SAF

LE SYNDICAT DES
**AVOCATS DE FRANCE**

GUIDE DE LA

# COLLABORATION LIBÉRALE

WWW.LESAF.ORG

# SOMMAIRE


>>> RAPPELONS L'ESPRIT DE LA COLLABORATION LIBÉRALE .....4

>>> LA RÉTROCESSION D'HONORAIRES.....6

>>> LA FORMATION PROFESSIONNELLE ..... 8

>>> L'EXERCICE PROFESSIONNEL PERSONNEL.....10

>>> LES DROITS DU COLLABORATEUR.....13

>>> LE TEMPS PARTIEL.....16

>>> LES CONGÉS PAYÉS.....18

>>> LA MALADIE .....21

>>> LA PARENTALITÉ .....23

>>> LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION .....30

>>> L'ASSURANCE PERTE DE COLLABORATION .....35

>>> LES DISCRIMINATIONS .....36

>>> LE CONTRÔLE A POSTERIORI DU CONTRAT DE COLLABORATION.....41

>>> LES LITIGES ENTRE COLLABORATEURS ET COLLABORANTS... 43

# RAPPELONS L'ESPRIT **DE LA COLLABORATION LIBÉRALE**

La collaboration libérale est définie par l'article 18 de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, qui dispose que :
*« Les membres des professions libérales soumises à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé peuvent exercer leur activité en qualité de collaborateur libéral (...). Le collaborateur libéral exerce son activité professionnelle en toute indépendance, sans lien de subordination. Il peut compléter sa formation et peut se constituer une clientèle personnelle. »*

Dès lors, l'indépendance, l'absence de lien de subordination, la formation et le développement de la clientèle personnelle ne doivent pas être perçus comme un idéal à atteindre mais véritablement comme les principes fondateurs de la collaboration libérale.
Aujourd'hui toutefois, il ressort de la pratique constatée au sein de la profession d'avocat une perte de vue de ces fondamentaux, tombés aux oubliettes dans le rapport collaborateur/collaborant.
Au fur et à mesure de l'évolution de notre profession, le statut du collaborateur s'est fragilisé et les rapports se sont déséquilibrés. En effet, le collaborateur n'est pas suffisamment protégé par un contrat de collaboration extrêmement souple, qui laisse se créer des inégalités dans ses rapports avec son collaborant : l'absence de délimitation du temps à consacrer au cabinet et à sa clientèle personnelle, ainsi que l'absence d'obligation de motiver la rupture du contrat n'en sont que les exemples les plus criants.
Il est donc de plus en plus difficile pour les collaborateurs libéraux de faire respecter leurs droits, voire d'en avoir conscience.

**LA COLLABORATION LIBÉRALE A POUR ORIGINE ET FONDEMENT LE MENTORAT, LA TRANSMISSION INTERGÉNÉRATIONNELLE ET LE PARTAGE , TANT INTELLECTUEL QUE MATÉRIEL.**

Dans ce contexte, il est donc important de rappeler aux collaborateurs et aux collaborants que la collaboration libérale a pour origine et fondement le mentorat, la transmission intergénérationnelle et le partage – tant intellectuel que matériel.
La collaboration libérale est une relation entre deux avocats indépendants qui ont choisi la collaboration libérale dans un objectif d'opportunités réciproques. Cette relation est basée sur l'apprentissage, l'échange et le respect, dans laquelle le collaborateur gagne en expérience et en savoir-faire, tandis que le collaborant gagne du temps et / ou de l'argent.
L'achèvement de ce mentorat peut se traduire par la possibilité pour le collaborateur d'évoluer dans une nouvelle relation avec le collaborant : l'association. Le premier, fort du développement de sa clientèle personnelle, constitue en effet une vraie valeur ajoutée pour le cabinet d'avocat(s) qui l'a accompagné dans ses débuts dans la profession.
La pratique de la collaboration libérale semble s'être éloignée de ces principes fondateurs. Il apparaissait donc essentiel de les rappeler, avant d'aborder les règles de droit qui gouvernent actuellement la collaboration libérale.

**Constatant ces pratiques, le SAF entend proposer la mise en place d'outils de contrôle, de protection et de soutien aux collaborateurs en souffrance afin qu'ils sortent de leur isolement et bénéficient du principe de confraternité de notre profession en se tournant vers leurs confrères et consœurs.**

# LA RÉTROCESSION D'HONORAIRES

## LES RÈGLES APPLICABLES

Le contrat de collaboration doit obligatoirement prévoir *« les modalités de rémunération et de remboursement des frais professionnels engagés pour le cabinet »* (article 14.2 du RIN).

**Selon l'article 14.3 du RIN :** *« La rétrocession d'honoraires versée par le cabinet au collaborateur libéral peut être fixe ou pour partie fixe et pour partie variable.*

*Pendant ses deux premières années d'exercice professionnel, l'avocat collaborateur libéral doit recevoir une rétrocession d'honoraires qui ne peut être inférieure au minimum fixé par le conseil de l'ordre du barreau dont il dépend.*

*À partir de sa troisième année d'exercice professionnel, l'avocat collaborateur libéral doit recevoir une rétrocession d'honoraires qui ne peut être inférieure au minimum fixé pour la deuxième année d'exercice professionnel. »*

## EN PRATIQUE

L'avocat collaborant est le premier client de l'avocat collaborateur libéral. À ce titre, il incombe au collaborateur libéral d'émettre ses factures au nom de son collaborant pour le paiement de sa **rétrocession d'honoraires**.

Il appartient – en théorie – au collaborateur libéral d'organiser lui-même son temps de travail entre les dossiers du cabinet et ses dossiers personnels.

Néanmoins, il est possible de fixer **un mode de rémunération** à l'heure, sous réserve de garantir un minimum d'heures forfaitairement rémunérées mensuellement et correspondant au moins à la rétrocession minimum établie par le barreau auquel appartient le collaborateur libéral.

Le corollaire logique de cela est qu'il est proscrit de prévoir que la rétrocession d'honoraires sera intégralement indexée sur le temps de travail ou le chiffre d'affaires du cabinet, et ce afin de juguler les dérives « stakhanovistes » inhérentes au contrat de collaboration libérale.

Si un avocat exerçant à titre individuel gagne potentiellement plus lorsqu'il travaille plus, il en va autrement de l'avocat collaborateur qui a une rétrocession fixe.

Malheureusement, de nombreux barreaux ne fixent aucune rétrocession minimale, aboutissant à ce qu'un grand nombre de confrères gagnent moins qu'un SMIC pour une activité à plein temps ayant nécessité 7 années d'études supérieures.

## > LE SAF REVENDIQUE

1) **L'inscription dans le RIN du principe d'une rétrocession minimale et de sa réévaluation annuelle,** à charge pour chaque barreau d'en fixer le montant. À défaut de fixation d'un minimum ordinal par le conseil de l'ordre d'un barreau, le SAF revendique que la rétrocession minimale du collaborateur inscrit dans ledit barreau soit calquée sur celle la plus élevée du barreau du ressort de la Cour d'appel dont il relève.

2) **La suppression de la mention « sauf accord exprès et motivé des parties et après contrôle de l'ordre » à l'article 14.3 du RIN** afin d'empêcher toute dérogation, même après la troisième année d'exercice, à la mise en place des minimums ordinaux de la rétrocession d'honoraires, ce qui participe à la paupérisation de notre profession et encourage sa désertion par les jeunes confrères.

3) **Lorsque le collaborateur et le collaborant appartiennent à deux barreaux différents que la rétrocession minimale retenue soit celle du barreau dont le minimum ordinal est le plus élevé,** ce afin de ne pas porter une concurrence déloyale aux collaborateurs inscrits dans les barreaux aux minimum ordinaux les plus élevés et de contribuer à la hausse des rétrocessions.

4) **Un statut de créancier privilégié et la création d'un fonds pour garantir le paiement en cas de procédure collective**. En effet, en cas de procédure collective, les collaborateurs libéraux ne disposent pas d' un statut de créancier privilégié à la différence des salariés et aucun fond de garantie n'existe pour le paiement des rétrocessions.

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## LES RÈGLES APPLICABLES

**Article 85 du Décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 :** *« La durée de la formation continue est de vingt heures au cours d'une année civile ou de quarante heures au cours de deux années consécutives. (...)*
*Au cours des deux premières années d'exercice professionnel, cette formation inclut dix heures au moins portant sur la déontologie."*

**Article 14.1 du Règlement Intérieur National :** *« Le collaborateur libéral peut compléter sa formation et peut constituer et développer une clientèle personnelle. »*

**Article 14.2 du RIN :** *« Le contrat de l'avocat collaborateur libéral ou salarié doit prévoir les conditions garantissant : le droit à la formation au titre de la formation continue et de l'acquisition d'une spécialisation notamment. »*

**Article 14.3 du RIN :** *« La formation déontologique et professionnelle est un droit et une obligation de l'avocat collaborateur libéral ou salarié, auxquels le cabinet doit se conformer. Au titre de l'obligation de formation continue de l'avocat collaborateur, celui-ci doit disposer du temps nécessaire pour suivre les formations de son choix parmi celles prévues à l'article 85 du décret du 27 novembre 1991 modifié. Le collaborateur libéral ou salarié peut recevoir, notamment pendant ses premières années d'exercice à compter de la prestation de serment, de la part du cabinet une formation adaptée aux dossiers qui lui sont confiés par ledit cabinet. Cette formation, si elle s'accomplit selon les modalités fixées par les décisions du Conseil national des barreaux prises en application de l'article 85 du décret du 27 novembre 1991 précité, est susceptible d'être validée au titre de l'obligation de formation continue obligatoire. L'avocat collaborateur libéral doit prévenir le cabinet dans lequel il exerce, des sessions de formation externe qu'il souhaite suivre, au plus tard quinze jours avant leur début. »*

**Spécialisation**
*L'avocat collaborateur libéral ou salarié doit pouvoir bénéficier du temps suffisant pour suivre toute session de formation nécessaire à l'acquisition d'une spécialisation. Le cabinet doit s'efforcer de lui confier, dans des conditions contractuellement définies, des travaux relevant de la ou des spécialisations recherchées, si l'avocat collaborateur libéral ou salarié souhaite les acquérir dans le cadre des dispositions de l'article 88 du décret du 27 novembre 1991.*



## EN PRATIQUE

Dans la mesure où **la formation continue est une obligation professionnelle**, le cabinet ne peut refuser la participation du collaborateur aux formations que ce dernier estime nécessaire de suivre.
Il est donc impossible de comptabiliser ces jours comme des jours de congés, ou d'imposer au collaborateur de « récupérer » ces temps de formation, le soir ou le week-end. De même, le cabinet ne peut solliciter de rétrocession d'honoraires ou exiger de contrepartie financière pour le temps passé par le collaborateur en formation. Le collaborateur est donc parfaitement légitime à inscrire les formations auxquelles il souhaite participer dans l'agenda du cabinet, sans être contraint d'en préciser le thème.
**Le collaborateur est libre du choix des formations.** Le cabinet ne peut imposer des formations dans un domaine particulier. A contrario, si le cabinet demande au collaborateur de suivre une formation particulière, il lui incombe de la financer.

Au-delà des formations institutionnelles, on rappellera que le collaborant *« contribue à la formation professionnelle du collaborateur en l'associant pleinement à l'activité du cabinet, en favorisant le contact avec la clientèle, la fréquentation des audiences, et participant éventuellement aux travaux de la conférence jeune barreau »*, comme le précise très justement une clause du contrat type du barreau de Lille.
À Dijon, il a été fait le choix de mentionner que le temps consacré aux formations exigées par l'ordre (pour être inscrit sur les listes de désignation d'office) ne s'impute pas sur le temps d'exercice professionnel personnel du collaborateur.

## > LE SAF REVENDIQUE

Le SAF réaffirme son attachement au principe selon lequel, comme tout avocat, le **collaborateur doit pouvoir se former tout au long de sa carrière**. Ainsi, le temps de formation ne doit pas s'imputer sur le temps d'exercice professionnel personnel du collaborateur, y compris lorsque la durée de formation est supérieure aux vingt heures annuelles obligatoires (notamment concernant les formations ordinales permettant l'inscription sur les listes de désignation).

**Concernant la clause de dédit formation susceptible d'être prévue à titre exceptionnel, le SAF revendique :**

1) **De ramener à un an** à compter de la fin de la formation le délai maximum pendant lequel le collaborant peut solliciter une indemnité, apprécié à la date du départ effectif du collaborateur
2) **L'interdiction faite au cabinet de conserver tout ou partie des sommes dues au collaborateur** dans l'attente de la décision du Bâtonnier, en cas de contestation.

# L'EXERCICE PROFESSIONNEL PERSONNEL

## LES RÈGLES APPLICABLES

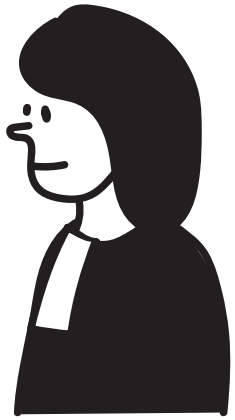
**Article 14.1 du RIN :** *« Le collaborateur libéral peut (...) constituer et développer une clientèle personnelle. »*

**Article 14.2 du RIN :** *« Le contrat de l'avocat collaborateur libéral doit prévoir les conditions garantissant : (...) la possibilité pour l'avocat collaborateur libéral de constituer et développer une clientèle personnelle, sans contrepartie financière. »*

**Article 14.3 du RIN :** *« Le cabinet et le collaborateur libéral déterminent les conditions de l'organisation matérielle du travail du collaborateur. Ces conditions doivent tenir compte du temps et des moyens effectifs nécessaires au traitement de la clientèle personnelle du collaborateur libéral. (...)*
*Le collaborateur libéral peut constituer et développer une clientèle personnelle. Il ne peut assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux d'un client du cabinet avec lequel il collabore. L'avocat avec lequel il collabore doit mettre à sa disposition, dans des conditions normales d'utilisation, les moyens matériels nécessaires aux besoins de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle. »*

## EN PRATIQUE

Le respect des dispositions qui précèdent est déterminant pour le statut de collaborateur. C'est précisément en l'absence de possibilité de développement de la clientèle personnelle que les contrats de collaboration encourent **la requalification en contrat de travail**, et que les cabinets sont passibles de condamnations au titre du travail dissimulé. **Les possibilités de développement de clientèle personnelle ne doivent pas être dérisoires** *(Civ 1, 14 mai 2009, n°08-12.966)*
La Cour de cassation prend en compte un faisceau d'indices pour apprécier la possibilité de constituer une clientèle personnelle, soit le caractère dérisoire de la clientèle, la subordination totale, une charge de travail supposant une activité à temps plein et faisant obstacle au développement de sa propre clientèle avec au surplus une surcharge de travail imposée au secrétariat excluant toute demande de travailler à la dactylographie des quelques dossiers personnels (Soc, 11 juillet 2012, n°11-13.809).
Il est donc fondamental, dans l'intérêt commun du collaborateur et du collaborant, de garantir le développement de sa clientèle personnelle.



Le temps nécessaire au traitement et au développement de la clientèle personnelle suppose notamment que le collaborant permette au collaborateur de se rendre à ses audiences personnelles, quel que soit le conflit d'agenda que le cabinet pourrait subir. Cela implique, évidemment, de la bonne foi et de la mesure de part et d'autre, afin de ne pas perturber **le bon fonctionnement du cabinet**. Il n'est donc pas possible de contraindre le collaborateur à demander le renvoi de son affaire, ou à se faire substituer par un autre avocat. De la même manière, **le collaborateur doit pouvoir fixer librement des rendez-vous au cabinet avec ses clients**.
Le cabinet ne peut pas non plus imposer au collaborateur de respecter des horaires de travail. Si dans la plupart des cabinets, le collaborateur est libre d'organiser son temps d'exercice professionnel comme il le souhaite, à condition d'effectuer le travail requis, on constate néanmoins des situations perverses.
En apparence, le collaborant exige rarement du collaborateur qu'il effectue des horaires caricaturaux, ou passe ses week-ends au cabinet. Cependant, dans certains cabinets, la charge de travail confiée au collaborateur est tellement excessive qu'elle l'oblige de facto à y consacrer tout son temps au détriment de sa clientèle personnelle ou de sa vie privée et familiale. Il en va ainsi des sollicitations « en urgence » les derniers jours des délais d'appel, ou la veille des audiences... Dans ces contextes d'intense culpabilisation, le collaborateur n'a souvent d'autre choix que de se rendre au cabinet le week-end, de rester jusqu'à 23 heures, ou encore de partir à 5 heures du matin pour une audience à 400 km... Pourtant, le collaborateur reste un « sous-traitant » qui ne récolte qu'une rétrocession forfaitaire pour son travail, et ne participe pas aux prises de décisions sur le traitement des dossiers et l'organisation du cabinet. Il n'a donc pas à subir les aléas organisationnels imposés par le collaborant.
Si les règles existent, leur application concrète dans certains cabinets laisse à désirer, les collaborateurs préférant chercher une autre collaboration plutôt que d'exiger le respect de leurs droits.
**La mise en place d'un contrôle a posteriori au sein des ordres doit permettre de s'assurer du respect de ces règles.**

**IL EST DONC FONDAMENTAL, DANS L'INTÉRÊT COMMUN DU COLLABORATEUR ET DU COLLABORANT, DE GARANTIR LE DÉVELOPPEMENT PAR LE COLLABORATEUR D'UNE CLIENTÈLE PERSONNELLE.**

## > LE SAF REVENDIQUE

Tout en conservant le principe de la libre organisation du travail, de prévoir les garanties suivantes :

>>> **Le collaborant doit veiller à ce que la charge de travail du collaborateur soit raisonnable.** Un entretien annuel portant sur la charge de travail doit être organisé pour que cette dernière puisse être adaptée.

>>> **Le collaborant doit s'assurer que le collaborateur dispose de temps de repos suffisants.** Cela implique notamment que le collaborant s'assure que la charge de travail confiée n'implique pas de travailler pour le cabinet le week-end ou en soirée.

>>> **Le collaborant doit s'assurer que le collaborateur dispose de deux jours continus de repos hebdomadaire,** en principe le week-end. En cas de travail le weekend, le collaborateur doit bénéficier d'une récupération.

>>> **Le collaborateur doit également bénéficier d'un repos quotidien** d'au moins 12 heures consécutives.

>>> **Le collaborateur doit disposer du temps nécessaire au traitement de sa clientèle.** Ce temps ne peut en aucun cas être inférieur à un cinquième du temps de collaboration.

**L'enquête du CNB réalisée auprès des collaborants et des collaborateurs en 2022 fait apparaître que :**

>>> **36,9 % des collaborateurs indiquent être dans l'impossibilité de développer une clientèle personnelle.**

>>> **18,9 % des collaborateurs ayant la possibilité de le faire n'ont traité qu'un dossier dans l'année, soit 48,8 % des collaborateurs ayant moins de 2 dossiers par an.**

>>> **10,5 % des collaborateurs ayant la possibilité de le faire n'ont traité que 2 dossiers dans l'année, soit 55,4 % de collaborateurs ayant moins de 3 dossiers par an.**

>>> **84 % des collaborateurs qui ne développent pas de d'activité personnelle déclarent ne pas avoir assez de temps pour le faire (surcharge de dossiers du cabinet).**

>>> **33 % des collaborateurs déclarent que la politique du cabinet les empêche de développer leur clientèle personnelle.**



# LES DROITS DU COLLABORATEUR, LES « MOYENS D'EXERCER »

## LES RÈGLES APPLICABLES

Le contrat de collaboration doit prévoir certaines conditions permettant aux collaborateurs d'exercer leur profession à titre libéral. Ainsi, le contrat de collaboration doit-il prévoir notamment les conditions garantissant :

>>> Le droit à la formation au titre de la formation continue et de l'acquisition d'une spécialisation ;

>>> Le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat ;

>>> La faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience ;

>>> La possibilité pour l'avocat collaborateur libéral de constituer et développer une clientèle personnelle, **sans contrepartie financière.**

En outre, le contrat ne peut pas prévoir de participation de l'avocat collaborateur aux frais entraînés par le développement de sa clientèle personnelle, et cela pendant les cinq premières années d'exercice professionnel (Articles 14 et suivants du RIN). En d'autres termes, durant les 5 premières années, l'avocat collaborateur libéral ne peut se voir demander de contribution financière en raison du coût généré par le traitement de sa clientèle personnelle.

## EN PRATIQUE

Le cabinet avec lequel il collabore doit **mettre à la disposition du collaborateur**, dans des conditions normales d'utilisation, **les moyens matériels nécessaires aux besoins** de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle.

Cette obligation justifie que le montant de la rétrocession d'honoraires soit bien en deçà de ce que facturent les avocats sous-traitants ponctuellement. Il est donc indispensable que cette contrepartie existe effectivement. Priver le collaborateur de la fourniture par le cabinet des moyens matériels d'exercer revient à le priver d'une partie de sa rétrocession d'honoraires.

Le cabinet doit fournir gratuitement au collaborateur les moyens matériels tels qu'un bureau, un ordinateur, l'accès à une imprimante, à internet, une ligne téléphonique, au secrétariat, au logiciel métier du cabinet, des timbres, du papier, des stylos...

Il n'est pas inutile de préciser que le collaborateur **doit pouvoir utiliser le logiciel métier du cabinet** pour l'ouverture de ses dossiers personnels et doit pouvoir recourir au service du secrétariat pour son activité personnelle (accueillir ses clients, dicter des documents...)

Le fait, pour un cabinet, de ne pas mettre à la disposition du collaborateur libéral les moyens matériels et humains lui permettant de développer sa clientèle personnelle prive le collaborateur de son indépendance technique propre à son statut permettant de faire requalifier la prestation de service en contrat de travail salarié *(Cass.soc., 14 mai 2009, n°08-12966)*.
Cela implique que le collaborateur dispose, en principe, d'un bureau individuel pour éviter oute atteinte directe au secret professionnel dans le cadre de l'exercice professionnel personnel du collaborateur.
Lorsqu'il est matériellement impossible de **fournir au collaborateur un bureau individuel,** cette impossibilité doit être expressément mentionnée dans le contrat, en indiquant que le collaborateur disposera d'un bureau partagé. Le cas échéant, un espace de travail et de rangement convenable doit être accordé au collaborateur, et le cabinet doit disposer d'une salle de réunion ayant une disponibilité suffisante pour permettre au collaborateur de recevoir librement ses clients.
De même, porte atteinte aux principes de désintéressement, de confraternité, de délicatesse, et de courtoisie que de facturer le matériel utilisé par le collaborateur pour ses dossiers personnels. Ces pratiques sont pourtant en vigueur dans certains barreaux, et souvent acceptées en silence.

## > LE SAF REVENDIQUE

Comme exposé précédemment, les pratiques internes des cabinets doivent pouvoir faire l'objet **d'un contrôle de la part des instances ordinales**, notamment sur la question des moyens matériels d'exercice, tels que les locaux, fournitures, accès à l'imprimante, au téléphone...
Le SAF invite tous les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés à le contacter afin d'être accompagnés dans d'éventuelles démarches pour faire respecter la condition essentielle du contrat de collaboration, la fourniture des moyens de développer sa clientèle personnelle.

### LES EXEMPLES EXISTANTS

De nombreux barreaux ont fait le choix de préciser et lister les moyens devant être mis à disposition des collaborateurs. D'autres ont inclus que cette obligation incombant aux collaborants emportait le droit pour le collaborateur d'apposer une plaque à son nom établie de la même manière que celle des avocats avec qui il exerce et d'apposer son nom sur le papier à lettres du cabinet (Dijon, Grenoble, Nantes, Paris, Versailles).

## ET LE TÉLÉTRAVAIL DANS TOUT ÇA ?

**Le télétravail ne peut être imposé puisque cela aboutirait à priver le collaborateur de son droit de bénéficier d'un bureau à temps plein pour l'exercice de son activité. Cela ne dispense naturellement pas d'un échange entre collaborant et collaborateur.**
**A contrario, le contrat de collaboration libérale se caractérise par l'indépendance dont dispose le collaborateur pour l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées, les collaborateurs devraient pouvoir avoir recours au télétravail dès lors que ce mode d'organisation est compatible avec l'activité professionnelle.**
**Cela étant, en l'absence de jurisprudence sur le sujet, il est préférable d'avoir une discussion entre collaborateur et collaborant.**
**En outre, si le télétravail peut permettre un certain confort, il est important de veiller à préserver un cadre collectif en évitant un isolement du collaborateur susceptible de générer des risques psycho-sociaux et pouvant nuire à sa formation.**

# LE TEMPS PARTIEL

## LES RÈGLES APPLICABLES

**Article 14.2 du RIN :**

*« Contrat de collaboration libérale à temps partiel :*

*Par exception au principe selon lequel la collaboration libérale est exclusive de tout encadrement des conditions de travail, les parties peuvent convenir d'un contrat de collaboration à temps partiel précisant, à titre indicatif, les modalités d'organisation de travail et notamment les périodes pendant lesquelles le collaborateur sera à la disposition du cabinet.*

*Ce contrat de collaboration libérale à temps partiel est soumis à l'ensemble des dispositions applicables au contrat de collaboration libérale. Le collaborateur libéral à temps partiel doit notamment pouvoir exercer son activité au bénéfice de sa clientèle personnelle durant des périodes pendant lesquelles il est réputé être à la disposition du cabinet ».*

## EN PRATIQUE

**Par définition, la collaboration libérale est à temps partiel** puisque le collaborateur doit pouvoir développer une clientèle personnelle sur le temps de sa collaboration libérale.

Il est d'usage de considérer que le temps passé sur les dossiers personnels doit être **d'au moins un cinquième du temps de collaboration**. Le temps consacré aux dossiers personnels a par ailleurs vocation à croître, avec le développement de la clientèle du collaborateur. Cette situation pourrait perdurer tant que le collaborateur reste « rentable » pour le cabinet. Lorsque le temps consacré aux dossiers personnels devient trop important, le cabinet **a vocation à associer le collaborateur** s'il le souhaite, **ou alors ce dernier peut décider de s'installer**.

La collaboration libérale à temps partiel répond à plusieurs objectifs :

>>> Prendre en compte la situation de collaborateurs souhaitant consacrer une partie de leur temps à **des occupations personnelles** (familles, loisirs, activités politiques, syndicales, associatives, ...) ;

>>> Permettre à des avocats d'être « à cheval » **sur plusieurs cabinets** ;

>>> Renforcer **la phase « intermédiaire »** dans laquelle le collaborateur a un volume trop important de dossiers personnels pour être rémunéré à temps plein, mais insuffisamment pour envisager l'installation, en permettant de proratiser partiellement la rétrocession.

Quoi qu'il en soit, le collaborateur à temps partiel doit, au même titre que les autres collaborateurs, avoir la possibilité d'utiliser librement les ressources du cabinet pour sa clientèle, y compris en dehors de son temps partiel, et pouvoir développer sa clientèle et se former sur le temps de collaboration.

Il dispose du même nombre de jours de repos rémunérés.

Dans un certain nombre de cabinets, on assiste à **des dérives** :

>>> L'existence d'une collaboration à temps partiel vient légitimer le refus de laisser développer une clientèle personnelle : *« si tu veux développer, il faut que tu passes à temps partiel »* ;

>>> Le refus de laisser les collaborateurs à temps partiel développer leur clientèle personnelle sur le temps de collaboration ;

>>> Le refus de permettre l'accès à un bureau en dehors du temps de collaboration ;

>>> Le développement de faux temps partiels pour déroger aux rétrocessions minimales.

## > LE SAF REVENDIQUE

1) La codification dans le RIN du droit pour le collaborateur à temps partiel de bénéficier d'**un bureau à temps plein**.

2) **Un encadrement dans le contrat de collaboration libérale de la répartition du temps de travail** (agenda annuel tenu à jour listant le temps consacré à la collaboration, susceptible d'être consulté par le bâtonnier ou produit en cas de litige, à défaut d'une fixation de jours prédéfinis).
Naturellement, quel que soit le mode d'organisation retenu, une certaine souplesse est nécessaire, permettant des modifications d'un commun accord, et la circonstance qu'une journée soit consacrée à la collaboration ne peut interdire au collaborateur de le consacrer à sa clientèle (permanences, audiences, ...). Il serait également souhaitable d'imposer l'exposé des raisons pour lesquelles les parties décident de recourir à une collaboration à temps partiel (charge trop excessive d'un plein temps pour le cabinet, activités personnelles du collaborateur, cumul de temps partiels ou autre).
Chaque année, lors de l'entretien entre le collaborant et le collaborateur, le maintien ou l'évolution du temps partiel devrait être abordée.

3) **Une majoration d'au moins 15% des rétrocessions minimales pour les collaborateurs à temps partiel.** Cette mesure vise à la fois à garantir un niveau de vie décent et à dissuader de détourner la collaboration à temps partiel pour camoufler des baisses de rétrocession.

### LES EXEMPLES EXISTANTS

Le barreau de Paris prévoit une majoration de 15% pour toute collaboration libérale d'une durée inférieure à 4/5e.

# LES REPOS RÉMUNÉRÉS

## LES RÈGLES APPLICABLES

**Article 14.2 du RIN :** *« Le contrat doit prévoir également : La durée et les modalités d'exercice : [...] durée des congés définis par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié et durée des périodes de repos rémunérées pour le collaborateur libéral (cinq semaines, sauf meilleur accord) ».*

Les périodes de maladie et de maternité ouvrent droit aux congés payés.

## EN PRATIQUE

Il existe une réelle incertitude autour des congés du collaborateur libéral. En effet, il n'est pas précisé dans le RIN si ces 5 semaines correspondent à 25 jours (5x5 jours ouvrés) ou 35 jours (5 semaines calendaires).

**Le CNB, dans son avis déontologique n°2013/026 du 2 octobre 2013** considère qu'en l'absence de meilleur accord, **les cinq semaines de congés doivent être entendues comme 5 semaines calendaires, soit 35 jours**. Cela est logique dans la mesure où il ne s'agit pas de jours de congés au sens du code du travail, mais plutôt de périodes de repos rémunérées durant lesquelles il ne pourra être confié aucune tâche au collaborateur pour le compte du collaborant.

Aussi, dans la mesure où le collaborateur peut être amené à travailler le weekend, notamment dans le cadre de permanences, il serait injuste que les jours de congés ne concernent que les jours ouvrés.

Dans le même avis déontologique n°2013/026 du 2 octobre 2013, le CNB précise que *« la prise d'une durée de congés inférieure à une semaine calendaire reste possible et se décompte en jours ouvrés ».*

**Le collaborateur peut prendre par exemple :**

>>> 5 semaines calendaires, donc entières ;

>>> ou 4 semaines calendaires, entières, et 5 autres jours, ouvrés, qui seront comptabilisés indépendamment les uns des autres, sans entraîner la comptabilisation d'un jour ouvrable, tel un samedi.

**LE COLLABORATEUR LIBÉRAL A DROIT À UN MINIMUM DE 5 SEMAINES DE CONGÉS POUR CHAQUE PÉRIODE DE 12 MOIS DE PRÉSENCE EFFECTIVE.**

Si les congés auxquels a droit le collaborateur n'ont pas été pris à la date anniversaire du contrat ou à l'expiration du délai de prévenance en cas de rupture, il sera considéré que le collaborateur y a renoncé, sauf accord écrit des parties prévoyant le report d'une année sur l'autre.

On précisera que le délai de prévenance (de 3 à 6 mois selon les cas) précédant la rupture du contrat de collaboration, donne droit à repos rémunéré.

**Ne sont pas des repos rémunérés :**

>>> Les périodes d'indisponibilité pour raison de santé médicalement constatée ;

>>> Les périodes de suspension du contrat de collaboration dues à la parentalité ;

>>> Le temps de la collaboration consacré à la clientèle personnelle du collaborateur.

Le collaborateur libéral (à temps complet ou à temps partiel) a droit à un minimum de 5 semaines de repos rémunéré pour chaque période de 12 mois de présence effective.

Le collaborateur reste libre de prendre ses périodes de repos quand il le souhaite. Il est néanmoins soumis aux règles déontologiques de la profession et se doit, en toute confraternité, de prévenir le collaborant suffisamment longtemps à l'avance pour que le cabinet puisse s'organiser durant son absence.

Dans un certain nombre de cabinets, on assiste à **des dérives** consistant à :

>>> Imposer ou limiter unilatéralement ou contractuellement la prise de congés à certaines périodes ;

>>> Limiter unilatéralement ou contractuellement l'exercice effectif des 5 semaines de congés.

Ces pratiques contreviennent indéniablement à la liberté d'organisation dont dispose le collaborateur libéral et à son statut même. Beaucoup de collaborateurs redoutent la réaction de leur collaborant à l'annonce de congés futurs, notamment lors de la première année de collaboration. Le collaborant n'a pourtant aucun droit sur les congés du collaborateur et ceux-ci ne doivent en aucun cas être rattrapés.

**Le SAF se tient à la disposition des collaborateurs confrontés à de telles difficultés, et les invite à ne pas rester isolés face à une telle situation.**

## LE SAF RAPPELLE

>>> Du fait de son statut, et parce que les moyens nécessaires notamment à l'établissement de sa clientèle personnelle doivent demeurer à sa disposition à temps plein, **il ne saurait être imposé aucune période de repos rémunérée à l'avocat collaborateur.**

>>> **La fermeture matérielle du cabinet devrait avoir été acceptée par les deux parties,** convenue en bonne intelligence, et être conditionnée à la possibilité en tout état de cause pour l'avocat collaborateur d'avoir accès à son bureau et de recourir aux moyens mis à disposition par le cabinet dans le cadre de son activité personnelle libérale, hors impossibilité liée à la prise de congés des salariés ou autres avocats du cabinet.

## > LE SAF REVENDIQUE

1) **Le bénéfice d'une sixième semaine de repos rémunéré,** sauf meilleur accord.

2) **En cas de rupture,** si le collaborant n'a pas mis en mesure le collaborateur de prendre son solde de repos rémunérés, au cours du délai de prévenance, chaque jour de repos doit être indemnisé sur la base d'1/30e de la rétrocession mensuelle moyenne la plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois.

3) **En fin d'année,** si le collaborant n'a pas mis en mesure le collaborateur de prendre son solde de repos rémunérés annuels, chaque jour de repos ouvrira droit, au choix des parties préalablement précisé au sein du contrat de collaboration, soit :
- à indemnisation sur la base d'1/30e de la rétrocession mensuelle fixée par le contrat de collaboration,
- ou à report jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de repos rémunéré devait s'exercer.

**Beaucoup de collaborateurs redoutent la réaction de leur collaborant à l'annonce de congés futurs, notamment lors de la première année de collaboration. Le collaborant n'a aucun droit sur les congés du collaborateur et ceux-ci ne doivent en aucun cas être rattrapés.**

**Le SAF se tient à la disposition des collaborateurs confrontés à de telles difficultés et les invite à ne pas rester isolés face à cette situation.**



# LA MALADIE

## LES RÈGLES APPLICABLES

**Article 14.3 du RIN :** *« En cas d'indisponibilité pour raison de santé médicalement constatée au cours d'une même année civile, l'avocat collaborateur libéral reçoit pendant deux mois maximum sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous déduction des indemnités journalières éventuellement perçues au titre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. Une telle indisponibilité pendant la période d'essai suspend celle-ci. La période d'essai reprend de plein droit, pour la durée restant à courir, au retour du collaborateur. »*

**Article 14.4.2 du RIN :** *« La notification de la rupture du contrat ne peut intervenir pendant une période d'indisponibilité du collaborateur pour raison de santé médicalement constatée, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de santé. Cette période de protection prend fin à l'expiration d'un délai de six mois à compter de l'annonce de l'indisponibilité du collaborateur pour raison de santé médicalement constatée. »*

## EN PRATIQUE

Depuis le 1er juillet 2021, les professions libérales bénéficient **d'indemnités journalières** en cas d'arrêt maladie, prises en charge par l'assurance maladie. Les avocats ont fait le choix de ne pas rejoindre ce système obligatoire de protection sociale et bénéficient **d'un régime d'indemnisation indépendant.**

En cas d'arrêt maladie, l'avocat collaborateur continue de percevoir pendant deux mois sa rétrocession d'honoraires. Sa situation reste particulière car ni indépendant, ni employé, la rétrocession d'honoraires est très souvent sa principale source de revenus.

**Un contrat de prévoyance a été négocié au niveau national (LPA ou AON)** selon les modalités suivantes valables au 1er janvier 2023 :

>>> **AON** (Barreaux de Paris, Nanterre et Lyon) : une indemnité de 90 € / jour est versée à compter du 1er jour en cas d'agression ou d'hospitalisation, à compter du 8ème jour en cas d'accident, à compter du 31e jour en cas de maladie.

>>> **LPA** (pour le reste des barreaux) : une indemnité de 90 € / jour est versée à partir du 15e jour d'arrêt de travail jusqu'au 90e jour.

En cas d'arrêt de travail discontinu, la durée de versement ne pourra en aucun cas dépasser :

- >>> **60 jours d'arrêt total** de travail discontinu lorsque l'arrêt est dû à une même maladie,
- >>> **82 jours d'arrêt total** de travail discontinu lorsque l'arrêt est dû à un même accident,
- >>> **90 jours d'arrêt total** de travail discontinu lorsque l'arrêt est dû à une même hospitalisation,

En cas de rechute dans un délai inférieur à 2 mois à compter de la fin du dernier arrêt, aucune franchise s'applique et l'indemnisation demeure pendant les 90 premiers jours continus de ce nouvel arrêt.
À partir du 91ème jour d'arrêt continu, la CNBF prend le relai et verse également une indemnité journalière de 90 € (depuis le 1er janvier 2022) ce jusqu'au 1 095e jour d'arrêt.
Attention, l'avocat peut bénéficier des prestations de la CNBF s'il justifie d'une affiliation d'au moins 12 mois.

LE SAF S'ALARME DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE CERTAINS COLLABORATEURS, QUI ONT DES RÉPERCUSSIONS SUR LEUR ÉTAT DE SANTÉ.
QU'IL S'AGISSE DU RYTHME DE TRAVAIL, DES HORAIRES OU MÊME DE LA PRESSION EXERCÉE SUR LE COLLABORATEUR, IL EST INACCEPTABLE QU'UNE PROFESSION AYANT FAIT LE SERMENT DE DÉFENDRE LES FAIBLES N'AIT PAS LES MÊMES ÉGARDS POUR SES MEMBRES LES PLUS VULNÉRABLES.

Ces montants peuvent être complétés au titre d'un contrat collectif de votre barreau et/ou d'un contrat individuel. Il est important de se renseigner auprès de votre barreau d'exercice.

## > LE SAF REVENDIQUE

**Les indemnités journalières** versées au collaborateur compensent (en partie) la perte de son revenu constitué par sa rétrocession et sa clientèle personnelle. Il n'est donc pas normal qu'en contrepartie du maintien de rétrocession, le cabinet récupère l'intégralité des indemnités journalières.
Le SAF revendique une **proratisation de la part revenant au collaborant au regard** de la part du chiffre d'affaires généré par la rétrocession.

*ATTENTION : Les informations dans le chapitre* **MALADIE** *sont à jour au 1er septembre 2023 et peuvent être amenées à évoluer.*



# LA PARENTALITÉ

## LES RÈGLES APPLICABLES

**14.5.1 – Périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale**

Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale
*La collaboratrice libérale enceinte est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant* ***au moins seize semaines*** *à l'occasion de son accouchement, réparties selon son choix avant et après son accouchement, avec* ***un minimum de trois semaines avant*** *la date prévue de l'accouchement et un minimum de* ***dix semaines après*** *l'accouchement, et sans confusion possible avec le congé pathologique.*
*À compter du troisième enfant, cette durée peut être portée à vingt-six semaines.*
*En cas de naissances multiples, cette durée peut être portée à* ***trente-quatre semaines*** *et à* ***quarante-six semaines*** *pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.*

Le RIN s'applique sans préjudice des dispositions du code de la sécurité sociale qui prévoient notamment :
En cas de grossesse pathologique, l'arrêt peut aller jusqu'à 30 jours supplémentaires (consécutifs ou fractionnés en deux périodes de 15 jours) ;

En cas de naissance prématurée plus de 6 semaines avant la date présumée d'accouchement, la durée du congé est prolongée du nombre de jours entre la date réelle d'accouchement et la date du début du congé maternité initialement prévue.

Congé parentalité
*Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou la conjointe collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin ou sa concubine a le droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant* ***quatre semaines*** *à l'occasion de la naissance de l'enfant. Cette durée est portée à* ***cinq semaines*** *en cas de naissances multiples. Cette période de suspension débute à compter de la naissance de l'enfant.*

*Le congé peut être fractionné comme suit :*

- >>> *Une première période* ***obligatoire*** *d'une semaine à compter de la naissance de l'enfant;*
- >>> *Puis, il peut être fractionné en trois parties d'au moins une semaine chacune. Cette période fractionnable doit être prise dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, une partie de cette période fractionnable pouvant être consécutive à la période obligatoire d'une semaine.*

*Le collaborateur ou la collaboratrice avise le cabinet avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début prévisionnel de la suspension, et dans les meilleurs délais lorsque la naissance survient avant le terme prévu.*

Congé parentalité en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance

*Par dérogation aux dispositions relatives au congé parentalité visées à l'article 14.5.1 du présent règlement, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période initiale d'une semaine obligatoire du congé parentalité est **prolongée de plein droit** pendant toute la durée de l'hospitalisation dans la limite d'une durée de **trente jours consécutifs**.*

*En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale en avise dans les meilleurs délais le cabinet avec lequel il ou elle collabore.*

*La période de six mois visée à l'article 14.5.1 du présent règlement, pendant laquelle le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale peut prendre la seconde partie du congé parentalité, est prolongée de la même durée que l'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de trente jours.*

*Conformément au droit commun, en cas d'hospitalisation du nouveau-né pendant plus de 6 semaines, il est possible d'interrompre le congé maternité pour reprendre une activité professionnelle et reporter la fin du congé maternité à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant. Le père peut également reporter son congé paternité à la sortie d'hospitalisation de l'enfant.*

Congé en cas d'adoption

*Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à **douze semaines**, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant et jusqu'à **dix-neuf semaines et trois jours** pour l'adoption d'un enfant portant à trois ou plus le nombre d'enfants dont le collaborateur ou son foyer a la charge.*

*En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à :*

- >>> ***vingt-cinq semaines et trois jours** pour l'adoption de deux enfants ;*
- >>> ***trente-quatre semaines et trois jours** pour l'adoption de trois enfants ou plus.*

*En cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents travailleurs indépendants, ces durées légales sont augmentées de vingt-cinq jours pour une adoption simple et trente-deux jours pour les adoptions multiples. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours.*

*En cas de partage du congé d'adoption entre deux membres d'un même couple appartenant chacun à un régime obligatoire de sécurité sociale différent, il est renvoyé aux dispositions du code de la sécurité sociale applicables en la matière.*

*Cette période de suspension débute à l'arrivée au foyer de l'enfant.*

*Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un ou plusieurs enfants en avise celui avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début de la suspension.*

Dans les cas particuliers du décès de la mère, de l'enfant, de la naissance d'enfant sans vie, etc des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité sociale s'appliquent.



**14.5.2 – Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés**

Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale

*La collaboratrice libérale reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de son accouchement sa **rétrocession d'honoraires habituelle**, sous la seule **déduction des indemnités perçues** dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.*

*La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.*

Congé parentalité

*Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou la conjointe collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de la naissance sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.*

*La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.*

Congé en cas d'adoption

*Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale adoptant reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration sa **rétrocession d'honoraires habituelle**, sous la seule **déduction des indemnités journalières perçues** dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.*

*La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.*

**14.5.3 – Rupture du contrat de collaboration libérale en cas de parentalité**

Maternité liée à l'accouchement de la collaboratrice libérale

*À compter de la déclaration par la collaboratrice libérale de son état de grossesse, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de l'exécution du contrat à l'occasion de la maternité, **le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet**, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.*

*Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la grossesse de la collaboratrice dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée, un certificat médical justifiant de son état de grossesse.*

*Au retour de la collaboratrice de son congé maternité, **le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines**, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la maternité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.*

Parentalité

*À compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, par*

*le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de son intention de suspendre son contrat de collaboration après la naissance de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité.*

*Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la parentalité dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. Le collaborateur ou la collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres et contresignée, une attestation justifiant de la parentalité.*
*Au retour du collaborateur ou de la collaboratrice de son congé parentalité,* ***le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines****, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.*

Adoption
*À compter de l'annonce par la collaboratrice ou le collaborateur libéral de son intention de suspendre sa collaboration à l'occasion de l'arrivée de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption.*
*Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de l'adoption dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice ou le collaborateur informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée, une attestation de l'organisme compétent justifiant de l'arrivée de l'enfant.*
*Au retour de la collaboratrice ou du collaborateur de son congé d'adoption,* ***le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines****, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.*

## LES PRESTATIONS MATERNITÉ

L'ensemble de ces prestations sont les mêmes, que l'avocate soit sous contrat de collaboration ou installée à son compte.

### La CNBF

>>> Exonération naissance sur une partie des cotisations CNBF au titre de l'année de naissance de l'enfant ;

>>> Forfait naissance versé par le régime de prévoyance du Barreau auquel l'avocate est inscrite, ou par l'assurance groupe de l'Ordre dans certains barreaux ;

*Par exemple, au Barreau des Hauts-de-Seine, couvert par AON, l'indemnisation est la suivante :*

- *Pour l'avocate assurée, en cas de maternité ou d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans : allocation forfaitaire de 1 464 € (garantie Forfait maternité), outre indemnité de 17 € / jour (garantie Parentalité) pendant*
  ***112 jours*** *en cas de naissance simple*
  ***140 jours*** *en cas de naissance multiple*
  ***70 jours*** *en cas d'adoption simple*
  ***112 jours*** *en cas d'adoption multiple*
- *En cas de paternité ou d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans : allocation de 9 € par jour pendant 28 jours.*
- *Pour l'avocat assuré, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins 5 ans, si sa conjointe n'exerce aucune activité professionnelle ou relève du régime étudiant : 458 € forfaitaires*

*Une avocate du Barreau des Hauts-de-Seine qui est enceinte d'un enfant recevra donc 1 464 € + 17 € x 112 jours = 3 368 €*
*Un.e avocat.e dont la conjointe a accouché d'un enfant percevra 9 € x 28 jours = 252 €*
*Ces sommes, à l'exception de toutes les allocations forfaitaires, devront être reversées au cabinet dans lequel l'avocat.e bénéficiaire est collaborateur.rice.*

**ATTENTION** à bien se renseigner auprès de son barreau pour connaître également les garanties de prévoyance souscrites auprès de la LPA ou d'AON.

>>> En cas d'arrêt de travail durant la grossesse à l'exception d'une période de 6 semaines avant et 10 semaines après la date présumée d'accouchement, voir le chapitre sur la maladie du collaborateur

### La sécurité sociale

**Les dispositions des articles L623-1 et suivants du Code de la sécurité sociale s'appliquent.**
*Source :*
*https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnites-journalieres-maladie-maternite-pater nite/prestations-maternite-independantes-conjointes-collaboratric*

**La mère professionnelle libérale peut percevoir :**

- une allocation forfaitaire de repos maternel,
- des indemnités journalières.

Ces prestations sont soumises à 3 conditions cumulatives :

- justifier de 10 mois d'affiliation à la date prévue de l'accouchement,
- cesser toute activité professionnelle pendant la période de perception,
- cesser toute activité professionnelle au moins pendant 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

**L'allocation forfaitaire de repos maternel**
Le montant de l'allocation forfaitaire de repos maternel est égal à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date du premier versement, soit 3 666,00 € au 1er janvier 2023.
Revenu inférieur à 10 % du Pass : Lorsque votre revenu d'activité annuel moyen au titre des 3 années civiles d'activité précédant la date prévue du premier versement de l'allocation est inférieur à 4 113,60 euros (10 % de la moyenne des valeurs annuelles du plafond de la sécurité sociale [Pass] en vigueur au cours des trois années considérées), le montant de cette allocation est de 366,60 euros (10 % du montant).
L'allocation forfaitaire de repos maternel est versée en 2 fois :

- pour moitié au début du congé,
- pour moitié à la fin de la période obligatoire de cessation d'activité de 8 semaines.

La totalité du montant de l'allocation est versée après l'accouchement lorsque celui-ci a lieu avant la fin du 7e mois de la grossesse.

**Les indemnités journalières forfaitaires**
Elles sont versées pour chaque jour de cessation d'activité professionnelle, à condition de cesser l'activité pendant un minimum de

8 semaines dont 6 après l'accouchement, dans la limite des durées légales de congé.
Pour déterminer les durées de congé maternité, consultez le site de la Sécurité sociale : https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/duree-du-c onge-maternite/conge-maternite-independante
Leur montant est calculé en fonction des revenus cotisés transmis par l'Urssaf. Il ne peut être supérieur à 1/730 de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date prévue du premier versement, soit 60,26 € au 1er janvier 2023.
Revenu inférieur à 10 % du Pass : Lorsque votre revenu d'activité annuel moyen au titre des 3 années civiles d'activité précédant la date prévue du premier versement de l'indemnité journalière est inférieur à 10 % de la moyenne des valeurs annuelles du plafond de la sécurité sociale en vigueur au cours des trois années considérées, le montant de cette indemnité est de 6,026 euros par jour (10 % de la valeur journalière maximum en vigueur à la date du premier versement), si votre congé commence en 2023.

**Imposition**
Les indemnités journalières sont soumises à :
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- l'impôt sur le revenu.

La caisse d'assurance maladie calcule les prestations à partir des informations recueillies par l'Urssaf : vous n'avez pas à envoyer de nouveaux justificatifs de revenus.
L'ensemble des informations relatives au régime de Sécurité sociale de la parentalité des professions indépendantes peuvent être retrouvées dans livret élaboré par la CPAM :
*https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/641068/document/2020190-carnet-cheffe-entrepise-2021_1.pdf*
et sur le site Internet de la CPAM :
*https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/conge-pate rnite-accueil-enfant*

## EN PRATIQUE

**Réversion des indemnités au collaborant :** les indemnités perçues par le (futur) parent collaborateur devront être reversées au collaborant puisque celui-ci a maintenu la rétrocession, à l'exception des indemnisations forfaitaires.
Pour une collaboration à temps partiel, les sommes perçues des organismes sociaux sont déduites de la rétrocession habituelle au prorata du temps de collaboration lors de l'établissement de sa facture mensuelle d'honoraires adressée au Cabinet.

**Absence de confusion des congés liés à la parentalité avec tout autre congé :** les périodes de suspension prévues par l'article 14.5 ne se confondent en aucun cas avec toute autre période de congés, repos ou indisponibilités, à quelque titre que ce soit.

**Démarches préalables à l'accueil d'un enfant :** aucune disposition spécifique n'est prévue dans le RIN quant aux droits des collaborateurs participant à une PMA ou envisageant une adoption, ni même aux rendez-vous de suivi de grossesse ou de préparation à l'accouchement. La simple application des règles relatives à la collaboration libérale induisent le droit de tout.e collaborateur.rice libéral.e d'organiser son activité et par conséquent, il.elle peut se rendre aux rendez-vous nécessaires librement, sans en justifier ou rattraper les heures d'absence.



**En cas de décès de la mère :** par application de l'article L623-4 du Code de la sécurité sociale, qui n'a pas été transposé dans le RIN, le père de l'enfant ou le conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier du congé maternité postnatal, puis demander le report du délai de 6 mois qui lui est imparti pour prendre son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à la date de fin du congé maternité postnatal.
Le/la conjoint(e)/partenaire/concubin(ne) de la mère bénéficie du congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas.

**En cas de naissance d'un enfant sans vie :** les parents bénéficient du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sous réserve de fournir à votre CPAM la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

**Côté du parent accouchant :** Trop souvent, l'annonce d'une maternité est vécue comme une épreuve par la collaboratrice, qui redoute la rupture de son contrat de collaboration malgré l'interdiction de la discrimination de la collaboratrice enceinte inscrit au RIN. Il faut rester particulièrement vigilant, puisqu'en effet, il existe un risque de harcèlement de la collaboratrice enceinte après l'annonce de sa grossesse.

**Côté co-parent :** La rétrocession d'honoraires habituelle est versée au collaborateur, à charge de réversion au collaborant des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales. Ce droit est ouvert à toute personne vivant de manière habituelle avec la mère, sans distinction de mariage, pacs ou concubinage et indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître.
Le congé paternité n'est plus optionnel : une semaine doit obligatoirement être prise à ce titre.
Le congé paternité, depuis sa création en 2002, représente une avancée concrète pour l'égalité dans le couple et un outil pour faire avancer la cause des femmes. Or si près de 70 % des pères choisissent d'exercer ce droit, les chiffres sont les plus bas parmi les professions libérales.

## > LE SAF REVENDIQUE

1) Le SAF revendique pour l'ensemble des avocats **l'augmentation du congé maternité** à un minimum de 18 semaines (recommandation n°191 de l'OIT).

2) Le SAF revendique l**e principe général de la motivation obligatoire de la rupture de tout contrat de collaboration**, protégeant ainsi les parents collaborateurs au-delà de la période réglementaire de protection, dans la mesure où le collaborant devra invoquer un motif non lié à l'état de grossesse ou à la maternité, sous le contrôle du Bâtonnier.

3) Le SAF revendique pour l'ensemble des avocats **une harmonisation entre les deux parents de la durée du congé à l'arrivée d'un enfant afin de renforcer l'égalité à l'embauche.** Ce congé pourra être pris avant l'accouchement, dans les mêmes conditions que le congé de la mère, ou intégralement après la naissance. Il s'agit là d'un impératif pour lutter contre les discriminations et s'assurer que l'autre parent puissent avoir une même présence auprès de l'enfant.
Ce congé doit être obligatoire dans sa totalité pour s'assurer que l'ensemble des collaborateurs puissent le prendre sans y renoncer et rapprocher les incidences d'une maternité et d'une paternité sur la collaboration.

4) Le SAF revendique pour l'ensemble des avocats **l'alignement de la durée du congé d'adoption sur la durée du congé maternité.**

5) Le SAF propose **une prise en charge collective par les barreaux du maintien de la rétrocession des (futurs) parents collaborateurs**, afin de supprimer tout reste à charge pour les collaborants, tant pour lutter contre les discriminations que pour éviter de mettre des cabinets en difficulté.

6) Le SAF revendique que **soient intégrées dans le RIN les règles applicables aux professionnels libéraux :**
- quant à la suspension du congé en cas d'hospitalisation de plus de 6 semaines de l'enfant,
- quant au transfert du bénéfice du congé maternité en cas de décès de la mère,
- quant au bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant né mort et viable.



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

## LES RÈGLES APPLICABLES

**Article 14.4.1 du RIN** : *« Sous réserve des dispositions relatives à la rupture du contrat en cas de parentalité et sauf meilleur accord des parties, chaque cocontractant peut mettre fin au contrat de collaboration en avisant l'autre au moins trois mois à l'avance. Ce délai est augmenté d'un mois par année au-delà de trois ans de présence révolus, sans qu'il puisse excéder six mois. Ces délais n'ont pas à être observés en cas de manquement grave flagrant aux règles professionnelles. Le délai de prévenance est de huit jours en cas de rupture pendant la période d'essai. Les périodes de repos rémunérées, qui n'auront pu être prises avant la notification de la rupture, pourront être prises pendant le délai de prévenance.»*

**Article 14.4.2 du RIN :** *« La notification de la rupture du contrat ne peut intervenir pendant une période d'indisponibilité du collaborateur pour raison de santé médicalement constatée, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de santé. Cette période de protection prend fin à l'expiration d'un délai de six mois à compter de l'annonce de l'indisponibilité du collaborateur pour raison de santé médicalement constatée. »*

**Article 14.4.3 du RIN :** *« Domiciliation après la rupture du contrat : Quelle que soit la cause de la cessation de la relation contractuelle, l'avocat collaborateur libéral ou salarié peut demeurer domicilié au cabinet qu'il a quitté jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'ordre ses nouvelles conditions d'exercice et ce, pendant un délai maximum de trois mois. Même après ce délai, toute correspondance lui est acheminée dans les meilleurs délais. Par dérogation, s'agissant des courriers électroniques, ceux-ci font l'objet d'une réponse automatique auprès de l'expéditeur indiquant la nouvelle adresse électronique de l'ancien collaborateur et une adresse générale du cabinet. Les nouvelles coordonnées postales, téléphoniques et électroniques de l'ancien collaborateur sont transmises à ceux qui en font la demande dès lors qu'elles sont connues du cabinet. Après un délai d'un an, l'adresse électronique nominative de l'ancien collaborateur au sein du cabinet peut être fermée »*

**Article 14.4.4 du RIN :** *« à la demande de l'avocat collaborateur, le cabinet au sein duquel il exerce lui remet, sous format exploitable, tout document ou acte professionnel à l'élaboration duquel celui-ci a*

*concouru, dans la limite du respect du secret professionnel. En cas de difficulté, la partie la plus diligente saisira le bâtonnier à bref délai qui appréciera en urgence la légitimité des motifs de refus invoqués par le cabinet. Par ailleurs, au soutien d'une demande de spécialisation ultérieure, le collaborateur pourra obtenir du cabinet, selon les mêmes modalités, la communication des documents cités ci-dessus qui ne sont pas encore en sa possession. »*

## EN PRATIQUE

Chacune des parties peut rompre le contrat de collaboration quand elle le souhaite. Elle doit seulement respecter le délai de prévenance qui commence à courir au jour de remise de la lettre. Il est sans incidence sur l'exécution du contrat de collaboration qui continue normalement et ne prend fin qu'à l'échéance du délai (congés, clientèle personnelle, etc.)

S'agissant du **délai de prévenance**, il peut être prévu au contrat de collaboration qu'il soit raccourci, sous réserve de l'accord des deux parties.

S'agissant de **l'absence de motivation** de **la rupture du contrat,** le SAF constate qu'elle laisse le collaborateur particulièrement vulnérable face au collaborant. Une action est toutefois possible pour le collaborateur, qui peut obtenir le versement de dommages-intérêts en cas de faute dans l'exécution du contrat de collaboration.
Dans un arrêt rendu le 25 mai 2023, la Cour de cassation a considéré que *« Si une partie peut résilier un contrat de collaboration dans le respect des modalités prévues sans avoir à justifier d'un quelconque motif, elle engage sa responsabilité en cas d'abus dans l'exercice de ce droit »* (rupture soudaine et brutale alors que la relation contractuelle se déroulait à la satisfaction mutuelle des parties). *(Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 25 mai 2023, n°21-25.333)*
Le 23 mars 2023, la Cour d'Appel de Douai a considéré que l'annonce de la rupture du contrat de collaboration faite par téléphone de manière très brève alors que le collaborateur était en audience pour le cabinet, était brutale et vexatoire. *(CA Douai, 23 mars 2023, n°21/05755)*

S'agissant du **manquement grave flagrant aux règles professionnelles,** à titre d'exemple, la Cour de cassation considère que des retards et absences durant le temps du délai de prévenance ne peuvent constituer un tel manquement *(Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 1 juillet 2015, 13-26.824)*, de même s'agissant de l'installation d'un logiciel propre à la gestion de la clientèle personnelle de l'avocat collaborateur dès lors que toutes les garanties relatives au secret professionnel et à la confidentialité sont assurées *(Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 6 avril 2016, 15-17.475)*. Un tel manquement est au contraire justifié dès lors que le collaborateur devient injoignable pour ne traiter que sa clientèle personnelle, au point que son comportement crée un climat d'insécurité très préoccupant pour le cabinet *(Cour d'appel de Paris, 5 avril 2011, 10/00984)*.

**S'agissant du sort des clients,** il est à préciser que sauf preuve de relations qui auraient eu lieu entre le collaborateur et certains clients du collaborant secrètement et antérieurement à la rupture du contrat de collaboration, d'un dénigrement du cabinet du collaborant auprès des clients, d'une désorganisation volontaire des dossiers ou de tout autre acte ou comportement propre à caractériser un détournement de clientèle, le principe du libre choix de l'avocat s'impose au point qu'il est loisible au client de « suivre » l'avocat, et ainsi le collaborateur, qui change de structure dès lors que le transfert s'opère loyalement *(Cour d'appel de Paris, 11 octobre 2011, 11/05263)*

**S'agissant des actes à l'élaboration desquels le collaborateur aura participé,** il pourra, dans les conditions prévues à l'article 14.4.4 du RIN, en demander la remise sous forme exploitable. Ce droit du collaborateur fait écho aux principes essentiels de la profession, notamment la transmission du savoir et le partage des pratiques.

**S'agissant des périodes de repos rémunérées** qui n'auraient pas été posées au cours de l'année en cours au jour de la rupture du contrat, le RIN prévoit uniquement que ces périodes pourront être posées durant le temps du délai de prévenance.

## > LE SAF REVENDIQUE

Le SAF considère que cette **absence de motivation de la rupture** place le collaborateur dans une situation de particulière vulnérabilité vis-à-vis du collaborant. L'absence de motivation de la rupture rend illusoire les droits accordés aux collaborateurs, dès lors que leur exercice peut conduire à une rupture non motivée. Si certains barreaux prévoient déjà que l'avis de rupture soit transmis au bâtonnier, le SAF considère que celui-ci doit être motivé s'il émane du collaborant.

De plus, le SAF considère que le seul moyen de rendre cette exigence de motivation effective et protectrice des droits du collaborateur est que **l'avis de rupture motivé soit systématiquement transmis de manière confidentielle à la commission collaboration paritaire** et ce dès le début du délai de prévenance (voir infra). Ce faisant, si un litige venait à voir le jour, la commission collaboration paritaire pourrait, à la demande de l'une des parties, prendre toutes les mesures utiles et notamment l'ouverture d'une procédure de conciliation (cf. voir infra).

Ces dispositions s'appliqueraient également à la rupture pendant la période d'essai.

Le SAF revendique également s'agissant du repos rémunéré comme déjà exposé supra, qu'il devrait être prévu que chaque jour de **repos rémunéré**, qui n'aura pu être posé avant la notification de la rupture, ou pendant le délai de prévenance, ouvrira droit à indemnisation sur la base d'1/30e de la rétrocession mensuelle moyenne la plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois.

### LES EXEMPLES EXISTANTS

**Comme l'ont fait les barreaux de Grenoble et de Nanterre, il paraît important de préciser et de rappeler que la rupture du contrat de collaboration ne peut intervenir que dans le strict respect des principes de délicatesse et de loyauté.**

**Le barreau de Versailles précise que l'avis de rupture doit être adressé par LRAR au bâtonnier.**



# L'ASSURANCE PERTE DE COLLABORATION

### LES REGLES APPLICABLES

Le RIN ne prévoit aucune obligation en matière d'assurance perte de collaboration. Le collaborateur est ainsi soumis à un aléa important, puisque son contrat peut être rompu sans motif, et ainsi privé de ses ressources.

### LES EXEMPLES EXISTANTS

**Depuis 2013, le barreau de Rouen a souscrit une assurance perte de collaboration pour ses 115 collaborateurs, financée sur les œuvres sociales du barreau. Moyennant une cotisation annuelle d'environ 25 € payée par les 520 avocats, les collaborateurs bénéficient d'une indemnité de 2000 € pendant 4 mois. Contestée, la légalité de cette délibération a été confirmée par la Cour de cassation (Cas Civ1, 17 juin 2015, n°14-17.536).**

### EN PRATIQUE

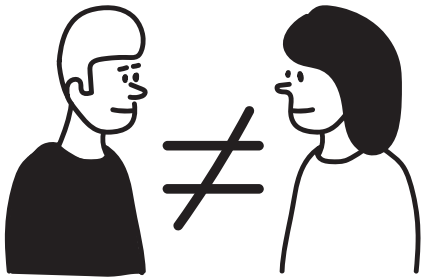
Face à cette situation, de nombreux ordres ont négocié des contrats d'assurance perte de collaboration, mais ces derniers sont, la plupart du temps, optionnels et intégralement financés par les collaborateurs.
Résultat, ils sont coûteux, et une grande partie des avocats les souscrivant craignent une rupture de leur contrat, ce qui remet en cause l'équilibre économique du dispositif, aboutissant à une augmentation des tarifs et à une dégradation des prestations.

**LE COLLABORATEUR EST AINSI SOUMIS À UN ALÉA IMPORTANT, PUISQUE SON CONTRAT PEUT ÊTRE ROMPU SANS MOTIF, ET AINSI PRIVÉ DE TOUTES RESSOURCES.**

## > LE SAF REVENDIQUE

L'existence d'une assurance perte de collaboration obligatoire financée par moitié par les collaborants et collaborateurs.
La Conférence des Bâtonniers fixerait les prestations minimales obligatoires et négocierait un contrat au niveau national proposé aux cabinets, pour bénéficier des meilleurs tarifs.

# LES DISCRIMINATIONS



## LES REGLES APPLICABLES

### LA DISCRIMINATION

Les dispositions de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, tout comme la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, sont applicables à la collaboration libérale.

Ces principes sont applicables à « l'embauche » du collaborateur, au déroulement du contrat de collaboration (et notamment la formation, la rémunération, la promotion, l'accession à l'association), mais aussi à sa rupture.

Dans une décision MLD-2015-264 du 25 novembre 2015 relative à une rupture du contrat de collaboration d'une avocate à son retour de congé maternité, le Défenseur des Droits érige une présomption de discrimination en lien avec l'état de grossesse et le sexe de la collaboratrice et décide que conformement à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008, il appartient au cabinet de justifier que sa décision de rompre le contrat est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La charte de la collaboration du barreau de Paris incite les cabinets d'avocats à instituer, en leur sein, des techniques et outils permettant le développement effectif de l'égalité et de la diversité (CV anonymes, mesure des écarts de rémunération...)

Par une modification du RIN publiée au JO le 29 juin 2019, le CNB a intégré le principe d'égalité et le principe de non-discrimination au rang des principes essentiels dont le respect incombe aux avocats (article 1.3 du RIN).

Le stagiaire (et ainsi l'élève avocat) bénéficie de la même protection que les salariés contre le harcèlement. De ce fait, dans le cas d'une exclusion du stagiaire, le juge doit vérifier que cette décision n'était pas le résultat d'un harcèlement moral et qu'elle était bien justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Cass. Civ 1. 8 février 2023, n°22-10.568 ).

Par ailleurs, la liberté syndicale est une liberté fondamentale protégée par l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946 qui prévoit que : *« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »*

Son exercice est également garanti par l'article 11 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales de 1950 : *« 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. (...) ».*

**LES DISCRIMINATIONS SONT TRÈS IMPLANTÉES DANS NOTRE PROFESSION, ET SE FONT NOTAMMENT RESSENTIR DANS LE CADRE DES CONTRATS DE COLLABORATION.**

### LE HARCÈLEMENT

Il n'existe aucune disposition spécifique à la profession d'avocat et les dispositions de droit commun s'appliquent.

La loi du 3 août 2018 a intégré au Code Pénal la prohibition du comportement à connotation sexuelle, mettant en place la notion de harcèlement sexuel ou sexiste.

Article 222-33 du code pénal : *« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

*L'infraction est également constituée :*

*1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*

*2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

*II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

Article 222-33-2 du code pénal : *« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »*

## EN PRATIQUE

L'étude du Défenseur des Droits, présentée le 2 mai 2018, intitulée *« Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat en France »*, fait les constats suivants :

>>> inégalités marquées entre les femmes et les hommes dans la profession, *« qu'il s'agisse des statuts d'exercice, des secteurs d'activité et des revenus »* Ces inégalités se retrouvent aussi dans l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

>>> si le genre reste le motif de discrimination le plus fréquent, ceux liés aux origines, à la religion et à l'orientation sexuelle sont aussi présents.

>>> pour les femmes comme pour les hommes, ces discriminations surviennent en premier lieu dans les relations avec les confrères et consœurs.

Au printemps 2022, le CNB a réalisé une enquête Collaboration qui révèle que :

>>> 9,1 % des collaborateurs sondés ont indiqué avoir été victimes de discrimination,

>>> 61,5 % des collaborateurs ayant déclaré avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement l'ont été en lien avec la grossesse, laquelle représente 30 % de l'ensemble des discriminations.

>>> Sur les difficultés rencontrées, le harcèlement représente 13 % des réponses pour la province, 22 % à Paris.

>>> 78,7 % des sondés indiquent ne pas connaître les référents harcèlement et discrimination.

>>> 70 % des sondés s'estimant victimes n'ont pas fait part de leur situation.

Les discriminations et le harcèlement sont très implantées dans notre profession, et se font notamment ressentir dans le cadre des contrats de collaboration. De nombreux témoignages, anonymisés, sont dévoilés sur les réseaux sociaux (#payetarobe) ou dans les quelques articles de presse sur le sujet.
En matière syndicale, il peut également s'avérer difficile pour le collaborateur d'assumer ouvertement son implication dans un syndicat face à son collaborant.

**La dénonciation d'agissements discriminatoires ou de harcèlement ne doit pas être la cause d'une mise à l'écart exacerbée. Nous tenons à rappeler que notre corps professionnel est garant du respect de nos règles déontologiques, ce qui implique nécessairement de protéger ceux qui joueraient le rôle de lanceurs d'alerte, et non de les stigmatiser.**

**Le SAF entend protéger celles et ceux qui refusent de subir ces comportements, indignes de notre profession, et se battre à leurs côtés pour les voir sanctionnés. Le SAF rappelle qu'un avocat collaborateur ne peut être empêché d'adhérer à un syndicat ni faire l'objet de discrimination en raison de son adhésion syndicale. L'élève-avocat peut également, dès son entrée à l'École d'avocats, adhérer au syndicat de son choix.**



## > LE SAF REVENDIQUE

1) **La mise en place systématique de référents formés** dans l'ensemble des barreaux. permettant de recueillir anonymement la parole des confrères et consoeurs s'estimant victime de harcèlement ou de discrimination.

2) La mise en place **de référents extérieurs aux barreaux** pouvant également être saisis

3) En cas d'accord de la victime, **la levée de la confidentialité** débouchant sur une phase contradictoire.

4) En cas de faits d'une particulière gravité, **l'auto saisie des ordres avec l'organisation systématique d'une enquête sans levée de la confidentialité** si la victime s'y oppose.

5) **La publication systématique nominative ou anonyme des décisions rendues.**

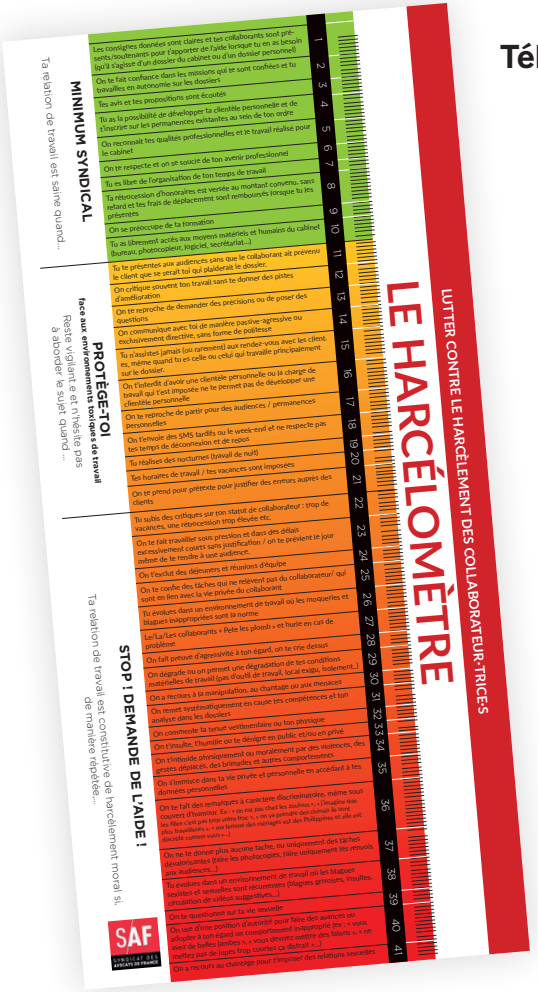
6) La mise en place **d'indicateurs dans les cabinets** et en fonction d'un seuil en nombre d'avocats ou de collaborateurs (rémunérations, différences hommes/femmes, évolution des carrières) consultables par les ordres en cas de contrôle et qui peuvent constituer des indices de l'existence d'une situation de discrimination.

7) **La saisine systématique de la commission disciplinaire** en cas de constat d'une situation de harcèlement ou discriminatoire notamment dans le cadre des litiges soumis à l'arbitrage du Bâtonnier.

### LES EXEMPLES EXISTANTS

**Le Conseil national des barreaux, la conférence des bâtonniers et le barreau de Paris ont signé une Charte de « Lutte contre les discriminations et le harcèlement dans la profession d'avocat »**
**Le barreau de Paris a également en place une commission de réception des réclamations, la COMHADIS**

# LE HARCÈLEMENT, D'OÙ QU'IL VIENNE AU SEIN DU CABINET, A DES CONSÉQUENCES GRAVES !




**Téléchargez le Harcelomètre du SAF**



# LE CONTRÔLE A POSTERIORI DU CONTRAT DE COLLABORATION

Le 9 octobre 2020, l'Assemblée générale du CNB a voté la mise en place d'un contrôle a posteriori de l'exécution du contrat de collaboration.

L'article 14-2 du RIN a été modifié et précise désormais à son dernier alinéa : « *Il procèdera régulièrement à un contrôle des conditions d'exécution du contrat, selon des modalités qu'il fixe.* »

Ce contrôle a posteriori se distingue du contrôle du contrat de collaboration lors de sa signature réalisé par le conseil de l'ordre du barreau auprès duquel l'avocat collaborateur libéral ou salarié est inscrit.

Depuis cette modification du RIN, la mise en place de ce contrôle est variable et varie fortement en fonction des ordres. Il tend à se généraliser et chaque ordre doit s'approprier ses nouvelles dispositions et mettre en place les outils les plus adaptés.

Il se matérialise généralement par un questionnaire nominatif adressé aux collaborateurs et collaboratrices, couplé à des contrôles semi-aléatoires ciblant particulièrement les cabinets dans lesquels des difficultés apparaissent.

Il est parfois couplé à d'autres mécanismes (visites inopinées de cabinets, mise en place d'indicateurs permettant de cibler des cabinets etc.).

En cas de manquement aux obligations remettant en cause le principe même de la collaboration libérale, le Bâtonnier peut engager une procédure disciplinaire pour faire sanctionner ces manquements, la sanction pouvant aller jusqu'à l'interdiction pour l'avocat de régulariser de nouveaux contrats de collaboration.

**Il est impératif de généraliser ces contrôles face au détournement massif de la collaboration libérale tel que révélé par l'enquête du CNB réalisée en 2022.**

Quelques bonnes pratiques (variant en fonction de la taille du barreau) :

**Le barreau de Cherbourg** a adressé un questionnaire à chaque collaborateur et le Bâtonnier a appelé chaque collaborateur

**Le barreau de Dijon**

- >>> Adresse un questionnaire chaque année aux collaborateurs,
- >>> Organise un contrôle in situ chaque année pour les collaborateurs ayant moins de 3 ans d'ancienneté,
- >>> Les contrôleurs vérifient notamment les inscriptions sur les listes de permanence, le nombre de dossiers personnels ouverts sur l'année / depuis la prestation de serment, le nombre d'heures de formation effectuées, les prises de congés de toutes sortes (repos rémunérés, maternité, paternité, maladie, adoption), les dates et modalités de règlement des rétrocessions et des frais exposés pour le Cabinet, les conditions matérielles de travail (bureau ? ligne téléphonique ? accès au secrétariat ?...).

Certains indicateurs permettent de déceler les mauvaises pratiques au sein des cabinets d'avocat comme le turn-over, l'inscription aux permanences de l'ordre ou encore l'évolution du chiffre d'affaires et la part de clientèle personnelle.

## > LE SAF REVENDIQUE

1) **La réalisation systématique d'un questionnaire nominatif** permettant de déterminer les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés dans le cadre de leur activité professionnelle.

2) **Un contrôle effectif a minima tous les deux ans** par un entretien avec le collaborateur par un membre du conseil de l'ordre ou un délégué.

3) **La mise en place d'une formation obligatoire** des collaborants lors de la signature d'un premier/voir nouveau contrat à compter des dispositions afin de rappeler les conditions d'exercice d'une collaboration libérale.

4) **La désignation d'un référent** au sein du barreau pour chaque collaborateur ou collaboratrice.

5) **L'organisation chaque année de contrôle in situ**, dans des cabinets choisis aléatoirement, dans des cabinets dont le résultat des questionnaires fait apparaître des anomalies, lorsque des indicateurs font apparaître une probabilité de non respect des règles de la collaboration.

6) **Le SAF propose les indicateurs suivants** pour cibler des contrôles (étant précisé qu'ils ne traduisent pas automatiquement de manquements du collaborant) :
   - turn over dans le cabinet en rendant obligatoire l'information de l'ordre en cas de rupture de collaboration,
   - faible clientèle personnelle (en demandant au collaborateur d'indiquer la répartition de sa clientèle personnelle et de sa rétrocession lors de sa déclaration de revenu à l'ordre pour les cotisations),
   - non respect des obligations de formation / absence d'inscription sur les listes de permanence,
   - veille sur les réseaux sociaux et recueil de signalements d'associations et syndicats,
   - signalement faits par les écoles d'avocats dans le déroulement des stages des élèves avocats.



# LES LITIGES ENTRE COLLABORATEURS ET COLLABORANTS

## L'ARBITRAGE DU BÂTONNIER

### LE RÔLE DU BÂTONNIER

Les contrats de collaboration conclus par les avocats sont communiqués au conseil de l'ordre dans les 15 jours suivants leur signature. Le conseil de l'ordre peut alors mettre en demeure les avocats de modifier les contrats dont les stipulations seraient contraires aux dispositions de l'article 7 de la loi du 31 décembre 1971.

Selon le 7e alinéa de l'article 7 de la loi du 31 décembre 1971, *« Les litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail ou de la convention de rupture, de l'homologation ou du refus d'homologation de cette convention ainsi que ceux nés à l'occasion d'un contrat de collaboration libérale sont soumis à l'arbitrage du bâtonnier, à charge d'appel devant la cour d'appel. »*

Ce rôle du bâtonnier est repris à l'article 21, alinéas 3, 4 et 5 de la loi 31 décembre 1971 : *« Tout différend entre avocats à l'occasion de leur exercice professionnel est, en l'absence de conciliation, soumis à l'arbitrage du bâtonnier. La décision du bâtonnier peut être déférée à la cour d'appel par l'une des parties. Les modalités de la procédure d'arbitrage sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris après avis du Conseil national des barreaux. »*

C'est ainsi que le RIN énonce en son article 14.6 : *« Le bâtonnier du lieu de l'inscription de l'avocat collaborateur libéral ou salarié connaît des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de collaboration salariée ou non. Le bâtonnier ou son délégataire entend les parties, éventuellement assistées de leur conseil, dans les plus brefs délais. À défaut de conciliation, il est procédé conformément aux dispositions des articles 142 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991. »*

### LA PROCÉDURE

La procédure est prévue aux articles 142 à 153 et 16 du décret du 27 novembre 1991.

Le bâtonnier est saisi par requête ou LRAR. Il peut être récusé sur le fondement de l'article 341 du code de procédure civile. Le bâtonnier (ou bien souvent son ou ses délégués) invite les parties à produire leurs observations dans un délai qu'il fixe et arrête la date à laquelle il entendra leurs observations orales. Il les convoque au moins huit jours avant l'audience.

À noter qu'à tous les stades de la procédure, les parties peuvent être assistées d'un confrère.

Le bâtonnier ne statue que sur les contestations relatives à l'étendue de sa saisine. En cas d'urgence, il peut être saisi à bref délai.

Il peut alors ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.
Le bâtonnier est tenu de rendre sa décision dans les quatre mois de la saisine (un mois en cas d'urgence) à peine de dessaisissement au profit de la Cour d'Appel (ou du Premier Président de la Cour d'Appel en cas d'urgence).
Elle est ensuite notifiée aux parties par le secrétariat de l'ordre. La décision du bâtonnier peut être déférée à la Cour d'Appel par l'une des parties dans le délai d'un mois à compter de sa notification.

### EN PRATIQUE

**Il s'agit d'une procédure judiciaire soumise aux règles de la procédure civile. Le Bâtonnier constitue dans ce cadre une véritable juridiction d'exception.**
**Le contrat de collaboration, lui, n'est pas exorbitant du droit commun et doit être strictement appliqué.**

## > LE SAF REVENDIQUE LA CRÉATION D'UNE COMMISSION COLLABORATION ORDINALE

Comme cela existe déjà dans différents grands barreaux (Lyon, Lille), le SAF souhaite généraliser la mise en place d'une commission collaboration paritaire.
Chaque barreau devrait ainsi se doter d'une commission paritaire, qu'elle soit propre au barreau ou commune à plusieurs barreaux, dans le même ressort de cour d'appel, avec une présidence tournante des bâtonniers concernés.
L'objet de la commissions serait de :

>>> **concilier les litiges** pouvant opposer les parties au contrat de collaboration ou au contrat de travail (phase amiable) ;
>>> **régler les litiges** nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture des contrats de collaboration, sur délégation du bâtonnier (phase de litige) ;
>>> **connaître de toutes difficultés rencontrées** par les collaborateurs (rétrocession d'honoraires, calcul des repos, congé maternité etc.) ;
>>> **répondre à toutes les questions** intéressant le statut de la collaboration salariée ou non salariée, et répondre à toutes demandes d'avis, à titre confidentiel ou non ;
>>> **présenter au conseil de l'ordre** tout avis, recommandations ou projets relatifs aux questions visées ci-dessus ;
>>> **produire un rapport annuel des conflits** portés devant elle, et suggérer des propositions.

L'existence de la commission collaboration, son objet, sa composition et la procédure de conciliation des litiges entre collaborateurs et collaborants, doivent être inscrits dans le règlement intérieur de chaque barreau.

# LA SANCTION DES MANQUEMENTS DÉONTOLOGIQUES

L'essentiel des violations des règles régissant la collaboration libérale constitue des manquements à nos obligations déontologiques.
Il est primordial que la profession s'en saisisse et ouvre des procédures disciplinaires lorsque de tels manquements sont constatés.
Le décret du 30 juin 2022 crée notamment une nouvelle peine complémentaire, à savoir l'interdiction temporaire, et ce quel que soit le mode d'exercice, de conclure un nouveau contrat de collaboration ou un nouveau contrat de stage avec un élève-avocat, et d'encadrer un nouveau collaborateur ou un nouvel élève-avocat, pour une durée maximale de trois ans, ou en cas de récidive une durée maximale de cinq ans.

## > LE SAF REVENDIQUE

1) **L'ouverture systématique d'une procédure disciplinaire** en cas de manquements graves aux obligations découlant du contrat de collaboration libérale, même si une conciliation est intervenue entre le collaborant et le ou la collaboratrice.

2) **Le prononcé effectif de sanctions d'interdiction de recruter** ou d'encadrer un collaborant et un stagiaire.

3) **La possibilité de prononcer de telles sanctions** à l'encontre des structures professionnelles lorsque plusieurs associés ont commis de tels manquements ou en ont eu connaissance sans intervenir.

# ADHÉRER AU SAF

c'est porter des valeurs et un engagement forts, pour une justice plus démocratique et une profession d'avocat indépendante. C'est aussi se rassembler, sortir d'un isolement qui parfois met en danger notre indépendance et notre travail, et contribuer à faire évoluer le droit, ensemble, vers plus d'humanité et d'égalité.

ADHÉREZ EN LIGNE
OU TÉLÉCHARGER VOTRE BULLETIN D'ADHÉSION
**SUR WWW.LESAF.ORG/ADHESION/**

**Syndicat des avocats de France**
34, rue Saint-Lazare 75009 PARIS
Tél : 01 42 82 01 26 – saforg@orange.fr
**www.lesaf.org**