La Kanzlei

Obligation de rémunération des stages en Allemagne

Arbeitsrecht



Jan Westhues

Dans une décision récente (5 AZR 217/21) la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht, BAG) a décidé que les stages obligatoires constituant une condition d'admissibilité à un cursus universitaire n'ouvraient pas droit à une rémunération équivalent au salaire minimum légal allemand.

Est considéré comme stagiaire, indépendamment de la qualification donnée à la relation contractuelle par les parties, celui ou celle qui, au vu du contexte et de l'exécution concrète du contrat, se soumet pour une durée limitée à une activité déterminée au sein de l'entreprise en vue d'acquérir des connaissances et une expérience pratique et de se préparer à une activité professionnelle. Il ne doit cependant pas s'agir d'une formation professionnelle au sens de la loi sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz, BBiG), notamment d'un apprentissage, ou d'une formation pratique comparable à cette dernière.

Les règles applicables, et notamment la question de savoir si une rémunération est due ou non, dépendent de la conception du stage :

1. Principe : Obligation de rémunération du stage

En principe, les stagiaires sont considérés comme des salariés au sens de la loi allemande sur le salaire minimum légal (Mindestlohngesetz). Il en résulte que ces derniers ont droit au versement du salaire minimum légal. Actuellement, son montant horaire représente 9,82 euros. Il devrait être porté à 12 euros à compter du 1er octobre 2022 selon un projet de loi du gouvernement fédéral.

2. Exceptions : Notamment les stages obligatoires

Conformément au § 22 MiLoG, certains stages ne sont pas concernés par l'obligation de versement du salaire minimum légal. Il s'agit notamment des stages obligatoires :

Un stage est obligatoire lorsqu'il est prescrit par le règlement de l'école, des études ou de la formation afin de soutenir l'objectif de fin d'études par une formation pratique. Dans ce cas, l'élève ou l'étudiant n'est pas considéré comme un salarié au sens de la loi allemande sur le salaire minimum légal.

Dans son arrêt du 19 janvier 2022, la Cour fédérale du travail (le BAG) apporte encore une précision : une personne effectuant un stage en vue de remplir les conditions d'admission à un cursus universitaire ne peut prétendre au versement du salaire minimum légal.

En l'espèce, une femme avait posé sa candidature pour une place en médecine humaine dans une université privée reconnue par l'État. Selon le règlement des études, la réalisation préalable d'un stage de six mois dans le service des soins infirmiers était nécessaire pour pouvoir intégrer le cursus. La candidate avait effectué ce stage dans un hôpital et sans percevoir aucune rémunération en contrepartie. Le BAG a alors précisé que l'exclusion du droit au versement du salaire minimum légal ne concernait pas seulement les stages obligatoires pendant les études, mais aussi les stages qui sont obligatoires pour intégrer un cursus en vertu du règlement intérieur de celui-ci.

D'autres exceptions à l'application de la loi sur le salaire minimum aux stages s'ajoutent à cette liste, à savoir :

- tout stage d'orientation vers une formation professionnelle ou vers un cursus universitaire d'une durée maximale de trois mois ;
- le premier stage réalisé auprès du formateur concerné dans le cadre d'une formation professionnelle ou universitaire d'une durée maximale de trois mois ;
- les stages dans le cadre d'une qualification d'entrée (betriebliche Einstiegsqualifizierung) ou de la préparation à une formation professionnelle (notamment l'apprentissage).

Conseils pratiques :

- Lors de la conclusion d'une convention de stage pour un stage obligatoire, veillez à ce qu'il soit expressément mentionné que le stage n'est pas soumis à l'obligation de versement du salaire minimum légal. Veillez également à vous faire remettre la preuve écrite que le stage remplit les conditions nécessaires au bénéfice de l'exception, par exemple avec le règlement des études et avec une copie de l'attestation d'immatriculation du stagiaire ;
- Si vous avez recours à un stagiaire mineur âgé de 15 à 18 ans, il convient de respecter les dispositions particulières de la loi allemande sur la protection des jeunes travailleurs (Jugendarbeitsschutzgesetz JArbSchG). Celle-ci contient, entre autres, des règles spéciales concernant la durée maximale du travail, les pauses et les congés. La convention de stage doit en outre être conclue par le représentant légal du mineur. Comme en France, le salaire minimum ne s'applique en principe pas aux personnes mineures ;
- Si vous avez un comité d'entreprise allemand (Betriebsrat), celui-ci doit être consulté avant le

début du stage et lorsque l'employeur envisage de mettre fin au stage ;

- Selon le type de stage, il peut y avoir des conséquences différentes en matière de sécurité sociale et de fiscalité : Par exemple, un stage obligatoire pendant les études, n'est pas soumis à la souscription d'une assurance, le stagiaire étant en principe déjà assuré en tant qu'étudiant. En revanche, pour un stage obligatoire avant ou après la période d'études, il est nécessaire que le stagiaire souscrive une assurance légale. Si une rémunération est versée, elle constitue en principe un revenu imposable.

Questions ? Contactez-nous

Informations et prestations lors de la rédaction de contrats de travail de droit allemand

2022-03-16

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com