

The logo for the Syndicat des Avocats de France (SAF) is located in the top left corner. It consists of a red square with a white diagonal line running from the top-left to the bottom-right. The letters 'SAF' are written in white, bold, sans-serif font, with the 'S' and 'A' positioned above the diagonal line and the 'F' below it.

SAF

**SYNDICAT DES
AVOCATS DE FRANCE**

The logo for the Section of Marseille is located in the top right corner. It is a black speech bubble shape pointing to the left, containing the text 'SECTION DE MARSEILLE' in white, bold, sans-serif font.

**SECTION DE
MARSEILLE**

LE LIVRET DE LA COLLABORATION

Règles et revendications

RAPPELONS L'ESPRIT DE LA COLLABORATION LIBERALE

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 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 dans la profession d'avocat, une perte de vue de ces fondamentaux, tombés aux oubliettes dans le rapport collaborateur/collaborant.

Par ailleurs, au fur et à mesure de l'évolution de notre profession, le statut du collaborateur s'est fragilisé et les rapports avec les collaborateurs se sont déséquilibrés.

En effet, ce dernier n'est pas suffisamment protégé par un contrat de collaboration extrêmement souple, qui laisse se créer des inégalités dans le rapport collaborateur/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.

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 de travail 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 de travail avec le collaborant : l'association. Le premier, fort du développement de sa clientèle personnelle, constitue en effet une vraie valeur ajoutée au cabinet d'avocat(s) qui l'a accompagné dans ses débuts dans la profession.

La pratique de la collaboration libérale semble s'être bien 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.

Les débuts du jeune Avocat.



SOMMAIRE

La rétrocession d'honoraires – Page 6

La formation professionnelle – Page 8

L'exercice personnel – Page 10

Les droits du collaborateur,
Les « moyens d'exercer » - Page 12

Le temps de travail – Page 14

Les congés – Page 16

La maladie – Page 18

La maternité – Page 20

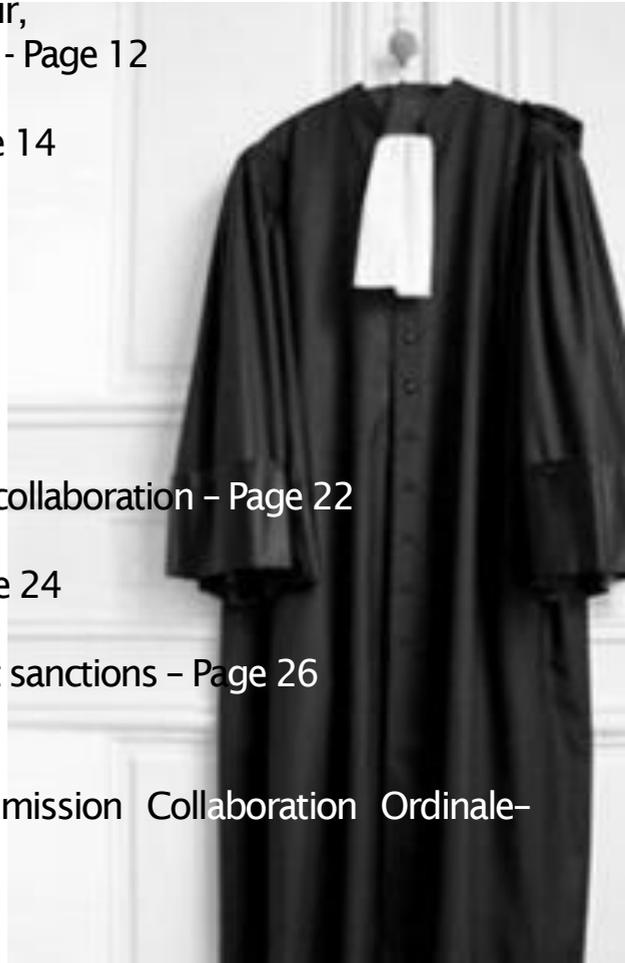
La rupture du contrat de collaboration – Page 22

Les discriminations – Page 24

Les moyens de recours et sanctions – Page 26

Les outils extérieurs

La création d'une Commission Collaboration Ordinale-
Page 28



LA RETROCESSION D'HONORAIRES

LES REGLES 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 les deux premières années d'exercice professionnel, la part fixe ne peut être inférieure au minimum fixé par le conseil de l'ordre du barreau dont il dépend.

En plus de sa rétrocession, l'avocat collaborateur libéral conserve les sommes perçues au titre de l'aide juridictionnelle ainsi que les honoraires qu'il facture à sa clientèle personnelle. En l'absence de stipulation spécifique dans le règlement intérieur de l'ordre auquel appartient le collaborateur, le montant de cette rétrocession sera réduit de moitié pour une collaboration libérale à mi-temps. »

L'avocat collaborateur salarié n'a pas à facturer de rétrocession d'honoraires. Comme tout employé, il perçoit un salaire mensuel dont les minima sont fixés par une convention collective. Il ne peut pas avoir de clientèle personnelle et ne peut donc pas non plus facturer d'honoraires pour son propre compte (article 7 de la loi du 31 décembre 1971).

EN PRATIQUE

L'avocat collaborant est le premier client de l'avocat collaborateur libéral. A ce titre, il incombe au collaborateur libéral d'émettre au nom de son collaborant des factures mensuelles correspondant au montant 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'affaire 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.

LE SAF REVENDIQUE



Le SAF plaide pour une revalorisation globale du montant de la rétrocession d'honoraires. A titre d'exemple, la rétrocession minimum au barreau de Marseille pour un temps plein est de 2.000 € mensuels pour la première année de collaboration et 2.100 € pour la deuxième année.

Le SAF propose que celle-ci soit réhaussée à 2.200 € pour la première année de collaboration. Concernant les 2 années suivantes, le SAF propose une réévaluation de la rétrocession de 200 € par an à défaut de meilleur accord, comme par exemple un intéressement sur le chiffre d'affaire global du cabinet ou sur les honoraires facturés par le collaborateur pour le compte du cabinet.

Il est temps que le Barreau de Marseille s'aligne sur les augmentations des différents Barreaux de France ! (En 2016, pour la première année, les rétrocessions minimales sont de 2.300 à Reims, Grenoble, Caen, Nantes, Amiens, 2.500 à Lyon, 2.200 à Annecy, Strasbourg, Poitiers, Bordeaux...)

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LES REGLES APPLICABLES

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 Règlement Intérieur National : "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 règlement Intérieur National : " 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. »

EN PRATIQUE

Dans la mesure où la formation continue est une obligation professionnelle, le Cabinet ne peut refuser la participation du collaborateur à ces formations, pour une durée minimale de 20 heures par an. 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.

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 lui 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.

LE SAF REVENDIQUÉ

Dans la perspective de la fixation d'un nombre de jour annuel minimum dédié à la clientèle et aux activités personnelles du collaborateur, le Saf entend en exclure le temps de formation. En effet, le premier bénéficiaire des formations reste le Cabinet, au profit duquel le collaborateur mettra en œuvre ses acquis. En outre, les temps de formation ne permettent pas de développer une clientèle personnelle mais de conserver une qualité professionnelle.

Une attention particulière doit être portée sur les formations obligatoires pour être inscrits sur les listes de désignation d'office ordinaires, puisque la plupart d'entre-elles dépassent le quantum de 20 heures annuelles. En effet, dans la mesure où les formations sont obligatoires au sein du Barreau de Marseille en vertu de son article 45.1 du RIN du Barreau, refuser la participation du collaborateur à ces formations reviendrait à l'empêcher de s'inscrire sur les listes et ainsi violerait l'article 14.2 du RIN interdisant les clauses imitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle ou de commission d'office.

Le SAF sollicite l'inscription dans le règlement intérieur du Barreau et les contrats de collaboration types du droit du collaborateur aux 20h annuelles minimales de formation et de la participation aux formations ordinaires aux fins d'inscription sur les listes de désignation.

L'EXERCICE PROFESSIONNEL PERSO

LES REGLES 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 ou salarié 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. Il est donc fondamental, dans l'intérêt du collaborant, de garantir le développement par le collaborateur d'une clientèle personnelle.

Outre le temps matériel accordé pour ce faire (voir chapitre « temps de travail »), le Collaborant doit permettre 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 autre, afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du cabinet.



Il est impossible, dans ces conditions, de contraindre le collaborateur à demander le renvoi de son affaire, ou à se voir substituer par un autre avocat, ... Il en est de même pour la fixation des rendez-vous, que le collaborateur fixe en informant le cabinet. Ces temps, pendant les horaires « normaux » de fonctionnement du cabinet, doivent être respectés.

Plus largement, 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).

LE SAF REVENDIQUE

Si les règles existent, leur application concrète dans les bulles hermétiques des Cabinets laisse à désirer, les collaborateurs préférant chercher une autre collaboration plutôt que d'exiger le respect de leurs droits.

Nous proposons la mise en place d'un contrôle des conditions de collaboration, qui prendrait la forme d'un questionnaire à remplir annuellement par les collaborant et les collaborateurs sur les conditions d'exercice et d'exécution du contrat de collaboration.

Le remplissage de ce questionnaire permettrait notamment aux parties de prendre conscience du cadre juridique dans lequel s'inscrit le contrat de collaboration. Ce questionnaire serait adressé à la Commission Collaboration qui aurait en charge d'en faire un rapport annuel, sorte d'état des lieux des conditions de la collaboration dans le Barreau, et permettrait un contrôle ordinal non intrusif.

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

LES REGLES 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 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 et articles 14 et suivants du RI du Barreau de MARSEILLE). En d'autres termes durant 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 doit donc lui fournir gratuitement les moyens matériels tels qu'un bureau, un ordinateur, l'accès à une imprimante, à internet, une ligne téléphonique, au secrétariat, des timbres, du papier, des stylos,...

Le cabinet 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. Cette obligation justifie que le montant de la rétrocession d'honoraires soit bien en deçà de ce que facturent les avocats sous-traitant 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 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 notamment qu'il est impossible de se voir attribuer un « bureau partagé », dans la mesure où cela porte une atteinte directe au secret professionnel dans le cadre de l'exercice professionnel personnel du collaborateur.

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 au sein de notre Barreau, 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'exercices, tels que les locaux, fournitures, accès à l'imprimante, au téléphone...

Pour garantir une liberté d'expression pour les collaborateurs dans le questionnaire, nous souhaitons que le questionnaire soit transmis à la commission paritaire de l'ordre qui n'en relatera le contenu que sous une forme anonymisée, sauf accord du collaborateur.

Le SAF invite tous les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés à le contacter pour être accompagné dans d'éventuelles démarches pour faire respecter la condition essentielle du contrat de collaboration, la fourniture des moyens de développer sa clientèle personnelle.

LE TEMPS DE TRAVAIL

LES REGLES APPLICABLES

Seul l'article 14.2 du RIN fait référence au temps de travail, dans le cadre du contrat de collaboration 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."

Cependant, comme précédemment exposé, la jurisprudence impose que la possibilité de développer sa clientèle personnelle, condition essentielle de la validité du contrat de collaboration, se matérialise aussi par l'octroi du temps nécessaire pour ce faire (Civ. 1re, 14 mai 2009, n°08-12.966).

L'absence de règles fixes sur le sujet implique que le collaborateur est libre de se conformer aux horaires qu'il souhaite réaliser. Cela signifie, en théorie, que le Cabinet ne peut imposer au collaborateur d'être physiquement au cabinet de 8 heures à 20 heures, avec une pause déjeuner calibrée.

EN PRATIQUE

Le collaborateur est libre d'organiser son temps de travail comme il le souhaite, à condition d'effectuer le travail requis par son Cabinet. C'est souvent là que le bât blesse. En apparence, le collaborant n'exige pas du collaborateur d'effectuer des horaires caricaturaux, ou de passer ses week-ends au cabinet. Cependant, la charge de travail qu'il lui confie entraîne, de facto, ces conséquences sur le temps de travail du collaborateur.

Au-delà de la charge de travail, on retrouve, dans beaucoup de cabinets, des sollicitations « en urgence » des collaborateurs, les derniers jours des délais d'appel, la veille d'audiences,... Dans ces contextes d'intense culpabilisation, le collaborateur n'a quasiment aucun espace pour refuser 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.

LE SAF REVENDIQUE

Nous proposons, tout en conservant le principe de la libre organisation du travail, de l'encadrer dans des limites maximales pour éviter les débordements déraisonnés que l'on rencontre dans la majorité des contrats de collaboration.



- l'octroi de **47 jours minimum** par an à consacrer en semaine à la clientèle personnelle du collaborateur, permanences incluses.
- l'interdiction pour le collaborant de demander au collaborateur de travailler le week-end ;
- un encadrement de la journée de travail dans un maximum de 11 heures, en y induant le trajet en cas d'audience extérieure ;

Ces clauses contractuelles « types » seraient limitées aux trois premières années de collaboration, afin de protéger les jeunes Confrères entrant dans la profession, à l'instar de la rétrocession minimale.

LES CONGES

LES REGLES 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 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.

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, 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 .

Par ailleurs, il n'existe aucun mécanisme de congés payés pour les professions libérales. 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 les trois mois du délai de prévenance précédant la rupture du contrat de collaboration donnent 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 a droit à un minimum de 5 semaines de congés pour chaque période de 12 mois de présence effective. Les périodes de repos de l'avocat collaborateur ne sont pas une récompense, mais un droit. Le collaborateur reste libre de prendre ses périodes de repos quand il le souhaite.

LE SAF REVENDIQUE



Le SAF réaffirme son attachement au principe des congés payés et la profession d'avocat ne doit pas faire exception à la règle. 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 une telle situation.

LA MALADIE

LES REGLES 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

La situation du collaborateur libéral quant à ses arrêts maladie est particulière. Ni indépendant, ni employé, la rétrocession d'honoraires est très souvent sa principale source de revenus.

En cas d'arrêt maladie, l'avocat collaborateur continue de percevoir pendant deux mois sa rétrocession d'honoraires.

Parallèlement, l'avocat collaborateur souscrit à un régime de protection sociale (la sécurité sociale des indépendants ou SSI, venue remplacer le RSI) qui ouvre droit à des indemnités journalières d'un montant compris entre 21 € et 54,43 par jour.

En réalité, dans la mesure où le montant des indemnités journalières est calculé en fonction des revenus des trois dernières années, le collaborateur de première année aura droit à une indemnité minimale, soit 21 € par jour. A noter que ces indemnités journalières sont déduites de la rétrocession d'honoraires que perçoit le collaborateur.

LE SAF REVENDIQUE

Dans son édition de juillet/août 2015, la lettre des juristes d'affaires rapportait les propos de Karine Mignon-Louvet, membre du conseil de l'Ordre du barreau de Paris, qui déclarait que les « arrêts de travail indemnisés sont en constante augmentation [...] Essentiellement des problèmes de dos, des maladies cardio-vasculaires et des affections psychiatriques. »

Selon ce même article, en 2008, 47 % des jours de travail indemnisés au Barreau de Paris étaient dus à des dépressions nerveuses.



Le SAF s'alarme des conditions de travail de certains collaborateurs, conditions telles qu'elles 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.

LA MATERNITE

LES REGLES APPLICABLES

Article 14.5 du RIN

14.5.1 – Concernant la suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale, la collaboratrice libérale enceinte est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de l'accouchement (2 semaines avant et 10 semaines après minimum). Le collaborateur libéral est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant onze jours consécutifs dans les quatre mois suivant la naissance.

14.5.2 – Concernant l'indemnisation, la rémunération et le droit à congés rémunérés, la collaboratrice et le collaborateur libéraux reçoivent pendant la période de suspension de leur collaboration à l'occasion de l'accouchement leur rétrocession d'honoraires habituelle.

(Spécifique au RIN du barreau de Marseille) 14.5.2.1 - Sont déductibles du maintien de la rétrocession d'honoraires, et devront être reversées au cabinet par la collaboratrice, les indemnités journalières versées par le RSI, ou prestations équivalentes, venant en remplacement du revenu, notamment l'indemnité de trente jours d'arrêt pathologique. En revanche, ne sont pas déductibles les prestations liées à l'évènement et octroyées lors de la grossesse ou de la naissance ayant un caractère forfaitaire sans relation avec l'arrêt d'activité de la collaboratrice. Il s'agit notamment des primes de naissance, de l'allocation de repos maternel. La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

14.5.3 – Concernant la rupture du contrat de collaboration libérale en cas de maternité, celle-ci est interdite au cabinet 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, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité. Cette règle vaut également pour la paternité.

EN PRATIQUE

La question de la maternité est donc prépondérante concernant le contrat de collaboration, tant les inégalités de fait perdurent. Trop souvent, l'annonce d'une maternité est vécue comme une épreuve par la collaboratrice. Si le principe de l'interdiction de la discrimination de la collaboratrice enceinte est clairement posé par le RIN, il faut rester particulièrement vigilant. En effet, il y a un risque de harcèlement de la collaboratrice enceinte après l'annonce de sa grossesse.

Néanmoins, on constate que l'article 14.5 du RIN est de plus en plus souvent utilisé et a eu un effet bénéfique puisque 44,3% des avocates ayant eu un enfant il y a au moins 15 ans déclarent avoir pris un congé de maternité contre 78,9% de celles ayant eu un enfant il y a moins de 15 ans (défenseur des droits, mai 2018).

LE SAF REVENDIQUÉ

En posant le principe de la motivation obligatoire de la rupture du contrat de collaboration, le SAF entend protéger particulièrement la collaboratrice enceinte, dans la mesure où le collaborant devra prouver « un manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité ».

Dans un rapport de mai 2018, le défenseur des droits brossait un portrait alarmant des inégalités hommes-femmes au sein de la profession d'avocat. Il y a aujourd'hui plus de femmes que d'hommes inscrites dans les barreaux français (en 2017 55% des avocats et 70% des élèves-avocats étaient des femmes). Sur la décennie 2007-2017, on compte 54% de consœurs supplémentaires contre 21% de confrères.

Pourtant, en 2017, le revenu moyen des femmes n'est que de 51 169 euros contre 98 620 euros pour les hommes. De plus, 66,6% des collaborateurs libéraux sont des femmes contre 36,9% des associés seulement. Il n'y a d'ailleurs que chez les avocats associés que l'on compte plus d'hommes que de femmes.

LA RUPTURE DU CONTRAT

LES REGLES APPLICABLES

Article 14.4.1 du RIN – « Délai de prévenance : 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. »

(Spécifique au RIN du barreau de Marseille) 14.4.1 – « L'avis de rupture du contrat doit obligatoirement être établi par écrit. Une copie doit être adressée au Bâtonnier. La rétrocession d'honoraires habituelle reste due pendant le délai de prévenance. »

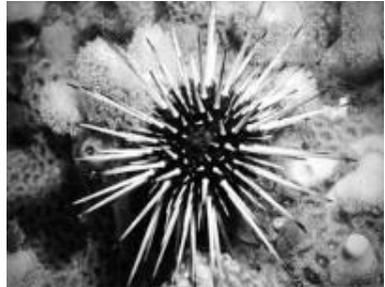
14.4.3 – « Domiciliation après la rupture du contrat : Quelle que soit la cause de la cessation de la relation contractuelle, l'avocat collaborateur libéral ou salarié peut demeurer domicilié au cabinet qu'il a quitté jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'ordre ses nouvelles conditions d'exercice et ce, pendant un délai maximum de trois mois. Même après ce délai, toute correspondance lui est acheminée dans les meilleurs délais et les nouvelles coordonnées postales, téléphoniques et électroniques de l'ancien collaborateur sont transmises à ceux qui en font la demande. »

EN PRATIQUE

Du fait de l'absence de lien hiérarchique entre le collaborateur et le collaborant, 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.)

A noter que le point de départ de la période d'essai est situé au jour auquel « le collaborateur commence à œuvrer au sein du cabinet, quelle que soit la qualification donnée au contrat qui le lie audit cabinet » (CA Paris, 27 nov. 2013, RG 12/09202).

Cette absence de motivation laisse le collaborateur particulièrement vulnérable face au collaborant. Une action sur le fondement contractuel 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.



LE SAF REVENDIQUE

Le SAF considère que cette absence de motivation de la rupture du contrat de collaboration fait nécessairement grief au collaborateur et le place dans une situation de vulnérabilité vis-à-vis du collaborant.

Si le barreau de Marseille prévoit déjà que l'avis de rupture soit transmis au bâtonnier, le SAF considère que celui-ci doit être motivé, qu'il émane du collaborateur comme du collaborant. S'il est probable que certaines de ces motivations ne reflèteront pas la véritable raison pour laquelle une des parties a souhaité rompre la collaboration, il lui incombera, en cas de litige, de démontrer le bienfondé de ces motifs.

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 (cf. 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).

LES DISCRIMINATIONS

LES REGLES APPLICABLES

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'accèsion 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 conformément 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,...)

EN PRATIQUE

L'étude du Défenseur des Droits, présentée le 2.05.2018, 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.

Les discriminations 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 (#balancetarobe) ou dans les quelques articles de presse sur le sujet.

« Le bâtonnier est celui qui peut ouvrir une enquête déontologique, une enquête disciplinaire et surtout celui qui va pouvoir concilier les parties. Il faut rappeler aux bâtonniers qu'ils ont ce pouvoir, et ils doivent communiquer auprès des avocats. »

Jérôme Gavaudan, Président de la Conférence des Bâtonniers

LE SAF REVENDIQUE

Nous prenons au mot le Président marseillais de la Conférence des Bâtonniers sur le rôle de l'Ordre et des Bâtonniers sur ce point.

Le SAF Marseille reçoit les plaintes de l'ensemble des Confrères qui subiraient une discrimination quelle qu'elle soit pour les écouter, les épauler, et les accompagner.

La dénonciation d'agissements discriminatoires 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.



LES MOYENS DE RECOURS

LES SANCTIONS

LE ROLE DU BATONNIER

Les contrats de collaboration ou de travail 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 7^e 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 PROCEDURE

(Articles 142 à 153 et 16 du décret du 27 nov. 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 invite les parties à produire leurs observations dans un délai qu'il fixe. Il arrête la date à laquelle il entendra leurs observations orales et les convoque au moins huit jours avant l'audience.

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 (au profit du premier président de la CA 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.

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

EN PRATIQUE

Il s'agit d'une véritable 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. Cette procédure est à différencier de la procédure disciplinaire, qui n'est pas spécifique mais sur laquelle le SAF vous invite à vous pencher.

LE SAF REVENDIQUE LA CREATION D'UNE COMMISSION COLLABORATION ORDINALE

A l'instar de ce qui existe dans différents grands barreaux (Lyon, Lille), le SAF Marseille souhaite soumettre au vote du prochain Conseil de l'Ordre la création d'une Commission Collaboration Paritaire.

L'objet de la Commission

- 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 faire 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 inscrit dans le règlement intérieur du Barreau de Marseille.

Sa composition

La Commission Collaboration doit être une commission fermée (seuls les confrères désignés/élus y siègent) et indépendante (les membres élus au Conseil de l'Ordre, à la CARPA ou à la Commission du Jeune Barreau ne peuvent y siéger).

Elle est composée de 8 membres :

Un collège « collaborateurs » composé de 3 membres exerçant en leur qualité de collaborateur salarié ou non salarié, élus ou désignés par le CO.

Un collège « cabinet » composé de 3 membres, avocats exerçant à titre individuel ou membre associé d'une structure d'exercice, élus ou désignés par le CO.

Un membre des représentants du Jeune Barreau, désigné par la Commission du Jeune Barreau, disposant d'une voix consultative.

Un membre du Conseil de l'Ordre, désigné par le Conseil de l'Ordre, disposant d'une voix consultative.

La procédure devant la Commission

Saisine de la Commission pour avis :

L'avocat qui souhaite saisir la Commission pour avis ou pour toute question peut le faire par courrier.

La Commission charge un de ses membres de rédiger un avis, qu'il fait approuver par ses membres.

L'avis peut rester confidentiel ou être diffusé selon la volonté de l'avocat qui en fait la demande.

Procédure de conciliation (phase amiable et phase de litige) :

La Commission est saisie par courrier confidentiel.

1) Phase amiable

Elle désigne 2 conciliateurs : 1 membre du collège cabinet et 1 membre du collège collaborateur.

Une réunion est organisée avec chacun des avocats concernés, qui peuvent venir accompagnés de l'avocat de leur choix, et les deux membres désignés, pour évoquer la situation et tenter de parvenir à une conciliation.

Si une conciliation est trouvée, la Commission rédige un accord, signé par les deux parties, qui demeure confidentiel.

Si aucun accord n'est signé à l'issue de la phase amiable, la Commission en prend acte.

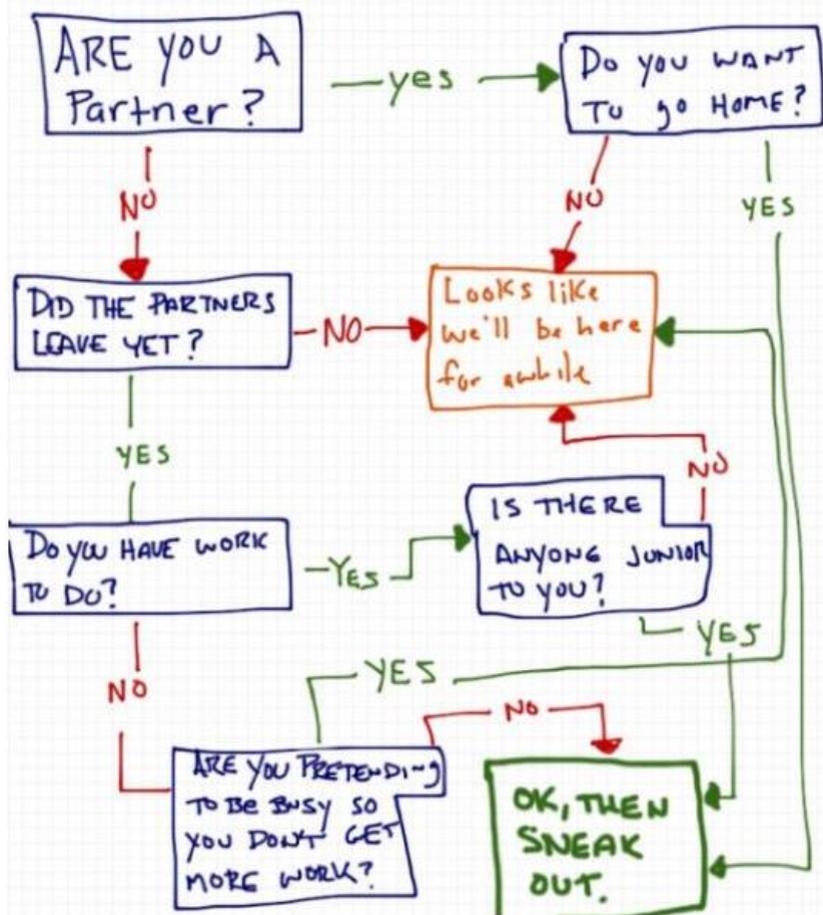
2) Phase de litige

L'affaire est portée à la connaissance des autres membres de la Commission (2 du collège « collaborateur », 2 du collège « cabinet », le représentant du Jeune Barreau et le membre du Conseil de l'Ordre).

Une nouvelle réunion est organisée avec l'ensemble des membres de la Commission (quorum minimum d'un représentant de chaque collège), qui doivent rendre une décision à l'issue des débats contradictoires.

La décision prise par la Commission est transmise au Bâtonnier.

LAWYERS, CAN YOU GO HOME?



Le SAF Marseille met en place une ligne téléphonique à destination des collaborateurs en difficulté.

En cas de problème dans votre collaboration, si vous avez besoin d'aide ou simplement d'être écouté, vous pouvez joindre la cellule collaborateurs de la Section de Marseille du SAF au 06 14 49 59 99



**SECTION SAF
MARSEILLE**

Maison de l'avocat
51 rue Grignan,
13006 Marseille

contact@saf-marseille.fr

www.saf-marseille.fr