



École des Avocats
DU GRAND OUEST

Note à l'attention des cabinets d'avocats **concernant la nouvelle réglementation en matière de stages en entreprise**

La loi du 11 février 2004 a modifié le cursus de formation des Elèves-Avocats.

Dorénavant, l'examen du CAPA intervient à l'issue d'un cycle d'enseignements théoriques et pratiques d'une durée d'au moins 18 mois.

Selon les articles 57, 58 et 58-1 du décret du 27 novembre 1991, modifié par le décret du 21 décembre 2004, ce cursus est lui-même subdivisé en trois périodes d'une durée d'un semestre chacune :

- un premier semestre est dédié la formation de base
- un second semestre porte sur la réalisation d'un Projet Pédagogique Individuel
- un troisième semestre se déroule dans le cadre d'un stage en cabinet d'avocats

La réforme est d'ores et déjà entrée en vigueur et les premiers stages liés à cette troisième période vont intervenir durant l'année 2007.

Concernant ces derniers, la loi du 31 mars 2006, dite loi sur l'égalité des chances, et ses décrets d'application ont précisé la réglementation relative aux stages en entreprise.

Ces dispositions de droit commun sont applicables à la situation des Elèves-Avocats en stage.

Elles concernent d'une part la conclusion et le contenu de la convention (I), d'autre part la rémunération du stagiaire (II).

I – conclusion et contenu de la convention

Comme par le passé, la conclusion d'une convention de stage est bien évidemment indispensable.

En revanche, les nouveaux textes imposent des mentions obligatoires en plus de celles précédemment requises.

A titre d'exemples, doivent à présent être précisés les modalités de suspension et de résiliation du stage, ou encore le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement.

Par ailleurs, dans la mesure où la frontière entre stage et contrat de travail est parfois difficile à délimiter, le pouvoir réglementaire a apporté des précisions très importantes en indiquant les cas où le recours au stage est illicite.

Ainsi, le décret d'application du 29 août 2006 indique, dans son article 6, que **le recours au stage est prohibé dans les cas suivants :**

- remplacement d'un salarié absent, suspendu ou licencié
- exécution d'une tâche régulière sur un poste permanent
- surcroît temporaire de travail
- occupation d'un emploi saisonnier

Par conséquent, il est évident que le stage ne doit pas avoir pour vocation de pourvoir à un poste correspondant aux critères du recours au contrat de travail à durée déterminée.

En outre, il est remarquable que la loi précitée et son décret du 29 juin 2006 ont entendu modifier le régime des gratifications accordées au stagiaire

II – rémunération du stagiaire

Le stagiaire doit désormais obligatoirement être rémunéré lorsque la durée du stage dépasse trois mois.

La gratification accordée au stagiaire est exonérée de cotisations sociales jusqu'à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Cette exonération est, bien entendu, applicable même si la durée du stage est inférieure à trois mois.

Le plafond horaire étant de 19 € en 2006, le calcul est le suivant pour une présence égale à la durée légale du travail :

$$12,5 \% \times 19 \times 151,67 = 360,22 \text{ €}$$

Si le montant maximum exonéré est de 360,22 €, la gratification accordée peut actuellement être inférieure comme supérieure à ce montant.

Il est néanmoins prévu que le montant minimum de cette gratification pourra être fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

Mais la nouveauté essentielle de la loi est que désormais, seule la portion de rémunération qui excéderait le montant exonéré, est soumise à charges sociales.

En effet, jusqu'à présent, dès que l'entreprise attribuait au stagiaire une gratification supérieure au montant exonéré, c'est la totalité de la rémunération qui était soumise à charges sociales.

En outre, même lorsque l'entreprise choisit de dépasser le montant exonéré et de payer des charges sur le surplus, les cotisations complémentaires ne sont jamais dues (cotisations ASSEDIC, retraite complémentaire...).

Par conséquent, cette réforme du statut des stagiaires ne peut qu'être bien accueillie.

En effet, elle paraît particulièrement opportune en considération de l'allongement important de la durée de la formation des Elèves-Avocats qui, s'ils présentent un potentiel d'efficacité accru dès le début de leur stage, voient retardé le moment où ils peuvent percevoir une véritable rémunération en contrepartie de leur activité.