

STAGIAIRES

TOUT SAVOIR AVANT DE S'ENGAGER



anafagc.fr

LES
HORS-SÉRIES
Maître



SOMMAIRE

Que l'on soit celui qui cherche et postule ou celui qui cherche et auditionne, candidat et employeur se rejoignent sur un point : trouver la pépite ! Néanmoins et avant même de peaufiner son fameux sourire de « oui, c'est bien moi que vous cherchiez ! », un certain nombre de points relatifs aux dispositions applicables aux stages en entreprise sont à connaître. Obligations, devoirs, gratifications, exonérations... Retrouvez ici toutes les informations utiles et indispensables avant de vous engager !

AUTEUR



Vanessa ÉPAPE
Directrice PMS et RH

#1 | STAGIAIRE

- 1.1 Les différents types de stages
- 1.2 Les stagiaires

#2 | LA GRATIFICATION DE STAGE

- 2.1 Règles légales
- 2.2 Règles applicables aux élèves-avocats stagiaires
- 2.3 Règles applicables aux autres stagiaires
- 2.4 Comment déclarer les cotisations auprès de l'Urssaf ?
- 2.5 Exemple de coût pour le cabinet
- 2.6 Les gratifications de stage sont-elles imposables pour le stagiaire ?
- 2.7 Des cabinets d'avocats plutôt généreux

#3 | CONDITIONS D'ACCUEIL

- 3.1 Prérequis
- 3.2 Durant la relation
- 3.3 La fin de stage
- 3.4 Embaucher son stagiaire

#4 | STATUT DU « COLLABORATEUR » N'AYANT PAS ENCORE PRÊTÉ SERMENT

- 4.1 Comment gérer la période entre l'obtention du CAPA et la prestation de serment ?
- 4.2 CDI ? CDD ? Et pour quel motif ?



STAGIAIRE [sta.ʒjɛʁ] adj. et n. ♦

Personne qui fait un stage. *Avocat stagiaire*

Est considérée comme stagiaire, toute personne qui, sur une période déterminée, réalise une mission au sein d'une entreprise avec laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail, afin d'y parfaire sa formation, d'enrichir ses connaissances ou son expérience. Cette mise en situation professionnelle doit être actée par une convention signée entre l'élève-stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil. Le stage se déroule dans le cadre d'un cursus pédagogique.

Un stage, pour pouvoir être considéré comme tel, requiert plusieurs éléments indispensables.

- Une convention de stage tripartite

Incontournable, la convention de stage écrite doit être signée par 3 parties : le stagiaire, l'établissement d'enseignement (l'école) et l'organisme d'accueil (l'entreprise). Doivent y figurer notamment :

- les dates de début et fin de stage ;
- les modalités de présence hebdomadaire ;
- la description des activités confiées au stagiaire ;
- le montant de la gratification.

À NOTER

Le stagiaire ne peut être confondu avec un salarié. Le stagiaire n'est pas titulaire d'un contrat de travail. Il n'est donc pas lié à l'entreprise par un lien de subordination.

L'entreprise ne lui verse pas un salaire, mais peut ou doit, en fonction des cas, lui octroyer une gratification.

- Le stage doit s'inscrire dans un cursus pédagogique ou universitaire

Le stage ne pourra être conclu qu'avec un étudiant ayant suivi plus de 200 heures de formation et devra être en rapport avec le cursus suivi. Un stage doit forcément être prévu et intégré dans un cursus pédagogique ou universitaire. C'est avant tout pour le stagiaire une occasion de mettre ses connaissances et apprentissages en perspective, dans le cadre d'une mise en situation professionnelle. L'objectif est qu'il confronte ses savoirs à la réalité de l'entreprise dans le cadre du projet pédagogique de la formation qu'il suit.

Il est important pour l'entreprise d'accueil de garder cet objectif à l'esprit lorsqu'elle décide de faire appel à un stagiaire. En effet, la mission proposée doit être compatible avec le cursus pédagogique. Ainsi, le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Le stagiaire ne peut pas être accueilli dans le but de remplacer un salarié absent ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.



- Une durée déterminée

Le stage ne peut pas excéder 6 mois par année d'enseignement, soit 924 heures. S'il était autrefois possible de contourner cette limite, la loi du 10 juillet 2014¹ a mis fin aux exceptions qui permettaient de proroger ce délai. Dans certains particuliers, la loi a aménagé des périodes de stage plus longues (« Stages article 84 », page 6).

LES DIFFÉRENTS TYPES DE STAGES

Si notre dossier est largement consacré aux stagiaires universitaires et aux stagiaires élèves-avocats, nous nous intéresserons également à d'autres types de stages qu'il n'est pas rare de rencontrer en entreprise.

STAGE DE « DÉCOUVERTE »

→ Texte de référence

Article D. 332-14 du Code de l'éducation ; loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

→ Objet

Ce stage en entreprise **est obligatoire pour les élèves de troisième**. Dit de découverte ou d'observation *in situ*, il a pour but d'aider le jeune à confirmer ou non ses choix d'orientation, lui permettre une première prise de contact avec le monde de l'entreprise, et *a fortiori* le monde du travail.

L'élève se sensibilise à la vie professionnelle :

- il part à la découverte des différents métiers de l'entreprise ;
- il appréhende les conditions de travail ;
- il intègre les règles et habitudes de l'entreprise ;
- il peut également être amené à évoluer dans une équipe.

Durant sa semaine de stage, l'élève va collecter beaucoup d'informations. Elles lui seront nécessaires dans la mise en œuvre d'un rapport de stage qui sera noté et soutenu à l'oral.

Parallèlement, l'entreprise par l'intermédiaire du tuteur désigné pour « suivre » le stagiaire, évaluera l'élève. Cette évaluation sera également prise en compte dans la notation qui sera attribuée au stagiaire.

→ Parties prenantes

La convention tripartite est signée par le collège, l'entreprise et l'élève de 3^{ème} et/ou son représentant légal.

¹ Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.



→ **Durée**

Le stage s'effectue pendant les vacances scolaires de la classe de 3^{ème}, sur une période maximale de 5 jours.

→ **Gratification**

Pas de gratification.

À NOTER

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'article L. 4153-1 du Code du travail, modifié par l'article 19 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, autorise les élèves de moins de 14 ans, des classes de quatrième ou de troisième, à effectuer leur séquence d'observation dans une entreprise régie par le droit privé. Ainsi tous les élèves de classe de quatrième et de troisième sont soumis à la même réglementation, quel que soit leur âge, pour effectuer leur séquence d'observation.

Enfin, les élèves de moins de 16 ans ne peuvent effectuer que des stages dits de découvertes ou d'observation.

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

→ **Textes de référence**

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel.

→ **Objet**

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé, quels que soient son statut, son âge ou le cadre de l'accompagnement. Cette période d'immersion au sein d'une entreprise permet à des personnes en reconversion professionnelle ou à des personnes en recherche d'emploi de confirmer leur plan de carrière et/ou de mieux orienter leur recherche d'emploi.

La PMSMP doit avoir pour seul objet l'un des trois fixés par la loi : permettre de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

→ **Parties prenantes**

La convention tripartite est signée par :

- l'entreprise d'accueil ;
- certains prescripteurs expressément désignés par la loi : Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).



- les personnes éligibles telles que :
 - les personnes sans activité en parcours d'insertion : demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi ; jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ; demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par Pôle emploi ou des Cap emploi ; bénéficiaires du RSA, au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements ;
 - les personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle : salariés accompagnés par les structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Économique), directement prescriptrices ; travailleurs handicapés accueillis en ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou salariés d'entreprises adaptées ; salariés en parcours emploi compétences, prescrits dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI) ; salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion ; salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques).

→ Durée

La PMSMP est conclue pour une durée maximale d'un mois, de date à date. En cas de non-atteinte du ou des objectifs fixés, la PMSMP peut exceptionnellement être renouvelée pour une nouvelle période d'un mois de date à date. La PMSMP peut être réalisée de manière continue ou discontinue.

La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois.

→ Gratification

L'article L. 5135-3 du Code du travail précise que « *Le bénéficiaire [...] n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel.* ». Le bénéficiaire ne perçoit pas de gratification. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficie ou bénéficiait antérieurement. Ainsi, un allocataire chômage continuera à percevoir ses allocations. Idem pour une personne qui perçoit le RSA.

Les textes n'interdisent pas pour autant à une structure d'accueil de verser une gratification, laquelle n'est pas une rémunération, à un bénéficiaire de PMSMP. Dès lors cette gratification :

- sera soumise aux cotisations sociales dès le premier euro. Non assimilables à des périodes de formations, les PMSMP ne bénéficient pas d'exonérations de cotisations.
- ne bénéficiera pas de la franchise de cotisations et de contributions de Sécurité sociale applicable aux stages. Les bénéficiaires de PMSMP ne relèvent pas des personnes visées aux a, b et f du L.418-8 (2°) du Code de la sécurité sociale, seules à pouvoir bénéficier de cette franchise.

Par ailleurs, le bénéficiaire devra déclarer ce revenu à la structure qui l'accompagne (Pôle Emploi, Missions locales, etc.) et qui en tiendra compte pour le calcul des futures allocations à verser.

STAGE ARTICLE 84

→ Texte de référence

Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat.

→ Objet

Le stage doit permettre à un avocat inscrit à un barreau étranger de se former aux règles du droit français (lois, procédures...) auprès d'un avocat inscrit au tableau.



Le stagiaire participe à l'activité professionnelle de l'avocat maître de stage, sans pouvoir se substituer à celui-ci dans aucun acte de sa fonction. L'exercice d'autres activités professionnelles entraîne le retrait de l'agrément.

À NOTER

Le stagiaire conserve sa qualité d'avocat étranger.

→ Parties prenantes

La convention tripartite est signée entre l'avocat étranger stagiaire, le cabinet d'accueil et le barreau.

Le maître de stage informe le bâtonnier de l'accueil du stagiaire et de la période prévue pour l'accomplissement du stage au moins un mois avant le début de celui-ci.

Le bâtonnier saisit le conseil de l'ordre qui, dans ce délai, accorde ou refuse son agrément. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les quinze jours de sa date à l'intéressé et au procureur général qui peuvent la déférer à la cour d'appel dans les conditions prévues à l'article 16. À défaut de notification d'une décision dans le mois qui suit l'expiration du délai imparti au conseil de l'ordre pour statuer, la demande est considérée comme rejetée et l'intéressé peut apporter sa réclamation devant la cour d'appel dans les conditions fixées à l'article 16. Dans tous les cas, l'intéressé avise sans délai de sa réclamation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le procureur général et le bâtonnier.

→ Durée

La convention est signée pour une durée d'un an maximum, renouvelable deux fois, soit pour une durée maximale absolue de trois ans.

→ Gratification

ATTENTION

les sommes versées ne sauraient être assimilées à des rétrocessions d'honoraires, le stagiaire n'étant pas valablement inscrit au Barreau français.

Si aucun texte ne prévoit une gratification minimale, aucun n'en interdit le versement. Cette gratification obéit aux mêmes règles que celles versées aux stagiaires de droit commun et ne sera soumise qu'au-delà du seuil de franchise. Les gratifications versées aux avocats étrangers stagiaires sont souvent très élevées. Elles avoisinent souvent les 5 000 €, sinon plus.

STAGE UNIVERSITAIRE

→ Texte de référence

Accord professionnel du 19 janvier 2007 relatif aux stagiaires des cabinets d'avocats.

→ Objet

Les stages universitaires font partie intégrante du cursus pédagogique. Ils sont crédités, dirigés et évalués par les enseignants. Ils peuvent être :



STAGIAIRES | Tout savoir avant de s'engager

- **obligatoires** : en licence professionnelle (12 à 16 semaines) ; en master professionnel (et recherche) jusqu'à 30 semaines ;
- **optionnels** : si l'étudiant choisit une UE Stage (unité d'enseignement) ou l'option Unité d'Expérience professionnelle.

Le stage peut également se dérouler à l'initiative de l'étudiant. On parle alors de stage complémentaire. Ces stages ne sont pas crédités.

Le stage à l'initiative d'un étudiant est une ouverture à la découverte du marché de l'emploi. Il permet la mise en pratique des acquis et donne la possibilité d'observer différents métiers en vue de se spécialiser, de se réorienter ou tout simplement de découvrir des aspects méconnus du monde professionnel.

→ Parties prenantes

La convention tripartite est signée entre le stagiaire, l'université et l'entreprise d'accueil.

→ Durée

La durée du stage ne peut excéder 6 mois par année universitaire dans le même organisme d'accueil.

→ Gratification

La gratification minimale à verser varie de 0 € à 60 % du Smic en fonction de la durée du stage et du niveau d'étude de l'étudiant (voir ci-après, La gratification de stage).

ÉLÈVE-AVOCAT

→ Textes de référence

Accord professionnel du 19 janvier 2007 relatif aux stagiaires des cabinets d'avocats ; article 60 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

→ Objet

L'élève-avocat s'initie à l'activité professionnelle de l'avocat maître de stage, sans pouvoir se substituer à celui-ci dans aucun acte de sa fonction.

L'élève-avocat doit notamment, aux côtés du maître de stage, assister à la réception de clients, à des audiences ou séances de différentes juridictions ou commissions ou aux actes d'instruction préparatoire, formuler des observations orales à l'audience avec l'autorisation du magistrat présidant l'audience, collaborer à la consultation et à la rédaction d'actes en matière juridique. Le maître de stage s'engage à faire exécuter par l'élève-avocat des travaux concourant à son insertion future dans la profession.

À l'issue du stage, l'appréciation du maître de stage en cabinet est sollicitée. Elle fera partie des éléments soumis au jury du CAPA.

→ Parties prenantes

La convention tripartite est signée par l'élève-avocat stagiaire, l'école d'avocats et l'entreprise d'accueil.



→ Durée

La durée du stage ne peut excéder 6 mois dans le même organisme d'accueil.

→ Gratification

La gratification minimale à verser dépend de l'effectif du cabinet. Elle varie de 60 % à 85 % du Smic.

STAGE PPI

Le Projet pédagogique individuel (PPI) est un stage effectué dans un cadre différent de celui d'un cabinet d'avocats inscrit à un barreau français. Il doit permettre aux futurs avocats en première année de s'ouvrir au monde du travail dans la perspective de l'orientation professionnelle.

Ce projet, développé sur une période de 6 mois (8 mois par exception) doit permettre d'immerger les élèves-avocats dans des milieux sociaux et professionnels divers, en rapport avec la pratique du droit, afin de leur donner une vision réaliste du marché du travail qu'ils intégreront en tant qu'avocats, d'en percevoir les attentes, les besoins et les contraintes. En définitive, le projet pédagogique individuel est l'occasion d'élargir le champ d'observation sociale et d'appréhender les conditions dans lesquelles se forme la demande de droit.

Ce stage peut s'effectuer au sein d'entreprises privées ou publiques, de juridictions, d'associations, de syndicats, d'administrations, de collectivités locales, de cabinets d'avocats à l'étranger, d'ONG, d'organismes internationaux, de ministères, etc. Les tâches confiées doivent être de nature juridique.

Ce stage PPI est sanctionné par une épreuve d'examen spécifique au CAPA (ou par la note obtenue en Master 2 à finalité professionnelle) doté d'un coefficient 1. La convention de stage tripartite est signée par l'élève-avocat, l'école d'avocat et l'entreprise d'accueil. La gratification versée est la gratification légale, à savoir 3,90 € / heure réellement effectuée (voir ci-après, La gratification de stage) sauf si un accord de branche dans le secteur choisi prévoit une gratification supérieure.



> LES STAGIAIRES EN CHIFFRES

En 2020, le nombre d'entrées en stage déclarées par les entreprises a diminué de 22 % par rapport à 2019 : 225 000 stages enregistrés contre 289 000 en 2019. On peut aisément relier cette baisse à la crise de la Covid-19, le nombre de stagiaires augmentant en moyenne de 4% depuis 2018 et les mois de mars, avril et mai 2020 indiquant une chute significative du nombre de stages enregistrés. On notera par ailleurs que les moins de 20 ans sont les plus touchés par cette baisse. Selon l'observatoire de la vie étudiante, 70 % des étudiants en master ont effectué un stage, contre 48 % en licence et 40 % en doctorat.





> LA GRATIFICATION DE STAGE

La personne accueillie en stage n'est pas un salarié. On ne parle donc pas de rémunération, mais de gratification. Il n'existe pas de lien de subordination entre l'entreprise et son stagiaire. Pour rappel, aucune gratification minimale n'est due pour les stages « découverte » ou « d'observation ».

RÈGLES LÉGALES

LA GRATIFICATION OBLIGATOIRE

Un stage n'est gratifié qu'après 44 jours consécutifs passés dans l'entreprise (soit deux mois de stage, à 7 heures par jour). En deçà, l'employeur n'a aucune obligation de gratification. Au-delà, en revanche, la gratification devient obligatoire.

LE SEUIL DE FRANCHISE DE COTISATIONS

→ Déterminez la fraction de la gratification non soumise à cotisations

Une fraction de la gratification de stage est totalement exonérée de cotisations et contributions sociales. Cette fraction est celle qui est comprise entre 0 et le seuil de franchise de cotisation.

Le seuil de franchise est déterminé par le produit d'un pourcentage du plafond horaire de la Sécurité sociale (15 % de 26 € en 2021, soit 3,90 €) et du nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours du mois considéré (art. D. 242-2-1 du CSS).

Le montant de la franchise est donc susceptible de varier d'un mois sur l'autre puisque fonction du nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire.

EXEMPLE : STAGIAIRE EFFECTUANT 7H/J, DU LUNDI AU VENDREDI

	NOMBRE D'HEURES EFFECTUÉES PAR LE STAGIAIRE DURANT LE MOIS	VALEUR HORAIRE MINIMALE	MONTANT DU SEUIL DE FRANCHISE
Septembre 2021	22 jours x 7h = 154h	3,90 €	600,60 €
Octobre 2021	21 jours x 7h = 147h	3,90 €	573,30 €
Novembre 2021	22 jours x 7h = 154h	3,90 €	600,60 €
Décembre 2021	23 jours x 7h = 161h	3,90 €	627,90 €



CONSEILS

Si vous n'êtes pas légalement tenu par le versement d'une gratification (stage universitaire d'une durée inférieure à 2 mois), mais que vous souhaitez malgré tout rémunérer votre stagiaire sans verser de cotisations, ne vous basez pas sur le seuil de franchise du premier mois de l'année pour fixer le montant que vous proposerez à votre stagiaire.

En effet, en partant sur une gratification de 600,60 €, vous serez certes exonéré de cotisation en septembre, mais soumis dès le mois suivant à hauteur de : 600,60 € (gratification fixée par vos soins) - 573,30 € (seuil de franchise du mois d'octobre) = 27,30 €.

Pour éviter toute mauvaise surprise en 2021, nous vous conseillons d'indiquer sur la convention de stage que la gratification sera égale à 3,90 € de l'heure.

Sur les différentes conventions de stage, il est indiqué que ces règles légales s'appliquent sous réserve de dispositions conventionnelles ou accords de branches plus favorables ce qui est le cas s'agissant de la profession d'avocat. Il vous faudra donc concilier les règles légales avec les dispositions prévues par l'Accord professionnel du 19 janvier 2007 relatif aux stagiaires des cabinets d'avocats.

RÈGLES APPLICABLES AUX ÉLÈVES-AVOCATS STAGIAIRES

DES STAGIAIRES À RÉMUNÉRER QUELLE QUE SOIT LA DURÉE DU STAGE

La gratification de stage de l'élève-avocat stagiaire est due dès le 1^{er} jour de stage. L'élève-avocat devra donc percevoir une gratification de stage, en partie soumise à cotisations qu'il reste 15 jours, 1 mois ou plus au sein du cabinet. Le montant minimal brut de la **gratification de stage des élèves-avocats stagiaires correspond à un pourcentage du Smic. Elle est calculée en fonction de l'effectif du cabinet.**



GRATIFICATION DU STAGIAIRE ÉLÈVE-AVOCAT

EFFECTIF DU CABINET ¹	GRATIFICATION MINIMALE ²
De 0 à 2 salariés	60 % du Smic ³ Soit 1 025,57 €
De 3 à 5 salariés	70 % du Smic ³ Soit 1 196,50 €
6 salariés et plus	85 % du Smic ³ Soit 1 452,89 €

¹ Nombre de salariés non-avocats au moment de la signature de la convention de stage, hors personnel d'entretien et de service.

² Pour un temps de présence effective de 35 heures hebdomadaires. À calculer *pro rata temporis*.

³ Basée sur le Smic applicable au 1^{er} janvier 2023.

RÈGLES APPLICABLES AUX AUTRES STAGIAIRES (NON-ÉLÈVES-AVOCATS)

DES STAGIAIRES RÉMUNÉRÉS EN FONCTION DE LA DURÉE DU STAGE

Pour les autres stagiaires en cabinet d'avocats, le montant brut de la gratification minimale diffère en fonction de la durée du stage. Il existe 3 cas de figure :

→ **Stage est inférieur (ou égal) à 2 mois**

Il n'y a pas de gratification minimale obligatoire à verser. Vous êtes libre de rémunérer ou non votre stagiaire comme bon vous semble. Attention toutefois, au-dessus de 4,05 € par heure de stage, la gratification versée, bien que non obligatoire, sera en partie soumise à cotisations sociales (voir ci-dessus, Le seuil de franchise de cotisations) ;

→ **Stage est supérieur à 2 mois, mais inférieur (ou égal) à 3 mois**

vous êtes tenu de verser une gratification *a minima* égale à 4,05 € pour chaque heure de stage ayant réellement été effectuée. C'est la gratification dite légale ou de droit commun (art. L 124-6 du Code de l'éducation créé par la LOI n° 2014-788 du 10 juillet 2014 - art 1). Attention, si vous décidez d'octroyer une gratification plus élevée, une fraction de cette dernière sera soumise à cotisations sociales (voir ci-dessus, Le seuil de franchise de cotisations) ;

→ **Stage est supérieur à 3 mois**

le stagiaire perçoit une gratification en partie soumise à cotisations sociales. La gratification correspond *a minima* à un pourcentage du Smic, qui est fonction du niveau d'étude du stagiaire.



GRATIFICATION DES STAGIAIRES NON-ÉLÈVES-AVOCATS

GRATIFICATION MINIMALE À VERSER			
NIVEAU D'ÉTUDE EN COURS OU ATTEINT	STAGE INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2 MOIS 1	STAGE SUPÉRIEUR À 2 MOIS ET INFÉRIEUR OU ÉGAL À 3 MOIS 1	STAGE SUPÉRIEUR À 3 MOIS 1/2
Licence	Pas de gratification obligatoire minimale à verser. Gratification libre.	4,05 € / heure de présence correspondant au seuil de franchise. BRUT = NET. Pas de cotisations salariales. Pas de cotisations patronales.	40 % du Smic ² Soit 683,71 €
Master i			50 % du Smic ² Soit 854,64 €
Master ii et doctorat			60 % du Smic ² Soit 1 025,57 €

¹ Consécutif ou non.

² Basé sur le Smic applicable au 1^{er} janvier 2021 pour un temps de présence effective de 35 heures hebdomadaires.

DÉFINIR LA DURÉE DU STAGE : LE DÉCOMPTÉ DE LA PRÉSENCE EFFECTIVE

Chaque période au moins égale à **7 heures de présence**, consécutives ou non, est considérée comme **équivalente à 1 jour**.

Chaque période au moins égale à **22 jours de présence**, consécutifs ou non, est considérée comme **équivalente à 1 mois**.

En pratique, cela signifie qu'un stage de **plus de 2 mois** de présence effective équivaut à un stage de plus de 44 jours, ou de plus de **308 heures**.

Ainsi, un stage effectué du 1^{er} septembre 2023 au 31 décembre 2023 à raison de 2 jours par semaine sera considéré comme inférieur à 3 mois, puisqu'il ne comptabilise qu'une trentaine de jours au total. Dans cet exemple, aucune gratification n'est due.

PRIMES ET AVANTAGES EN NATURE

Si vous souhaitez verser une prime en plus de la gratification, celle-ci sera soumise à cotisations sociales dès le 1^{er} euro.

S'agissant des avantages en nature, il faut distinguer deux situations :

→ **L'employeur est tenu au versement d'une gratification au moins égal au seuil de la franchise.**

Dans ce cas, les sommes correspondantes aux avantages en nature accordés aux stagiaires (logement, NTIC...) viennent en complément du montant de la gratification et ne sont pas exonérées au titre de la franchise ;



→ L'employeur n'est pas tenu au versement d'une gratification (stage de moins de 309 heures), celle-ci est facultative.

Elle peut être inférieure au montant de la franchise. Dans ce cas, les avantages en nature (autre que la cantine) sont pris en compte dans l'appréciation du montant de la franchise. Les sommes normalement assujetties au titre des avantages en nature pourront être exonérées au titre de la franchise dans la limite du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de la franchise.

POURQUOI ACCUEILLIR UN STAGIAIRE ?

Certains cabinets accueillent de nombreux stagiaires chaque année, d'autres très peu. En réalité, il n'existe pas une pratique plus recommandable que l'autre. Accueillir un stagiaire, c'est l'opportunité de transmettre son savoir, former un futur confrère et bénéficier d'un regard neuf au sein de sa structure.

Attention en revanche aux interdits, aucun stagiaire ne peut être recruté pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil. De la même manière, le stagiaire ne peut être accueilli pour remplacer un salarié absent.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS PAR RAPPORT AUX AUTRES CONTRATS AIDÉS

Les stagiaires permettent de former de futurs collaborateurs ayant des bases solides sur une période assez courte. En effet, les contrats d'apprentissages ou les formations continues, telles que celles proposées par l'ENADEP, ne sont pas adaptés aux métiers d'avocats.

COMMENT DÉCLARER LES COTISATIONS AUPRÈS DE L'URSSAF ?

Si la gratification excède le seuil d'exonération de cotisations, vous devrez, chaque mois, déclarer la quote-part de la gratification soumise à l'Urssaf. Cette déclaration s'effectue via la déclaration sociale nominative (DSN). Ainsi, bien que l'établissement d'un bulletin de paie ne soit pas obligatoire, il le devient en cas de versement de cotisations puisque la DSN ne peut être émise que par le biais d'un logiciel de paie ayant servi à élaborer les bulletins de paie comportant des cotisations à déclarer.

TESE : Si vous êtes tenté de passer par le service gratuit de l'Urssaf permettant d'élaborer des bulletins de paie et des DSN gratuitement, sachez que **les stagiaires ne peuvent pas y être déclarés**. Notez également qu'il n'est pas possible de gérer ses salariés via le TESE et de confier ses stagiaires à un expert-comptable, puisqu'il ne peut y avoir qu'un émetteur de DSN par mois. De la même manière, certains tiers déclarants ne maîtrisent pas les particularités liées aux dispositions des stages en cabinet d'avocats, il convient donc de faire attention.

LE SAVIEZ-VOUS ?

ANAFAGC se charge de vos stagiaires au travers de son service PAIE & MISSIONS SOCIALES : bulletin, déclarations... Prenez contact avec nos équipes sur anafagc.fr.



EXEMPLES DE COÛTS POUR LE CABINET

→ Quelques simulations

Pour exemple, voici quelques projections des coûts relatifs à l'accueil d'un stagiaire présent du 1^{er} au 30 novembre 2023, à raison de 7 heures par jour du lundi au vendredi, soit 154 heures.

PROJECTION DES COÛTS RELATIFS À L'ACCUEIL D'UN STAGIAIRE

ESTIMATIONS	LES HYPOTHÈSES			
	3,90 €/h de présence effective	50 % DU SMIC	60 % DU SMIC	70 % DU SMIC
Brut à payer	623,70 €	854,64 €	1 025,67 €	1 196,50 €
Net à payer¹	623,70 €	815,77 €	957,93 €	1 100,10 €
Coût (gratification + charges²)	623,70 €	925,65 €	1 149,15 €	1 372,64 €

¹ Taux global des cotisations salariales : 16,83 %.

² Taux global des cotisations patronales : 30,75 %.

LES GRATIFICATIONS DE STAGE SONT-ELLES IMPOSABLES POUR LE STAGIAIRE ?

Les gratifications de stage perçues au cours d'une même année civile sont **exonérées d'impôt sur le revenu (IR) dans la limite du Smic annuel²**. Ainsi, les gratifications de stage perçues **en 2023** sont exonérées jusqu'à un montant cumulé de **20 058 €** (montant du Smic annuel 2021). Le cas échéant, la fraction des gratifications de stage qui excède cette limite est soumise à l'IR et doit par conséquent être reportée sur la déclaration d'ensemble des revenus du stagiaire, ou, s'il est encore rattaché au foyer fiscal de ses parents. La fraction imposable des gratifications doit être déclarée dans la catégorie des traitements et salaires et bénéficie de ce fait de l'abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels.

À NOTER

Il n'y a pas lieu de proratiser la limite d'exonération des gratifications de stage en fonction de la durée cumulée des stages effectués au cours de l'année civile. La doctrine administrative qui avait prescrit une telle proratisation (BOI-RSA-CHAMP-20-50-50, n° 430) a été annulée par le Conseil d'État (CE, 22 déc. 2017, n° 413238).

² Article 81 bis du Code général des impôts.



DES CABINETS D'AVOCATS PLUTÔT GÉNÉREUX

Si en règle générale, les entreprises françaises rémunèrent bien leurs stagiaires, ce sont les entreprises qui relèvent du secteur juridique, et en particulier les cabinets d'avocats, qui versent les plus fortes gratifications. On constate ainsi un écart important entre les gratifications médianes octroyées par le secteur juridique (1 800 €) et celles versées par les entreprises relevant du secteur des biens de consommation (1 474 €), second dans le classement (voir tableau ci-après).

TOP 10 DES SECTEURS QUI PAIENT LE MIEUX LEURS STAGIAIRES

RANG	SECTEUR	GRATIFICATION MÉDIANE MENSUELLE (BRUT)
1	Juridique / Règlementaire	1 800 €
2	Biens de consommation	1 474 €
3	Santé / Chimie	1 350 €
4	IT / Digital	1 315 €
5	Transport / Logistique	1 225 €
6	Aéronautique / Aérospatial	1 175 €
7	Conseil	1 168 €
8	Banque / Finance / Assurance	1 155 €
9	Audit Expertise Comptable	1 117 €
10	Commerce / Distribution	1 100 €

Sources : meilleur-entreprises.com / LE FIGARO.



> LES CONDITIONS D'ACCUEIL

Malgré son statut particulier, le stagiaire a des droits et le cabinet des devoirs vis-à-vis de ce dernier.

PRÉREQUIS

PAS DE DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)

Cette formalité n'est obligatoire que dans le cas de l'embauche d'un salarié. Les stagiaires doivent être inscrits, dans une partie spécifique du registre du personnel, par ordre d'arrivée. Devront apparaître les noms et prénoms des stagiaires, les dates de début et de fin du stage ainsi que les noms et prénoms des tuteurs et le lieu d'exécution du stage.

RESPECT DU NOMBRE MAXIMUM DE STAGIAIRES POUVANT ÊTRE ACCUEILLIS

TAILLE DE L'ENTREPRISE	NOMBRE MAXIMUM DE STAGIAIRES
20 salariés et plus	Limité à 15 % de l'effectif
Moins de 20 salariés	Limité à 3 stagiaires

Une limite relevée pour les stages réalisés dans le cadre d'un établissement secondaire au titre des périodes de formation en milieu professionnel.

TAILLE DE L'ENTREPRISE	NOMBRE MAXI DE STAGIAIRES
30 salariés et plus	Limité à 20 % de l'effectif
Moins de 30 salariés	Limité à 5 stagiaires

À NOTER

Désormais, un tuteur ne peut pas encadrer plus de 3 stagiaires en même temps.



RESPECT DU DÉLAI DE CARENCE ENTRE DEUX STAGES

Le cabinet qui accueille successivement plusieurs stagiaires sur un même poste se doit, entre deux stages, de respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent.

EXEMPLE

Votre dernier stagiaire vient de quitter le cabinet après un stage de 6 mois. Si vous souhaitez en accueillir un nouveau sur le même poste, vous devrez attendre 2 mois.

DURANT LA RELATION

TEMPS DE TRAVAIL

Bien que déterminé par la convention de stage tripartite, certains employeurs peuvent se poser des questions en matière de temps de travail au moment du déroulement du stage. Quid des heures supplémentaires, de la journée de solidarité ?

Le temps de travail « à temps plein » d'un stagiaire est estimé sur la base d'un forfait de 7 heures de travail pendant 22 jours dans le mois. Mais rien ne vous empêche de prendre un stagiaire « à temps partiel », pour une durée et/ou un nombre de jours mensuel moindre.

Les jours fériés ne correspondent pas à des jours réellement effectués et ne bénéficient pas d'exonération de cotisations. Ils n'ont pas à être gratifiés.

Enfin, un stagiaire n'a pas à effectuer de journée de solidarité et ne peut en théorie pas effectuer d'heures supplémentaires. Le nombre d'heures indiqué dans sa convention de stage doit être respecté.

TICKETS RESTAURANT ET FRAIS DE TRANSPORT

Les stagiaires non-élèves-avocats doivent avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant tout comme les salariés de votre cabinet. Ils doivent également bénéficier de la prise en charge de la moitié de leurs frais d'abonnement aux transports publics.

L'employeur qui souhaite attribuer des titres restaurant ou rembourser les frais de transport de ses élèves-avocats stagiaires bénéficiera des mêmes exonérations de cotisations et de contributions que celles accordées pour les autres stagiaires.

LES ABSENCES AUTORISÉES

Le stagiaire n'est pas un salarié, il ne dispose donc pas de jours de congés payés.

La convention de stage doit prévoir une possible prise de congés ou d'absences autorisées lorsque le stage dure plus de 2 mois. Vous n'avez toutefois pas l'obligation de maintenir la gratification du stagiaire en cas d'absence, même autorisée. Ce n'est qu'une faculté.



MALADIE / MATERNITÉ

Le stagiaire bénéficie d'une protection sociale. Celle-ci dépend du montant de l'existence d'une gratification.

→ Stage avec gratification

Le stagiaire bénéficie du remboursement de ses frais de santé en cas de maladie et de maternité.

S'il remplit les conditions d'ouverture de droits, soit justifier de :

- 150 heures de travail durant les 3 mois précédant l'arrêt, pour un arrêt inférieur à 6 mois
- ou de 600 heures durant les 12 mois précédant l'arrêt, pour un arrêt supérieur à 6 mois,

il peut bénéficier du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé d'adoption, et des prestations d'assurance invalidité et prestations en cas de décès d'un proche.

Si tel est le cas, le stagiaire devra se rapprocher des services de la Caisse d'assurance maladie de son lieu de résidence avec les documents suivants :

- son avis d'arrêt de travail ;
- une copie de sa convention de stage ;
- un relevé d'identité bancaire ;
- une copie recto verso de sa pièce d'identité (carte nationale d'identité, titre de séjour en cours de validité...).

→ Stage sans gratification

Le stagiaire bénéficie du remboursement de ses frais de santé en cas de maladie et de maternité, mais ne peut pas bénéficier du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, ni des prestations des assurances invalidité et décès.

ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail survenant pendant le stage, le stagiaire doit informer l'entreprise d'accueil et son établissement d'enseignement dans les 24 heures. Il appartient à l'entreprise d'accueil d'effectuer la déclaration d'accident du travail auprès de la Caisse d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire. La feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle est remise au stagiaire. Elle lui permettra de bénéficier de la dispense d'avance des frais auprès des professionnels de santé.

RESPECT DES RÈGLES DE L'ENTREPRISE

À l'instar de tous les salariés de l'entreprise, l'employeur a une obligation en matière de protection de la santé, de sécurité et de formation à la sécurité vis-à-vis de son stagiaire.

Le stagiaire est également concerné par la législation relative à la protection des libertés individuelles et collectives et contre les harcèlements.

Le stagiaire doit respecter les règles de vie collectives dans l'entreprise. Vous pouvez d'ailleurs mentionner dans la convention de stage les clauses du règlement intérieur qu'il devra respecter.



CONFIDENTIALITÉ

Dans le prolongement du dossier sur le secret professionnel traité dans le magazine Maître n° 243, et à l'heure de la diffusion quasi virale d'informations plus ou moins avérées et l'influence des réseaux sociaux, n'oubliez pas de rappeler à vos stagiaires qu'ils sont tenus au secret professionnel, tout comme vous l'êtes, lorsqu'ils assistent à des audiences ou à des rendez-vous clients.

En application des dispositions de l'article 12-2 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée, l'élève est astreint au secret professionnel pour tous les faits et actes dont il a connaissance au cours de sa formation et des stages qu'il réalise. L'élève prête serment avant son départ en stage lors de la rentrée de janvier de l'année N.

LA FIN DE STAGE

ATTESTATION DE FIN DE STAGE

Une attestation doit être remise à chaque fin de stage sur laquelle doit figurer : la dénomination complète du cabinet d'avocat, le nom et la signature du signataire de l'attestation, l'état civil du stagiaire (nom, prénom, date de naissance, sexe, et adresse), la durée effective totale du stage, ainsi que le montant total de la gratification versée durant la période de stage.

FIN ANTICIPÉE DU STAGE

N'oubliez pas que le stagiaire est un élève ou un étudiant. **Il n'est pas soumis à une relation de subordination** avec la direction de l'entreprise, à la différence d'un salarié. Vous ne pouvez donc pas le sanctionner ni rompre son stage sans accord avec son école. Si un stagiaire contrevient à une règle de l'entreprise (s'il arrive, par exemple, systématiquement très en retard ou s'absente sans justification), vous devez d'abord lui en parler et si nécessaire, en référer à son école ou université. Ce sont elles qui peuvent prendre des dispositions à l'égard du stagiaire.

Après en avoir avisé l'école, vous pouvez d'un commun accord avec le stagiaire mettre fin à la convention de stage de manière anticipée.

EMBAUCHER SON STAGIAIRE

La durée du stage sera intégralement déduite de la période d'essai si l'embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités qui avaient été confiées au stagiaire. Si l'embauche est effectuée sur un poste dont les activités sont différentes, la période de stage est réduite de moitié.

En cas d'embauche à l'issue d'un stage supérieur à 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.



CAS PARTICULIER DU STAGIAIRE ÉTRANGER

Les étudiants étrangers européens et non européens effectuant un stage en France bénéficient de la même réglementation française des stages (convention, gratification...):

- les étudiants étrangers de l'Union européenne peuvent venir en France dans le cadre d'Erasmus ;
- les étudiants étrangers non européens peuvent recevoir une carte de séjour temporaire mention stagiaire.

En application du principe de territorialité, les stagiaires étrangers effectuant un stage en France sont soumis au droit français sous réserve des traités et accords internationaux.

- Les stagiaires de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse qui viennent faire un stage en France sont exemptés de l'application du droit français : s'ils disposent du formulaire A1 (anciennement E101) ;
- et attestent d'une couverture maladie, maternité et accidents du travail / maladies professionnelles au titre de la législation du pays de résidence habituelle.

Concernant les ressortissants d'un pays tiers à l'Union européenne, à l'espace économique européen et à la Suisse, seuls les stagiaires relevant du protocole d'entente entre la France et le Québec relatif à la protection sociale des élèves et étudiants peuvent être exemptés de l'application du droit français.

STATUT DU « COLLABORATEUR » N'AYANT PAS ENCORE PRÊTÉ SERMENT

COMMENT GÉRER LA PÉRIODE ENTRE L'OBTENTION DU CAPA ET LA PRESTATION DE SERMENT ?

Impossible de clore ce dossier sans revenir sur la situation des ex-stagiaires / futurs avocats que nous vous avons déjà exposé en 2017 et qui ne connaît toujours pas de solution. Aussi, aujourd'hui, le cabinet qui souhaite recruter un futur collaborateur qui n'a pas encore prêté serment est confronté à un vide juridique. Pour y faire face, la profession s'accommode de pratique : stagiaires pour les uns, collaborateurs pour les autres... Quelles solutions peuvent être envisagées ?

La période entre l'obtention du CAPA et la prestation de serment **ne peut être considérée comme une période de stage**, faute de convention tripartite signée avec un établissement d'enseignement.

Durant cette période le collaborateur a un statut de « salarié ». La cour d'appel de Versailles en a décidé ainsi à l'issue d'un arrêt en date du 19 janvier 2016.



CA VERSAILLES, 19 JANVIER 2016, N° 14/05107

En 2011, une future avocate collaboratrice, titulaire du CAPA a conclu un contrat de collaboration libérale auprès d'un cabinet d'avocats alors qu'elle n'avait pas encore prêté serment. L'Ordre des avocats à qui le contrat avait été transmis en amont le retoque au motif que ce dernier ne peut valablement être appliqué avant la date de prestation de serment. Un nouveau contrat avait alors été signé avec pour date d'effet le mois de septembre 2012, mois de prestation de serment de la future collaboratrice.

Durant l'été 2012, la future avocate est sollicitée par le cabinet afin de réaliser des travaux pour le compte de ce dernier avant d'être remerciée au bout de deux mois. Problème, elle n'a pas été rémunérée pour le travail effectué durant l'été et se heurte au cabinet qui s'étant dédit, refuse même de lui verser ce qu'elle considère comme dû. La future collaboratrice saisit alors le bâtonnier qui a considéré que faute de contrat de collaboration, l'affaire relevait de la compétence du Conseil de prud'hommes.

Le Conseil de prud'hommes estime, pour sa part, que la future avocate ne pouvait être assimilée à une salariée. En effet, pour le Conseil de prud'hommes, la plaignante et le cabinet d'avocats sont liés par un contrat de collaboration libérale, et en dépit de la date d'effet figurant sur ce dernier, la relation contractuelle de l'été 2012 doit être appréciée à l'aune de ce dernier.

La jeune femme fait appel de cette décision et la cour d'appel de Versailles tout comme le bâtonnier auparavant, juge qu'un futur avocat qui n'a pas prêté serment, ne peut être considéré comme un collaborateur. En outre, la cour affirme que durant cette période post CAPA, la future collaboratrice a un statut de salariée.

Le cabinet est ainsi condamné à verser :

- 2 000 € à titre de rappel de salaire et 200 € de congés payés afférents,
- 2 000 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 200 € de congés afférents,
- 1 000 € pour inobservation de la procédure de licenciement,
- 2 000 € de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- ainsi que 3 000 € en vertu de l'article 700 du CPC.

Cette décision qui semble être un choix par défaut ouvre la porte à d'autres problèmes. En effet, quel type de contrat signer ?

CDI ? CDD ? ET POUR QUEL MOTIF ?

→ Contrat à durée déterminée à terme imprécis

La conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans le cadre des cas énumérés par la loi :



MOTIFS	OBSERVATIONS
Remplacement d'un salarié absent	Non approprié.
Remplacement d'un CDD provisoirement à temps partiel	Non approprié.
Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié	Non approprié.
Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté l'entreprise	Non approprié.
Accroissement temporaire d'activité	Non approprié.
Travaux saisonniers (doivent avoir un caractère répétitif, type les vendanges)	Non approprié.
Recrutement d'ingénieurs et de cadres	Non approprié.
CDD d'usage	Est le motif qui correspondrait le mieux, car subordonné à l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Toutefois pour pouvoir y prétendre, l'employeur doit vérifier si son entreprise est rattachée à un des secteurs d'activité expressément prévus par la loi.
CDD sénior	Non approprié.

Au-delà du problème du motif, l'embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée a un coût. En sus de son salaire et de son indemnité compensatrice de congés payés, le futur collaborateur aura droit, au terme du CDD, à un 13^{ème} mois au *pro rata* de la période effectuée, et à une indemnité de précarité, représentant 10 % de la totalité des salaires versés durant le CDD.

Enfin, les cabinets devront s'acquitter de la cotisation FONGECIF pour la formation des CDD.

→ Un contrat à durée indéterminée

Contrairement au cas précédent, il n'y aura pas de problème lié au motif du contrat. Le cabinet pourra valablement recruter le futur collaborateur en tant que juriste.

L'indemnité de précarité et la cotisation FONGECIF ne seront pas dues.

Le problème dans le cas du CDI, est celui de la sortie du contrat. Plusieurs cas de figure sont alors envisageables :

- le cabinet décide, d'un commun accord avec le futur avocat, que ce dernier démissionnera à sa date de prestation de serment ;
- le cabinet met fin à la période d'essai du futur collaborateur. Un cas qui n'est possible que si et seulement si, la prestation de serment a lieu avant la fin de la période d'essai prévue au contrat ;
- les deux parties s'accordent dès la signature du contrat pour que ce dernier soit nové en contrat de collaboration à la date de prestation de serment.

Mais alors que se passera-t-il le jour où un futur collaborateur décidera de ne pas prêter serment, préférant finalement un statut de salarié avec une rémunération fixe mensuelle ? Les cabinets d'avocats courent un risque en faisant le choix du contrat à durée indéterminée.



De surcroît, on peut se poser la question de la validité d'un contrat à durée indéterminée dont la fin est connue à l'avance. N'est-ce pas ce que l'on appelle un contrat à durée déterminée ?

La cour d'appel de Versailles en se prononçant ainsi semble juger par défaut tentant de répondre à ce vide juridique, en offrant un statut légal aux futurs collaborateurs. Les conséquences pratiques et financières de ce jugement démontrent l'impérieuse nécessité de légiférer sur ce point. Le futur collaborateur pourrait bénéficier d'un stage spécifique post CAPA, un peu mieux gratifié. Si le choix du statut de salarié est confirmé, pourquoi ne pas faire rentrer ce cas d'espèce dans les CDD dits d'usage, et peut-être dédouaner le cabinet du versement de l'indemnité de précarité qui peut constituer un frein à la signature d'un CDD.