

## **Note à l'attention des Maîtres de stages / Période du PPI**

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
- les élèves sont présents pour partie à l'École et pour partie dans les cabinets
- 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 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.

### **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.

## **II – gratification du stagiaire**

Le stagiaire doit désormais obligatoirement percevoir une gratification lorsque la durée du stage est d'au moins trois mois.

**La gratification versée au stagiaire est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 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 21 €en 2010, le calcul est le suivant pour une présence égale à la durée légale du travail :

$$12,5 \% \times 21 \times 151,67 = 398.13 \text{ €}$$

Si le montant maximum exonéré est de 398.13 € la gratification accordée peut actuellement être inférieure comme supérieure à ce montant.

**Si la gratification est supérieure à cette somme, seule la partie qui excéderait le montant exonéré, est soumise à charges sociales.**