



La sinistrose de la collaboration – bâtonniers nous voila !

INSTALLATION FORCÉE, COLLABORATION GALVAUDÉE :
GÉNÉRATION SACRIFIÉE ?

En laissant se perpétrer, et en enseignant des conditions de collaboration opposés aux principes qui la régit ; en livrant les impétrants au dilemme installation sèche ou salariat déguisé, sans formation ni accompagnement, la profession d'avocat ne sacrifie-t-elle pas son avenir ?



par Salomé Perrier
SAF Nîmes

La collaboration libérale est définie par l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, en faveur des petites et moyennes entreprises : les membres des professions libérales soumises à statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé peuvent exercer leur activité en qualité de collaborateur libéral auprès d'un autre professionnel, **en toute indépendance, sans lien de subordination, avec la possibilité de se constituer une clientèle personnelle.**

Telle est généralement la substance du contrat qui lie le jeune avocat à son « cabinet employant ? » Le terme d'employeur est inadapté puisqu'il n'existe pas de lien de subordination, mais pour autant le terme de **maître de stage** a disparu avec le stage de plusieurs années et avec lui de plus en plus le terme de **mentor**... pour voir apparaître bien souvent les appellations de « **boss** » ou « **senior** » selon une hiérarchie non dissimulée de fait.

En théorie le contrat de collaboration est une opportunité réciproque : d'un

coté une mise à disposition de locaux et matériels professionnels assortie d'une formation auprès d'un sachant ; de l'autre, l'accueil d'un confrère au coût bien moins élevé que celui d'un salarié puisqu'il assume ses propres charges et qui participera pour partie au développement de l'activité du cabinet.

La réalité est souvent moins équitable.

En effet nombre de cabinets arguent de la nécessité d'un objectif de résultat minimum, basé sur une multiplication de la rétrocession par un chiffre incontrôlable et non explicite, garantissant la rentabilité du collaborateur nécessaire au maintien de son contrat.

Première affirmation inculquée dès le stage d'initiation : « *un collaborateur doit rapporter 3 ou 4 fois (quelque fois plus) le montant de sa rétrocession mensuelle à son cabinet* ». Non seulement cette équation est pour le moins approximative mais elle masque souvent le fait qu'un collaborateur, toutes dépenses et gains confondus, produit pour son cabinet le montant de sa rétrocession mensuelle en moins d'une semaine.

Deuxième affirmation dès les bancs des écoles d'avocats (y compris par de très jeunes confrères) : « *le collaborateur développe sa clientèle personnelle après 18 heures et le week-end, le reste*

du temps doit être consacré au cabinet ». Du même coup face à des propos tellement caricaturaux que tout débutant a entendu repris par ses confrères de promotion, assésés parfois dès la faculté, les nouveaux venus peinent à accepter des clients personnels, bâclent leurs dossiers et culpabilisent à l'idée de prendre des congés voire à s'arrêter en cas de maladie évidente.

Bien évidemment la difficulté est de déterminer l'implication du collaborateur dans l'activité du cabinet : nombre de pages rédigées ? Nombre d'heures travaillées ? Il est évidemment impossible d'établir une grille-type.

De même, l'absence ou la faible clientèle personnelle ne permet pas de s'assurer objectivement qu'il ne s'agit pas d'un choix du collaborateur. Ce qui est dommageable pour la profession en son entier, c'est qu'elle peut induire ce choix, castrant toute autonomisation de nouvelles générations, sabordant au passage la petite confiance en soi et en les connaissances fraîchement acquises.

MAIS OÙ EST PASSÉE ALORS LA TRANSMISSION INTERGÉNÉRATIONNELLE ?

Ce sabordage naît avant tout de cette absence. Il suffit de lire les mémoires de nos grands anciens pour constater un total dévouement (désintéressé qui plus



est) au cabinet de leur maître de stage. (Henri Leclerc chez Albert Naud) Ce dévouement est souvent acquis pour des avocats sortis de l'école, mais pour quelle formation en retour ? Certes les années de faculté et d'école se sont allongées mais la pratique ne peut s'acquérir qu'aux cotés d'un **maître** qui transmet à la fois les usages des prétoires et les us et coutumes de la rédaction des actes, mais surtout la réflexion concrète, le devoir de conseil et la déontologie mais encore le mode de fixation des honoraires qui doivent transparents, prévisibles pour le client. Pourtant la majorité des collaborateurs témoigne d'une absence d'accompagnement dans leur début d'activité. Plus encore, les erreurs seront imputées et rappelées à l'envi au collaborateur défaillant, là où la structure employante devrait être le filet de sécurité permettant d'apprendre de ses chutes.

Les dépendances.

Cette relation de dépendance financière aux ressorts de subordination mentale complexes fait hélas, dans les cas les plus graves, le lit d'autres dérives. Tandis que des avocats défendent des victimes de harcèlement moral au travail, de harcèlement sexuel, rares sont les procédures, même simplement disciplinaires concernant de tels actes au sein de la profession¹. Les initiatives telles que « Paye-TaRobe » ou « SOS collab » récoltent pourtant nombre de confessions qui n'iront pas jusqu'à la plainte, car le contrat de collaboration et sa rétrocession sont vus comme les conditions nécessaires à la survie dans un monde du travail sinistré.



Face à de tels constats, les jeunes générations d'avocats exorcisent par l'ironie, en banalisant cette réalité galvaudée de la collaboration pour les générations futures. Les anciens, pour certains n'y croient pas, pour d'autres y voient l'évolution nécessaire du statut face à des contraintes économiques oppressantes. Et les ordres font état d'impuissance à agir en absence de saisine officielle.

SAUVER LE COMPAGNONNAGE DE LA COLLABORATION

Pourtant la collaboration est en soit une modalité de compagnonnage possible, un cadre où devraient se déployer les échanges intergénérationnels qui sont la force de notre profession pour l'avenir. Une plus grande sensibilisation des instances ordinales à la réalité de l'exercice

des contrats de collaboration pourrait amener à une véritable réflexion sur les limites à poser.

Des initiatives telles que les plateformes d'écoute pour les avocats en détresse qui appellent de manière anonymisée, comme il en existe à Paris ou Montpellier, sont un premier pas vers cette prise de conscience. L'instauration d'un organe « jeune barreau » au sein de l'Ordre comme à Clermont-Ferrand, avec un délégué à voix consultative lors des conseils de l'Ordre, permettrait la remontée de difficultés.

L'initiative de Marie-Aimé PEYRON Bâtonnière (est-ce un hasard ?) de PARIS de créer une structure de veille à ce sujet est donc particulièrement à saluer. Quelle fasse école et nous nous en réjouissons !

Aujourd'hui déjà, la saisine membres des conseils de l'ordre ou l'appel aux syndicats, permet des remontées d'informations. Mais toutes ces alertes ne seront performantes que lorsque les instances représentatives de la profession, au niveau local puis national, reconnaîtront le **caractère systémique de l'altération** dans les pratiques du contrat de collaboration. Il en va de la survie de ce statut (mais peut être faut-il inventer un autre compagnonnage), comme de l'avenir de notre profession pour qu'elle demeure formée, en bonne santé et sereine pour continuer.

¹ Voir CAUSETTE Numéro de Février 2018 – Droit de cuissage à la Cour – les avocates montent au front.