



Collaboration Lien de subordination Précarisation

Faudra-t-il attendre l'assurance chômage universelle pour protéger nos collaborateurs libéraux de façon pérenne ?

Mise en place à compter de 2012, la garantie perte de collaboration est proposée aux avocats du barreau de Paris (par l'intermédiaire de la société AON) et aux avocats membres des barreaux membres de l'Association pour la maîtrise des risques des avocats (par l'intermédiaire de la société SCB). Si le niveau de garantie et de prime diffère, le fonctionnement est généralement le même dans les deux cas : la cotisation, annuelle et forfaitaire, dépend du niveau de garantie recherchée.

par Anaïs Visscher,
SAF Paris,
candidate au CNB



par Salomé Perrier,
SAF Nîmes

LA RAISON DE CE DÉSÉQUILIBRE EST ESSENTIELLE.

La souscription étant individuelle, ce sont majoritairement les collaborateurs qui craignent de perdre leur collaboration – souvent à juste titre – qui souscrivent à l'assurance. Ainsi, le taux de rupture du contrat de collaboration à l'initiative du cabinet est bien plus élevé chez les collaborateurs assurés que les autres. De facto, pour l'instant seuls les collaborateurs en souffrance dans leur cabinet, qui pressentent une rupture, prennent une telle assurance. L'aléa, fondement même d'un contrat d'assurance, devient donc un peu théorique.

QUELLES SOLUTIONS NOUS PROPOSE-T-ON ?

L'offre individuelle va nécessairement devoir évoluer. Trois solutions sont envisagées : la baisse de garantie, l'augmentation des primes et/ou l'allongement de la durée de carence.

Il est évident qu'aucun d'entre elles n'est souhaitable. Au-delà du fait que l'on ne veut pas « payer plus pour moins » (rappelons-le, il faut rattraper une perte de l'ordre de 400 %), cela ne fera qu'accroître le choix des collaborateurs de ne souscrire à cette garantie que s'ils présentent une rupture et donc de réduire encore l'aléa.

En revanche, l'offre collective, telle que celle existant au barreau de Rouen, va rester en l'état. Le dispositif étant généralisé, l'aléa est préservé et la rentabilité de la garantie assurée, ce qui permet de baisser le montant des cotisations et/ou de proposer des garanties plus élevées. Cette solution est à notre sens la seule qui permette la pérennisation de la garantie perte de collaboration.

Cette garantie a rencontré un véritable succès à Paris. La communication de l'Ordre a permis de faire circuler l'information et pas moins de 25 % des collaborateurs sont assurés (sur environ 10 000). En province, le dispositif est moins connu et son succès est donc plus relatif. Toutefois, dans les deux cas, les assureurs font état de pertes très importantes. Au barreau de Paris, trois assureurs se sont succédés. Tous enregistrent une perte moyenne de 400 % des ratios en place. Le troisième en place, la MMA IARD est également l'assureur de la garantie perte de collaboration en province. Son constat y est identique. La garantie est donc impossible à maintenir en l'état.



QUI DEVRAIT EN SUPPORTER LE COÛT ?

Le collaborateur ? Le cabinet ? L'ensemble de la profession par le biais des cotisations ordinaires ou le CNB ?

Il nous apparaîtrait injuste de faire porter cette charge à l'ensemble de la profession. Cela inclurait les confrères sans collaborateur, pour certains qui s'installent, souvent ceux qui sont économiquement les plus fragiles. Faire supporter la charge de l'assurance perte de collaboration au collaborateur qui, remercié par son cabinet, se trouve contraint de s'installer pour pallier au manque de rétrocession et déjà précarisé, ne ferait qu'accroître les difficultés.

La solution résiderait selon nous dans une combinaison des deux premières possibilités.

La société SCB a estimé qu'en cas de généralisation, une garantie de base satisfaisante pouvait être accordée pour une prime de l'ordre de cinq euros par mois. Nous proposons que cette cotisation soit à la charge du cabinet. Le collaborateur aura ensuite la liberté d'ajouter un supplément de sa poche – ou de négocier avec le cabinet – afin d'augmenter le niveau de sa garantie.

Pour soixante euros par an, nous protégerons un minimum nos collaborateurs libéraux des conséquences d'une rupture de leur contrat, souvent sans clientèle personnelle suffisamment développée pour leur permettre d'en vivre. Nous protégerons ainsi leur indépendance ; car comment dire « non » à son patron, lorsqu'il peut mettre un terme à notre contrat sans motif, nous privant ainsi souvent de nos seules ressources ?

QU'ATTENDONS-NOUS ?

Les différentes possibilités sont examinées au sein de nos institutions représentatives, notamment nos ordres. Mais plusieurs questions viennent enrayer la machine. Il a souvent été argué que la création d'une assurance type chômage, généralisée à l'ensemble de la profession donnerait des arguments, notamment à l'URSSAF, pour permettre des requalifications. Sans entrer dans ce débat – qui permettrait de justifier tous les abus du statut de collaborateur libéral, en niant la volonté protectrice de sa codification – la promesse d'une assurance chômage universelle lors des dernières présidentielles devrait apaiser cette inquiétude. Toutefois, il ne faudrait pas que cela conduise la profession à attendre docilement que l'administration organise une protection, alors qu'en attendant, les collaborateurs libéraux risquent de perdre la seule garantie qui est à leur disposition, soit parce qu'elle va disparaître, soit parce qu'elle sera une charge financière trop importante.

Tandis que l'ensemble de la profession semble se résoudre à voir le statut de collaborateur libéral être galvaudé par de nombreux cabinets, craignant trop de le voir disparaître au profit du salariat, une solidarité de l'ensemble des cabinets « employeurs » démontrerait la survivance de la confraternité. La collaboration, pensée à l'origine comme un mentorat officialisé, retrouverait ainsi quelques lettres de noblesse tout en garantissant aux jeunes générations un garde-fou à la précarisation.

