi résidant en Belgique de ses obligations pendant le suivi d'un stage dans un pays voisin, la question qui se pose est la suivante : ce cadre permet-il au stagiaire d'effectuer un stage sur le marché libre d'un pays voisin ?

Pour la France, la réponse à cette question est clairement négative, les stages devant obligatoirement avoir lieu dans le cadre d'une formation scolaire ou universitaire.

Au Luxembourg, les stages sur le marché libre sont strictement encadrés et doivent être effectués dans les 12 mois qui suivent la dernière inscription dans un établissement d'enseignement. A défaut, ils risquent d'être requalifiés en relation de travail.

En Allemagne, un stage sur le marché libre est possible, mais en application de certaines dispositions du droit de travail, le stagiaire est assimilé à un salarié. Par ailleurs, en cas de stage rémunéré, la protection sociale du demandeur d'emploi résidant en Belgique en vertu de la loi allemande peut être obligatoire.

Rappelons qu'à ce sujet, il convient de respecter les règles de coordination du règlement (CE) n° 883/2004 qui déterminent l'Etat membre dont la législation est applicable en matière de sécurité sociale en cas de présence d'éléments transfrontaliers.

V. Affiliation et couverture à la sécurité sociale pendant l'exécution de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans un Etat voisin

Une question majeure qui se pose lors de l'exécution de mesure PAMT dans un Etat voisin est celle de l'affiliation de la personne à un système de sécurité sociale afin d'assurer sa protection notamment en cas d'accident, ce qui est susceptible d'intervenir lors du suivi des mesures prescrites. Pour comprendre l'état actuel de la législation, il convient dans un premier point (A) de présenter les règles de coordination de la sécurité sociale concernant les demandeurs d'emploi contenues dans le règlement européen (une courte digression sera ici faite concernant les stages sur le marché libre). Dans un second point, l'utilisation de l'outil du détachement dans ce type de situations sera examinée (B). Enfin un dernier point sera consacré au bénéfice de l'assurance accident du travail au titre de la législation belge (C).

A. Règles de coordination contenues dans le règlement (CE) n° 883/2004

Les règles de conflit de lois applicables dans le domaine du droit social européen sont définies au titre II, et plus particulièrement aux articles 11 à 16 du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Le droit de l'Union européenne prévalant sur les droits nationaux, ces dispositions s'appliquent uniformément à tous les Etats membres de l'UE. Selon ce règlement européen, une personne ayant fait usage de son droit à la mobilité ne sera affiliée au système de sécurité sociale que d'un seul Etat membre. Ce principe fondamental d'unicité signifie que, **pour une personne, à un moment donné, seul un Etat membre sera compétent**, et ce, pour toutes les branches de la sécurité sociale entrant dans le champ d'application du règlement (à savoir : les prestations de maladie ; de maternité et de paternité assimilées ; d'invalidité ; de vieillesse ; de survivant ; d'accident du travail et de maladies professionnelles ; les allocations de décès ; les prestations de chômage ; de préretraite ; et familiales). Ce principe a pour finalité d'éviter qu'une personne n'ait à supporter une double charge d'affiliation à deux systèmes ou au contraire de n'avoir aucune affiliation. Pour ce faire, le règlement européen contient des règles de conflits de loi permettant, selon les situations, de déterminer l'Etat compétent.

C'est l'article 11 du règlement (CE) n° 883/2004 en lien avec l'article 65 qui pose les différentes règles de détermination de la législation applicable pour

les demandeurs d'emploi et permet donc de déterminer l'Etat compétent. Selon l'article 11, et plus particulièrement le point 3 a) une personne qui exerce une activité salariée ou non-salariée dans un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat membre. Il faut savoir que selon le règlement, une personne qui perçoit une prestation en espèces du fait ou à la suite de l'exercice d'une activité salariée ou non salariée est considérée comme exerçant cette activité⁹⁶. Ainsi en règle générale les **demandeurs d'emploi travailleurs mobiles sont affiliés au système de sécurité sociale de leur dernier Etat d'emploi**.

Il existe néanmoins une **exception à cette règle pour les anciens travailleurs frontaliers**. Le point 3 c) de l'article 11 précise que l'Etat de résidence est compétent pour les anciens travailleurs frontaliers. Ainsi pour **les anciens travailleurs frontaliers en situation de chômage, c'est l'Etat de résidence qui est compétent** pour toutes les branches de la sécurité sociale.

La situation des anciens travailleurs frontaliers est particulière puisqu'elle entraîne un changement de la législation de sécurité sociale applicable entre la période d'activité (Etat d'emploi) et la période de chômage (Etat de résidence). Pour atténuer cet effet au niveau de la recherche d'un nouvel emploi, l'article 65, 2) stipule que l'ancien travailleur frontalier peut, à titre complémentaire, se mettre à la disposition des services de l'emploi de l'Etat membre où il a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée.

1. Suivi de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans l'Etat voisin

Que signifient ces règles, en pratique, dans les cas envisagés de suivi de mesure PAMT par les demandeurs d'emploi dans l'Etat voisin ? Quel est le pays compétent pour l'affiliation à la sécurité sociale ? L'Etat prescripteur de la mesure reste-t-il compétent pour la période de stage en entreprise effectuée dans un Etat voisin ? Le statut de frontalier joue-t-il un rôle ?

Dans le cadre de cet état des lieux, il est rappelé que le postulat est qu'une personne est inscrite auprès des services publics de l'emploi en Wallonie ou en Communauté germanophone de Belgique. La Belgique est alors le pays compétent pour l'affiliation à la sécurité sociale de ces demandeurs d'emploi

⁹⁶ Article 11 point 2 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

que ce soit au titre de la règle générale ou au titre de la règle applicable aux anciens travailleurs frontaliers. Mais qu'en est-il de la période où la mesure se déroule à l'étranger ?

En effet, dans le présent cas, il est possible de se demander si une mesure PAMT peut être qualifiée **d'activité salariée**. Si oui, l'Etat où la mesure a lieu pourrait en l'occurrence être l'Etat compétent en matière de sécurité sociale pour les personnes concernées.

Selon l'article 1 a) du règlement (CE) n° 883/2004, le terme d'activité salariée désigne une activité, ou une situation assimilée, qui est considérée comme telle pour l'application de la législation de sécurité sociale de l'Etat membre dans lequel cette activité est exercée ou la situation assimilée se produit. Ainsi, afin de savoir si la participation à une action PAMT représente une activité salariée, il faut déterminer si cette mesure est considérée comme telle selon le droit du pays concerné (Allemagne, France et Luxembourg). Après examen de la législation de ces Etats, il apparaît que les éléments déterminants pour qualifier une situation d'activité salariée sont : l'existence d'un contrat de travail, un lien de subordination ou être sous l'autorité de l'employeur et une rémunération.

En règle générale, les mesures PAMT suivies par les demandeurs d'emploi ne remplissent pas les critères déterminants d'une activité salariée dans les pays concernés, où la mesure doit être mise en œuvre, à savoir l'Allemagne, la France et le Luxembourg. Le statut de demandeur d'emploi de la personne concernée reste donc le critère déterminant pour l'affiliation à la sécurité sociale. Ainsi, il n'y a pas de changement d'Etat compétent, et ce, pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale même lorsqu'une mesure se déroule dans un autre pays tant que celle-ci n'est pas qualifiée d'activité salariée par celui-ci.

2. Suivi d'un stage sur le marché libre dans l'Etat voisin suite à la dispense accordée au demandeur d'emploi

Bien qu'en dehors de toute mesure PAMT, un court examen sera ici consacré à la configuration évoquée précédemment (partie IV. C) d'un demandeur d'emploi libéré de ses obligations pour poursuivre un stage de type stage sur le marché libre dans l'Etat voisin (par exemple actuellement envisageable dans la direction de la Communauté germanophone vers l'Allemagne). Un

éclairage se révèle nécessaire sur ce point toutefois secondaire dans cette étude.

Dès lors que le droit de l'Etat voisin qualifie cette activité d'activité salariée, deux possibilités de rattachement sont envisageables : ancien Etat d'activité octroyant les prestations de chômage (la personne étant considérée comme exerçant encore son activité) et Etat du lieu de stage en tant qu'Etat d'activité.

Le guide pratique de la législation applicable aux travailleurs dans l'Union européenne (UE), l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse publié par la Commission européenne⁹⁷ peut proposer une solution. Il mentionne que lorsqu'une personne perçoit une prestation de courte durée d'un Etat membre et exerce une activité dans un autre Etat membre, elle est considérée comme exerçant deux activités dans deux Etats membres différents, et les règles de l'article 13 s'appliquent. C'est-à-dire que si la prestation versée dans l'Etat membre de résidence est due à l'exercice d'une « partie substantielle » des activités de la personne, celle-ci est assujettie à la législation de l'Etat membre de résidence. Les Etats membres ont convenu par décision de la commission administrative⁹⁸ qu'une personne bénéficiant de prestations de chômage dans son Etat membre de résidence et exerçant simultanément une activité professionnelle ou commerciale à temps réduit dans un autre Etat membre est exclusivement soumise à la législation du premier Etat, tant pour le versement de cotisations que pour l'octroi des prestations, et ont recommandé que des accords prévoyant cette solution soient conclus au titre de l'article 16, paragraphe 1 du règlement⁹⁹. Il s'agissait ici de l'exercice d'activité à temps partiel dans un autre Etat et non de stage, toutefois les faits se rapprochent, du moins la même problématique sous-jacente se pose. Cependant, il ne peut être affirmé avec certitude que ces règles d'orientation sont à appliquer dans

⁹⁷ Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne (UE), dans l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse, décembre 2013, page 25 : https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/specialised-information/official-documents_fr, consulté le 22/07/2025.

⁹⁸ Recommandation U1 du 12 juin 2009 relative à la législation applicable aux chômeurs exerçant une activité professionnelle à temps réduit dans un Etat membre autre que l'Etat de résidence. Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE et pour l'accord CE/Suisse : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010H0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010H0424(02)), consulté le 23/07/2025.

⁹⁹ Un accord est repris dans la recommandation U1 de la Commission administrative : Accord belgo-luxembourgeois du 28 octobre 1986 concernant la détermination de la législation applicable aux travailleurs salariés au chômage résidant dans l'un des deux Etats où ils bénéficient des prestations de chômage et occupés à temps réduit dans l'autre Etat.

cette situation, de plus le résultat reste conditionné à des accords entre les Etats¹⁰⁰.

B. Place de l'outil du détachement, selon le règlement (CE) n° 883/2004 lors du suivi de mesures relevant des politiques actives du marché du travail dans un pays voisin

L'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 contient une dérogation à la règle générale selon laquelle le pays compétent est celui où est exercée l'activité salariée. Cet outil permet de rester affilié au régime de sécurité sociale dans l'Etat membre compétent, lieu de l'exercice habituel de l'activité salariée, lorsque l'employeur envoie le salarié de manière temporaire dans un autre Etat membre pour y effectuer un travail pour son compte. Il s'agit de l'outil communément appelé le détachement.

L'intérêt de l'utilisation de l'outil du détachement lors du suivi de mesure PAMT dans un Etat voisin par les demandeurs d'emploi va ici être analysé. Les institutions compétentes belges pour les questions d'interprétation et de détermination de la législation applicable dans les situations de mobilité (Fedris et ONSS) ont évoqué leur volonté d'utiliser le détachement dans le cas des stages se déroulant dans un contexte transfrontalier.¹⁰¹ Ainsi le détachement est déjà utilisé pour certains stages transfrontaliers étudiants par la Belgique.

Il est possible de se demander si l'utilisation du détachement est également applicable et pertinente dans le cas des demandeurs d'emploi effectuant une mesure PAMT dans un autre Etat membre. Cette question ayant été soulevée par les partenaires des versants belges au projet de la TFF.

Selon le droit européen, un travailleur détaché est un travailleur qui est envoyé par son employeur pour fournir un service à titre temporaire dans un autre Etat membre de l'Union. Plusieurs textes européens s'appliquent au détachement, le règlement (CE) n° 883/2004 pour le volet de la protection à la sécurité sociale, mais aussi la directive du 16 décembre 1996 accompagnée de la

¹⁰⁰ D'ailleurs à ce sujet, la proposition de révision du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2016 prévoyait une modification de l'article 13 avec insertion d'un paragraphe 4 bis permettant de donner une base réglementaire à la recommandation U1 de la commission administrative en énonçant la règle de la compétence de l'Etat membre qui verse les prestations de chômage.

¹⁰¹ [https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Petits statuts/schema_stage_en_eee.pdf](https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Petits%20statuts/schema_stage_en_eee.pdf), consulté le 21/07/2025.

directive d'exécution 2014/67/UE pour les aspects du respect de certaines dispositions de droit du travail et de sécurité au travail.

Au niveau du droit de la sécurité sociale, plusieurs questions se posent quant à l'utilisation de cet outil dans le cadre de mesures PAMT dans l'Etat voisin. L'administration de l'emploi peut-elle être assimilée à un employeur ? Le demandeur d'emploi est-il assimilé à un salarié ? L'exercice d'un stage en entreprise peut-il être considéré comme un travail ou plus précisément comme un service ? La mesure à l'étranger a-t-elle un caractère temporaire ?

- L'administration de l'emploi peut-elle être assimilée à un employeur dans le cas où un demandeur d'emploi pour lequel elle est compétente est, avec son aval, envoyé effectuer une mesure ou une partie d'une mesure dans un autre Etat membre ? Une administration de l'emploi n'est pas un employeur dans le sens classique du terme, mais elle a un pouvoir de direction vis-à-vis du demandeur d'emploi. En effet, elle examine si les conditions sont remplies pour l'obtention d'indemnité chômage, elle décide d'approuver le suivi d'une mesure PAMT ou non et en cas de non-respect de ses obligations, le demandeur d'emploi peut être sanctionné par celle-ci. Il semble possible de répondre par la positive à cette question.
- La seconde question est celle de l'assimilation du demandeur d'emploi à un salarié. Vu l'article 11.2 du règlement (CE) n°883/2004 selon lequel une personne qui perçoit une prestation en espèces du fait ou à la suite de l'exercice d'une activité salariée ou non salariée est considérée comme exerçant cette activité, il semble également possible au niveau de la sécurité sociale, de pouvoir répondre par l'affirmatif à cette question.
- Le caractère temporaire des mesures PAMT peut également être confirmé. Selon le règlement (CE) n° 883/2004, un détachement avec maintien au régime habituel de sécurité sociale est possible pour une durée allant jusqu'à 24 mois.¹⁰² Dans l'ensemble, parmi les mesures présentées dans cet état des lieux, aucune ne dépasse ou n'atteint cette durée.
- Enfin, la question de savoir si la mesure PAMT peut être qualifiée de service semble plus complexe et difficile à trancher de manière sûre. Si la réponse à cette question est négative alors l'outil du détachement ne pourra pas être

¹⁰² Pour certains cas précis, un allongement de cette durée est possible en application de l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004.

utilisé. Si la réponse est positive, alors oui, il serait envisageable d'utiliser l'outil du détachement.

La TFF émet des réserves quant au fait que les conditions citées ci-dessus soient remplies totalement (principalement la notion de service, puisque comme il a été mentionné auparavant, ces périodes de stages en entreprise dans le cadre de mesures PAMT ne sont pas qualifiées d'activité dans les Etats voisins). De plus, dans l'espace de la Grande Région, seul l'Etat belge semble favorable à l'utilisation de l'outil du détachement dans de telles situations.

Suite à ces analyses, il convient donc de modérer la pertinence de l'utilisation du mécanisme du détachement dans le cas de demandeurs d'emploi suivant une mesure PAMT dans un autre Etat membre, s'il est possible d'arriver au même résultat sans avoir à faire de démarche supplémentaire (Voir point A de cette partie).

L'utilisation de l'outil du détachement paraît n'avoir de sens que dans les situations où la mesure est qualifiée d'activité dans l'Etat membre où elle se déroule (avec l'exemple du cas de figure d'une libération des obligations pour poursuivre un stage sur le marché libre en Allemagne, voir point A, petit 2, ci-avant). Dans de telles situations, en cas d'incertitude sur les règles à appliquer quant à la détermination de la législation applicable, l'outil du détachement peut apparaître comme une possible solution.

C. Bénéfice de l'assurance accident du travail au titre de la législation belge

En matière de sécurité sociale, l'existence d'une couverture du risque accident du travail est un point capital pour permettre le déroulement des mesures PAMT à l'étranger, comme il ressort de cette étude et des informations recueillies auprès des institutions compétentes.

Dès lors que la législation d'un Etat membre s'applique à une personne conformément au titre II du règlement (CE) n° 883/2004, les conditions d'affiliation et d'ouverture du droit aux prestations sont définies par la législation sociale de l'Etat compétent. En conséquence, une seconde étape de l'analyse juridique doit avoir pour objet de déterminer si et dans quelles conditions les personnes sont assurées contre les risques d'accident aux termes de la législation nationale relative à la sécurité sociale de l'Etat membre compétent si elles prennent part à une PAMT à l'étranger. Partant du postulat

suivant lequel les règles de coordination contenues dans le règlement (CE) n° 883/2004 désignent la réglementation belge comme applicable, un examen de la loi nationale en matière de couverture accident des stagiaires est alors opportun.

En Belgique, la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matières sociales¹⁰³ étend l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (LAT)¹⁰⁴ aux « petits statuts » afin d'assurer aux stagiaires une protection. Cela recouvre une assurance sur le lieu et le chemin du travail en cas d'accident ainsi qu'une déclaration obligatoire de l'employeur à l'ONSS¹⁰⁵.

Tombent dans le champ d'application de cette loi¹⁰⁶ les personnes qui effectuent un travail dans le cadre d'une formation pour un travail rémunéré organisée dans un cadre légal et leurs employeurs. Le Roi détermine par arrêté royal¹⁰⁷ les personnes qui bénéficient d'un régime spécifique de couverture ainsi que les organismes considérés comme employeurs. On y retrouve le Forem et l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone.

¹⁰³ 21 décembre 2018 – Loi fixant diverses dispositions sociales relatives aux « petits statuts », <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2018/12/21/2018206244/justel>, consulté le 29/04/2025.

¹⁰⁴ 10 Avril 1971 - Loi sur les accidents du travail,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&type=&sort=&numac_search=&cn_search=1971041001&caller=SUM&&view_numac=1971041001nx1971041001f#LNK0002, consulté le 17/07/2025

¹⁰⁵ Sur les petits statuts, voir le site de l'agence Fedris (agence fédérale des risques professionnels): https://www.fedris.be/fr/petits-statuts.html#h2_4, consulté le 17/07/2025.

¹⁰⁶ « Art. 1er/1. La présente loi est également applicable aux personnes qui effectuent un travail dans le cadre d'une formation pour un travail rémunéré, et à leurs employeurs.

Par dérogation à l'alinéa 1er, la loi n'est pas applicable aux formations qui sont organisées en dehors d'un cadre légal.

Le Roi peut, pour les catégories de personnes qu'il détermine, désigner la personne considérée comme employeur.

Le Roi détermine les catégories de victimes auxquelles s'applique le régime spécial de l'article 86/1.

Sur avis du comité de gestion des accidents du travail, Fedris publie sur son site la liste des personnes qui effectuent un travail dans le cadre d'une formation pour un travail rémunéré, et de leurs employeurs, qui relèvent du champ d'application de la présente loi.

L'employeur est tenu de se faire immatriculer à l'Office national de sécurité sociale et de faire parvenir à ce dernier une déclaration au moyen d'un procédé électronique approuvé par l'Office. »

¹⁰⁷ Arrêté royal du 29 juillet 2019 portant exécution de la section 1re du chapitre 2 de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale concernant les « petits statuts », modifié par l'arrêté royal du 2 décembre 2021 et arrêté royal modifiant diverses dispositions en matière de sécurité sociale relatives aux « petits statuts » du 26 avril 2024.

Sur avis du comité de gestion des accidents du travail, Fedris publie la liste¹⁰⁸ des régimes, formations ou stages qui entrent dans le champ des « petits statuts », entendu qu'il s'agit d'une liste non limitative. La quasi-totalité des mesures PAMT listées dans cette étude (partie II) en font partie, à l'exception de la mesure « *Praktikum aus einer Hand* » de la Communauté germanophone. Cela s'explique par le fait qu'il s'agisse d'une mesure récente et que cette évolution régionale n'est pas encore intégrée au niveau réglementaire fédéral, mais la liste publiée par Fedris a vocation à évoluer au fur et à mesure des changements.

La réglementation belge sur l'assurance accident du travail, lue en combinaison avec les règles de coordination du droit de l'UE (Règlement (CE) n° 883/2004) ayant primauté et neutralisant d'éventuelles restrictions territoriales¹⁰⁹, doit permettre la couverture accident des demandeurs d'emploi si une mesure PAMT prévue en droit belge était exécutée dans une entreprise étrangère. La TFF ne voit pas de frein à cet endroit en principe.

Cependant, le cas de figure dans lequel un demandeur d'emploi inscrit en Région wallonne ou en Communauté germanophone et ancien travailleur frontalier souhaiterait exécuter une mesure PAMT du droit de son ancien Etat d'emploi dans une entreprise de cet Etat se révèle plus complexe. Bien que la mesure étrangère puisse tomber dans le champ d'application matériel des petits statuts, et l'employeur dans le champ d'application personnel, des questions persisteront en pratique sur la possibilité pour l'administration de l'emploi étrangère de procéder aux formalités. Des accords entre les administrations de l'emploi belges et les administrations de l'emploi des versants voisins pourraient régler ces questions afin de passer par

¹⁰⁸ https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/fr/petits_statuts/liste_f_formations.pdf, consulté le 17/07/2025.

¹⁰⁹ En cas d'application de la norme de droit de sécurité sociale nationale, il y a lieu de tenir compte du droit de l'Union. Le règlement neutralise dans son champ d'application les éventuels aspects territoriaux du droit national. L'assimilation territoriale intervient en vertu de l'article 5 point b) du règlement qui érige l'assimilation des faits. Il stipule qu'il doit être tenu compte des faits ou événements à l'origine d'effets juridiques en appliquant le droit national de l'Etat compétent, même s'ils sont survenus sur le territoire d'un autre Etat membre. Il appartiendra toujours à l'Etat membre de décider des conditions nécessaires à l'ouverture d'un droit. La neutralisation porte uniquement sur le territoire de survenance des faits en question. Sur ce thème : « Absence de couverture d'assurance accident pour les actions d'insertion professionnelle et les formations continues transfrontalières entre la France et l'Allemagne », expertise juridique de la TFF du 2 mars 2015.

l'intermédiaire de l'administration de l'emploi belge. C'est une construction que le législateur wallon a déjà rendue possible concernant les projets de coopération transfrontalière ou internationale : le nouvel arrêté wallon du 6 juin 2024 relatif à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des travailleurs prévoit, à l'article 22, la prise en charge par le Forem de la couverture sociale des demandeurs d'emploi wallons pendant cette période, notamment la conclusion d'une assurance accident du travail avec dans certains cas, une répartition des coûts entre le Forem et les organismes qui dispensent la formation professionnelle ou une prise en charge intégrale des coûts par ces derniers.

Concernant l'affiliation et la couverture à la sécurité sociale, lorsqu'une personne qui réside en Belgique, pays où elle est inscrite comme demandeur d'emploi et qui est compétent selon les règles du règlement (CE) n° 883/2004, prend part à une mesure PAMT selon le droit belge, le droit de sécurité sociale belge (incluant l'assurance accident) s'applique même pendant la durée de la mesure en entreprise dans un autre Etat membre dès lors que cette mesure n'est pas qualifiée d'activité salariée dans cet autre Etat.

La question de la couverture en cas d'accident n'est pas si aisée, si une mesure est suivie selon le droit de l'ancien Etat d'emploi. Tout dépendra de déterminer si la mesure étrangère est appréhendée par la loi sur les petits statuts.

La TFF émet des réserves quant au fait que les conditions du détachement soient remplies totalement. Il convient donc de modérer la pertinence de l'utilisation du mécanisme du détachement dans le cas de demandeurs d'emploi suivant une mesure PAMT dans un autre Etat membre, s'il est possible d'arriver au même résultat sans avoir à faire de démarche supplémentaire.

L'utilisation du détachement paraît n'avoir de sens que dans les situations où la mesure est qualifiée d'activité dans l'Etat membre où elle se déroule. Dans ce cas, sans l'utilisation de l'outil du détachement des difficultés peuvent apparaître dans la détermination du droit applicable.

VI. Evaluation de la réalisation de stages transfrontaliers pour les ressortissants de pays tiers

La question de la mobilité au sein de l'espace européen de libre circulation ne se pose pas uniquement pour les personnes ayant la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne. La mobilité de ressortissants de pays tiers sur le marché du travail de l'Union soulève de plus en plus souvent un certain nombre de questions. En effet, dès avant l'occupation d'un emploi par un ressortissant d'un pays tiers résidant dans un Etat membre de l'Union européenne et souhaitant travailler dans un Etat membre voisin, des questions se posent au sujet de la possibilité de rechercher un emploi, de l'acquisition d'une expérience pratique à l'étranger ou de la participation à un programme dans le pays voisin qui augmentent les chances sur le marché du travail pendant la durée du chômage.

Selon l'article 45 du TFUE, les citoyens de l'Union européenne peuvent librement circuler dans tous les Etats membres¹¹⁰, ce qui implique le droit de chercher un emploi dans un autre Etat membre, d'y travailler sans avoir besoin d'une autorisation de travail, d'y séjourner et y rester même après la fin de leur relation de travail. Dans le cadre de l'accès à l'emploi, ils doivent être traités de la même manière que les ressortissants de cet Etat, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et tous les autres avantages sociaux et fiscaux. Ils ne doivent subir aucune discrimination en raison de leur nationalité. Les ressortissants de pays tiers ne bénéficient pas du tout de ce privilège ou alors seulement dans certaines situations.

La question de la possibilité de suivre un stage dans le cadre de mesures PAMT se pose donc également pour les ressortissants de pays tiers résidant en Belgique. Pour les partenaires du projet de la TFF, la Communauté germanophone et la Wallonie, commanditaires du présent état des lieux, elle revêt un intérêt particulier. Il s'agit notamment d'apprécier les considérations développées dans les parties II à V lorsque le demandeur d'emploi est ressortissant d'un pays tiers. Le présent état des lieux n'étudie que la situation des personnes qui résident et travaille déjà légalement en Belgique par opposition à celles qui séjournent encore au pays tiers et demandent une autorisation de séjour pour pouvoir occuper un emploi.

¹¹⁰ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) dans sa version entrée en vigueur à la suite de la signature du Traité de Lisbonne.



A ce sujet, il convient de répondre notamment aux questions suivantes : le ressortissant d'un pays tiers résidant en Belgique peut-il suivre une PAMT dans un pays voisin de la Grande Région ? Son titre de séjour le permet-il ? L'autre Etat membre accueille-t-il des ressortissants de pays tiers d'un autre Etat pour qu'ils puissent suivre une PAMT ? L'administration de l'emploi de l'autre Etat doit-elle donner son accord ? Le ressortissant du pays tiers bénéficie-t-il d'une couverture sociale, notamment contre les accidents du travail ?

Le premier point de cette partie est consacré à la situation en Belgique (A). Elle est suivie de l'étude des possibilités dont les ressortissants de pays tiers résidant en Belgique disposent en Allemagne, en France et au Luxembourg (B) et, pour finir, de l'examen de la question de savoir dans quelle mesure les dispositions du droit européen s'appliquent également aux ressortissants de pays tiers (C).

A. Belgique

En Belgique, les questions concernant les ressortissants de pays tiers (séjour, autorisation de travail, contrôle) sont régies par différents textes de loi adoptés au niveau fédéral¹¹¹ ainsi qu'au niveau régional par la Wallonie¹¹² et la Communauté germanophone¹¹³.

La possibilité pour le ressortissant d'un pays tiers résidant en Belgique de participer à une mesure PAMT dépend essentiellement de la question de savoir s'il dispose d'un titre de séjour valable et d'une autorisation de travail donnant accès au marché du travail belge. Ceci est essentiel pour la détermination de

¹¹¹ Loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers dans sa version consolidée du 23/07/2025, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1980/12/15/1980121550/justel>, loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/1999/04/30/1999012338/2019/07/01>, partiellement modifiée par la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018, <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/107900/BEL-107900.pdf>, consulté le 30/07/2025.

¹¹² Arrêté du Gouvernement du 16 mai 2019 abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999, <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2019/05/16/2019202870>, arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 relatif à l'admission au travail de travailleurs étrangers, <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2024/06/06/2024007847/2024/09/01>, consulté le 30/07/2025.

¹¹³ Arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999, <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/1999/06/09/1999012496/1999/07/01> et arrêté du Gouvernement du 23 mai 2019 portant modification de l'arrêté royal du 9 juin 1999.

l'étendue des droits dont bénéficient les ressortissants de pays tiers. Pour les besoins du présent état des lieux, l'étude se limite au cas du **ressortissant d'un pays tiers résidant en Belgique et inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'administration de l'emploi compétente à son domicile**. Il est considéré ici que cette personne est déjà titulaire d'un titre de séjour lui permettant d'accéder au marché du travail belge.¹¹⁴ Il n'est donc pas nécessaire de vérifier si elle remplit cette condition. En ce qui concerne le titre de séjour, l'étude porte sur la situation de personnes disposant d'un **titre de séjour de longue durée en raison d'une situation particulière de séjour**. Sont donc exclus, les ressortissants de pays tiers titulaires d'un titre de séjour d'une durée limitée à 90 jours, celui-ci ne permettant généralement pas d'exercer un emploi, ainsi que les ressortissants de pays tiers titulaires d'un titre de séjour de longue durée délivré pour l'exercice d'un emploi, l'autorisation de travail étant rattachée à l'existence d'un emploi.

La question est de savoir si les demandeurs d'emploi ressortissants de pays tiers qui disposent d'un titre de séjour de longue durée en raison d'une situation particulière de séjour peuvent suivre un stage à l'étranger dans le cadre d'une mesure PAMT. Ces titres de séjour exigent-ils la présence sur le territoire belge de sorte qu'en cas de sortie du territoire, leurs titulaires risquent de perdre ce titre, ce qui entraînerait la cessation de l'autorisation d'accéder au marché du travail ? Cette conséquence pourrait entraîner la fin d'une mesure éventuellement commencée, la loi belge prévoyant la cessation automatique de certaines mesures en cas de perte de l'autorisation d'accéder au marché du travail, par exemple pour le « Praktikum aus einer Hand »¹¹⁵ de la Communauté germanophone.

L'arrêté royal du 2 septembre 2018 qui définit les conditions d'accès au marché du travail ne répond pas à ces questions. On peut considérer que, dans les cas où l'accès au marché du travail belge n'est pas explicitement limité à un employeur déterminé ou à une fonction déterminée, aucune restriction ne s'applique.

¹¹⁴ Pour les différentes conditions liées au titre de séjour, cf. « Guide pratique – Séjour et droit au travail salarié de l'étranger », décembre 2021,

[file:///C:/Users/1011001/Downloads/sejour%20et%20droit%20au%20travail%20etranger%20-%20dec21%20-%20E%20Destin%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/1011001/Downloads/sejour%20et%20droit%20au%20travail%20etranger%20-%20dec21%20-%20E%20Destin%20(2).pdf), consulté le 31/07/2025.

¹¹⁵ Voir les dispositions de l'article 9 de l'arrêté du Gouvernement du 21 décembre 2023.

Les dispositions relatives à la nécessité de la présence sur le territoire belge sont prévues par l'article 19 de l'arrêté royal du 20 juin 2019¹¹⁶ qui fixe la durée pendant laquelle le titulaire d'un certain titre de séjour peut quitter le territoire belge sans perdre son titre, ce que l'on appelle également le droit de retour au pays. Le champ d'application territorial et le délai fixé pour l'exercice de ce droit résultent du type de document de séjour.

Les ressortissants de pays tiers disposant d'un **titre de séjour de type carte A**¹¹⁷, **carte B**¹¹⁸ ou **carte K (anciennement carte C)**¹¹⁹ peuvent librement circuler au sein de l'espace Schengen sans risquer de perdre leur titre de séjour, à condition qu'ils ne quittent pas le territoire belge **pour une durée supérieure à un an**. En cas d'absence supérieure à un an, ils perdent leur titre de séjour, sauf si, avant leur sortie du territoire belge, ils ont informé l'administration communale compétente de leur intention de quitter le pays et d'y revenir et prouvé que le centre de leurs intérêts se situe toujours en Belgique.¹²⁰ A leur retour, ils doivent se présenter dans un délai de 15 jours à l'administration communale et leur titre de séjour doit être en cours de validité.

Les ressortissants de pays tiers titulaires d'un titre de séjour de longue durée – UE matérialisé par la carte L (anciennement carte D) peuvent perdre ce titre en cas d'absence du territoire de l'Union européenne pendant une durée supérieure à 12 mois consécutifs. Lorsqu'ils quittent le territoire belge pour une durée supérieure à 6 mois, ils risquent de perdre leur titre de séjour belge si, avant leur départ, ils n'ont pas informé l'autorité compétente et prouvé que le centre de leurs intérêts se situe toujours en Belgique. A leur retour, les titulaires

¹¹⁶ Remplace l'article 35 de l'arrêté royal du 8 octobre 1981.

¹¹⁷ Ce document de séjour est délivré aux membres de la famille d'un ressortissant de pays tiers titulaire d'un titre de séjour B (à l'exclusion des membres de la famille d'un étudiant), aux réfugiés reconnus (pour une durée limitée à 5 ans), aux ressortissants de pays tiers qui demandent à bénéficier du statut de protection subsidiaire (limité), aux ressortissants de pays tiers autorisés au séjour pour des raisons humanitaires et aux ressortissants de pays tiers autorisés au séjour pendant 12 mois en vue de trouver un emploi après l'achèvement de leurs études.

¹¹⁸ Ce document de séjour est délivré aux réfugiés reconnus (illimité) et aux ressortissants de pays tiers titulaires d'un certificat d'inscription au registre des étrangers illimité.

¹¹⁹ Ce document est délivré aux ressortissants de pays tiers autorisés à l'établissement.

¹²⁰ Cf. « Droit au retour en Belgique » <https://dofi.ibz.be/fr/themes/entry/border-control/visa/droit-de-retour-vers-la-belgique>, consulté le 31/07/2025 ; cf. Dossier FrontaliersGrand-Est , Belgique, « Changement de résidence et conditions de séjour », p. 11, <https://frontaliers-grandest.eu/wp-content/uploads/2021/02/WEB-BROCHURE%20RESIDENCE-BELGIQUE-2015-.pdf>, consulté le 31/07/2025.

d'une carte de séjour L doivent également se présenter dans les 15 jours à l'administration communale et disposer d'un titre de séjour en cours de validité.

Des dispositions particulières s'appliquent aux ressortissants de pays tiers **membres de la famille d'un citoyen de l'Union européenne ou d'un citoyen belge** qui ont obtenu une **carte de séjour F** après la reconnaissance de leur séjour.¹²¹ Selon le principe général, une absence temporaire de **6 mois en cours d'année** ou de **12 mois consécutifs pour des raisons particulières**, dont le suivi d'une formation professionnelle, n'affecte pas le statut de ce titre de séjour. Celui-ci perd sa validité en cas d'absence de plus de 12 mois consécutifs si le ressortissant du pays tiers ne s'est pas présenté à l'administration communale dans les 15 jours qui ont suivi son retour et s'il n'est pas en possession d'un titre de séjour en cours de validité.¹²² Au bout d'un séjour de 5 ans, cette catégorie de personnes se voit délivrer une **carte de séjour permanent de type F+** qu'ils ne perdent pas en cas de sortie du territoire, sauf s'ils séjournent plus de **deux années consécutives** hors le territoire belge.

En revanche, les ressortissants de pays tiers titulaires d'un titre de séjour de type **attestation d'immatriculation (ou carte orange)**¹²³ ne peuvent quitter le territoire belge puisqu'il s'agit d'un titre de séjour provisoire. Pour pouvoir se rendre dans un autre Etat membre, ceux-ci ont besoin d'un titre de séjour d'un autre type prévoyant ce droit.

Que cela signifie-t-il pour la question de savoir si le ressortissant d'un pays tiers résidant et inscrit en Belgique a la possibilité de suivre un stage à l'étranger dans le cadre d'une mesure PAMT?

Les dispositions applicables permettent de supposer que les ressortissants de pays tiers titulaires d'un titre de séjour de l'un des types visés ci-dessus bénéficient d'un accès illimité au marché du travail belge et que, par conséquent, ils disposent sur le marché du travail des mêmes droits que les ressortissants belges et peuvent donc partir à l'étranger pour participer à une mesure sans perdre leur titre de séjour, à condition de respecter les délais fixés

¹²¹ Cette autorisation de séjour est délivrée aux ressortissants d'un pays tiers membres de la famille d'un citoyen de l'Union européenne ou d'un citoyen belge après reconnaissance de son séjour.

¹²² Article 39 de l'arrêté royal du 8 octobre 1981.

¹²³ Il s'agit de ressortissants de pays tiers membres de la famille d'un citoyen de l'Union européenne ou d'un citoyen belge après un séjour de 6 mois en Belgique et après examen du séjour et de ressortissants de pays tiers qui demandent à bénéficier du statut de protection subsidiaire si la Belgique s'est déclarée compétente pour traiter la demande.

pour l'exercice de leur droit au retour. Dès lors qu'une mesure PAMT de droit belge peut être réalisée à l'étranger ou qu'une dispense a été accordée pour le suivi d'un stage, les demandeurs d'emploi ressortissants de pays tiers et titulaires d'un titre de séjour de longue durée ne devraient se heurter à aucun obstacle. Par ailleurs, pour le cas étudié en l'espèce, on peut considérer que les demandeurs d'emploi qui suivent une mesure dans un Etat voisin continuent le plus souvent à résider en Belgique et se déplacent chaque jour pour se rendre au lieu de réalisation de cette mesure. Les différentes exigences relatives à l'exercice du droit au retour ne semblent pas être adaptées à ce cas particulier. Dans le cas des demandeurs d'emploi ressortissants d'un pays tiers qui se rendent dans un pays voisin pour y effectuer une mesure, les formalités à respecter devraient être adaptées en conséquence afin de permettre un comportement conforme à la loi. Cependant, même si la participation à la mesure implique un séjour plus long dans l'autre Etat, la durée de ce séjour est généralement inférieure à un an.

En règle générale, les ressortissants de pays tiers résidant en Belgique et bénéficiant d'un accès illimité au marché du travail disposent des mêmes droits que les citoyens belges. En principe, ils ont donc également accès aux mesures prévues pour les demandeurs d'emploi.

La possibilité pour le ressortissant d'un pays tiers résidant en Belgique et inscrit auprès de l'administration de l'emploi de ce pays de suivre un stage à l'étranger dans le cadre d'une mesure PAMT dépend essentiellement de la question de savoir si son titre de séjour lui permet de quitter le territoire belge et de se rendre dans un autre Etat membre sans risquer de perdre ce titre.

Cela semble possible pour la grande majorité des titres de séjour étudiés si le ressortissant du pays tiers respecte le délai fixé pour l'exercice de son droit de retour au pays, la durée des stages réalisés dans ce contexte étant le plus souvent inférieure à un an. Par ailleurs, dans le cas présent, on peut partir du principe que le demandeur d'emploi conserve sa résidence en Belgique et se rend quotidiennement dans le pays voisin pour participer à la mesure. Dans ce cas, il convient d'adapter les formalités à respecter pour exercer le droit au retour.

Par la suite, la réalisation du stage en tant que mesure PAMT à l'étranger dépend de la question de savoir si, dans le cadre de cette mesure, le pays

voisin accueille les ressortissants de pays tiers titulaires d'un titre de séjour d'un autre Etat membre.

B. Régime dans le pays du lieu d'exécution du stage

Il convient, à présent, d'examiner comment sera qualifiée la mesure dans le pays d'exécution (activité nécessitant un droit de séjour ou/et de travail ou non). De cela dépendent la procédure à suivre et la possibilité d'effectuer de telles mesures.

1. Allemagne

a) Présentation générale

En Allemagne aussi, la question de savoir si les ressortissants d'un pays tiers peuvent effectuer un stage à titre de mesure PAMT dépend du statut de séjour de la personne concernée. Les dispositions applicables en la matière sont prévues par la loi relative au séjour des étrangers (AufenthG), le règlement relatif au séjour des étrangers (AufenthV) et le règlement relatif à l'emploi (BeschV).

Le § 4a de la AufenthG définit les conditions dans lesquelles les étrangers peuvent accéder au marché du travail allemand. Cette loi établit le principe selon lequel les titulaires d'un titre de séjour sont autorisés à travailler en Allemagne, sauf si la loi interdit ou restreint expressément cette possibilité.¹²⁴ En présence d'une telle interdiction ou restriction, l'exercice du travail doit être autorisé. Dans certains cas, cette autorisation est subordonnée à l'accord préalable de la «Bundesagentur für Arbeit» (agence allemande pour l'emploi)¹²⁵ qui peut refuser son accord s'il résulte d'un examen de priorité qu'un travailleur allemand est disponible pour occuper le poste ou que les conditions de travail ne sont pas remplies, par exemple au niveau du salaire, du temps de travail ou du titre de séjour du ressortissant du pays tiers.

La loi allemande parle d'exercice d'une activité professionnelle. Par activité professionnelle, on entend toute activité rémunérée, ce qui inclut le travail salarié au sens du § 7 du SGB IV, le travail non salarié et le travail

¹²⁴ Cf. § 4a de la loi relative au séjour des étrangers (AufenthG)

¹²⁵ Cf. § 39 de la loi relative au séjour des étrangers (AufenthG)

indépendant,¹²⁶ alors que, par emploi, on entend le travail effectué dans le cadre d'une relation de travail avec un employeur, y compris les formations en entreprise, les stages et les volontariats.¹²⁷ La distinction a son importance dans la mesure où l'obligation d'obtenir un accord préalable s'applique spécifiquement à l'emploi. En revanche, les mesures mises en œuvre chez un employeur aux fins d'activation et d'insertion professionnelle conformément au § 45 du SGB III dans le but de constater les compétences professionnelles ou d'éliminer les obstacles de placement ainsi que les mesures de formation à un métier en dehors de toute relation de formation ou de travail ne sont pas considérées comme emploi au sens du § 7 du SGB IV (même si à la fin de la mesure, la personne concernée est intégrée au domaine professionnel d'un atelier pour handicapés, par exemple).¹²⁸ La réalisation d'une telle mesure ne nécessite aucun accord préalable.

b) Autorisation de séjour et de travail

Comme il a été expliqué ci-dessus, la question de savoir si le ressortissant d'un pays tiers résidant dans un autre Etat membre est admis sur le marché du travail allemand dépend du titre de séjour dont il dispose. Selon le principe établi, les titres de séjour délivrés par un Etat membre et permettant d'y exercer certains droits ne sont pas automatiquement reconnus par un autre Etat et ne permettent pas d'y exercer les mêmes droits, sauf dérogation. Le § 17 de l'AufenthV précise expressément que le titulaire d'un titre de séjour délivré par un autre Etat de l'espace Schengen n'est pas dispensé de son obligation d'obtenir un titre de séjour allemand s'il souhaite exercer une activité professionnelle en Allemagne. Les ressortissants de pays tiers résidant dans un autre Etat membre de l'Union européenne et disposant d'un titre de séjour national de cet Etat doivent donc demander un titre de séjour allemand leur permettant d'exercer l'activité envisagée.

Une dérogation à ce principe est prévue pour les personnes d'Etat tiers qui n'exerce en Allemagne pendant une durée maximale de 90 jours au cours d'une période 12 mois qu'une activité non considérée comme emploi au sens

¹²⁶ Cf. les instructions de la Bundesagentur für Arbeit sur la loi relative au séjour des étrangers et au décret d'application du mois de juin 2024,

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba033210.pdf, consulté le 30/07/2025.

¹²⁷ Cf. Instructions sur la loi relative au séjour des étrangers et au décret d'exécution 2024 du mois de juin 2024, p. 11, § 2 2.03.

¹²⁸ Cf. Instructions sur la loi relative au séjour des étrangers et au décret d'exécution 2024 du mois de juin 2024, p. 12, § 2 2.07.

du règlement relatif à l'emploi. De telles activités qualifiées de neutres pour le marché du travail incluent les stages effectués à des fins de formation continue. Une dérogation est également prévue pour les titulaires d'une carte de résident de longue durée – UE, d'une carte bleue européenne (1), d'une carte de travailleur frontalier (2) ou d'un visa Vander-Elst en cas de détachement (3). L'exposé qui suit donne plus de détails sur ces titres.

(1) Titulaires d'une carte de résident de longue durée – UE ou d'une carte bleue européenne

Les titulaires d'une carte de résident de longue durée – UE sont assimilés aux détenteurs d'une autorisation d'établissement.¹²⁹ Au sein de l'Union européenne, ils ont le statut de résidents de longue durée. Pour bénéficier d'un tel titre de séjour, il faut justifier d'une résidence ininterrompue de 5 années dans un Etat membre de l'Union européenne et d'une autorisation de séjour de longue durée – EU délivrée par cet Etat. Ces documents facilitent l'entrée en Allemagne et l'exercice d'un emploi dans ce pays. Si l'étranger souhaite séjourner plus de 90 jours sur le territoire allemand, il doit demander une autorisation de séjour. Le titre de séjour lui permet d'exercer une activité si la « Bundesagentur für Arbeit » a préalablement donné son accord conformément au § 39 al. 3 de l'AufenthG.¹³⁰

Les conditions d'entrée en Allemagne sont également assouplies pour les étrangers considérés comme travailleurs hautement qualifiés et titulaires d'une carte bleue européenne. Pour une mobilité de courte durée, c'est-à-dire un séjour de 90 jours maximum pendant une période de 180 jours, il n'est pas nécessaire d'obtenir un titre de séjour ou une autorisation de travail de la « Bundesagentur für Arbeit ».¹³¹ Toutefois, les conditions posées pour la délivrance de la carte bleue européenne étant très strictes en matière d'emploi, il faut se demander si ces dispositions s'appliquent également aux demandeurs d'emploi.

(2) Dispositions particulières pour les travailleurs frontaliers

En créant la carte de travailleur frontalier « Grenzgängerkarte », la loi allemande a mis en place un dispositif particulier pour les ressortissants de pays tiers. En général, les ressortissants de pays tiers titulaires de la carte de travailleur

¹²⁹ §§ 9a, 9 de la loi relative au séjour des étrangers (AufenthG).

¹³⁰ § 38a de la loi relative au séjour des étrangers (AufenthaltsG).

¹³¹ §§ 18h, 18g de la loi relative au séjour des étrangers (AufenthG).

frontalier n'ont besoin d'aucun titre de séjour pour entrer et séjourner en Allemagne et y exercer l'emploi mentionné sur la carte de travailleur frontalier.¹³² En application du § 12 de l'AufenthV, l'autorité chargée de l'immigration peut délivrer une carte de travailleur frontalier aux ressortissants de pays tiers qui séjournent légalement dans un autre Etat membre et s'y rendent au moins une fois par semaine si les conditions suivantes sont remplies :

- l'étranger séjourne légalement dans un Etat voisin de la République fédérale d'Allemagne,
- l'étranger retourne au moins une fois par semaine à son domicile,
- l'étranger vit avec son conjoint ou partenaire de vie allemand,
- l'étranger vit avec son conjoint ou partenaire de vie qui est citoyen de l'Union européenne et exerce en Allemagne une activité professionnelle en tant que travailleur frontalier ou qui, s'il n'est pas travailleur frontalier, a transféré son domicile de la République fédérale d'Allemagne vers un Etat voisin,
- ou qui ne peut obtenir un titre de séjour du seul fait de son statut de travailleur frontalier.

Dans ce cas également, l'accord préalable n'est donné que si, en Allemagne, aucun travailleur n'est disponible pour l'activité en question. Pour les 3^{ème} et 4^{ème} tirets, l'accord peut être donné pour tout type d'emploi. Les personnes visées par le dernier tiret ne peuvent bénéficier de l'accord prévu par le § 27 du BeschV que si, à titre complémentaire, elles ont accès au marché du travail en vertu d'une autre base juridique (par exemple le § 18a de l'AufenthG).¹³³ En revanche, aucun examen de priorité n'est nécessaire pour les travailleurs frontaliers spécialisés.¹³⁴

(3) Dispositions particulières en cas de détachement

Si un employeur d'un autre Etat souhaite affecter un salarié ressortissant d'un pays tiers dans le cadre d'une prestation de service transfrontalière en Allemagne en utilisant le dispositif du détachement, ce salarié peut demander

¹³² § 21 du règlement relatif au séjour des étrangers (AufenthV).

¹³³ Cf. les instructions sur la loi relative au séjour et au décret d'application du mois de juin 2024, § 4 4.27.2.

¹³⁴ Voir le § 30 du BeschV pour les séjours aux fins d'emploi ne nécessitant aucun titre de séjour.

un visa « Vander-Elst »¹³⁵, à condition qu'il soit titulaire d'une autorisation de travail de l'autre Etat européen et que la durée du détachement soit limitée. Selon les dispositions du § 21 du BeschV, le ressortissant du pays tiers a droit à ce visa sans qu'un accord soit nécessaire. Pour la demande de visa à adresser à la représentation compétente à l'étranger, une procédure simplifiée est prévue.

La présentation de cette possibilité dans le cadre de cet état des lieux a son importance dans la mesure où la Belgique émet la possibilité de permettre aux demandeurs d'emploi belges de suivre un stage à l'étranger par recours au dispositif du détachement, comme il a été expliqué ci-dessus.

c) Nécessité d'obtenir l'accord préalable de la « Bundesagentur für Arbeit » pour la réalisation d'un stage dans le cadre d'une mesure relevant des politiques actives du marché du travail

En principe, le suivi par les titulaires d'une carte de résident de longue durée – UE d'un **stage dans le cadre d'une mesure de droit allemand relevant des politiques actives du marché du travail** ne nécessite aucun accord préalable, ces mesures étant exemptées de cette obligation.¹³⁶ Toutefois, en droit allemand, la participation à une telle mesure se heurte déjà au fait que la personne concernée devrait être inscrite auprès de l'agence allemande pour l'emploi, ce qui ne serait pas le cas. Une exception est cependant envisageable s'agissant des ressortissants de pays tiers ayant été en possession d'une „Grenzgängerkarte” lui ayant permis de travailler en Allemagne avant sa perte d'emploi. En ce qui concerne le suivi par les titulaires d'une carte de résident de longue durée d'un **stage dans le cadre d'une mesure de droit belge relevant des politiques actives du marché du travail**, il faut se demander si les PAMT d'un autre Etat sont traitées en Allemagne de la même manière que les PAMT allemandes, ce qui impliquerait que l'accord préalable n'est pas nécessaire. Dans le cadre de cette étude, il n'est pas possible de répondre définitivement à cette question.

Pour les **stages réalisés dans le cadre d'un programme subventionné par l'Union européenne** ou la coopération de développement bilatérale, le § 15

¹³⁵ Cf. arrêt de la CJUE du 9 août 1994 (C-43/93 « Vander Elst »).

¹³⁶ Toutefois, en vertu de la loi allemande, la participation à une telle mesure se heurte déjà au fait que la personne devrait être inscrite à l'agence allemande pour l'emploi, comme il a été expliqué ci-dessus. A l'heure actuelle, la réalisation de PAMT belges se heurte également à des conditions territoriales.

du BeschV précise que la délivrance d'une autorisation de séjour ne nécessite pas l'obtention de l'accord de la « *Bundesagentur für Arbeit* ».

Il est possible de retenir qu'en Allemagne aussi, le principe « pas d'emploi sans titre de séjour » s'applique. Il ne suffit pas d'être titulaire d'un titre de séjour d'un autre Etat membre pour pouvoir entrer en Allemagne, y séjournier et exercer un emploi, sauf s'il s'agit d'une activité qualifiée de neutre pour le marché du travail ou bénéficiant d'une dérogation particulière. Dans ce cas, l'obtention de l'autorisation de travail ne dépend pas de l'accord préalable de la « *Bundesagentur für Arbeit* ».

En cas de suivi d'un stage dans le cadre d'une PAMT par un demandeur d'emploi ressortissant d'un pays tiers, tout dépend donc de la qualification de la mesure considérée par l'Allemagne.

2. France

a) Titre de séjour et autorisation de travail

La carte de séjour délivrée par un autre pays de l'Union européenne ne permet pas de travailler en France. Pour exercer une activité professionnelle salariée en France, les étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse doivent détenir une autorisation de travail lorsqu'ils sont employés¹³⁷. Cette autorisation de travail est couplée à un titre de séjour français¹³⁸. Il n'existe en effet pas de dispositif spécifique permettant aux ressortissants d'Etats tiers de vivre légalement à l'étranger et de venir travailler chaque jour en France de manière régulière.

Le ressortissant d'un Etat tiers titulaire d'un titre de séjour dans un autre Etat membre peut être dispensé de l'obligation de détenir une autorisation de travail pour occuper un emploi de moins de trois mois dans certains domaines énumérés par la loi (secteurs ou métiers spécifiques comme docteurs, sportifs, artistes et professeurs invités)¹³⁹. Il existe également une dispense pour les salariés détachés travaillant pour le compte d'un employeur établi sur le

¹³⁷ Articles L. 5221-1 à L. 5221-11 et article R. 5221-1 I du Code du travail.

¹³⁸ Article R. 5221-3 du Code du travail, Article L. 426-11 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et site officiel du service public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>, consulté le 29/07/2025.

¹³⁹ Articles L. 5221-2-1 et D. 5221-2-1 du Code du travail.

territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse¹⁴⁰.

L'accès à la formation professionnelle et aux dispositifs d'insertion ou de réinsertion dépend de la qualité préalable de travailleur salarié, et donc de la délivrance d'une autorisation de travail¹⁴¹.

Le stage dans le cadre d'une mesure PAMT pourrait être considéré comme une activité professionnelle nécessitant une autorisation de travail couplée à un titre de séjour en France (sauf dispense dans certains domaines ou en raison d'un éventuel détachement par une entreprise belge). Les procédures de demande d'autorisation ne sont toutefois pas adaptées au cas de figure d'un stage PAMT transfrontalier¹⁴².

Démarches recommandées : une prise de position officielle des autorités françaises est nécessaire concernant la qualification du stage PAMT.

Le stage PAMT de moins de trois mois pourrait être inclus dans la liste des domaines qui donnent lieu à la dispense.

3. Luxembourg

a) Titre de séjour

Les ressortissants d'Etats tiers titulaires d'un titre de séjour national valide émis par un Etat membre de l'espace Schengen¹⁴³ sont autorisés à séjourner dans le territoire des autres Etats membres pour une durée maximale de 90 jours par période de 180 jours. Un titre de séjour belge valide est ainsi suffisant pour circuler dans les pays voisins pour une durée maximale de 90 jours.

¹⁴⁰ Article R 5221-2, 2° du Code du travail.

¹⁴¹ <https://www.centre-inffo.fr/chapitre/acces-a-la-formation-des-personnes-etrangeres> et <https://www.centre-inffo.fr/fiche/formation-des-travailleurs-etrangers-deja-integres-en-france-principe>, consulté le 25/07/2025.

¹⁴² Voir au sujet des procédures : « Le travail des étrangers en France » Guide pratique de l'ADAT, Révision décembre 2024 : https://www.adate.org/wp-content/uploads/2025/06/Guide_activite_pro_etrangers_ADATE_V18.pdf, consulté le 25/07/2025.

¹⁴³ Règlement (UE) 2016/399 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 concernant un code de l'Union relatif au régime de franchissement des frontières par les personnes (code frontières Schengen) (texte codifié) : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0399>, consulté le 25/07/2025.

b) Autorisation de travail

Pour l'exercice d'une activité professionnelle, les règles du droit national luxembourgeois s'appliquent.

La loi du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration¹⁴⁴ prévoit que tout ressortissant de pays tiers qui détient une autorisation de séjour et réside dans un autre Etat membre de l'Union européenne et qui entend exercer une activité salariée sur le territoire, doit y avoir été autorisé (article 50, paragraphe 1).

N'est pas soumis à une autorisation de travail le ressortissant de pays tiers qui est le conjoint, le partenaire enregistré ou l'enfant d'un citoyen de l'Union ou d'un pays assimilé si le citoyen en question travaille déjà au Luxembourg. Une dispense d'autorisation de travail doit être demandée.¹⁴⁵ D'autre part, certaines occupations ne sont pas soumises à autorisation (article 35, paragraphe 2) cependant les stages dans le cadre de mesures PAMT n'en font pas partie.

S'agissant de l'autorisation ou de la dispense d'autorisation de travail, les modalités pratiques prévoient un test de l'emploi vacant (publication de l'offre d'emploi par l'ADEM) et une présentation d'un contrat de travail conforme au droit du travail luxembourgeois. Ainsi, cette procédure d'autorisation ne semble pas adaptée au cas d'une personne souhaitant effectuer un stage dans le cadre d'une mesure PAMT.

Dans le cadre d'une prestation de services, une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne peut détacher librement ses travailleurs salariés, quelle que soit leur nationalité, sur le territoire luxembourgeois, du moment que les travailleurs détachés ont pendant la durée du détachement, le droit de travailler et de séjournier dans le pays dans lequel l'entreprise d'envoi est établie. Pour une prestation supérieure à trois mois, le travailleur salarié bénéficie de plein droit d'un titre de séjour portant la mention « travailleur salarié d'un prestataire de services communautaire » (article 38). Le stage dans le cadre d'une mesure PAMT, s'il ne passe pas par le

¹⁴⁴ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2008/08/29/n1/jo>, consulté le 25/07/2025

¹⁴⁵ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/immigration/travailleur-frontalier-tiers/travailleur-frontalier-famille/frontalier.html#:~:text=A%20partir%20du%201er.Direction%C3%A9n%C3%A9rale%20de%20l%27immigration>, consulté le 25/07/2025.

biais d'une entreprise belge détachante, ne correspond pas à cette exception.

Le stage dans le cadre d'une mesure PAMT pourrait être considéré comme une activité professionnelle nécessitant une autorisation de travail (sauf dispense en raison du lien avec un citoyen de l'UE travaillant au Luxembourg ou éventuel détachement par une entreprise belge). Les modalités de demande d'autorisation ne sont toutefois pas adaptées à ce cas de figure.

Démarches recommandées : une prise de position de la Direction générale de l'immigration est nécessaire afin d'exclure la qualification d'activité professionnelle et donc exempter de l'autorisation – ou à l'inverse retenir la qualification d'activité professionnelle, auquel cas des modifications législatives ou réglementaires quant à la procédure d'autorisation seront nécessaires pour une exécution en transfrontalier.

C. Application du règlement (CE) n° 883/2004 et son règlement d'application (CE) n° 987/2009 (règles de coordination de l'UE en matière de sécurité sociale) aux ressortissants de pays tiers

L'article 2 du règlement (CE) n° 883/2004 détermine le champ d'application personnel du règlement. Ainsi, ce dernier s'applique aux citoyens de l'Union européenne, mais également aux ressortissants des Etats de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège), aux ressortissants suisses, ainsi qu'aux **réfugiés et apatrides** résidant dans un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou en Suisse, qui sont ou ont été soumis à la législation d'un ou de plusieurs Etats membres ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants

D'autre part, le règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010¹⁴⁶ est venu étendre l'application des règles de coordination de la sécurité sociale contenues dans les règlements susmentionnés aux **ressortissants de pays tiers résidant dans un Etat de l'Union européenne** se trouvant dans des situations impliquant les législations de plusieurs Etats membres. Ainsi, les considérations en matière de droit de la

¹⁴⁶ Règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces règlements uniquement en raison de leur nationalité, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX:32010R1231>, consulté le 23/07/2025.

sécurité sociale de la partie V de cet état des lieux valent également pour les réfugiés, apatrides et ressortissants de pays tiers résidant dans un Etat de l'Union européenne.

Conclusion intermédiaire : s'agissant de la question de la possibilité d'effectuer des stages dans le cadre des mesures PAMT pour les ressortissants de pays tiers résidant en Belgique, plusieurs considérations spécifiques doivent être soulignées.

Du point de vue de la Belgique, Etat de résidence, il conviendra toujours de vérifier au cas par cas, selon la situation personnelle, s'il n'existe pas de risque de perte du titre de séjour de la personne concernée si elle quitte le territoire.

Concernant l'Etat voisin, lieu dans lequel se déroule la mesure, l'enjeu consiste à déterminer si le stage constitue une activité soumise à autorisation de travail au regard du droit national voire s'il nécessite l'obtention d'un titre de séjour.

Plus largement, la mobilité transfrontalière intra-européenne des ressortissants de pays tiers à des fins professionnelles est un sujet complexe qui soulève de nombreux enjeux et révèle des limites en l'état actuel du droit.¹⁴⁷ Il est possible de relever à cet endroit l'intérêt d'autorisation de travail de type « carte frontalier » existant en Allemagne, qui est un outil favorisant la mobilité des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail de l'Union européenne. De plus, comme il a été exposé ci-dessus la coordination en matière de sécurité sociale au niveau européen est assurée.

¹⁴⁷ Voir à ce sujet l'étude de l'OCDE « Mobility and Integrated Labour Markets for Third-country Nationals in Greater Copenhagen » du 28 février 2025, https://www.oecd.org/en/publications/mobility-and-integrated-labour-markets-for-third-country-nationals-in-greater-copenhagen_ba2a4777-en.html, consulté le 01/08/2025.

VII. Constats et pistes de solutions

A. Constats sur la pratique de stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures d'activation du marché du travail en Grande Région (accent sur la Belgique)

Actuellement, la réalisation de stages à l'étranger par des demandeurs d'emploi dans le cadre des mesures d'activation du marché du travail relevant du droit belge n'est pas ouverte de manière générale, mais s'inscrit dans le cadre de projets ou de coopérations spécifiques. Ces dispositifs fournissent un cadre adapté permettant de lever certaines incertitudes juridiques.

Il est possible de constater que plusieurs dispositifs **et projets existants à l'échelle de la Grande Région** constituent des « **best practices** » (**bonnes pratiques**) en ce qu'ils permettent aux demandeurs d'emploi de faire un stage transfrontalier ou en mobilité : il s'agit du dispositif Erasmus + ouvert aux demandeurs d'emploi en France ou encore, concernant la Belgique, de projets existants en Wallonie qui permettent l'exécution de stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi. L'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024¹⁴⁸ est à souligner comme bon exemple en ce qu'il offre aux demandeurs d'emploi la possibilité de suivre, dans le cadre d'un projet spécifique de coopération transfrontalière ou internationale, tout ou partie d'une formation professionnelle, ce qui inclut les stages à l'étranger. Cette initiative permet à la Wallonie de se doter de sa propre base juridique en la matière.

D'autre part, concernant les demandeurs d'emploi anciens travailleurs frontaliers, les règles du droit européen permettent l'accès aux mesures d'activation du marché du travail comprenant un stage dans l'ancien Etat d'emploi lorsque le demandeur d'emploi se met à disposition des services de l'emploi de cet Etat à titre complémentaire.

Plusieurs axes à prendre en considération en vue du développement généralisé des stages transfrontaliers dans le cadre des mesures PAMT seront proposés (C) après une présentation des instruments mobilisables à cet effet (B).

¹⁴⁸ 6 juin 2024 – Arrêté du Gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=24-10-28&numac=2024009913, consulté le 09/07/2025.

B. Instruments pouvant servir au développement de stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures d'activation du marché du travail

- Au niveau de l'**Union européenne**, **BRIDGEforEU** prévu par le Règlement (UE) n°2025/925 du Parlement et du Conseil du 7 mai 2025 relatif à un instrument pour le développement et la croissance des régions frontalières¹⁴⁹ pourrait se révéler être un outil pour le développement de stages transfrontaliers dans le cadre de mesures PAMT destinées aux demandeurs d'emploi. Cela dépendra de sa mise en œuvre à venir.
- Un autre outil existant au niveau de l'Union européenne est l'**Autorité européenne du travail** (ELA)¹⁵⁰ créé en 2019. Pour rappel, celle-ci aide entre autres les autorités nationales à coopérer afin que les règles européennes soient effectivement respectées. Cette autorité peut être un interlocuteur commun aux différentes autorités impliquées. Elle a entre autres pour mission de promouvoir les approches innovantes en matière de coopération transfrontalière ou de fournir des informations et une expertise pour aider les Etats membres à appliquer efficacement la législation relative à la mobilité de la main-d'œuvre¹⁵¹.
- Au niveau de la **Grande Région**, la conclusion d'**accords bilatéraux ou multilatéraux** est un instrument envisageable pour encadrer le suivi de mesures PAMT transfrontalières.

En effet l'**« Accord-cadre relatif à la formation professionnelle dans la Grande Région »** du 4 décembre 2014¹⁵² signé à Mayence, lors du 14^{ème} Sommet de la Grande Région, par les exécutifs et les institutions compétentes de la Grande Région, ne se limite pas dans ses objectifs à la consécration d'une volonté politique commune en matière de promotion de la formation professionnelle, mais inclut également la formation professionnelle continue et d'autres

¹⁴⁹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202500925, consulté le 30/07/2025.

¹⁵⁰ <https://www.elia.europa.eu/fr>, consulté le 07/08/2025.

¹⁵¹ <https://www.elia.europa.eu/fr/node/1055>, consulté le 07/08/2025.

¹⁵² https://www.granderegion.net/fr/ia_publication/accord-cadre-relatif-a-la-formation-professionnelle-transfrontaliere-dans-la-grande-region-rahmenvereinbarung-uber-grenzuberschreitende-beru/, consulté le 30/07/2025.

activités visant à améliorer les perspectives professionnelles des chômeurs et des personnes peu qualifiées, en particulier les jeunes.

Conformément à l'article 2, paragraphe 2.1, de l'accord-cadre, la formation professionnelle transfrontalière au sens de l'accord-cadre comprend également les **mesures transfrontalières de politique active du marché du travail** visant à mener à une formation professionnelle initiale ou continue.

La politique active du marché du travail est également mentionnée à l'article 2, paragraphe 2, point 4, comme objet de la coopération transfrontalière. Cela **comprend la mise en œuvre de projets destinés aux chômeurs** et aux personnes peu qualifiées, en particulier les jeunes, dans le but d'améliorer leurs perspectives professionnelles par des **stages**, du coaching, des conseils, une orientation professionnelle et une qualification dans un environnement transnational.

Ainsi, les exécutifs de la Grande Région ont déjà exprimé leur volonté politique commune d'encourager la **conclusion d'accords multilatéraux – ou bilatéraux – d'exécution pour la mise en œuvre des stages transfrontaliers de demandeurs d'emploi s'inscrivant dans le cadre de mesures PAMT nationales**.

Ce type d'accord pourrait permettre de déterminer de concert le régime de sécurité sociale ou le droit du travail applicable et les modalités de coopérations entre les administrations de l'emploi de la Grande Région. Des conventions de partenariats entre les administrations de l'emploi pourraient par la suite régler les questions pratiques relatives à l'exécution des mesures comme la prise en charge des coûts, les échanges d'information et l'assistance en matière de contrôle des entreprises, les adaptations éventuelles de documents ou de formulaires nécessaires.

- **Au niveau national / régional** : un instrument mérite d'être mentionné, à savoir l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024, qui offre, aux services publics de l'emploi de différents États, la possibilité de conclure un accord afin de permettre la réalisation de stages transfrontaliers.

C. Points d'importance pour le développement de stages transfrontaliers pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures d'activation du marché du travail

- S'agissant des **législations et réglementations nationales**, des modifications devront être apportées au regard de toute limitation territoriale empêchant l'exécution de la mesure dans un autre Etat ou versant (ex. : clause de résidence, lieu d'établissement de l'entreprise, incitant financier).

D'autre part, les réglementations existantes en Wallonie et en Communauté germanophone permettant la libération des obligations pesant sur le demandeur d'emploi lors du déroulé d'une mesure PAMT ou d'un stage offrent un outil favorisant qui mérite d'être exploité et développé pour une exécution en transfrontalier.

- L'aspect du **droit applicable à la mesure et des dispositions de droit du travail à respecter** devra faire l'objet d'une attention particulière et être déterminé soit par accord grand régional, soit par mention au sein des conventions de stage. Une attention sera aussi à porter sur les obligations pesant sur les entreprises, comme les obligations d'embauche.
- Concernant les **contrôles des administrations et inspections du travail**, il est permis de constater que le contrôle des mesures de type stage n'est pas aisément réalisable en contexte transfrontalier, notamment s'agissant de l'évaluation des critères permettant de requalifier ou non la relation en relation de travail. Cette dernière se fait au cas par cas, et il n'existe pas à ce jour de critères communs spécifiques aux stages au niveau de l'Union européenne, bien que la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil dite « directive Stages » du 20 mars 2024 prévoit à ce titre une solution.

Une tendance qui se dégage des informations fournies à la TFF de manière formelle ou informelle serait qu'une requalification en contrat de travail est peu vraisemblable hors abus, si des documents officiels sont présentés de type convention de stage tripartite avec l'administration de l'emploi et l'existence d'une couverture maladie et accident. Une position officielle sur ce point serait cependant souhaitée dans tous les versants pour une meilleure sécurité juridique.

D'autre part, **ELA**¹⁵³ peut soutenir les administrations d'inspection du travail et permettre l'échange d'information et la concertation entre elles lors de contrôles. Cette possibilité devrait également être utilisée dans le contexte des stages transfrontaliers relevant de mesures PAMT.

- En matière de sécurité sociale, les règles du **règlement (CE) n° 883/2004** qui déterminent le **droit de la sécurité sociale applicable** aux demandeurs d'emploi résident en Belgique (incluant les anciens travailleurs frontaliers) permettent une couverture de sécurité sociale (dont une couverture accident) par la Belgique même pendant la durée de la mesure PAMT en entreprise dans un autre Etat. Le recours à la voie du détachement, utilisé en Belgique pour les stages étudiants ne paraît pas nécessaire pour le groupe des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure PAMT.¹⁵⁴ Toutefois, si cette voie était suivie, il conviendrait d'examiner l'éventuelle nécessité d'une adaptation du document administratif « formulaire A1 » avec insertion de la catégorie des demandeurs d'emploi en mesure de type formation ou stage.
- S'agissant des **ressortissants de pays tiers**, une attention particulière doit être portée aux titres de séjour et aux autorisations de travail nécessaires. Des clarifications devront être apportées quant à la situation du suivi de stages s'inscrivant dans le cadre de mesures PAMT et des exemptions d'autorisation de travail pourraient être mises en place. Au regard des règles applicables en matière de sécurité sociale et droit du travail, les constats précédents s'appliquent.

¹⁵³ <https://www.ela.europa.eu/en/activities/concerted-and-joint-inspections?etrans=fr>, consulté le 30/07/2025.

¹⁵⁴ L'utilisation du détachement paraît n'avoir de sens que dans les situations où la mesure est qualifiée d'activité dans l'Etat membre où elle se déroule, amenant à des difficultés dans la détermination du droit applicable. C'est le cas de figure d'une libération des obligations de demandeur d'emploi pour poursuivre un stage sur le marché libre en Allemagne, hors mesure PAMT.



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

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.

Les partenaires du projet de la TFF sont : La chancellerie du Land de la Sarre, le Ministère du travail, affaires sociales, transformation et numérisation de la Rhénanie-Palatinat, le Ministère du travail 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 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.

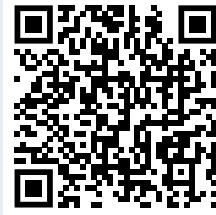
La TFF communique ses propositions de solution aux décideurs politiques compétents au niveau régional, national et européen. En tant qu'experte la TFF assure le suivi de ces propositions auprès des différentes instances.

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 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 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.

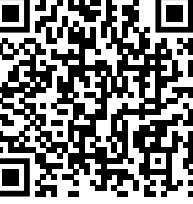
L'objectif est d'améliorer la mobilité professionnelle sur le marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région. Pour l'atteindre, la TFF travaille en collaboration avec des institutions et des réseaux. De plus elle est présente dans différents comités de la Grande Région.



Arbeitskammer des Saarlandes
Beraten. Bilden. Forschen.



ISBN 2367-2188



Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken
Tel. 0681 4005-0
info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de