



IIPEC

Institut International
Pour les Etudes Comparatives

La mise en place de l'alternance dans les écoles d'avocats Étude de faisabilité

Étude réalisée par l'Institut International Pour les Études Comparatives (IIPEC)

RAPPORT – VERSION SYNTHETIQUE

Direction scientifique : Cyril Wolmark
Rédaction : Marie Koehl, Cyril Wolmark

Juillet 2020

Aujourd'hui, l'élève-avocat se situe dans un « entre-deux ». Il n'est plus inscrit à l'université et ne bénéficie pas du statut étudiant¹. N'ayant pas prêté serment, l'élève-avocat n'est pas non plus entré de plain-pied dans la profession d'avocat et ne peut donc se prévaloir du statut de salarié ou de collaborateur. Les dispositions issues du décret du 27 novembre 1991 précisent simplement que l'élève-avocat dépend juridiquement du CRFPA auprès duquel il est inscrit même pendant ses stages (art. 62). Il est, à cet égard, soumis au régime disciplinaire du centre. Différents travaux ont été menés pour envisager les possibilités d'amélioration du statut juridique de l'élève-avocat. Parmi les pistes proposées, celles du contrat d'apprentissage a tenu une place de choix, sans jamais aboutir.

Les rapports commandés par la profession depuis les années 1980 ont mis en exergue plusieurs séries de difficultés : la limite d'âge de 26 ans concernant le contrat d'apprentissage, l'absence d'inscription du CAPA au RNCP, les réticences de l'OPCA motivées par le refus de prendre en charge des non-salariés et par le coût financier pour la branche.

La Commission de la formation professionnelle a ainsi conclu à l'incompatibilité entre la formation dispensée par les CRFP et la formation en alternance. Toutefois ces obstacles sont pour la plupart levés depuis l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Notamment, celle-ci garantit un financement de l'apprentissage par une prise en charge financière de la formation pour chaque apprenti et libéralise le marché de la création des CFA, régulé par la seule obtention d'une certification qualité.

Aussi peut-on remettre le travail sur le métier, et ce d'autant plus que le système actuel de formation est loin de faire l'unanimité. Celle-ci est jugée peu professionnalisante, à la fois par les élèves et par les avocats. Le suivi des stagiaires est, quant à lui, souvent considéré comme insuffisant.

La mise en place de l'alternance constitue une formidable opportunité pour maintenir une formation de qualité, recentrée sur des savoirs professionnels, tout en assurant un suivi suffisant auprès d'un avocat chevronné. L'alternance permet de :

- Combiner l'acquisition des savoirs nécessaires à l'exercice de la profession et le bénéfice d'une expérience professionnelle solide
- Améliorer le statut des élèves-avocats, sans que cette amélioration ne perturbe l'équilibre financier des cabinets d'avocats et des CRFPA.
- Assurer la gratuité de la formation.
- Renforcer l'attractivité de la profession en rapprochant les conditions de la formation de celles des autres professions juridiques, telles que le notariat.

Ce passage à l'alternance exige de réaménager la scolarité à l'EDA, d'examiner la faisabilité financière et institutionnelle, et de mesurer les implications contractuelles et économiques pour les élèves avocats et les cabinets qui les accueillent.

¹ Les articles L. 124-1 et s. du Code de l'éducation visent « les enseignements scolaires et universitaires ».

1. Réaménagement de la scolarité : une plus grande professionnalisation

La mise en place de l'alternance requiert de repenser le volume et le rythme de la formation des élèves-avocats et ce sur une année. Cette durée annuelle offre à l'élève-avocat et au cabinet qui l'accueille un meilleur suivi des dossiers et un développement accru des compétences professionnelles.

1.1. Volume horaire de la formation

En vertu de l'article L. 6211-2 du Code du travail, la scolarité doit prévoir **une durée de formation de 400 heures (soit 25% de la durée annuelle d'un contrat de travail à temps plein)**. Cette durée constitue le minimum requis pour un contrat d'apprentissage et un maximum pour le contrat de professionnalisation.

Ce volume est supérieur à celui fixé par la décision à caractère normatif du CNB du 7 janvier 2015 qui prévoit, en son l'article 6, que la durée de formation en présentiel total ne saurait excéder 320 heures. A ce total peut s'ajouter un enseignement en langues étrangères. Deux voies sont alors possibles :

- modifier la décision à caractère normatif du CNB ou,
- proposer des enseignements sans obligation de présence (e-learning, mooc, travail personnel encadré tel que la rédaction d'un dossier).

1.2. Rythme de la formation : schémas d'alternance

L'organisation actuelle de la formation court sur 18 mois, partagés en 3 périodes successives de 6 mois : 6 mois de PPI, 6 mois de stage, 6 mois de formation théorique à l'EDA. La mise en place de l'alternance devrait conduire à regrouper différemment ces trois composantes de la formation. Les études seraient articulées autour de deux blocs.

- Le PPI demeurerait autonome et pourrait conserver une durée de 6 mois² (bloc 1).
- Les volets pratiques et théoriques seraient réunis dans un même bloc, afin de mettre en place l'alternance. Ce bloc couvrirait une durée de 12 mois (bloc 2).

Deux modalités sont envisageables : une alternance à l'intérieur de la semaine et une alternance à l'intérieur du mois.

Les simulations faites ici prennent comme base de travail, l'hypothèse suivante : - 350 heures en présentiel, 14h d'examens et 36 heures de formation théorique prenant la forme d'enseignements à distance. - Une journée de formation théorique comprend 7h d'enseignement.

² Cette durée de 6 mois est actuellement discutée. Ainsi, dans la résolution du Conseil National des Barreaux adoptée par l'Assemblée générale des 16 et 17 novembre 2018, il est proposé que le PPI ait une durée de 2 mois. Cette question n'est pas directement liée à la mise en place de l'apprentissage et ne sera pas débattue dans le cadre du présent rapport.

1.2.1. Alternance à l'intérieur de la semaine

Cette alternance « hebdomadaire » conduit au calendrier suivant :

- 25 semaines comprenant 2 jours de formation théorique et 3 jours d'apprentissage/professionnalisation en cabinet.
- 25 semaines à plein temps en cabinet d'avocats, comprenant les congés payés.
- Les deux dernières semaines sont dédiées à la révision (5 jours minimum en vertu de l'article L.6222-35 du code du travail) et à l'organisation des examens

Avantages de cette modalité d'alternance : Présence hebdomadaire de l'apprenti dans la structure d'accueil. Formation théorique de deux jours, qui, s'ils sont consécutifs, permettent la mise en place de modules d'enseignement robustes.

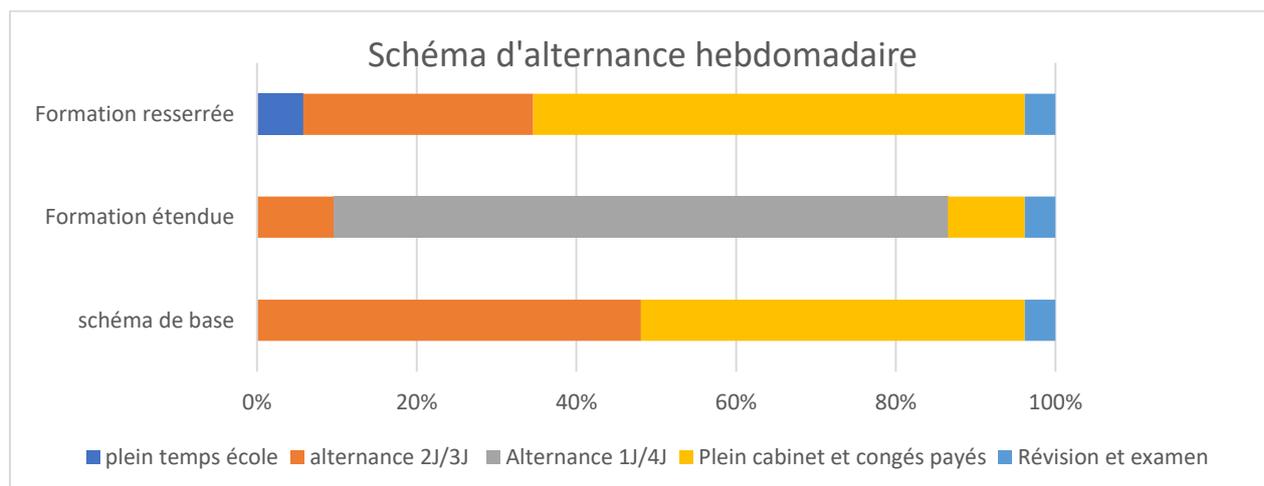
Modulations : De nombreuses variations sont envisageables.

Dans le cas où une formation théorique la plus étendue possible sur l'année est souhaitée, l'année type serait la suivante.

- 5 semaines comprenant 2 jours de formation théorique et 3 jours d'apprentissage/professionnalisation en cabinet,
- 40 semaines comprenant 1 journée de formation et 4 jours d'apprentissage/professionnalisation en cabinet,
- 5 semaines de congés payés sans cours ni pratique professionnelle,
- Les deux dernières semaines sont dédiées à la révision (5 jours minimum en vertu de l'article L.6222-35 du code du travail) et à l'organisation des examens

Si, au contraire est souhaité un resserrement de la formation théorique dans l'année, la formule suivante est envisageable :

- 3 semaines d'enseignement théoriques intensif (7 heures d'enseignement par jour),
- 15 semaines comprenant 2 jours de formation théorique (7 heures d'enseignement par jour) et 3 jours d'apprentissage/professionnalisation en cabinet,
- 32 semaines à plein temps en cabinet d'avocats, comprenant les 5 semaines de congés payés,
- Les deux dernières semaines sont dédiées à la révision (5 jours minimum en vertu de l'article L.6222-35 du code du travail) et à l'organisation des examens



1.2.2. Alternance à l'intérieur du mois

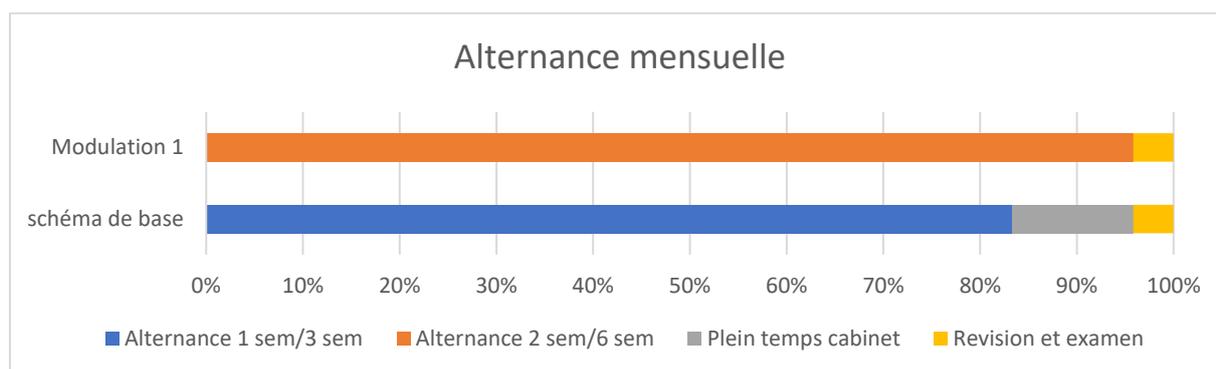
L'alternance sur le mois implique une alternance entre des semaines entièrement dédiées à l'apprentissage/professionnalisation dans la structure d'accueil et des semaines, moins nombreuses, dédiées à la formation théorique. Sur l'ensemble de l'année, l'élève-avocat doit suivre 10 semaines de formation théorique en présentiel.

Cette forme d'alternance sur le mois conduit au calendrier suivant :

- 10 mois durant lesquels alternent 3 semaines d'apprentissage / professionnalisation et 1 semaine de formation théorique,
- 1,5 mois en cabinet d'avocats,
- 15 jours réservés à la révision des examens et à leur passage.

Avantage de cette modalité d'alternance. Les écoles peuvent organiser des modules qui s'étalent sur une semaine, et organiser ainsi un roulement. Les cabinets peuvent compter sur une présence permanente de leur alternant durant 3 semaines d'affilée.

Modulation : Une variante de cette modalité pourrait consister dans une alternance : 2 semaines à l'EDA/6 semaines en cabinet sur l'ensemble l'année, les 15 derniers jours étant toujours réservés à la révision et au passage des examens.



1.2.3. Situation des élèves-avocats non alternants

La création de CFA ne conduit pas à la disparition des EDA. Celles-ci hébergent un CFA, mais elles continuent à exercer d'autres missions (notamment celles liées à la formation continue des avocats). Les élèves non alternants, principalement ceux qui ne remplissent pas la condition d'âge (plus de 29 ans révolus au moment de la conclusion du contrat), pourront donc être inscrits à l'école sans toutefois faire partie du CFA. Ils seront soumis aux mêmes règles et rythmes de scolarité

En définitive, l'alternance offre l'occasion de repenser en profondeur la formation au sein des écoles d'avocats. Le rythme, la durée de l'enseignement, mais aussi l'encadrement pourraient être rénovés et ainsi mieux satisfaire les besoins de toutes les parties. Le Conseil national des barreaux (CNB) définissant les principes d'organisation de la formation des élèves avocats (Article 56 du décret n°91-1197 du 27 novembre 1991), il lui appartient de prendre l'initiative de ces évolutions.

L'intérêt qu'il y aurait à faire évoluer la formation à la faveur de l'alternance rend encore plus aiguë la nécessité d'examiner la faisabilité institutionnelle et financière d'un tel chantier.

2. Équilibre financier et faisabilité institutionnelle

La réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 a opéré des changements majeurs dans l'organisation financière et institutionnelle de l'apprentissage. Elle offre l'opportunité d'un financement total de la formation des élèves avocats et invite à créer des CFA au sein des écoles d'avocat.

2.1. Le financement par l'OPCO

2.1.1. Financement actuel des écoles d'avocats

Le financement actuel des CRFPA³ repose sur :

- La contribution de la profession d'avocat fixée annuellement par le CNB. Pour 2019, la contribution s'élève à 10 097 322 euros ;
- La contribution de l'État perçue par le CNB. Elle était d'1,6 millions d'euros pour 2018 (rapport de la commission de la formation professionnelle en vue de l'AG des 6 et 7 septembre 2019) ;
- Les droits d'inscription payés par les élèves. Ces droits d'inscription ne peuvent dépasser 1825 euros (arrêté du 19 juillet 2017, NOR: JUSC1706849A) ;
- Les dons. Leur part est marginale.

Au total, le niveau de finance des écoles d'avocat s'établit à 19 900 000 euros (dans l'hypothèse où le nombre d'avocats en formation s'élève à 4000)

Le financement des EDA provient donc majoritairement de la contribution par la profession d'avocat et des droits d'inscription. Or la mise en place d'une formation des élèves-avocats en alternance exige sa gratuité (C. trav., art. L. 6221-2). Elle conduit à l'impossibilité pour les écoles d'avocats de percevoir des droits d'inscription.

2.1.2. Le financement envisagé

Le système dit de « subvention d'équilibre » versée aux CFA par les régions est remplacé par un financement par les OPCO lié au nombre de contrats signés. Les CFA reçoivent donc un financement pour la formation de chaque apprenti ayant signé un contrat d'apprentissage (système de « financement au contrat »). L'équilibre financier des CFA dépend donc de la demande des entreprises et des « jeunes », en fonction de coûts prédéterminés de formation. Le niveau de prise en charge varie entre 3493 et 19902 euros. Le niveau moyen de la prise en charge d'un contrat d'apprentissage pour un diplôme de 2^{ème} année de master en droit s'élève à 6000 euros. En l'absence de détermination par la branche, le niveau de prise en charge pour un diplôme à Bac+4 est fixé à 6800 euros et à 7500 euros pour un diplôme de niveau Bac+5⁴.

Sans que le terme soit explicitement employé, le recours à l'apprentissage devient un droit à l'apprentissage, dont le financement est assuré grâce à la mutualisation et à la péréquation des fonds entre les branches au sein de France compétences⁵.

³ Art.14-1 de la loi n°71-1130 du 31 déc. 1971.

⁴ Annexe 1, décret n°2019-956 du 13 septembre 2019 (décret dit « de carence »).

⁵ V. en ce sens, Déclaration de Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail, sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour les chômeurs et la bataille des compétences, Paris le 11 juin 2018. Comme l'indique le site de France compétences « Cette péréquation interbranches a pour objet **d'opérer des transferts de**

La fixation, même basse autour de 6000 euros, d'un niveau de prise en charge, permettrait aux EDA de couvrir non seulement le besoin de financement lié à la perte des frais d'inscription et plus largement couvrirait même la totalité des frais de formation. Ainsi pour 3500 élèves, le financement par l'OPCO serait de 21 millions d'euros.

NB : Les réticences rappelées dans les précédents rapports et liées à l'équilibre financier de la branche disparaissent dans le nouveau système de mutualisation interprofessionnelle des fonds de l'apprentissage.

Il pourrait être décidé que la fixation du niveau de prise en charge ne couvre pas la totalité du coût de la formation. Autrement dit, la profession pourrait continuer à contribuer à la formation de ceux qui entendent l'embrasser. Il s'agit d'une question de principe et d'une garantie d'indépendance que la profession doit trancher.

2.2. Création de CFA au sein des EDA

Tout comme le financement de l'alternance a été réformé, la création des CFA a été simplifiée par la loi « Avenir professionnel ». Jusqu'à la réforme de 2018, l'ouverture d'un CFA nécessitait un conventionnement avec la région. Désormais, une déclaration d'activité de la structure de formation auprès de la Direccte suffit sous réserve d'obtenir la certification selon le nouveau processus instauré par la loi (C. trav., art. L.6316-1 et L.6351-1). Les CFA sont devenus une forme particulière d'organismes de formation. Les CRFP étant déjà inscrits en tant qu'organisme de formation, ils se trouvent donc dans une situation proche de nombreux organismes de formation qui vont décider d'étendre leur champ de compétence à l'alternance.

NB : Deux obstacles avaient, à juste titre, été identifiés à l'époque par la Commission formation. Le premier résidait dans l'éventuelle disparité entre les CRFPA qui auraient obtenu l'accord de la région et ceux qui ne l'auraient pas obtenu. Le second tenait au risque d'une interruption du financement par la région. La libéralisation du marché des CFA a levé ces difficultés.

La certification qualité et les missions dévolues par la loi aux CFA imposent de légères modifications de l'organisation des écoles, la plupart des exigences réglementaires et légales étant toutefois déjà satisfaites. Il s'agira de s'assurer de :

- la création des politiques (souvent déjà engagées) de promotion de la diversité ou de mobilité internationale,
- l'instauration d'un accompagnement individuel des apprentis, notamment par la désignation d'un tuteur au sein de l'école,
- la mise en place de dispositifs pour que la formation ne s'interrompe pas en cas de rupture de contrat, ce qui du reste est déjà fréquemment le cas,
- la création d'un conseil de perfectionnement (C. trav., art. L. 6231-3),
- la mention expresse de l'accueil des apprentis dans les statuts de l'école (C. trav., art. L.6231-5).

disponibilités aux opérateurs de compétences afin de permettre la prise en charge de formations excédant les ressources de l'opérateur de compétences. Elle bénéficie aux opérateurs de compétences **selon leurs besoins** au vu de leurs capacités financières et des niveaux de prise en charge des contrats en alternance » (<https://www.francecompetences.fr/france-competences/financer/> consulté le 2 juillet 2020)

En somme, la mise en place de l'alternance invite à une légère restructuration de la scolarité dans les écoles autour d'un suivi renforcé des élèves lors de leur pratique professionnelle (C. trav., art. L.6231-2).

Les modifications exigées ainsi par l'adaptation des missions des CFA aux EDA pourraient être adoptées par les règlements intérieurs des écoles et/ou par l'intermédiaire d'une modification de la décision à caractère normatif définissant les principes d'organisation et harmonisant les programmes de la formation des élèves avocats (DCN 2014-003).

Place des élèves-avocats non alternants : La création d'un CFA n'interdit pas à l'école de continuer à assurer la préparation au CAPA pour des élèves-avocats non alternants. Les élèves-avocats seraient alors en stage, comme aujourd'hui, et suivraient le rythme de formation des apprentis. La coexistence de deux types de public est fréquente dans les formations de M2 en droit

2.3. Inscription du CAPA au RNCP

Le recours au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation impose l'inscription du CAPA au RNCP. S'agissant d'un diplôme national et prévu par la loi l'enregistrement de droit pourrait être accordé par la commission de la certification professionnelle de France compétences, organe en charge des enregistrements au RNCP.

A défaut, l'inscription du CAPA au RNCP peut être effectué sur demande. France compétences examine les demandes d'enregistrement au RNCP **selon 9 critères** prévus dans le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018. Aucun de ces critères ne pose problème. Néanmoins, un travail de mise en forme pour faire enregistrer le diplôme devra être réalisé et coordonné par le CNB, car les modalités de la formation sont fixées par celui-ci.

VAE

L'enregistrement d'une certification au RNCP impose la mise en place d'une possibilité de validation par les acquis de l'expérience. Cette possibilité n'existe pas actuellement. Plusieurs possibilités s'offrent à la profession : considérer que l'actuelle passerelle de l'article 98 du décret du 27 novembre 1991 constitue la VAE, ou obtenir une dispense par la voie du législateur, ou encore introduire cette procédure dans les écoles. Si cette dernière hypothèse était retenue, l'EDA interviendrait à plusieurs étapes. L'école vérifie la recevabilité du dossier et compose le jury (avec au moins 25% de professionnels). Le jury peut valider les acquis, refuser de les valider ou les valider partiellement et imposer alors des éléments qui devront faire l'objet d'une évaluation complémentaire. Il appartiendra donc au CNB d'instituer des modalités de formation spécifiques pour la validation des acquis de l'expérience.

En définitive, sur le plan institutionnel et financier, aucun obstacle ne se dresse sur la voie de la mise en place de l'alternance. Toutefois il ne faut pas occulter que pareille mise en place nécessite d'une part une formalisation importante et l'ouverture de discussions avec France compétences, l'OPCO des entreprises de proximité ainsi que les partenaires sociaux de la branche.

3. Implications contractuelles et économiques

Actuellement l'élève-avocat stagiaire dépend juridiquement, pendant la durée du stage, du centre régional de formation professionnelle auprès duquel il est inscrit (art. 62, décret du 27 novembre 1991). Il n'a pas le statut d'étudiant ni de salarié mais celui de stagiaire. Partie à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'élève-avocat acquerrait le statut de salarié.

Une formation en alternance régie par le Code du travail pour les futurs avocats présenterait de nouveaux avantages pour les élèves (heures de formation assimilées à du temps de travail, rémunération plus avantageuse, temps de travail, bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage en fin de contrat...). Par ailleurs, l'apprenti bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux (exonération des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret (C. trav., art. L. 6243-2), exonération de la CSG et CRDS, exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic). Des aides (dites bonus alternant) sont prévues pour certaines entreprises.

Les rapports précédents ont soulevé des obstacles, qu'ils ont jugés dirimants, au passage de la formation en alternance. Ces objections doivent tout d'abord être levées (3.1.). Une attention particulière sera portée aux conditions de rémunération et au coût du travail selon la situation de l'élève-avocat (stagiaire, apprenti ou titulaire d'un contrat de professionnalisation) (3.2.) ainsi qu'aux conditions de rupture du contrat (3.3.).

3.1. Levée des objections soulevées dans les précédents rapports

3.1.1. Statut de l'élève en formation : la qualité de salarié

Contrairement à ce qui a pu être soutenu dans de précédents rapports, le futur statut des alternants n'est pas une condition de conclusion du contrat. En ce sens, la loi prévoit que l'âge maximum pour conclure un contrat peut être repoussé lorsque le contrat est « souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie » (c. trav., art. L. 6222-2 4°). La loi suggère bien que l'un des débouchés de l'apprentissage peut être un travail non salarié. Sur le terrain plus pratique, il convient de noter que le secteur de l'agriculture constitue un secteur dans lequel l'alternance est fréquemment pratiquée. Or l'activité agricole est bien souvent réalisée sous la forme juridique de l'indépendance et ce, dès la sortie du CFA.

En définitive, l'argument autrefois soulevé selon lequel les élèves-avocats n'ont qu'une faible vocation à devenir salariés à la sortie de l'école ne saurait être retenu.

3.1.2. Age de l'élève en formation

Les rapports antérieurs relatifs au statut de l'élève-avocat ont souligné les difficultés qui pourraient naître de l'impossibilité de conclure des contrats d'apprentissage après 26 ans. En effet, l'âge moyen de l'élève-avocat est de 27 ans (v. fiche du pôle juridique du Conseil national

des Barreaux, en date du 9 mai 2017, p. 5)⁶. Cependant, le recul de l'âge limite à 29 ans à la signature du contrat pour conclure un contrat d'apprentissage ouvre de nouvelles perspectives.

Pour les élèves dont l'âge ne leur permet pas de conclure l'un de ses contrats, la possibilité de réaliser leur pratique professionnelle dans le cadre de l'école d'avocats sous forme de stage doit être maintenue (*cf. supra*).

3.1.3. Nature du diplôme du CAPA

Le contrat de professionnalisation est un dispositif qui relève de la formation continue (C. trav., art. D. 6325-4). A cet égard, l'OPCA PL a soutenu que le CAPA est un diplôme de formation initiale et non de formation continue et qu'il n'entrerait donc pas dans le cadre du contrat de professionnalisation. Or, aucun texte ne dispose que le CAPA serait un diplôme de formation initiale ni davantage un diplôme de formation continue. L'accès à la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur par le biais d'un contrat réalisé en alternance dépend des modalités – principalement de l'inscription ou RNCP - de reconnaissance du diplôme et non de la nature du diplôme. Ainsi de nombreux diplômes des établissements d'enseignement supérieur sont ouverts tant à l'apprentissage qu'à la professionnalisation. A l'instar de nombreuses certifications de l'enseignement supérieur, le CAPA n'a pas une nature intrinsèque.

3.2. Comparaison

Une comparaison est ici proposée du coût du contrat d'apprentissage par rapport au coût actuel du stage

	Stage			Contrat d'apprentissage		Contrat de professionnalisation	
	0 à 2 salariés	3 à 5 salariés	6 salariés et plus	21-25 ans	26 ans et plus	21-25 ans	26 ans et plus
Net	10 273 €	11 796 €	14 071 €	9 674 €	18 254 €	14 603 €	18 254 €
Brut	10 952 €	12 780 €	15 516 €	9 674 €	18 254 €	14 603 €	18 254 €
Coût employeur	12 195 €	14 585 €	18 169 €	9831 €	18 543 €	14 831 €	18 543 €

Analyse du tableau

Pour les élèves, la rémunération nette est toujours supérieure à celle qu'ils touchent actuellement, sauf dans l'hypothèse du contrat d'apprentissage conclu par une personne âgée de 21 à 25 ans. Cette hypothèse est statistiquement fréquente et impose donc l'augmentation de la rémunération de base. Il faut ajouter que la différence entre la rémunération des élèves âgés de 21 à 25 et celles des élèves âgés de plus de 25 ans va du simple au double. Cet écart, difficilement justifiable, risque de créer des effets de seuil importants. Le salaire des apprentis âgés de 21 à 25

⁶ L'âge médian serait une donnée plus intéressante. En effet, en raison de la structure de l'âge des élèves, qui n'intègrent l'école qu'après 22 ans, l'âge médian pourrait se situer en dessous de l'âge moyen.

ans devrait être porté au minimum au niveau de celui des titulaires d'un contrat de professionnalisation, soit 14603 euros nets.

Quant aux cabinets d'avocats, ceux-ci, à l'heure actuelle, ne concluent des contrats de stage que pour 6 mois. L'embauche sur un an d'un apprenti conduirait les cabinets qui ne disposent pas d'un stagiaire toute l'année à un effort financier important. D'autre part, les « petits » cabinets voient le coût de l'embauche d'un salarié de plus de 26 ans augmenter de 50%. Cette situation peut faire l'objet de deux réponses. La première résulte du maintien de la formule « stage » au sein des EDA. Les « petits » cabinets pourraient donc continuer à embaucher des élèves-avocats sous cette forme contractuelle. Cette première réponse présente deux forts inconvénients : elle crée une disparité dans le statut des élèves, elle rend moins attractif l'apprentissage de la pratique professionnelle dans de petites structures.

Il faut alors se tourner vers une seconde solution, plus ambitieuse, qui fait appel à la solidarité professionnelle. La création d'une contribution à destination des petites structures à hauteur de seulement 2,5 millions d'euros permettrait de dégager les fonds pour financer une **aide à l'embauche** de 2500 euros d'un millier d'élèves avocats. Cette aide, réservée aux petites structures (0 à 2 salariés), rendrait quasiment neutre l'embauche, sur un an, d'un alternant de moins de 25 ans. La proposition ici faite est minimale ; elle vise seulement à rendre neutre financièrement l'embauche annuelle des élèves avocats. Cette subvention au bénéfice des petites structures resterait bien moins élevée que l'économie réalisée par la prise en charge de la totalité des coûts de la formation par l'OPCO (cf. 2.). Cette aide pourrait être augmentée et diversifiée.

Système proposé :

	Stage			Contrat d'apprentissage		Contrat de professionnalisation		
	De 0 à 2 salariés	3 à 5 salariés	6 salariés et plus	21-25 ans	26 ans et plus	21-25 ans	26 ans et plus	
Net	10 273 €	11 796 €	14 071 €	9 674 €	14 603 €	18 254 €	14 603 €	18 254 €
Brut	10 952 €	12 780 €	15 516 €	9 674 €	14 603 €	18 254 €	14 603 €	18 254 €
Coût employeur	12 195 €	14 585 €	18 169 €	9 831 €	14 831 € ou 12 331 € (aide de 2500 € pour les structures de 0 à 2 salariés)	18 543 €	14 831 €	18 543 €

3.3. Conditions de rupture du contrat

3.3.1. Rupture d'une convention de stage

En vertu de l'article D.124-4 du code de l'éducation, la convention de stage doit comporter certaines clauses, au nombre desquelles, une clause fixant les modalités de suspension et de résiliation du stage. La rupture du stage est donc laissée à la liberté contractuelle et soumise à la force obligatoire des contrats.

3.3.2. Rupture du contrat d'apprentissage

La réforme de 2018 a assoupli les conditions de rupture du contrat. Le contrat peut être résilié :

- unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise ;
- à l'initiative de l'apprenti, après avoir saisi le médiateur de l'apprentissage désigné par les chambres consulaires dont il dépend et informer son employeur dans les 5 jours suivant, dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur ;
- à l'initiative de l'employeur en cas de force majeure, de faute grave, d'inaptitude de l'apprenti, ou d'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA (dans le respect des règles de procédure du licenciement pour motif personnel et, le cas échéant, de la procédure disciplinaire);
- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti ;
- lorsque l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance ;

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la formation peut se poursuivre pendant 6 mois et un accompagnement par le CFA est mis en place pour trouver un nouvel employeur (C. trav., art. L.6231-2).

3.3.3. Rupture du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être rompu dans les mêmes conditions qu'un CDI ou CDD, selon la forme du contrat conclu.

Conclusion

L'ampleur de la réforme que le rapport appelle de ses vœux ne doit pas être sous-estimée. Si sa faisabilité juridique et son opportunité pédagogique ont été – on l'espère – démontrées, il n'en demeure pas moins qu'une mise en œuvre précipitée doit être exclue, et ce pour deux raisons principales.

D'une part, la profession, les écoles, les élèves et les cabinets d'avocats doivent être convaincus de l'intérêt d'une telle réforme. Le présent rapport constitue une première étape sur ce chemin, mais les discussions doivent bien évidemment se poursuivre. Il ne faudrait pas du reste que les modalités proposées conduisent à une situation hybride dans laquelle l'alternance est mise en place matériellement mais ne se concrétise pas juridiquement par la mise en place de contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Pareille situation est préjudiciable à la fois pour les élèves-avocats et pour la profession qui se priverait d'une partie des ressources de la formation professionnelle.

D'autre part, le passage à l'alternance de plus de 3000 élèves-avocats et ce qu'un tel passage implique, requièrent une concertation entre les instances représentatives de la profession, les partenaires sociaux de la branche, France compétences, le Ministère de la justice, et éventuellement le Ministère du travail. Cette concertation permettra une mise en place assurée de l'alternance et l'adoption des éventuelles mesures réglementaires. Aussi, un délai de 18 mois minimum paraît-il nécessaire. Ce délai présente de surcroît l'avantage de reporter l'entrée en vigueur d'une éventuelle réforme à 2021-2022, période à laquelle le dispositif de formation rénové par la loi du 5 septembre 2018 sera totalement stabilisé.

Pareil délai que d'aucuns pourraient trouver trop important correspond toutefois à la mesure des enjeux. La formation des avocats est à la croisée des chemins. Les effectifs de la profession grossissent de manière continue ; le métier se diversifie ; les élèves aspirent à d'autres formes d'apprentissage, la suppression du stage après l'obtention du CAPA montre ses limites. Toujours sur le métier, la réforme de la formation à la profession connaît aujourd'hui une nouvelle opportunité : s'ouvrir à l'apprentissage et plus généralement à l'alternance. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ouvre en effet de nouvelles perspectives, sur le plan du financement, de l'organisation de la formation, et du statut des élèves-avocats. L'introduction de l'alternance dans la formation des avocats renouerait avec le mode traditionnel de transmission des savoirs, si ce n'est dans ses modalités pratiques, tout du moins dans son esprit.

4. Synthèse des principales propositions

1/ Création au sein des écoles d'avocats de centres de formation d'apprentis, ce qui implique :

- L'inscription dans le statut des écoles de la mention de l'accueil d'apprentis ;
- Le renforcement de l'information et du suivi des élèves-avocats ;
- La mise en place d'une politique de promotion de la diversité et d'informations relatives à la lutte contre le harcèlement ;
- L'amélioration de la collaboration entre l'école et les maîtres d'apprentissage
- La mise en place d'un conseil de perfectionnement ;
- L'élaboration d'un parcours coordonné pour les élèves qui ne bénéficient pas de contrats en alternance (élèves de plus de 30 ans, notamment).

2/ Inscription du CAPA au RNCP, ce qui implique :

- L'explicitation des compétences induites par la validation du diplôme ;
- La mise en place d'une VAE pour l'obtention du diplôme (ou à défaut, l'obtention d'une dispense législative).

3/ Fixation d'un niveau de prise en charge par les partenaires sociaux de la branche.

- Afin de garantir l'autonomie de la profession sur l'organisation des études et sur les exigences du diplôme, ce coût contrat pourrait ne pas couvrir l'intégralité des charges des CFA créés au sein des EDA, et laisser une part de contribution directe par la profession.

4/ Réorganisation des études en 2 blocs : un bloc PPI et un bloc alternance.

- Le bloc alternance couvre une année ;
- L'alternance peut être hebdomadaire ou mensuelle ;
- Le volume de formation théorique du bloc alternance doit être porté à 400 heures ;
- L'alternance doit pouvoir être réalisée sous forme de stage pour les élèves ne pouvant conclure de contrats en alternance.

5/ Augmentation de la rémunération des apprentis âgés de 21 à 25 ans, ce qui implique :

- Une fixation par voie conventionnelle ou réglementaire ;
- La mise en place d'une solidarité professionnelle afin de compenser pour les petites structures l'augmentation du coût d'embauche d'un élève-avocat alternant.

Table des matières

1.	Réaménagement de la scolarité : une plus grande professionnalisation	2
1.1.	Volume horaire de la formation	2
1.2.	Rythme de la formation : schémas d'alternance.....	2
1.2.1.	Alternance à l'intérieur de la semaine.....	3
1.2.2.	Alternance à l'intérieur du mois	4
1.2.3.	Situation des élèves-avocats non alternants.....	4
2.	Équilibre financier et faisabilité institutionnelle.....	5
2.1.	Le financement par l'OPCO.....	5
2.1.1.	Financement actuel des écoles d'avocats.....	5
2.1.2.	Le financement envisagé.....	5
2.2.	Création de CFA au sein des EDA	6
2.3.	Inscription du CAPA au RNCP.....	7
3.	Implications contractuelles et économiques.....	8
3.1.	Levée des objections soulevées dans les précédents rapports	8
3.1.1.	Statut de l'élève en formation : la qualité de salarié.....	8
3.1.2.	Age de l'élève en formation.....	8
3.1.3.	Nature du diplôme du CAPA	9
3.2.	Comparaison	9
3.3.	Conditions de rupture du contrat	11
3.3.1.	Rupture d'une convention de stage.....	11
3.3.2.	Rupture du contrat d'apprentissage	11
3.3.3.	Rupture du contrat de professionnalisation.....	11
	Conclusion.....	12
4.	Synthèse des principales propositions.....	13
	Table des matières.....	15