Association française des écoles d'avocats

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX
LES AVOCATS

À destination des cabinets et maîtres d'apprentissage

APPRENTISSAGE : TOUT POUR SE LANCER.

UNE MÊME FORMATION, DEUX MODALITÉS.

À compter de 2027, la formation de l'élève avocat en cabinet pourra s'effectuer sous convention de stage ou dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Dans les deux cas, le parcours peut-être identique : une année d'alternance, le même rythme entre l'École et le cabinet, les mêmes objectifs pédagogiques et la même exigence d'acquisition progressive des compétences professionnelles. Maître de stage comme maître d'apprentissage participent pleinement à cette formation, en lien avec l'École.

Ce qui change avec l'apprentissage, c'est avant tout le statut de l'élève avocat. Salarié du cabinet, il bénéficie d'une rémunération ainsi que des droits et de la protection sociale attachés au contrat de travail.

L'apprentissage offre ainsi un cadre professionnel et sécurisant à l'élève avocat, tout en l'associant pleinement à la vie du cabinet pendant une année. Il constitue également une voie pérenne de recrutement, permettant de former un futur professionnel aux pratiques du cabinet, de préparer une éventuelle collaboration et de favoriser durablement l'installation des jeunes avocats sur nos territoires.

Deux modalités d'accueil, une même ambition : former progressivement l'élève avocat à l'exercice de sa future profession.

SOMMAIRE

P.04
COMPRENDRE L'APPRENTISSAGE ET DÉCIDER DE RECRUTER

- Qu'est-ce que l'apprentissage ?
- Pourquoi recruter ?
- Quelle différence avec le stage ?
- Qui peut devenir apprenti ?
- Puis-je recruter un élève que je connais déjà ?

P.07
DEVENIR MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

- Conditions, rôle, responsabilités, disponibilité et changement de maître d'apprentissage

P.09
RECRUTER UN ÉLÈVE AVOCAT : LES DÉMARCHES PAS À PAS

- Recherche du candidat, contrat, documents, CFA, OPCO, visite médicale et calendrier des démarches

P.11
SALAIRE, AIDES, FINANCEMENT : COMBIEN CELA COÛTE-T-IL RÉELLEMENT ?

- Rémunération, charges, financement de la formation, aides et frais annexes

P.14
ORGANISER L'ALTERNANCE AU QUOTIDIEN

- Calendrier, temps de travail, présence au cabinet, formation, télétravail et heures supplémentaires

P.15
QUELLES MISSIONS CONFIER À L'ÉLÈVE-AVOCAT APPRENTI ?

- Dossiers clients, autonomie, progression, confidentialité et articulation avec le référentiel CAPA

P.16
ACCOMPAGNER ET SUIVRE LA PROGRESSION

- Rôle pédagogique, livret de suivi, échanges avec le CFA et évaluation

P.17
CONGÉS, ABSENCES, MALADIE ET SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Congés payés, CAPA, arrêts de travail, handicap, maternité/paternité et absences

P.19
UNE DIFFICULTÉ SURVIENT : COMMENT RÉAGIR ?

- Difficultés professionnelles, relationnelles, posture, assiduité et intervention du CFA

P.20
MODIFIER OU ROMPRE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Modification du contrat, période des 45 jours, rupture, changement de cabinet et conséquences

P.21
LA FIN DE L'APPRENTISSAGE

- CAPA, fin du contrat et éventuelle poursuite de la relation professionnelle

P.22
LES BONS RÉFLEXES DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Comprendre l'apprentissage et décider de recruter

#1 QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE APPLIQUÉ AUX ÉLÈVES AVOCATS ?

L'apprentissage repose sur un contrat de travail associant une formation dispensée par un CFA et une formation pratique chez l'employeur. L'élève avocat est donc à la fois élève en formation et salarié du cabinet.

Le cabinet ne se contente pas de l'accueillir : il participe directement à sa formation professionnelle et à l'acquisition des compétences du métier. Le maître d'apprentissage exerce cette mission en liaison avec le CFA qui est votre école. ●

#2 QUELLE DIFFÉRENCE AVEC L'ACCUEIL D'UN ÉLÈVE AVOCAT EN STAGE ?

La différence principale tient au statut de l'élève et à son mode de rémunération.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'élève avocat est salarié du cabinet, lié à celui-ci par un contrat de travail. Le temps consacré à sa formation au CFA est intégré à son temps de travail : quel que soit le nombre de semaines effectivement passées au cabinet au cours du mois, sa rémunération mensuelle reste donc la même.

À l'inverse, dans le cadre d'une convention de stage, l'élève avocat conserve son statut de stagiaire et perçoit une gratification calculée en fonction de son temps de présence effective au cabinet. Son montant peut ainsi varier selon le rythme d'alternance et le nombre de jours effectivement réalisés au cabinet au cours du mois.

Cette différence offre au cabinet qui choisit l'apprentissage une visibilité claire et anticipée sur le coût mensuel de la rémunération de l'élève, indépendamment du calendrier d'alternance.

Sur le plan pédagogique, en revanche, la logique reste la même : qu'il soit maître de stage ou maître d'apprentissage, l'avocat participe à la formation de l'élève, accompagne sa progression et contribue à l'acquisition de ses compétences professionnelles en lien avec l'École. ●

#3 POURQUOI RECRUTER UN ÉLÈVE AVOCAT EN APPRENTISSAGE ?

Choisir l'apprentissage, c'est d'abord offrir à l'élève avocat un statut professionnel sécurisant. Salarié du cabinet pendant toute la durée de son contrat, il bénéficie d'une rémunération stable, d'une protection sociale et des droits attachés au statut de salarié. Cette sécurité financière et sociale lui permet de s'investir pleinement dans sa formation et dans la vie du cabinet.

L'apprentissage instaure également, dès le départ, un engagement réciproque fort. Le cabinet choisit de former un futur professionnel pendant une année ; l'apprenti, de son côté, rejoint pleinement une équipe, découvre ses méthodes de travail, ses clients, son organisation et sa culture.

Cette relation dans la durée peut ainsi devenir une véritable voie de pré-recrutement : le cabinet forme progressivement un futur avocat à ses pratiques et peut construire avec lui, lorsque l'expérience est concluante des deux côtés, les bases d'une future collaboration. ●

#4 L'ÉLÈVE AVOCAT SERA-T-IL IMMÉDIATEMENT OPÉRATIONNEL ?

L'élève avocat dispose déjà d'un socle juridique universitaire important. L'objectif de l'École et de l'apprentissage est précisément de transformer progressivement ces connaissances en compétences professionnelles, savoir-faire et savoir-être.

Il ne faut donc attendre de lui ni une simple posture d'observation, ni l'autonomie complète d'un avocat expérimenté. Son autonomie doit progresser au cours de l'année, sous l'accompagnement du maître d'apprentissage. ●

#5 L'ÉLÈVE AVOCAT RECRUTÉ EN APPRENTISSAGE PEUT-IL AVOIR DÉJÀ EFFECTUÉ UN STAGE AU SEIN DU CABINET ?

Oui, en principe. Un cabinet peut conclure un contrat d'apprentissage avec un élève avocat qu'il a précédemment accueilli dans le cadre d'un stage, notamment au cours de son cursus universitaire.

Le délai de carence applicable entre deux stages successifs dans un même poste ne s'applique pas. Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, la succession d'un stage et d'un apprentissage n'entre pas dans ce dispositif.

Cette possibilité peut d'ailleurs présenter un réel intérêt : le cabinet et l'élève se connaissent déjà et peuvent choisir de prolonger cette première expérience par une relation professionnelle plus durable et plus engageante dans le cadre de l'apprentissage. ●

#6 L'ÉLÈVE AVOCAT RECRUTÉ DOIT-IL OBLIGATOIREMENT DÉPENDRE DU RESSORT DE L'ÉCOLE CONCERNÉE ?

Non. En l'état, les textes relatifs à l'apprentissage n'imposent pas que le cabinet recrute un élève avocat inscrit dans l'EDA de son ressort géographique.

En pratique, un recrutement à proximité de l'EDA de l'élève reste néanmoins à privilégier. L'alternance implique des déplacements réguliers entre le cabinet et l'École : une trop grande distance peut donc représenter pour l'apprenti une contrainte matérielle, organisationnelle et financière importante tout au long de l'année.

La proximité présente également un véritable intérêt professionnel. Se former et exercer sur un même territoire permet à l'élève avocat de mieux connaître son futur environnement professionnel, de développer progressivement son réseau local et de créer des liens durables avec les acteurs du territoire sur lequel il pourra demain choisir d'exercer.

Il ne s'agit donc pas d'une obligation juridique, mais d'un choix de cohérence du parcours qu'il convient, chaque fois que cela est possible, de favoriser.

En cas de recrutement d'un élève inscrit dans une autre EDA, il est recommandé de prendre contact avec son École afin d'anticiper les modalités pratiques de l'alternance et de son suivi. ●

Devenir maître d'apprentissage

#1 QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Le maître d'apprentissage est l'avocat chargé d'accompagner l'élève avocat dans sa formation pratique au cabinet et dans l'acquisition progressive des compétences nécessaires à l'exercice de la profession.

Pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage, l'avocat doit être inscrit au barreau et justifier d'au moins quatre années d'exercice professionnel en qualité d'avocat.

Cette condition, identique à celle applicable au maître de stage dans le cadre d'une convention de stage, est prévue par l'avenant n° 1 du 29 mai 2026 à l'accord de branche du 2 juillet 2025 relatif à la formation professionnelle.

Le maître d'apprentissage assure ainsi un rôle essentiel dans la transmission des savoir-faire, des pratiques professionnelles et des valeurs de la profession, tout en accompagnant la montée en compétences de l'élève avocat. ●

Références : Article R. 6223-22 du Code du travail ; Article 6.3 de l'avenant n° 1 du 29 mai 2026 à l'accord de branche du 2 juillet 2025 relatif à la formation professionnelle (avenant en cours d'extension) ; Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat, relatif aux conditions d'exercice des fonctions de maître de stage.

#2 QUEL EST CONCRÈTEMENT SON RÔLE ?

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti au sein du cabinet. Sa mission est de l'accompagner dans l'acquisition progressive des compétences nécessaires à l'exercice de la profession d'avocat, en lien avec le CFA.

Concrètement, il :

- accueille l'apprenti et facilite son intégration au sein du cabinet ;
- lui confie des missions en lien avec sa formation et adaptées à son niveau de compétences ;
- organise une progression dans les apprentissages et dans son degré d'autonomie ;
- transmet ses savoir-faire, ses méthodes de travail et les bonnes pratiques professionnelles ;
- accompagne l'acquisition des savoir-être indispensables à l'exercice de la profession ;
- suit et apprécie régulièrement sa progression ;
- échange avec le CFA et participe aux modalités de suivi prévues tout au long de la formation ;
- alerte le CFA lorsqu'une difficulté susceptible d'affecter le parcours de l'apprenti apparaît.

Le maître d'apprentissage doit disposer du temps nécessaire à cet accompagnement et aux échanges avec le CFA.

Cette mission s'inscrit dans la continuité de celle exercée par le maître de stage : dans les deux cas, le cabinet est pleinement acteur de la formation professionnelle de l'élève. L'apprentissage renforce toutefois cette articulation entre formation au cabinet et formation au CFA, l'accord de branche du 2 juillet 2025 insistant sur une formation recentrée sur les savoirs professionnels et sur la nécessité d'un suivi suffisant de l'élève. ●

Références : articles L. 6223-5 à L. 6223-8 du Code du travail ; articles 6 et 21 de l'accord de branche du 2 juillet 2025 relatif à la formation professionnelle.

#3 L'ACCOMPAGNEMENT PEUT-IL ÊTRE PARTAGÉ ENTRE PLUSIEURS AVOCATS DU CABINET ?

Oui. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs personnes au sein du cabinet. Dans ce cas, une équipe tutorale peut être constituée et un maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Cette organisation peut être particulièrement intéressante dans un cabinet d'avocats : elle permet à l'apprenti de bénéficier de l'expérience de plusieurs professionnels, tout en identifiant clairement la personne responsable de la coordination de son accompagnement.

Il est recommandé, lorsque l'organisation du cabinet le permet, de prévoir dès la conclusion du contrat un second maître d'apprentissage. Cette précaution permet notamment d'assurer la continuité de l'accompagnement en cas d'absence prolongée ou d'indisponibilité du maître d'apprentissage principal. ●

#4 QUE SE PASSE-T-IL SI LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE EST ABSENT PENDANT UNE LONGUE PÉRIODE ?

L'apprenti doit continuer à bénéficier d'un accompagnement effectif pendant ses périodes au cabinet.

Si un second maître d'apprentissage a été désigné dès la conclusion du contrat, celui-ci peut prendre le relais dans le cadre de l'équipe tutorale sans qu'il soit nécessaire de modifier le contrat.

En revanche, si un seul maître d'apprentissage a été désigné et qu'une absence prolongée — maladie, congé de longue durée, départ du cabinet, par exemple — ne lui permet plus d'assurer sa mission, le cabinet doit désigner un nouveau maître d'apprentissage remplissant les conditions requises.

Ce changement doit être formalisé par un avenant au contrat d'apprentissage et transmis à l'OPCO pour dépôt (l'école se chargeant des formalités). ●

Références : articles L. 6223-5 et suivants et D. 6224-5 du Code du travail ; ministère du Travail, dispositions relatives à l'équipe tutorale et au maître d'apprentissage ; notice du contrat d'apprentissage (Cerfa FA13).

Recruter un élève avocat : les démarches pas à pas

#1 L'ÉCOLE PEUT-ELLE AIDER À TROUVER UN ÉLÈVE-AVOCAT APPRENTI ?

Oui. Les Écoles d'avocats constituent un interlocuteur privilégié pour votre recrutement.

Dès l'intégration de leurs élèves, de nombreuses Écoles mettent à la disposition des cabinets des CV d'élèves avocats en recherche d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage, notamment sur leur site internet ou au moyen d'espaces dédiés.

N'hésitez donc pas à consulter régulièrement les sites internet des Écoles d'avocats et à vous rapprocher directement de leurs services pour connaître les profils disponibles et les modalités de diffusion de votre offre.

Cette démarche peut être engagée très en amont : il n'est pas nécessaire d'attendre le début de la période d'alternance pour identifier et rencontrer votre futur apprenti.

Le bon réflexe : consultez les espaces « offres », « recrutement » ou « CVthèque » des Écoles et prenez directement contact avec elles pour faire connaître votre recherche et participez aux aux éventuelles courses aux stages ! ●

#2 QUELLES DÉMARCHES EFFECTUER POUR METTRE EN PLACE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Rassurez-vous : vous n'aurez pas à gérer les formalités administratives liées au contrat d'apprentissage. Votre école-CFA s'occupe de l'ensemble des démarches.

Dès que vous avez identifié votre futur apprenti, l'École/CFA devient votre interlocuteur privilégié pour la constitution du dossier. Elle recueille auprès du cabinet et de l'élève les renseignements et pièces nécessaires, prépare le contrat d'apprentissage ainsi que la convention de formation et les documents nécessaires à sa prise en charge.

Le contrat complété vous est ensuite adressé, ainsi qu'à l'apprenti, pour vérification et signature. L'École/CFA transmettra ensuite à l'OPCO et réalisera le suivi administratif du dossier jusqu'à sa prise en charge.

En pratique, que devrez-vous faire ?

Votre rôle est simple :
- transmettre à l'École/CFA les informations et justificatifs demandés concernant le cabinet et le maître d'apprentissage ;
- vérifier et signer le contrat d'apprentissage préparé à partir de ces informations ;
- transmettre, si nécessaire, les éventuelles pièces complémentaires demandées pour finaliser le dossier.

L'École/CFA vous indiquera précisément quels documents et renseignements sont nécessaires et vous accompagnera à chaque étape. Vous n'avez donc pas à rechercher seul les formulaires à remplir ni à maîtriser les procédures de dépôt et de prise en charge auprès de l'OPCO.

Le bon réflexe : dès que vous avez trouvé votre futur apprenti, contactez son École/CFA. Elle prendra le relais pour vous relayer dans la mise en place administrative du contrat. ●

#3 UNE VISITE MÉDICALE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

Oui, en principe. L'élève avocat en contrat d'apprentissage ayant le statut de salarié, il bénéficie du suivi de santé au travail applicable à tout salarié.

Il doit ainsi bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP), organisée en principe dans les deux mois suivant son embauche. Une dispense peut toutefois être possible s'il a déjà bénéficié récemment d'un suivi médical répondant aux conditions prévues par le Code du travail. Il est néanmoins recommandé d'organiser une visite d'information et de prévention pour tous les apprentis.

En pratique : le cabinet organise cette visite auprès de son service de prévention et de santé au travail. ●

Références : articles R. 4624-10 et suivants du Code du travail.

Quel coût pour le cabinet ?

Quelles aides à la clé ?

L'élève avocat en contrat d'apprentissage est rémunéré à hauteur de 100 % du SMIC, quel que soit son âge, pendant les 12 mois du contrat. À titre indicatif, sur la base du SMIC au 1er juin 2026, cela représente 1 867,02 € brut par mois, soit 22 404,20 € brut sur 12 mois. *(Cf Tableau de synthèse page suivante)*

#1 EXISTE-T-IL DES AIDES FINANCIÈRES POUR LE CABINET ?

Oui. Les dispositifs d'aide dépendent notamment de la date de conclusion du contrat, de la taille du cabinet, du niveau de certification et de la situation de l'apprenti.

Pour les contrats conclus à compter du 8 mars 2026 et débutant avant le 1er janvier 2027, l'aide maximale de l'État pour le CAPA (niveau 7) est de 2 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, de 750 € pour celles de 250 salariés et plus, et **6 000 € maximum** pour le recrutement d'un élève avocat apprenti en situation de handicap, quelle que soit la taille du cabinet.

Une prise en charge complémentaire par OPCO EP peut également être envisagée au titre de la fonction de maître d'apprentissage. La réglementation prévoit notamment la possibilité de financer la formation de l'employeur exerçant lui-même cette fonction lorsque son entreprise compte moins de 11 salariés. L'attribution et le montant de l'aide à l'exercice de la fonction restent soumis aux critères de financement applicables. ●

#2 QUI FINANCE LA FORMATION ?

Le financement de la formation de l'élève avocat en apprentissage repose principalement sur une prise en charge par l'OPCO, selon le niveau de prise en charge applicable au CAPA.

Attention : Le CAPA étant une certification de niveau 7, le cabinet employeur doit toutefois acquitter une participation obligatoire de 750 € par contrat d'apprentissage.

Cette participation est versée au CFA, qui en assure la facturation auprès du cabinet. Le solde du coût pédagogique est pris en charge dans le cadre du financement de l'apprentissage par l'OPCO. ●

Référence : article R. 6332-25-1 du Code du travail.

EN PRATIQUE

Le cabinet doit donc prévoir une participation de 750 € au financement de la formation, en complément du coût lié à la rémunération de l'apprenti. ●

#3 COMBIEN COÛTE UN ÉLÈVE AVOCAT EN APPRENTISSAGE SUR 12 MOIS ?

SIMULATION INDICATIVE – SOUS RÉSERVE DU DISPOSITIF APPLICABLE EN 2027.

Les montants présentés ci-dessous sont établis à partir du SMIC actuellement en vigueur et, s'agissant de l'aide à l'embauche, du dispositif applicable en 2026.

Ils seront actualisés avant le démarrage des contrats d'apprentissage en 2027. ●

SIMULATION DU COÛT D'UN APPRENTI AVOCAT SUR 12 MOIS

Éléments	Montant indicatif
Rémunération de l'élève avocat	
Salaire brut mensuel – 100 % du SMIC	1 867,02 €
Salaires bruts versés sur 12 mois	22 404,24 €
Financement de la formation	
Participation obligatoire du cabinet – niveau 7	+ 750,00 €
Sous-total avant aides	23 154,24 €
Aides financières	
Aide employeur hypothèse dispositif 2026*	– 2 000,00 €
Aide OPCO EP– hypothèse de 230 €/mois pendant 12 mois, si éligible**	– 2 760,00 €
Solde indicatif sans aide OPCO EP	21 154,20 €
Solde indicatif avec aide OPCO EP maximale	18 394,20 €
Soit 1532,85 €/avec l'aide OPCO EP	

À RETENIR

L'élève avocat est rémunéré à hauteur de 100 % du SMIC pendant les 12 mois de son contrat, quel que soit son âge. Sa rémunération mensuelle est maintenue pendant les périodes de formation au CFA, celles-ci constituant du temps de travail.

Le financement pédagogique de la formation est principalement assuré par l'OPCO. Le CAPA étant une certification de niveau 7, le cabinet doit toutefois acquitter une participation obligatoire de 750 € au financement de la formation.

Attention : ce montant n'est pas encore le coût employeur définitif, qui dépendra notamment des cotisations et exonérations sociales applicables au contrat d'apprentissage.

Le montant de 2 000 € présenté dans cette simulation correspond au dispositif applicable en 2026, sous réserve du respect des conditions permettant d'en bénéficier. ●

#4 FAUT-IL ÉTABLIR DES BULLETINS DE SALAIRES ?

L'apprenti étant salarié, son embauche entraîne l'établissement d'un bulletin de paie et l'application du régime social propre aux contrats d'apprentissage. Il bénéficie d'un allègement des charges sociales. ●

#5 LES FRAIS DE TRANSPORT SONT-ILS À PRENDRE EN CHARGE ?

Oui, lorsqu'il utilise un abonnement de transport public pour ses déplacements domicile-travail, les règles de prise en charge applicables aux salariés s'appliquent également à l'apprenti. ●

#6 QU'EN EST-IL DES TITRES-RESTAURANT ET AUTRES AVANTAGES DU CABINET ?

En tant que salarié, l'apprenti bénéficie des avantages collectifs dans les conditions applicables aux autres salariés, sous réserve des conditions propres à chacun de ces dispositifs. ●

#7 UNE MUTUELLE D'ENTREPRISE DOIT-ELLE ÊTRE PROPOSÉE ?

Oui. Dès le premier salarié, même s'il s'agit uniquement d'un apprenti, le cabinet doit proposer une complémentaire santé collective et financer au minimum 50 % de la cotisation. L'apprenti peut toutefois demander une dispense d'adhésion dans certains cas prévus par la réglementation, notamment lorsqu'il bénéficie déjà d'une couverture complémentaire lui ouvrant droit à dispense. Cette dispense n'est jamais automatique et doit être justifiée.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre EDA pour toute question à ce sujet ! ●

Comment va s'organiser l'année ?

#1 QUEL SERA LE RYTHME ENTRE L'ÉCOLE ET LE CABINET ?

Rendez-vous sur le site internet de votre EDA pour consulter le calendrier de formation. ●

#2 LE TEMPS PASSÉ À L'ÉCOLE COMPTE-T-IL COMME DU TEMPS DE TRAVAIL ?

Oui. Le temps consacré à la formation prévue au contrat est intégré au temps de travail de l'apprenti. ●

#3 PEUT-ON DEMANDER À L'ÉLÈVE AVOCAT APPRENTI DE RESTER AU CABINET PENDANT UNE SEMAINE DE FORMATION ?

Non. La formation fait partie intégrante du contrat d'apprentissage. Un impératif du cabinet ne peut donc pas, justifier qu'un apprenti manque un enseignement obligatoire. ●

#4 QUELS HORAIRES DOIT-IL EFFECTUER ?

L'élève avocat en apprentissage étant majeur, il est soumis aux mêmes règles de durée du travail que les autres salariés du cabinet à l'instar des élèves avocats sous convention de stage. La durée légale du travail est de 35 heures par semaine, sous réserve de l'organisation du temps de travail applicable au sein du cabinet.

Le temps passé en formation au CFA est considéré comme du temps de travail effectif et est donc compris dans cet horaire.

Ainsi, pendant une semaine de formation à l'École, l'apprenti n'a pas à effectuer en complément les heures correspondantes au cabinet.

Il peut également effectuer des heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que les autres salariés et dans le respect des règles relatives à la durée maximale du travail et aux temps de repos. ●

Références : articles L. 6222-23 et L. 6222-24 du Code du travail.

#5 PEUT-IL FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Oui, dans les conditions du droit du travail et des dispositions conventionnelles applicables.

En revanche, les périodes passées à l'École n'ont pas à être « rattrapées » au cabinet. ●

#6 PEUT-IL TÉLÉTRAVAILLER ?

Oui, lorsque le télétravail est compatible avec les règles applicables dans le cabinet et avec les besoins de formation et d'accompagnement et dans le respect du secret professionnel.

Une présence régulière reste indispensable pour que l'apprentissage conserve sa dimension formatrice. ●

Quelles missions confier à l'élève avocat apprenti ?

#1 PEUT-IL TRAVAILLER DIRECTEMENT SUR LES DOSSIERS DES CLIENTS ?

Oui. C'est même au cœur de sa formation pratique. L'apprentissage doit permettre à l'élève avocat de mettre progressivement en œuvre ses connaissances sur des situations et des dossiers réels, sous l'accompagnement et la supervision de son maître d'apprentissage. L'élève avocat a, lors de son entrée à l'École, prêté le « petit serment » par lequel il s'engage notamment à conserver le secret de tous les faits et actes dont il a connaissance au cours de sa formation.

Il est donc tenu de respecter strictement le secret professionnel et la confidentialité des informations et documents auxquels il a accès au sein du cabinet.

Il peut ainsi participer au traitement des dossiers des clients et accéder aux informations nécessaires à sa formation, dans le respect de ces obligations et sans accomplir seul les actes réservés à l'avocat. ●

Référence : article 12 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971.

#2 QUELLES MISSIONS LUI CONFIER ?

Les missions confiées doivent permettre à l'élève avocat d'acquérir progressivement les compétences professionnelles prévues par le référentiel RNCP du CAPA : connaissances, savoir-faire, savoir-être et posture professionnelle nécessaires à l'exercice du métier d'avocat. L'objectif est de l'associer progressivement à l'ensemble des dimensions de la pratique professionnelle, au travers de situations et de dossiers réels.

Cette progression doit s'effectuer tout au long de l'année : accompagné dans ses premiers apprentissages, l'élève gagne progressivement en autonomie, tout en restant sous la supervision de son maître d'apprentissage.

Il ne s'agit donc ni de le maintenir dans une position d'observation, ni de lui demander d'exercer seul la profession : l'apprentissage doit organiser le passage progressif de l'accompagnement vers l'autonomie supervisée.

Conformément à l'article 60 du décret du 27 novembre 1991, les missions confiées à l'élève avocat doivent lui permettre de découvrir concrètement les différentes dimensions de l'exercice professionnel. À ce titre, **il doit notamment assister à des rendez-vous clients et, progressivement, il peut participer à leur conduite,** toujours sous la supervision de son maître d'apprentissage et dans le respect des règles déontologiques de la profession. ●

Référence : Article 60 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat.

#3 PEUT-IL ÊTRE EN CONTACT AVEC LES CLIENTS ?

Oui, et ce contact est essentiel à sa formation. L'élève avocat doit progressivement apprendre à interagir avec les clients mais également avec l'ensemble des interlocuteurs du cabinet : confrères, juridictions, experts, partenaires et autres professionnels.

Il peut notamment assister aux rendez-vous clients et, progressivement, participer à leur conduite, voire les mener sous la supervision de son maître d'apprentissage. Il peut également être amené à échanger directement avec un client pour recueillir des informations ou assurer le suivi pratique d'un dossier.

Une limite doit toutefois être clairement posée : l'élève avocat n'est pas encore avocat et ne peut donc délivrer seul un conseil juridique au client ni se substituer à l'avocat dans l'exercice de ses missions.

L'objectif est de lui permettre d'acquérir progressivement la relation client et la posture professionnelle : observer, participer, pratiquer, puis gagner en autonomie, toujours sous la supervision de l'avocat. ●

Comment accompagner et suivre sa progression ?

Le suivi de la progression de l'élève avocat fait pleinement partie de la mission du maître d'apprentissage, comme du maître de stage.

Pour accompagner ce suivi, l'École mettra à disposition un outil dédié, qui devra être renseigné régulièrement tout au long de l'année de formation. Cet outil permettra de suivre la progression de l'élève au regard des compétences attendues, d'identifier les acquis comme les éventuels points de vigilance et de formaliser les évaluations réalisées au cours du parcours.

Il constituera ainsi le fil conducteur des échanges entre l'élève, son maître d'apprentissage ou maître de stage et l'École.

En complément de cet outil, il est recommandé d'organiser des points réguliers avec l'élève afin d'échanger sur les missions réalisées, les compétences acquises, les difficultés rencontrées et les objectifs de progression.

Les modalités précises de suivi, d'utilisation de l'outil et d'évaluation seront communiquées par chaque École. ●

À RETENIR

Le suivi ne se limite pas à une évaluation en fin de parcours. Il accompagne la progression de l'élève tout au long de son année de formation. ●

Congés, absences, maladie : quelles sont les règles ?

#1 L'APPRENTI A-T-IL DROIT À DES CONGÉS PAYÉS ?

Oui. Comme tout salarié, l'élève avocat en apprentissage acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables – 5 semaines – pour une année complète.

Les congés sont pris dans les conditions applicables aux autres salariés du cabinet. L'employeur peut fixer ou valider les dates de congés, dans le respect des règles applicables au sein de la structure.

Ces congés doivent toutefois être organisés en tenant compte du calendrier de l'alternance : les périodes de formation au CFA constituent du temps de travail et la présence de l'élève aux enseignements prévus par l'École est obligatoire. Les congés doivent donc être privilégiés pendant les périodes où l'apprenti est normalement présent au cabinet.

Le bon réflexe : anticiper les congés avec l'apprenti en s'appuyant sur le calendrier annuel de formation communiqué par l'École/CFA. ●

Références : articles L. 3141-1 et L. 3141-3 et suivants du Code du travail.

#2 A-T-IL DROIT À DES JOURS SUPPLÉMENTAIRES POUR PRÉPARER LE CAPA ?

Le Code du travail prévoit pour l'apprenti un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves, avec maintien du salaire, situé dans le mois précédant les épreuves. Il s'ajoute aux congés payés et au temps de formation. ●

Une difficulté survient : que faire ?

#1 DES DIFFICULTÉS TECHNIQUES, RELATIONNELLES, OU UN COMPORTEMENT INDAPTÉ : QUE FAIRE ?

Une difficulté peut survenir au cours de l'année : difficultés dans l'acquisition des compétences, problème d'organisation, retards ou absences répétés, difficulté relationnelle, problème de posture professionnelle ou toute autre situation susceptible d'affecter le bon déroulement de la formation.

Le premier réflexe est d'en parler.

Le maître d'apprentissage est invité à :

- échanger rapidement avec l'élève avocat afin d'identifier la difficulté et de rechercher avec lui les premières solutions ;
- prendre contact avec les référents pédagogiques de l'École, sans attendre que la situation se dégrade ;
- définir, avec l'élève et l'École, les mesures d'accompagnement ou les ajustements susceptibles de permettre la poursuite de la formation dans de bonnes conditions.

L'École joue à ce titre un rôle essentiel d'écoute, d'accompagnement et de médiation entre l'élève et le cabinet. Elle peut intervenir pour analyser la situation, organiser un échange avec les parties et accompagner la recherche d'une solution adaptée.

Lors de la mise en place de l'apprentissage, chaque maître d'apprentissage disposera de l'ensemble des contacts et de l'organigramme nécessaires pour identifier rapidement son interlocuteur au sein de l'École.

Une difficulté ne doit donc pas rester sans réponse : plus elle est signalée tôt, plus l'École peut utilement accompagner le cabinet et l'élève.

Lorsque, malgré cet accompagnement, la difficulté est telle que la poursuite du contrat est remise en cause, les règles propres à la rupture du contrat d'apprentissage trouvent alors à s'appliquer. ●

#2 QUI APPELER EN CAS DE PROBLÈME ?

Ne restez pas seul face à une difficulté.
Votre premier interlocuteur est votre école.

Retrouvez toutes les coordonnées de vos interlocuteurs privilégiés directement sur le site internet de votre EDA : référents pédagogiques, administratifs et handicap. ●

#3 QUE FAIRE S'IL EST MALADE ?

Comme tout salarié, l'apprenti doit informer son employeur et transmettre son arrêt de travail dans les conditions applicables. Lorsque l'arrêt affecte également sa présence en formation, le CFA doit en être informé. ●

#4 COMMENT GÉRER DES RETARDS OU ABSENCES RÉPÉTÉES ?

Il convient d'abord d'en identifier la cause, de rappeler les obligations d'assiduité et d'en informer le CFA lorsque les absences concernent ou affectent la formation.

Si la situation persiste, les règles disciplinaires applicables aux salariés doivent être respectées. ●

#5 COMMENT ACCOMPAGNER UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP ?

Le contrat d'apprentissage bénéficie de dispositifs particuliers permettant notamment des adaptations du parcours et des aides spécifiques.

Le réflexe : contacter le référent handicap du CFA le plus tôt possible, afin d'identifier avec l'apprenti les aménagements nécessaires. ●

Peut-on modifier ou rompre le contrat ?

#1 EXISTE-T-IL UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

Le dispositif est particulier : pendant les 45 premiers jours de formation pratique au cabinet, consécutifs ou non, le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti selon le régime spécifique prévu pour cette période.

Le compteur ne correspond donc pas simplement aux 45 premiers jours calendaires, il s'agit bien des 45 premiers jours au sein de votre cabinet.

#2 RUPTURE POSSIBLE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Pendant les 45 premiers jours de formation pratique, le régime de rupture est simplifié.

L'avocat Maître d'apprentissage peut rompre sans difficulté et avec un formalisme simple le contrat d'apprentissage et ce, unilatéralement.

Passé ce délai, le contrat ne peut plus être rompu librement : seuls les modes et motifs de rupture prévus par le Code du travail peuvent être utilisés.

Dans ce cas, votre Ecole CFA sera votre appui.

#3 L'APPRENTI PEUT-IL LUI-MÊME ROMPRE SON CONTRAT ?

Oui. Après la période initiale, une procédure particulière s'applique, avec notamment l'intervention préalable du médiateur de l'apprentissage dans le cadre d'une rupture à son initiative.

#4 PEUT-IL CHANGER DE CABINET ?

Oui, lorsqu'un premier contrat prend fin et qu'un nouvel employeur accepte de conclure un nouveau contrat permettant la poursuite de l'apprentissage.

Le système de financement prévoit toutefois une participation employeur réduite à 200 € pour certains nouveaux contrats conclus à la suite d'une rupture.

#5 QUE DEVIENT-IL S'IL N'A PAS IMMÉDIATEMENT RETROUVÉ DE CABINET ?

Le droit de l'apprentissage prévoit la possibilité de poursuivre temporairement la formation au CFA après une rupture, afin notamment de permettre la recherche d'un nouvel employeur.

Et après l'apprentissage ?

#1 QUAND LE CONTRAT PREND-IL FIN ?

À la date prévue par le contrat, sous réserve des hypothèses particulières de rupture anticipée.

#2 QUE SE PASSE-T-IL SI L'ÉLÈVE ÉCHOUE AU CAPA ?

L'échec au CAPA ne prolonge pas automatiquement le contrat d'apprentissage. Le contrat est conclu pour la durée prévue initialement et prend fin à la date fixée au contrat. Le cabinet n'est donc pas tenu de poursuivre la relation de travail si l'élève doit prolonger sa formation ou se représenter au CAPA.

Si le cabinet et l'élève souhaitent néanmoins poursuivre ensemble, le contrat d'apprentissage peut, sous réserve des conditions applicables et avec l'accord de l'employeur, de l'apprenti et du CFA, être prolongé pour une durée maximale d'un an.

L'élève peut également poursuivre son parcours dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage conclu avec un autre employeur.

Référence : article L. 6222-11 du Code du travail.

À RETENIR

Le recrutement en apprentissage engage le cabinet pour la durée prévue au contrat. Un éventuel redoublement de l'élève ne crée aucune obligation de prolongation pour l'employeur.

#3 RECRUTER SON ÉLÈVE AVOCAT APPRENTI COMME COLLABORATEUR ?

L'apprentissage permet de préparer progressivement une future collaboration, sans que celle-ci soit évidemment automatique. C'est son objectif premier et vous laisse libre de déterminer ensemble le statut de votre futur collaborateur : libéral ou salarié.

#4 PEUT-ON PROLONGER LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé jusqu'à deux mois après l'obtention du CAPA, notamment dans l'attente de la prestation de serment de l'élève avocat. Cette possibilité permet d'assurer une continuité dans son parcours professionnel et de faciliter sa transition vers l'exercice de la profession d'avocat et évite toute insécurité juridique sur cette période.

Référence : Ministère du Travail, Précis de l'apprentissage, p. 11.

Les bons réflexes du maître d'apprentissage

Vous envisagez d'accueillir un élève avocat en apprentissage ? Quelques réflexes simples permettent de préparer son arrivée et de faire de cette année une expérience réussie pour l'apprenti comme pour le cabinet.

ANTICIPEZ VOTRE RECRUTEMENT

N'attendez pas le début de l'alternance pour rechercher votre futur apprenti. Les recrutements peuvent être engagés plusieurs mois à l'avance, notamment dès la période des examens d'accès au CRFPA ou pendant le PPI.

CONSULTEZ LES SITES DES ÉCOLES

Les Écoles d'avocats mettent à disposition des cabinets des offres, des informations pratiques et, pour nombre d'entre elles, les CV des élèves en recherche d'un cabinet. Consultez régulièrement leurs sites et faites connaître votre recherche.

PRIVILÉGIEZ L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage offre à l'élève avocat un statut de salarié, une rémunération stable et un cadre professionnel sécurisant. C'est le moyen idéal de renforcer l'attractivité de votre cabinet ! Pour le cabinet, c'est aussi l'occasion de former pendant une année un futur professionnel à ses pratiques et, potentiellement, de préparer une future collaboration.

ANTICIPEZ LE COÛT DU CONTRAT

Intégrez dès votre projet de recrutement la rémunération de l'apprenti, la participation au financement de sa formation et les aides à l'embauche applicables. L'École/CFA pourra vous orienter sur les dispositifs en vigueur.

ANTICIPER, RECRUTER,FORMER, ACCOMPAGNER, ÉCHANGER

L'apprentissage est une aventure collective : celle d'un élève qui apprend son futur métier, d'un cabinet qui transmet son expérience et d'une École qui les accompagne tout au long du parcours.

TRAVAILLEZ EN ÉQUIPE

Pendant toute l'année, le cabinet, l'apprenti et l'École/CFA avancent ensemble. Le maître d'apprentissage n'est pas seul : l'École reste son interlocuteur tout au long du parcours.

CONTACTEZ L'ÉCOLE DÈS QUE VOUS AVEZ TROUVÉ VOTRE APPRENTI

Vous n'avez pas à maîtriser seul les démarches liées à l'apprentissage. L'École/CFA est votre interlocuteur privilégié pour préparer le contrat, constituer le dossier et vous suppléer dans les démarches administratives et de financement.

N'ATTENDEZ PAS EN CAS DE DIFFICULTÉ

Une difficulté pédagogique, professionnelle, organisationnelle ou relationnelle ? Échangez d'abord avec votre apprenti et contactez rapidement l'École. Ses équipes sont là pour écouter, accompagner et rechercher avec vous les solutions adaptées.

SUIVEZ SA PROGRESSION TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

Appuyez-vous sur l'outil de suivi mis à disposition par l'École et échangez régulièrement avec votre apprenti sur ses acquis, ses difficultés et les prochaines étapes de sa progression.

FORMEZ, FAITES PRATIQUER, DONNEZ PROGRESSIVEMENT DE L'AUTONOMIE

L'apprenti est là pour apprendre le métier d'avocat en le pratiquant : dossiers réels, relations avec les clients et les interlocuteurs du cabinet, rédaction, stratégie, procédure, posture professionnelle… Accompagnez-le dans ses premiers apprentissages, puis laissez progressivement place à une autonomie supervisée.

POUR DONNER DE LA VOIX AUX ÉLÈVES AVOCATS, FAITES LE CHOIX DE L'APPRENTISSAGE

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX
LES AVOCATS

Association française des écoles d'avocats