

***VERS UNE GRATIFICATION
MINIMALE POUR LES
ELEVES AVOCATS STAGIAIRES ?***

RAPPORT

Par Bénédicte WURTH & Dominique PIAU

Co-responsables de la Commission Formation de la FNUJA

COMITE DE LA FNUJA

13 Janvier 2007

* Avec la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des avocats se pose la question de la gratification des élèves avocats stagiaires.

Les Centres se plaisent à souligner que l'augmentation de la durée de formation ne serait que de façade, puisqu'elle est désormais de 18 mois théorique et un peu moins de 2 ans en pratique, contre 3 années auparavant, soit une année d'école et deux années de stage.

Mais il n'en demeure pas moins que durant ces deux dernières années de formation professionnelle, l'avocat stagiaire perçoit une rétrocession d'honoraires, alors qu'aucune indemnité n'est prévue pour l'élève avocat stagiaire durant l'ensemble de sa formation.

Il n'est pas acceptable que les élèves avocats stagiaires, titulaires, sinon de doctorat, à tout le moins de diplômes de niveau Bac+5 ou Bac+4, suivent une formation d'une telle durée sans que le versement d'une quelconque indemnité ne leur soit garanti.

Pour mémoire, il convient de rappeler que désormais, la scolarité se décline en trois périodes successives d'une durée de 6 mois chacune¹ : l'acquisition des fondamentaux, le projet pédagogique individuel (P.P.I) et le stage en cabinet.

La rémunération de la formation dispensée dans les Centres n'est pas encore à l'ordre du jour, et la diversité des P.P.I. réalisés par les élèves avocats stagiaires rend complexe la mise en place d'une rémunération généralisée de ces derniers².

En revanche, cette indemnisation pourrait opportunément s'appliquer au stage en Cabinet.

La formation telle qu'elle est actuellement conçue semble procéder d'un postulat selon lequel les élèves avocats stagiaires sont nécessairement domiciliés gracieusement sans supporter de quelconques frais.

Cette situation est, bien évidemment, contraire à la réalité, puisque ces derniers doivent, pour la plupart, faire face à d'importantes dépenses.

¹ Le stage doit faire 6 mois et non 2 x 3 mois, il s'agit ici d'un autre combat que la FNUJA aura à mener.

² Il a va différemment pour les huissiers de justice dont le système de formation mis en place dans le cadre de la Convention Collective des Huissiers du 11 Avril 1996 prévoit que : « *La rémunération pour un bénéficiaire âgé d'au moins 26 ans ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 95 % de celle minimale prévue par les dispositions de la convention collective* » (Article 2.3.2.). Il s'agit d'un système de formation dans le cadre d'un régime de professionnalisation, actuellement en débat au sein de la profession d'avocat.

C'est ainsi que le budget mensuel moyen d'un élève avocat stagiaire à Paris, sur la base du tableau de calcul du Tarif UJA, serait le suivant :

Nature de la dépense	Evaluation standard (par mois)
Droits d'inscriptions 1.600 Euros	66,66 €
Sécurité Sociale + Mutuelle 400 € sur un an	33,33 €
Logement, Assurance et charges	600 €
Téléphone, EDF-GDF	120 € minimum
Repas (déjeuner et dîner)	530€
Transport	50 €
Divers (remboursement emprunt étudiant, habillement, loisirs..)	300 €
TOTAL	Minimum : 1.700 € par mois

* Aussi curieux que cela puisse paraître, l'élève avocat stagiaire doit, lui aussi, se loger, se nourrir et se vêtir...

Et même Tanguy aura encore quelques 1.000 Euros de charges mensuelles.

Dans cette perspective, le versement d'une indemnité à l'élève avocat stagiaire apparaît comme une véritable nécessité, sauf à souhaiter limiter l'accès de la formation, et par voie de conséquence, à la profession, à une classe sociale favorisée.

En outre, si en Province, il peut être tenu compte d'un coût de la vie inférieur, il convient de ne pas perdre de vue que certains élèves des Centres devront supporter les charges inhérentes aux 6 mois de formation de base dans le Centre lorsqu'ils ne sont pas originaires de la ville dudit Centre : Rouennais à Lille, Niçois à Marseille, Dijonnais à Strasbourg etc ...

* L'indemnisation de l'élève avocat stagiaire apparaît, par ailleurs, équitable puisqu'il participe, par son travail, à l'enrichissement du Cabinet d'accueil.

En effet, les tâches qui seront accomplies par l'élève avocat stagiaire seront le plus souvent facturées aux clients, le Cabinet en tirant donc un profit immédiat.

Ainsi, il convient de noter que dans ce cadre, même en facturant le travail d'un stagiaire entre 50 et 100 €uros de l'heure, une gratification maximale de 1.000 €uros brut par mois représenterait entre 10 à 20 heures facturées par mois.

Et quand bien même les travaux qui lui seraient confiés seraient de viles tâches (non facturables), elles seront autant de tâches qui n'incomberont pas au maître de stage, lequel pourra donc se livrer, par hypothèse, à de plus nobles (et plus lucratives) activités.

* Enfin, les Centres s'étant assignés pour objectif d'améliorer la formation dispensée aux élèves avocats stagiaires par sa réforme, ils ne devraient pas s'opposer au principe de l'indemnisation du stage, sauf à concéder un certain échec de la réforme.

En effet, la plupart des stagiaires auront bénéficié, lorsque débutera leur stage en Cabinet d'avocat, d'une année de formation, soit six mois d'acquisition des fondamentaux et / ou six mois de P.P.I.

Fort de sa formation et de son autonomie, il devrait se révéler d'une efficacité accrue et méritoire.

* Les détracteurs objecteront sans doute que si le Cabinet tire profit de l'activité du stagiaire, il lui dispense, en contrepartie, une formation.

Mais l'argument n'apparaît pas décisif au vu de la situation des avocats stagiaires actuels : bien qu'ayant vocation à bénéficier d'une formation, ils n'en perçoivent pas moins une rétrocession d'honoraires.

En outre, il convient de rappeler que dans le cadre du contrat de collaboration l'article 14 du RIN impose au maître de stage de ... former son collaborateur.

* Enfin, il convient de relever que la rétribution du stage pourrait :

- obliger les cabinets employant des stagiaires à les affecter à des tâches réellement intéressantes et formatrices, et non à la formation intensive dans l'utilisation de la photocopieuse, les courses au palais voire au supermarché ou dans le sex-shop du coin, etc ...

L'obligation de rémunérer un stagiaire à un niveau décent est un moyen d'obliger les avocats patrons à chercher réellement à les former.

- favoriser la conclusion de contrats de collaboration.

Corollaire du principe précédent, l'obligation de rémunération d'un élève avocat stagiaire à un niveau décent, ne peut que favoriser la pratique des stages en vue d'une collaboration.

* Mais la consécration du principe de l'indemnisation du stage en Cabinet, qui a été adoptée lors du Comité FNUJA du 9 Septembre 2006³ soulève deux principales interrogations : quel montant et quelle effectivité ?

S'agissant du montant, il s'agit de déterminer un minimum au-delà duquel les parties seraient libres de s'entendre.

En effet l'article 9 de la Loi sur l'Égalité des chances parle de la fixation d'un minimum et en aucun cas de la possibilité de fixer une « fourchette ».

- Il ne doit pas être trop faible, au risque de voir les stagiaires systématiquement bénéficier du tarif plancher, ce qui desservirait leurs intérêts.
- Il ne doit pas non plus être trop élevé, afin de ne pas encourager les Cabinets à tenter d'en contourner le paiement, ou de se détourner des élèves avocats stagiaires vers des collaborateurs sous payés ou en stage post-CAPA.

Un élève avocats stagiaires est un avocat en devenir : il peut rédiger des conclusions, faire des DPL, rédiger des consultations etc

Il ne peut pas plaider, devant certaines juridictions, mais il s'agit ici de la différence essentielle, avec le niveau de formation, entre l'élève avocat stagiaire et l'avocat de première année.

L'activité plaidante n'est au demeurant plus l'activité majeure des cabinets d'avocats aujourd'hui.

Rappelons en outre que l'objectif assigné de la réforme de la formation initiale, aussi démagogique et irréaliste qu'il soit, est que les titulaires du CAPA newlook soient d'un même niveau que les actuels avocats stagiaires de deuxième année.

³ Voir Motion en Annexe.

La Commission suggère donc de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 80% du S.M.I.C pour Paris⁴. Soit environ 1000 euros.

La Commission suggère également de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 60% du S.M.I.C pour les Barreaux autres que celui de Paris. Soit environ 752 euros.

* Cette gratification sera établie dans le cadre d'un Accord Collectif National⁵ en application de l'article 9 de la Loi Egalité des Chances, dans le cadre de négociation qui a lieu à ce sujet depuis le 12 Janvier 2007, à l'initiative de la FNUJA.

L'Article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 Mars 2006 pour l'égalité des chances dispose que :

« Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret. Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois.

*Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du même code.*⁶

Cette rémunération minimale ne concernera que les stages d'une durée supérieure ou égale à 3 mois.

Il convient d'insister sur le fait qu'un stage de plus de 3 mois dans un cabinet d'avocat n'a pas vocation à être un stage de « découverte » mais bel et bien un véritable stage d'intégration.

⁴ Principe adopté lors de la Commission Permanente de l'UJA de Paris le 14 Décembre 2006.

⁵ Voir Projet d'Accord de la FNUJA en Annexe.

⁶ Cet article a fait l'objet pour l'heure de 3 Décrets d'applications : *Décret n°2006-757 du 29 Juin 2006* portant application de l'article 10 de la Loi n°2006-396 du 31 mars 2006, *Décret n°2006-1093 du 29 Août 2006* portant application de l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 Mars 2006 et *Décret n°2006-1627 du 18 Décembre 2006* relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des stagiaires.

*** Le minimum qui sera proposé de fixer sera entendu en brut.**

En effet, concernant la situation de cette gratification au regard des charges sociales, la situation est loin d'être claire en raison des incohérences d'interprétation de l'article 9 *in fine* et de l'article 10 de la Loi Egalité des Chances.

Cette question avait été prise en compte lors du Congrès de Fort-de-France en Mai 2006, où il était apparu nécessaire, afin de favoriser la conclusion d'accord relatif à la fixation d'un montant minimum de gratification pour les stages d'une durée supérieure à trois mois, qu'un montant différent et plus avantageux d'exonération soit prévu en cas de conclusion d'un accord de branche ou d'un accord professionnel étendu.

C'est pourquoi, il avait été envisagé qu'un Décret prévoit une exonération à la hauteur de 50% du Plafond de la Sécurité Sociale⁷ pour les stages dont la fixation d'un minimum de gratification aura fait l'objet d'une convention de branche ou d'un accord professionnel étendu conformément à l'Article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 Mars 2006 pour l'égalité des chances.

Cette revendication figure dans la motion Formation prise lors du Congrès de Fort-de-France⁸.

En tout état de cause, la fixation dans l'Accord Collectif d'un montant minimal en brut de la gratification des stagiaires, est sans incidence pour l'employeur, mais aura simplement un effet sur le montant net effectivement perçu par le stagiaire.

Il appartiendra à la FNUJA d'obtenir le Décret demandé auprès des pouvoirs publics, conformément à sa motion de Fort-de-France, sauf à ce que ce Décret s'avère inutile suivant l'interprétation que fera l'ACOSS des dispositions de l'article 9 *in fine*, au regard de l'assiette des cotisations sociales.

* En outre, il est également envisagé avec les autres organisations syndicales représentatives des employeurs et salariés de fixer des minima pour les étudiants stagiaires de Licence et de Mastère, s'agissant des stages d'une durée supérieure à 3 mois.

En effet, il est nécessaire en particulier que les Master 2 soient alignés sur les élèves avocats stagiaires afin d'éviter toute « fuite » des offres de stages au détriment de ces derniers.

⁷ Ce qui correspond au 80% du SMIC.

⁸ Voir Motion en Annexe.

M2 et Doctorat :

La Commission suggère de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 70% du S.M.I.C pour Paris. Soit environ 879 euros.

La Commission suggère également de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 50% du S.M.I.C pour les Barreaux autres que celui de Paris. Soit environ 628 euros.

M1 :

La Commission suggère de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 60% du S.M.I.C pour Paris. Soit environ 752 euros.

La Commission suggère également de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 40% du S.M.I.C pour les Barreaux autres que celui de Paris. Soit environ 502 euros.

L :

La Commission suggère de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 40% du S.M.I.C pour Paris. Soit environ 502 euros.

La Commission suggère également de retenir l'application d'un tarif forfaitaire correspondant à 30% du S.M.I.C pour les Barreaux autres que celui de Paris. Soit environ 376 euros.

* Enfin, l'effectivité de cette mesure suppose que d'éventuels manquements puissent être sanctionnés.

Par conséquent, la mise en œuvre de la valorisation du stage exige qu'en aval, une réflexion soit également menée pour fixer les modalités de contrôle et de sanctions.

L'un des premiers combats que nous aurons à mener pour l'application effective de cette disposition sera de s'opposer au saucissonnage des stages en 2 x 3 mois, mesure illégale au demeurant au regard des textes : l'obtention du CAPA impliquant d'effectuer un stage de 6 mois chez un avocat.

Au demeurant, nous ne pouvons que nous réjouir de la prise de conscience de cette question par les juridictions répressives : le Tribunal Correctionnel de PARIS a, par un jugement en date du 29 Septembre 2006⁹, condamné une société et son dirigeant

⁹ Voir Jugement en Annexe.

pour l'emploi de stagiaires à des fins étrangères à la notion même de stage, **insistant au passage sur le caractère essentiel de l'effectivité de la « formation »** dont le stagiaire est en droit d'attendre de la part de son maître de stage.



Extrait de la Motion du Congrès de Fort-de-France relative à la Formation

La FNUJA réunie en Congrès en Martinique du 23 au 27 Mai 2006 :

Sur la formation initiale

- exige que le seuil d'exonération des charges sociales sur la gratification versée au stagiaire soit fixé à hauteur de 30% du SMIC et non de 360 euros tel qu'envisagé par le projet de décret, *soit 13% du Plafond de la Sécurité Sociale*¹⁰,
- exige que soit pris un décret dans le cadre de l'article 9 de la loi dite « Egalité des chances » qui permette une exonération des charges sociales en cas de conclusion d'un accord professionnel relatif aux stages de plus de trois mois,
- appelle de ses vœux à l'ouverture de négociations collectives afin de conclure un accord professionnel à ce sujet.

(...)

¹⁰ Le Décret n°2006-757 du 29 Juin 2006 l'a fixé à 12,5% du PLFSS.



Motion de Comité
sur
la rémunération des élèves avocats stagiaires

La FNUJA réunie en Comité National à PARIS le 9 Septembre 2006,

Rappelle que lors de son Congrès en Martinique le 27 Mai 2006, elle avait appelé de ses vœux à la conclusion d'un accord professionnel en vue de la fixation de montant minimum de la « gratification » des élèves avocats stagiaires.

Qu'en effet, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale effective depuis janvier 2006, les élèves avocats stagiaires doivent, notamment, effectuer un stage obligatoire d'une durée de 6 mois dans un cabinet d'avocats.

Que, compte tenu de la durée de ce stage, la présence d'un élève avocat stagiaire au sein d'un cabinet d'avocat, apporte une réelle valeur ajoutée à ce dernier.

Qu'en outre, la réforme de la formation a eu pour effet une augmentation des charges financières supportées par les élèves avocats stagiaires de par le doublement de la durée de la formation qu'elle a induite.

Par conséquent,

S'oppose à la fixation par le Conseil National des Barreaux d'un montant minimum de « gratification » des élèves avocats stagiaires à la somme de 360 €uros par mois,

Appelle les partenaires sociaux à l'ouverture d'une négociation collective en vue de la conclusions d'un accord professionnel conformément à l'article 9 de la Loi dite « Egalité des chances » afin de fixer le montant minimum de la « gratification » versée aux élèves avocats stagiaires à l'occasion des stages effectuées en cabinets d'avocats d'une durée continue ou discontinu supérieure à 3 mois.

Approuve le principe d'une gratification minimal distincte pour les élèves avocats stagiaires du Barreau de Paris, et pour les élèves avocats stagiaires de l'ensemble des Barreau Français sauf Paris, comme cela est déjà le cas pour la fixation des salaires minimum par la Convention Collective des Avocats salariés.

Loïc DUSSEAU
Président FNUJA

PROJET D'ACCORD COLLECTIF DEPOSE PAR LA FNUJA

**Accord Collectif National relatif aux stagiaires des cabinets d'avocats
Etendu par arrêté du _____**

Organisations patronales signataires :

-

D'une part,

Syndicats de salariés signataires :

-

D'autre part,

Préambule

Le présent Accord Collectif a pour objet de mettre en œuvre les dispositions de l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 Mars 2006 dite « Egalité des Chances », en ce qui concerne les conditions de gratification des stagiaires de cabinets d'avocats.

Les parties signataire affirment le rôle primordial de la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent :

- que la formation constitue une exigence constante et fondamentale dans l'exercice de la profession d'avocat ; qu'il convient d'en assurer l'effectivité ;

- que cette effectivité implique notamment que les stagiaires puissent disposer durant leurs stages de revenus leur permettant de se consacrer pleinement à leur formation dans le cadre du stage ;

- que les maîtres de stages sont tenus d'une obligation de formation à l'égard de leurs stagiaires ; que cette obligation de formation est un élément essentiel de la convention de stage ; qu'il appartient aux maitres de stages d'en assurer l'effectivité,

- qu'en outre les élèves avocats stagiaires sont soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession d'avocat conformément à l'article 12-2 de la Loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques ;

Elles rappellent que :

- aucune convention de stage, ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité du cabinet d'avocat,

- aucune convention de stage ne saurait être conclue entre un cabinet d'avocat et une personne titulaire du CAPA.

Article 1 - Champ d'application

Le présent Accord Collectif est destinée à régir sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail et de l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 Mars 2006 dite « Egalité des Chances », les conditions de gratification des stagiaires, ainsi que des élèves avocats stagiaire en cours de scolarisation dans les centres de formations professionnels des avocats conformément aux articles 56 et suivant du Décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat, dans le cadre de leurs relations contractuelles avec les avocats maître de stage, personnes physiques ou morales.

Les dispositions du présent accord national concernent l'ensemble des personnes physiques ou morales relevant du champ d'application des Convention Collective Nationales des cabinets d'avocats : CCN du personnel des cabinets d'avocats du 20 Février 1979 et CCN des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995.

Il s'applique aussi aux stagiaires, des organisations ordinaires et professionnelles des avocats et à ceux des organisations issues des conventions collectives susvisées qui ne relèveraient pas d'une autre convention collective.

Article 2 - Gratification des élèves avocats stagiaires

En application de l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 Mars 2006 dite « Egalité des Chances », le montant minimum de la gratification versée aux élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formations professionnels des avocats conformément aux articles 56 et suivant du Décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat à l'occasion des stages d'une durée supérieure à 3 mois, est fixé comme suite, à compter du 1^{er} Février 2007 :

Barreaux de Paris80% du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours

Autres Barreau nationaux60% du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Article 3 - Gratification des autres stagiaires

En application de l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 Mars 2006 dite « Egalité des Chances », le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires à l'occasion des stages d'une durée supérieure à 3 mois, est fixé en % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours et en fonction du niveau d'étude en cours ou atteint par le stagiaire, comme suite, à compter du 1^{er} Février 2007 :

Niveau d'étude en cours ou atteint	Barreaux de Paris	Autres Barreau nationaux
Licence	40	30
M1	60	40
M2 et Doctorat	70	50

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent Accord prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, et en tout état de cause de la volonté des parties contractantes au plus tard le 1^{er} Février 2007.

Article 5 - Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à la demande d'une des organisations signataires ou adhérentes. Les nouvelles propositions doivent accompagner la demande et être examinées dans un délai maximal de 3 mois.

En outre, le présent Accord Collectif est conclu dans le cadre des dispositions de l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 Mars 2006 dite « Egalité des Chances ».

Si tout ou partie des dispositions de l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 Mars 2006 dite « Egalité des Chances » venaient à être modifiée ou abrogée, les parties signataire conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Article 6 - Formalités

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaire pour remise à chacun des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 7 - Extension

L'extension est demandée conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du Code du Travail.

Fait à Paris, le _____ 2007

Tribunal de Grande Instance de Paris

31^{ème} Chambre – Section 2

29 Septembre 2006

MINISTERE PUBLIC C/ SOCIETE CHALLENGE QUALITÉ

Numéro JurisData : 2006-317560

Résumé :

Des agents de la Direction départementale du travail ont constaté lors d'une visite que, sous couvert de conventions de stage, le dirigeant d'une société avait méconnu ses obligations à l'égard d'étudiants stagiaires en les plaçant dans un lien de subordination non compatible avec leur statut.

Entendus par les agents de l'administration du travail, les stagiaires avaient indiqué que, parfois pendant plusieurs mois, leurs missions relevaient de l'objet même de la société.

Il apparaît qu'ils n'avaient reçu aucune formation pratique et que le livret qui leur était remis lors de leur arrivée imposait des horaires, une tenue vestimentaire et prévoyait des délais d'exécution des missions.

Dans ce même document, il était précisé que pour assurer leurs missions, les stagiaires recevaient différentes fiches leur imposant un mode d'exercice les privant de toute possibilité d'initiative.

Enfin, si la société avait pour activité la réalisation d'audits, il ressort de l'organigramme qu'aucun salarié n'était chargé de cette fonction, la mission qui constituait l'objet de la société incombant aux stagiaires.

Ainsi, les stagiaires étaient placés dans un état de subordination caractérisant une véritable relation de travail, n'avaient perçu aucune rémunération en contrepartie et avaient été privés de manière générale des avantages sociaux liés à la réglementation du travail.

La matérialité du délit de dissimulation d'emploi salarié est caractérisée, notamment en l'absence de déclaration préalable d'embauche.

L'élément intentionnel du délit se déduit des circonstances dans lesquelles les faits sont intervenus et qui attestent d'une volonté délibérée du prévenu de se soustraire à ses obligations.

Ces faits ont causé un préjudice avéré à l'ordre public social et à chaque stagiaire privé des droits attachés à l'exercice d'un emploi salarié.

Enfin, par ses agissements le prévenu a agi de manière déloyale à l'égard de ses concurrents et a trompé ses clients.

Il y a lieu de le condamner à une peine d'emprisonnement de six mois avec sursis ainsi qu'une amende de 3500 euros avec sursis.

Prés : Marie-Christine PLANTIN, Vice-président ; Ass. : Eric ALT, Vice-président, Fabienne LAGARDE, Guillaume MEUNIER, Juges ; Min. Pub : Anne BOUCHET-GENTON, Vice-Procureur.