

Commission
Collaboration

1^{re} Édition
Janvier 2025

GUIDE DE LA COLLABORATION

GUIDE PRATIQUE

SOMMAIRE

INTRODUCTION 7

1. TROUVER UNE COLLABORATION 10

1.1. IDENTIFICATION DES ATTENTES 10

1.1.1. Pour le collaborateur 10

1.1.2. Pour le cabinet 11

1.2. LA RECHERCHE DE LA COLLABORATION 12

1.2.1. Le stage final 12

1.2.2. Réseaux professionnels et recommandations 12

1.2.3. Annonces et plateformes dédiées 13

1.2.4. Événements et opportunités de rencontre 13

1.3. LE PROCESSUS DE SÉLECTION 14

1.3.1. Préparation et candidature 14

1.3.2. L’entretien 14

1.3.3. Les critères d’évaluation 15

2. LE CONTRAT DE COLLABORATION 18

2.1. SOURCES 18

2.2. FORME DU CONTRAT 21

2.3. CONTENU DU CONTRAT 21

2.3.1. Clauses obligatoires 21

2.3.2. Clauses facultatives 23

2.3.3. Clauses prohibées 24

2.4. CONTRÔLE DU CONTRAT 25

2.4.1. Contrôle *a priori* 25

2.4.2. Contrôle *a posteriori* 27

3. DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES 32



4. DÉVELOPPEMENT DE LA CLIENTÈLE PERSONNELLE	36
4.1. LA POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPER UNE CLIENTÈLE PERSONNELLE.....	36
4.2. LA MISE EN ŒUVRE DE LA POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPER UNE CLIENTÈLE PERSONNELLE.....	36
4.2.1. Mise à disposition de moyens temporels de développement de la clientèle personnelle	37
4.2.2. Mise à disposition de moyens matériels de développement de la clientèle personnelle.....	38
4.3. QUELLE CLIENTÈLE ?	40
4.3.1. Liberté de choix de la clientèle	40
4.3.2. Limite tirée du potentiel conflit d'intérêts.....	40
5. RÈGLES SPÉCIFIQUES À LA COLLABORATION SALARIÉE.....	44
5.1. SOURCES.....	44
Art. 14 RIN (extrait)	46
Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995. Étendue par arrêté du 10 juin 1996.....	47
5.2. FORME DU CONTRAT	48
5.3. CONTENU DU CONTRAT	49
5.3.1. Clauses obligatoires	50
5.3.2. Période d'essai	54
5.3.3. Temps partiel et autre activité.....	54
5.3.4. Clauses prohibées.....	55
5.4. CARACTÉRISTIQUES DE L'ACTIVITÉ EXERCÉE PAR LE COLLABORATEUR SALARIÉ	56
5.4.1. Lien de subordination	56
5.4.2. Clientèle personnelle	56
5.4.3. Temps de travail	57
5.4.4. Télétravail	59
5.5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	60
5.5.1. Modalités et causes de la rupture	60
5.5.2. Conséquences de la rupture	61
5.6. CONTRÔLE DU CONTRAT	62
5.6.1. Contrôle <i>a priori</i>	62
5.6.2. Contrôle <i>a posteriori</i>	63

6. RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION	66
6.1. RÈGLES DE RUPTURE DU CONTRAT	66
6.1.1. Forme de la rupture	66
6.1.2. Délai de prévenance	66
6.1.3. Rétrocession d'honoraires due et congés rémunérés	68
6.2. SUITES DE LA RUPTURE	69
6.2.1. Liberté d'établissement	69
6.2.2. Clientèle du cabinet	69
6.2.3. Domiciliation	69
6.2.4. Suivi de la correspondance	70
6.2.5. Documents	70
7. DE LA COLLABORATION À L'ASSOCIATION	74
7.1. PRÉPARER LE PASSAGE DE LA COLLABORATION À L'ASSOCIATION	74
7.2. CHOISIR SA FORME D'ASSOCIATION	75
7.2.1. Quelle structure ?	75
7.2.2. Quelle rémunération ?	75
7.3. SE FAIRE CONSEILLER	76
8. DE LA COLLABORATION À L'INSTALLATION	80
8.1. ANTICIPER LE PASSAGE DE LA COLLABORATION À L'INSTALLATION	80
8.2. S'INSTALLER	81
8.2.1. Quelle structure ?	81
8.2.2. Quel budget ?	81
8.3. SE FAIRE CONSEILLER	82
9. CONTENTIEUX DE LA COLLABORATION	86
9.1. SOURCES	86
9.2. COMPÉTENCE DU BÂTONNIER EN PREMIÈRE INSTANCE	90
9.2.1. Quel bâtonnier est compétent ?	90
9.2.2. Récusation et abstention du bâtonnier	90
9.3. LA PROCÉDURE DEVANT LA JURIDICTION DU BÂTONNIER	91
9.3.1. La phase de conciliation	91
9.3.2. La phase contentieuse	92
9.4. L'APPEL	94

10. SANCTIONS	98
10.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX	98
10.2. AUTOSAISINE DU BÂTONNIER	98
10.3. SANCTIONS	99
10.3.1. Sanctions de droit commun	99
10.3.2. Sanctions spécifiques	100
10.3.3. Dommages-intérêts	100
11. ÉGALITÉ ET DISCRIMINATION	104
11.1. MANIFESTATION DE SITUATIONS DE DISCRIMINATION DANS LE CADRE DE LA COLLABORATION	104
11.2. OUTILS À DISPOSITION DES COLLABORATEURS EN CAS DE SITUATION DE DISCRIMINATION	106
12. LA MALADIE DU COLLABORATEUR	110
12.1. SOURCES	110
12.2. DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET NOTIFICATION DE L'ARRÊT MALADIE	111
12.2.1. Notification de l'arrêt maladie au cabinet	111
12.2.2. Notification de l'arrêt à la prévoyance souscrite par le barreau	111
12.2.3. Notification à la prévoyance complémentaire (si souscrite)	112
12.2.4. Notification à la CNBF	112
12.3. MONTANT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES	112
12.3.1. Délai de carence	112
12.3.2. Montant des indemnités versées par les organismes de prévoyance souscrite par le barreau	112
12.3.3. Prise en charge par la CNBF	113
12.4. MAINTIEN DE LA RÉTROCESSION D'HONORAIRES PAR LE COLLABORANT	113
12.5. INTERDICTION DE RUPTURE DU CONTRAT PENDANT L'ARRÊT MALADIE	114
12.5.1. Les cas particuliers	114
12.6. GESTION DES DOSSIERS ET CONTINUITÉ DU CABINET	116

13. LA PROTECTION SOCIALE DU COLLABORATEUR	120
INTRODUCTION	120
13.1. LE RÉGIME DE L'ASSURANCE MALADIE.....	121
13.1.1. Le remboursement des frais de santé.....	121
13.1.2. Le versement des allocations familiales.....	122
13.1.3. La prise en charge de la parentalité par la Sécurité sociale.....	122
13.2. LE RÉGIME DE LA CAISSE NATIONALE DES BARREAUX FRANÇAIS	123
13.2.1. Le risque invalidité.....	123
13.2.2. Le risque de décès.....	124
13.2.3. La retraite.....	125
13.3. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'AON	127
13.3.1. La garantie arrêt de travail	127
13.3.2. Le mi-temps thérapeutique	128
13.3.3. La parentalité	129
13.3.4. La garantie décès.....	130
13.4. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES DE LPA	131
13.4.1. L'arrêt de travail.....	131
13.4.2. L'invalidité permanente	131
13.4.3. Le mi-temps thérapeutique	132
13.4.4. Le décès	132
 14. LES OBLIGATIONS COMPTABLES, FISCALES ET SOCIALES DE L'AVOCAT COLLABORATEUR	 136
INTRODUCTION	136
14.1. LES OBLIGATIONS COMPTABLES	136
14.1.1. La tenue d'une comptabilité	136
14.1.2. L'ouverture d'un compte bancaire.....	137
14.1.3. La gestion des documents administratifs.....	137
14.2. LES OBLIGATIONS FISCALES ET SOCIALES.....	138
14.2.1. Le régime fiscal applicable.....	138
14.2.2. La TVA.....	139
14.2.3. Les cotisations sociales et leurs exonérations	140
 MODÈLE DE CONTRAT DE COLLABORATION.....	 144

Cliquez sur cette icône pour **revenir directement au sommaire**
 et **naviguer facilement** à travers le guide



INTRODUCTION

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Vous avez entre les mains le Guide de la collaboration, qui est l'aboutissement d'un travail entamé sous les précédentes mandatures et qui n'avait pu encore être mené à son terme.

C'est désormais chose faite.

En effet, l'article 14 du Règlement intérieur national, qui régit les règles applicables au contrat de collaboration, a été intégralement remanié par la décision à caractère normatif n° 2023-004, adoptée lors de l'assemblée générale du 7 décembre 2023, publiée au Journal officiel du 3 mai 2024.

Dès lors, il semblait pertinent de reprendre la rédaction d'un guide pratique de la collaboration afin d'en rendre les règles plus accessibles et intelligibles.

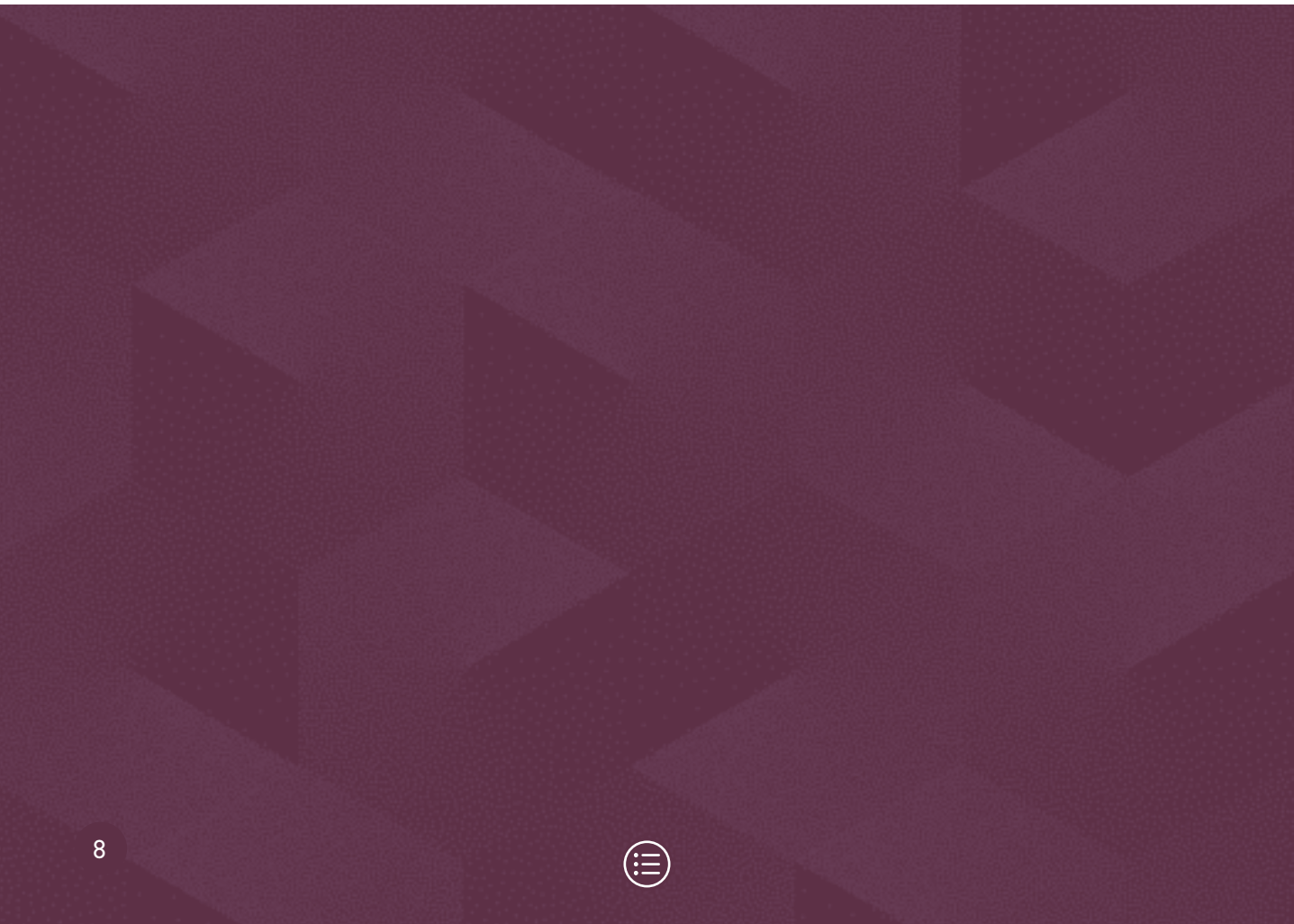
Ce guide a été conçu par la commission Collaboration comme un outil simple et pratique, à destination de tous les avocats, comme des futurs avocats, afin qu'ils connaissent leurs droits et les options qui s'offrent aux parties lorsqu'elles concluent un contrat de collaboration, que celle-ci soit libérale ou salariée. Ce guide permettra également à l'ensemble de nos consœurs et confrères de comprendre les règles qui commandent, outre la conclusion, l'exécution du contrat de collaboration, mais aussi sa rupture et les suites de cette dernière.

Ce guide a pour vocation d'offrir une vision prospective aux parties de leur relation contractuelle afin qu'elles puissent anticiper, dès la conclusion du contrat, son évolution et la suite du parcours du collaborateur, au cours duquel le collaborant transmettra son expérience à ce dernier.

Si toute la commission Collaboration a participé à l'élaboration de ce guide, il convient de remercier, tout particulièrement Brice COTTERET, Agathe GILMAS, Joël GRANGÉ (élus au sein de la commission), Michael AMAS-FORCIOLI, Léonore BOCQUILLON (experts auprès de la commission), Charles-Edouard PELLETIER (expert, ancien Président de la commission pour la mandature 2021-2023), Céline PRÉVEL et Laure TRAVENTHAL (permanentes au sein du Conseil national des barreaux), ainsi que Samuel ZERBIB (ANAFAGC), qui ont toutes et tous participé activement à la rédaction de ce guide.

Pierre BRASQUIES

Président de la commission Collaboration du Conseil national des barreaux



1. TROUVER UNE COLLABORATION

1.1. IDENTIFICATION DES ATTENTES	10
1.2. LA RECHERCHE DE LA COLLABORATION	12
1.3. LE PROCESSUS DE SÉLECTION	14

1. TROUVER UNE COLLABORATION

1.1. IDENTIFICATION DES ATTENTES

Pour une collaboration réussie, il est essentiel que les attentes des deux parties soient clairement définies et alignées dès le départ. Cela implique une compréhension partagée de ce que chaque partie attend de la relation professionnelle, qu'il s'agisse du type de dossiers, des responsabilités ou des perspectives d'évolution.

1.1.1. Pour le collaborateur

Avant de se lancer dans la recherche d'une collaboration, il est crucial que le collaborateur réfléchisse à ses objectifs et à ses attentes. Cela permet d'aborder la recherche de manière ciblée et de maximiser ses chances de trouver un cabinet correspondant à ses aspirations.

- **Objectifs professionnels :** Le collaborateur doit commencer par se demander quel domaine d'activité l'intéresse. Cette question est centrale, car elle détermine non seulement le type de cabinet à cibler, mais aussi la manière de présenter sa candidature. Faut-il viser un cabinet spécialisé en droit des affaires, droit de la famille, droit social ou un cabinet généraliste ? Il est également important de réfléchir aux compétences spécifiques que le collaborateur peut apporter : une connaissance approfondie d'un domaine, des compétences linguistiques, numériques, une expérience particulière dans un type de contentieux, etc. En outre, le collaborateur doit définir s'il recherche une collaboration avant tout pour se former ou s'il souhaite consolider des compétences déjà acquises, car cela influencera les attentes en termes d'encadrement et d'autonomie dans le travail.
- **Conditions de travail :** Il est essentiel d'évaluer les conditions de travail envisagées. Bien que le collaborateur ne soit pas salarié (dans les hypothèses les plus fréquentes) et ne puisse pas se voir imposer une charge de travail, l'activité d'un cabinet peut nécessiter une mobilisation importante, surtout dans des périodes de forte activité. Certains cabinets attendent une grande disponibilité, avec des volumes horaires conséquents, tandis que d'autres offrent un rythme plus équilibré. Cette réflexion inclut aussi les attentes en matière de rémunération : quelles sont les prétentions financières du collaborateur et quelle structure de rémunération semble la plus adaptée (rétrocession fixe, variable avec intéressement, etc.) ? Par ailleurs, la flexibilité, qu'il s'agisse des horaires ou du télétravail, est devenue primordiale, notamment dans un contexte post-pandémie. Le collaborateur doit donc définir ses priorités en termes de flexibilité et s'assurer que ses attentes sont compatibles avec les besoins du cabinet.
- **Évolution :** Enfin, il est important de réfléchir aux perspectives d'évolution. Le collaborateur doit-il viser un cabinet où il pourra évoluer rapidement, avec une montée en compétences rapide et de plus grandes responsabilités, ou préfère-t-il un environnement plus stable et formateur dans un premier temps ? Il est également crucial de considérer les possibilités d'association ou de développement d'une clientèle propre à moyen ou long terme. Certains cabinets favorisent ce type de progression, tandis que d'autres fonctionnent sur des modèles plus hiérarchisés, avec une association plus tardive, voire inaccessible.



1.1.2. Pour le cabinet

De leur côté, les cabinets doivent également clarifier leurs attentes avant de recruter un collaborateur. Cela leur permet d'attirer les profils les plus adaptés et d'éviter les incompatibilités.

- **Besoins du cabinet** : Le cabinet doit d'abord identifier les compétences spécifiques dont il a besoin. Est-ce qu'il cherche un collaborateur spécialisé dans un domaine précis, comme le droit des affaires ou, au contraire, un profil polyvalent capable de gérer divers types de conseil et/ou de contentieux ? Il est également crucial de définir les types de dossiers que le collaborateur sera amené à gérer : s'agit-il de dossiers simples nécessitant peu de supervision ou de dossiers complexes demandant une expertise particulière ? Par ailleurs, le niveau d'autonomie attendu doit être clairement établi dès le départ : le collaborateur sera-t-il directement responsable de ses dossiers ou travaillera-t-il en étroite collaboration avec les associés ? Enfin, si le cabinet recrute un collaborateur novice, il doit anticiper le temps nécessaire à sa formation et à son encadrement, en tenant compte du besoin d'accompagnement et de montée en compétences.
- **Conditions de travail** : Le cabinet doit également évaluer la charge de travail qu'il envisage pour le collaborateur, tout en reconnaissant que, dans le cadre d'une collaboration libérale, le collaborateur est libre d'organiser son temps de travail. Il est crucial que le cabinet identifie les besoins nécessaires à son activité, pour pouvoir les envisager et les discuter avec le collaborateur, et ainsi établir une relation de travail constructive et alignée sur les attentes de chacun. La question de la rémunération doit également être clarifiée : il est courant de proposer une base fixe à laquelle peut s'ajouter une part variable liée aux résultats, selon les honoraires générés ou la performance. Ce modèle assure une stabilité financière tout en offrant un potentiel de gain supplémentaire. Enfin, la flexibilité doit être considérée, notamment en termes d'aménagement des horaires ou de possibilité de télétravail. Le cabinet doit permettre au collaborateur de développer sa propre clientèle, un élément essentiel pour assurer sa progression professionnelle et son indépendance financière à long terme.
- **Perspectives d'évolution** : Les perspectives d'évolution sont un facteur clé pour attirer des collaborateurs motivés. Le cabinet doit être en mesure de présenter clairement les opportunités de formation et de progression interne : y a-t-il un plan de développement des compétences ? Le collaborateur aura-t-il la possibilité de gérer des dossiers de plus en plus complexes ou de prendre plus de responsabilités au fil du temps ? Enfin, il est important de clarifier si le cabinet offre des perspectives d'association ou de développement d'une clientèle propre, ce qui peut être un fort levier de motivation pour le collaborateur.

1.2. LA RECHERCHE DE LA COLLABORATION

La recherche d'une collaboration s'appuie sur différents canaux, chacun ayant ses spécificités et ses avantages pour les collaborateurs comme pour les cabinets.

1.2.1. Le stage final

Le stage final du cursus de formation des avocats constitue la méthode la plus évidente pour un cabinet et un jeune avocat d'initier une collaboration. C'est pourquoi il est opportun pour un cabinet de recourir à ce mode de recrutement, car il permet de tester et d'évaluer en conditions réelles l'adéquation entre le stagiaire et le cabinet, sans engagement immédiat.

- **Pour les collaborateurs**, ce stage offre l'opportunité d'acquérir une expérience pratique, de découvrir ou confirmer un mode d'exercice ou un domaine d'activité, tout en évaluant le cadre de travail du cabinet. C'est également un moyen de se constituer un réseau professionnel solide et de faire ses preuves en vue d'une future collaboration.
- **Pour les cabinets**, le stage permet de former un jeune avocat selon leurs attentes et leurs méthodes, tout en évaluant ses compétences et sa capacité à s'intégrer à l'équipe. Si cette phase s'avère concluante, elle peut se transformer en une collaboration pérenne, offrant ainsi une continuité naturelle et efficace dans le processus de recrutement.

1.2.2. Réseaux professionnels et recommandations

Les réseaux professionnels jouent un rôle clé dans la recherche d'une collaboration, tant pour les collaborateurs que pour les cabinets.

Il s'agit souvent du premier canal utilisé, car les recommandations peuvent refléter la réputation professionnelle et l'adéquation entre le cabinet et le collaborateur.

- **Pour les collaborateurs**, utiliser les relations tissées au cours des études, des stages ou dans les associations professionnelles (barreaux, écoles et syndicats d'avocats) est souvent une première étape fructueuse. Les recommandations issues de ces réseaux peuvent constituer une véritable carte de visite pour le candidat. En outre, le développement de réseaux sur des plateformes professionnelles telles que LinkedIn peut permettre aux collaborateurs de se faire repérer par des cabinets en recherche de profils spécifiques. S'impliquer dans des réseaux professionnels offre également l'opportunité de bénéficier de conseils et de recommandations de la part de confrères expérimentés.
- **Les cabinets**, de leur côté, peuvent s'appuyer sur les recommandations internes ou les réseaux de confrères pour identifier des collaborateurs potentiels. Ces candidatures recommandées sont souvent jugées plus fiables, car elles sont validées par des contacts de confiance. En parallèle, les cabinets peuvent mobiliser leurs réseaux d'anciens collaborateurs ou nouer des partenariats avec des écoles de formation comme les CRFPA et les facultés de droit pour faciliter la recherche de jeunes talents. Ces collaborations permettent aux cabinets d'attirer des candidats dès leur sortie de formation, ou même avant, lors de stages préalables, comme évoqué précédemment.

1.2.3. Annonces et plateformes dédiées

Les annonces et plateformes en ligne constituent une méthode plus traditionnelle, mais toujours efficace pour trouver ou proposer une collaboration. Ces canaux permettent de diffuser largement les offres et de toucher un large public.

- **Pour les candidats**, répondre à des annonces publiées sur des sites spécialisés comme le Village de la justice, les sites des barreaux locaux ou des plateformes professionnelles, est une démarche incontournable. Ces plateformes centralisent un grand nombre d'offres, facilitant ainsi la recherche d'opportunités correspondant aux aspirations des collaborateurs. Il est important d'adapter soigneusement son CV et sa lettre de motivation en fonction de chaque cabinet afin de montrer une compréhension des attentes et une adéquation avec l'offre. Une réponse personnalisée peut être déterminante dans la phase de présélection.
- **Les cabinets** peuvent publier des annonces sur les mêmes plateformes pour attirer des candidats. Il est essentiel que l'offre soit claire et détaillée, en précisant les missions, le niveau de responsabilité attendu, ainsi que les critères de sélection (compétences, expérience, autonomie). Une annonce transparente permet d'attirer des candidatures ciblées et évite les malentendus futurs sur les attentes du cabinet.

1.2.4. Événements et opportunités de rencontre

Les événements professionnels, tels que les forums, séminaires ou conférences, représentent un espace privilégié pour les échanges informels entre cabinets et collaborateurs.

- **Pour les candidats**, participer activement à ces événements permet de rencontrer directement des cabinets, d'échanger sur les opportunités et de se faire remarquer par les recruteurs. Ces forums et séminaires, organisés par les barreaux ou des associations professionnelles, offrent souvent des moments de networking favorables aux premières discussions informelles. Pour maximiser ces opportunités, le collaborateur doit être proactif et se préparer à présenter son parcours et ses objectifs professionnels de manière claire et concise.
- **Pour les cabinets**, ces événements sont également une occasion précieuse de rencontrer de futurs collaborateurs. En participant à ces rencontres, les cabinets peuvent non seulement identifier des candidats potentiels, mais aussi renforcer leur visibilité et leur attractivité auprès des jeunes avocats. Ces occasions sont particulièrement propices pour se faire connaître et pour identifier des profils adaptés à leurs besoins.

1.3. LE PROCESSUS DE SÉLECTION

1.3.1. Préparation et candidature

- **Conseils pour les candidats :** Pour maximiser ses chances d'obtenir une collaboration, un jeune avocat doit bien préparer sa candidature. Cela commence par la personnalisation de son CV et de sa lettre de motivation à chaque candidature, ce qui lui permettra de mettre en valeur ses expériences et compétences en fonction des attentes spécifiques du cabinet ciblé. En effet, une candidature adaptée témoigne d'un engagement sérieux et d'un respect pour le temps et les ressources du cabinet.

En outre, se renseigner sur l'histoire du cabinet et ses domaines de compétence permet non seulement de mieux comprendre son fonctionnement, mais également de préparer des questions pertinentes pour l'entretien. Cette démarche montre une réelle motivation et un intérêt sincère pour une intégration réussie dans l'équipe, des éléments souvent déterminants dans le processus de sélection.

- **Recommandations pour les cabinets :** Les cabinets doivent structurer leur processus de recrutement pour attirer les candidats les plus adaptés en publiant des offres claires qui définissent précisément les missions, le niveau de responsabilité et les attentes. Plus l'annonce est transparente, plus elle attirera des candidatures ciblées.

En phase de sélection, il est également crucial d'évaluer l'adéquation des profils en tenant compte non seulement des compétences techniques, mais aussi des valeurs et de la personnalité du collaborateur pour assurer une bonne intégration à long terme.

1.3.2. L'entretien

L'entretien est l'étape charnière du processus de sélection, où se joue une grande partie de la décision pour une collaboration. Il ne s'agit pas seulement d'une formalité, mais bien d'un moment d'échange crucial qui doit permettre à chaque partie de s'assurer de l'adéquation entre les attentes et les objectifs professionnels.

- **Pour les candidats,** l'entretien est une occasion de montrer leur intérêt réel pour le cabinet et ses dossiers. Cela passe par une attitude proactive et curieuse : poser des questions sur la gestion des dossiers, l'organisation du travail, la taille et la composition de l'équipe, ou encore sur l'accompagnement et le mentoring proposés, le cas échéant. Le collaborateur doit s'assurer que les missions présentées et les perspectives d'évolution correspondent à ses objectifs professionnels à court et à long terme. Les questions concernant le domaine de compétence, la possibilité de développer des compétences spécifiques ou de se voir confier des dossiers en autonomie doivent également être abordées.

Par ailleurs, l'entretien est aussi l'occasion pour le collaborateur de s'informer sur les perspectives d'évolution au sein du cabinet. Une question pertinente serait de savoir si le cabinet favorise le développement d'une clientèle propre ou s'il envisage des perspectives d'association à moyen ou long terme.

C'est également un moment pour évaluer la culture du cabinet, la dynamique interne de l'équipe et les valeurs portées par la structure, afin de s'assurer que l'environnement de travail sera favorable à une collaboration enrichissante.



- **Pour les cabinets,** l'entretien doit être un moment de transparence. Il est essentiel de communiquer clairement sur les conditions de travail, qu'il s'agisse de la charge de dossiers, des horaires attendus, de la flexibilité offerte ou de la rémunération.

Un candidat bien informé sera plus à même de s'engager pleinement si ses attentes sont en ligne avec celles du cabinet. En étant transparent dès le départ, le cabinet évite les malentendus et pose les bases d'une relation professionnelle sereine. Le cabinet doit aussi prendre le temps d'expliquer la dynamique de l'équipe, le style de management et les opportunités de formation ou de mentoring.

L'entretien est également le moment de discuter des attentes spécifiques vis-à-vis du collaborateur, notamment en termes d'autonomie, de gestion des dossiers et de la collaboration avec les autres membres de l'équipe. Finalement, l'entretien doit se conclure sur une discussion franche où chaque partie a la possibilité de partager ses impressions et d'exprimer clairement si les attentes respectives sont en phase. C'est cette transparence qui permettra d'établir les bases d'une collaboration solide et durable.

1.3.3. Les critères d'évaluation

Après l'entretien, il est crucial d'analyser plusieurs critères pour déterminer si la collaboration est viable et bénéfique pour les deux parties.

Tout d'abord, l'adéquation des objectifs professionnels doit être évaluée : les ambitions du collaborateur en termes de développement de compétences, d'évolution de carrière ou de spécialisation sont-elles alignées avec les besoins du cabinet à moyen et long terme ? Cette compatibilité est essentielle pour éviter des frustrations ou des incompréhensions futures.

Ensuite, la charge de travail et les conditions de rémunération doivent être soigneusement discutées : le collaborateur doit être en mesure de gérer la quantité de travail attendue, et la rémunération, qu'elle soit fixe ou variable, doit être claire, raisonnable et bien comprise des deux côtés. Ces éléments sont cruciaux pour éviter toute insatisfaction liée à la charge de travail ou aux compensations financières.

Enfin, l'intégration du collaborateur dans l'environnement de travail et la culture du cabinet constitue un facteur clé de succès à long terme. Un bon alignement sur les valeurs et le style de management permet de créer une atmosphère de travail harmonieuse et propice à la productivité. Ces discussions approfondies posent ainsi les bases d'une collaboration réussie, en assurant que chaque partie entre dans la relation avec une compréhension claire et partagée des attentes et des engagements.



2. LE CONTRAT DE COLLABORATION

2.1. SOURCES.....	18
2.2. FORME DU CONTRAT.....	21
2.3. CONTENU DU CONTRAT.....	21
2.4. CONTRÔLE DU CONTRAT.....	25

2. LE CONTRAT DE COLLABORATION

2.1. SOURCES

Le contrat de collaboration est régi par différentes sources, dont la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques (« loi de 1971 » ou « L. 1971 »), la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (« loi de 2005 » ou « L. 2005 »), le décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat (« décret de 1991 » ou « D. 1991 »), ainsi que l'article 14 du Règlement intérieur national (« RIN »).

Art. 7 L. 1971

« L'avocat peut exercer sa profession (...) en qualité de salarié ou de collaborateur libéral d'un avocat ou d'une association ou société d'avocats ou d'une société ayant pour objet l'exercice de la profession d'avocat [...]. »

Sans préjudice des dispositions du présent article, l'avocat peut exercer sa profession en qualité de collaborateur libéral d'un avocat selon les modalités prévues par l'[article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005](#) en faveur des petites et moyennes entreprises.

Le contrat de travail doit être établi par écrit. Il doit préciser les modalités de la rémunération.

(...) Le contrat de collaboration ou le contrat de travail ne doit pas comporter de stipulation limitant la liberté d'établissement ultérieure du collaborateur ou du salarié. »

Art. 18 L. 2005

« III.- Le contrat de collaboration libérale doit être conclu dans le respect des règles régissant la profession.

Ce contrat doit, à peine de nullité, être établi par écrit et préciser :

- 1° Sa durée, indéterminée ou déterminée, en mentionnant dans ce cas son terme et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement ;*
- 2° Les modalités de la rémunération ;*
- 3° Les conditions d'exercice de l'activité, et notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur libéral peut satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle ;*
- 4° Les conditions et les modalités de sa rupture, dont un délai de préavis ;*
- 5° Les modalités de sa suspension afin de permettre au collaborateur de bénéficier des indemnités prévues par la législation de la Sécurité sociale en matière d'assurance maladie, de maternité, de congé d'adoption et de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. »*



Art. 13 D. 1991

« Sous réserve des dispositions particulières contenues dans le présent décret, les décisions relatives à l'inscription, au refus d'inscription au tableau, à l'omission du tableau, à l'inscription d'une mention de spécialisation ou au refus d'une telle inscription et **au contrat de collaboration ou de travail** ainsi que les décisions prises en matière disciplinaire sont notifiées, **dans les quinze jours de leur date, au procureur général et à l'avocat concerné, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.** »

Art. 129 D. 1991

« Les conditions de la collaboration sont convenues par les parties dans le cadre qui est déterminé par le règlement intérieur du barreau en ce qui concerne notamment la durée de la collaboration, les périodes d'activité ou de congé, les modalités de la rétrocession d'honoraires et celles dans lesquelles l'avocat collaborateur peut satisfaire à sa clientèle personnelle ainsi que les modalités de la cessation de la collaboration. Le règlement intérieur peut comporter un barème des rétrocessions d'honoraires minimales. »

14.3 RIN : contenu du contrat

« 14.3 LE CONTENU DU CONTRAT DE COLLABORATION

14.3.1 Structure du contrat

Tout accord de collaboration libérale ou salariée entre avocats et tout avenant doivent faire l'objet d'un écrit.

Le contrat doit prévoir :

- la durée et les modalités d'exercice : durée de la période d'essai, qui ne peut excéder trois mois renouvellement compris pour l'avocat collaborateur libéral, délai de prévenance en cas de rupture fixé ci-après à l'article 14.4 pour l'avocat collaborateur libéral, 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 modalités de rémunération et de remboursement des frais professionnels engagés pour le cabinet ;
- les modalités de prise en charge des périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale ou salariée pour cause de maladie ou de parentalité, telles que définies aux articles 14.3 et 14.5 pour l'avocat collaborateur libéral ou par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié ;
- une clause de recours au bâtonnier, comme conciliateur.

Le contrat de l'avocat collaborateur libéral ou salarié doit également prévoir les conditions garantissant :

- le droit à la formation au titre de la formation continue et de l'acquisition d'une spécialisation notamment ;
- 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 ;
- le respect du principe de délicatesse dans l'usage des outils numériques.

Le contrat ne peut comporter de clauses :

- *de renonciation par avance aux clauses obligatoires ;*
- *de limitation de liberté d'établissement ultérieure ;*
- *de limitation des obligations professionnelles en matière d'aide juridique ;*
- *de participation de l'avocat collaborateur libéral aux frais entraînés par le développement de sa clientèle personnelle pendant les cinq premières années d'exercice professionnel ;*
- *susceptibles de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat.*

Clause de dédit formation :

L'avocat collaborateur libéral ou salarié qui décide de mettre fin à son contrat après avoir bénéficié d'une formation dispensée à l'extérieur du cabinet et financée par le cabinet ne peut, en principe, se voir demander d'indemnité à ce titre.

Toutefois, une telle indemnité pourrait être contractuellement prévue si la formation reçue revêtait un caractère exceptionnel révélé par sa durée et son coût. Dans ce cas, l'avocat collaborateur libéral ou salarié pourrait demander une réduction de cette indemnité si elle était excessive ou sa suppression totale si elle était de nature à mettre obstacle à sa liberté d'établissement ultérieure.

L'indemnité pourra être demandée pendant un délai maximum de deux ans après que la formation aura été reçue.

14.3.2 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.

Le collaborateur salarié à temps partiel peut exercer également à titre individuel ou pour un autre cabinet, sous réserve d'en avoir informé au préalable son employeur.

14.3.3 Rencontre annuelle entre les parties

Quelle que soit la durée du contrat de collaboration libérale, les parties se rencontreront, à la demande de l'une d'entre elles, au moins une fois par an pour examiner l'éventuelle évolution de leur relation. »

2.2. FORME DU CONTRAT

Le contrat de collaboration, libérale ou salariée, doit être établi par écrit.

Ce formalisme est exigé par le troisième alinéa de l'article 7 de la loi de 1971 pour le contrat de collaboration salariée.

S'agissant du contrat de collaboration libérale, ce formalisme est exigé par l'article 18 de la loi de 2005, auquel renvoie l'article 7 de la loi de 1971.

Dans les deux hypothèses, la forme écrite est une condition de validité du contrat, érigeant le contrat de collaboration en contrat solennel.

2.3. CONTENU DU CONTRAT

Il existe de nombreux modèles de contrats de collaboration, proposés par les ordres des avocats ou les syndicats.

Le Conseil national des barreaux propose également un modèle de contrat de collaboration, reproduit en annexe 1 du présent guide.

Ces modèles constituent une trame de départ, que les parties peuvent adapter à leur guise, sous réserve de respecter le caractère obligatoire de certaines clauses y figurant et de ne pas y insérer de clause prohibée.

2.3.1. Clauses obligatoires

2.3.1.1. CLAUSE DE CONSCIENCE

L'avocat collaborateur peut, en toute hypothèse, demander à être déchargé d'une mission qu'il estime être contraire à sa conscience. Ce droit, prévu à l'article 14.2.3 du RIN, peut dégénérer en abus, notamment lorsqu'il est exercé de façon systématique alors qu'aucun changement significatif n'est intervenu dans l'orientation du cabinet.

En tout état de cause, le contrat de collaboration doit prévoir les conditions dans lesquelles la demande de décharge peut intervenir. Le contrat doit donc intégrer une clause rappelant ce droit, prévoyant la faculté, pour l'avocat collaborateur, de demander à être déchargé d'une mission contraire à la conscience, ainsi que les modalités de mise en œuvre d'une telle demande.

2.3.1.2. LA DURÉE ET LES MODALITÉS D'EXERCICE

Le contrat de collaboration doit mentionner sa durée et les modalités d'exercice du collaborateur.

Dans l'hypothèse où le contrat est conclu à temps partiel, il doit permettre son contrôle ordinal. Ainsi, le CNB a indiqué que « *l'ordre, dans sa mission de contrôle, doit pouvoir, à défaut de précisions dans les contrats eux-mêmes, fixer la répartition du temps de travail ou de présence effective dans le cabinet d'accueil, en cas de contrat de collaboration libérale à mi-temps*¹. »

Il convient de préciser qu'en cas de collaboration libérale conclue à temps partiel, le collaborateur restera libre de développer sa clientèle personnelle sur le temps pendant lequel il exécute son contrat.

2.3.1.3. LA RÉMUNÉRATION ET SES MODALITÉS

Le contrat doit impérativement comprendre la détermination de la rémunération².

Les modalités de fixation de la rétrocession d'honoraires sont prévues à l'article 14.5.1.1 du RIN.

La rétrocession d'honoraires fixée ne doit pas être inférieure aux *minima* prévus par l'Ordre dont le collaborateur dépend.

Si le collaborateur est inscrit dans un barreau différent de celui de son cabinet d'accueil, le minimum à prendre en compte est le plus élevé des deux.

Des modes de rémunérations complémentaires peuvent être prévus, dans la mesure où ils ne se substituent pas à une rétrocession régulière (ex. : intéressement).

Il n'est pas possible d'intégrer une clause de diminution de la rétrocession d'honoraires en cas d'absence du collaborateur liée au développement de sa clientèle personnelle³.

2.3.1.4. PÉRIODES DE REPOS RÉMUNÉRÉES

Le RIN fixe une période de congés rémunérés de « *cinq semaines, sauf meilleur accord* », que le collaborateur exerce à temps complet ou à temps partiel⁴.

Le contrat doit préciser la durée de cette période qui peut être supérieure à cinq semaines.

Le contrat peut également préciser les modalités selon lesquelles la période de repos doit être décomptée. À défaut de précision, le décompte se fait en semaines calendaires.

Le contrat peut préciser que le décompte se fait en jours ouvrés, en octroyant par exemple 25 jours ouvrés (5 semaines x 5 jours ouvrés)⁵.

La mention d'un délai de prévenance pour la fixation de la période de repos rémunérée n'apparaît pas opportune⁶.

1 . CNB, avis déontologique n° 2022-015a, 24 novembre 2022

2 . CNB, avis déontologique n° 2019-033, 14 octobre 2019

3 . CNB, avis déontologique n° 2009-066, 17 novembre 2009

4 . CNB, avis déontologique n° 2020-027, du 14 décembre 2020

5 . CNB, avis déontologique n° 2023-036, 15 décembre 2023

6 . CNB, avis déontologique n° 2023-036, 15 décembre 2023



2.3.1.5. LE REMBOURSEMENT DES FRAIS

Il arrive que le traitement des dossiers du cabinet implique que le collaborateur avance des frais (ex. : frais de déplacement pour se rendre à une audience à l'extérieur).

Le contrat doit prévoir les modalités de justification et de remboursement de ces frais.

2.3.2. Clauses facultatives

2.3.2.1. PRÉAMBULE

Les parties sont libres de faire précéder le contrat de collaboration d'un préambule, dans lequel seraient évoqués les projets et ambitions, qui leur sont propres ou communs.

2.3.2.2. PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de collaboration peut prévoir une période d'essai, sans que cette insertion ne soit une obligation.

La période d'essai ne peut excéder trois mois.

La période d'essai permet de réduire le délai de prévenance, en cas de rupture du contrat, à l'initiative du cabinet comme du collaborateur, à huit jours.

Si le contrat est dépourvu d'une telle clause, le contrat ne sera pas affecté d'une période d'essai. Il en résultera qu'en cas de rupture du contrat, le délai de prévenance de droit commun sera appliqué.

Les parties devront donc veiller à se mettre d'accord sur l'insertion ou non d'une telle période d'essai.

2.3.2.3. PRISE EN CHARGE PAR LE CABINET DE CERTAINS FRAIS

Les frais exposés par le collaborateur lui-même pour le développement de sa clientèle personnelle demeurent, faute de dispositions contractuelles spécifiques, à sa charge.

Toutefois, les parties peuvent librement convenir d'une prise en charge totale ou d'une participation du cabinet à certains frais exposés par le collaborateur pour le développement de sa clientèle personnelle comme, par exemple, le coût de l'abonnement lié à sa clé RPVA⁷.

⁷ . CNB, avis déontologique n° 2010-075, 17 janvier 2011.

2.3.3. Clauses prohibées

2.3.3.1. CLAUSE DE RENONCIATION PAR AVANCE AUX CLAUSES OBLIGATOIRES

Les parties au contrat de collaboration ne peuvent, au sein de ce contrat, renoncer par avance aux clauses obligatoires, évoquées ci-avant.

Cette règle est posée par l'article 14.3.1 du RIN, selon lequel : « Le contrat ne peut comporter de clauses : (...) de renonciation par avance aux clauses obligatoires. »

2.3.3.2. CLAUSES RELATIVES À L'EXÉCUTION DU CONTRAT

L'article 133 du décret de 1991 prohibe « toutes dispositions limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office », ainsi que toute clause « susceptible de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat ».

Cette règle est rappelée par l'article 14.3.1 du RIN, dans son quatrième alinéa, selon lequel : « Le contrat ne peut comporter de clauses : (...) susceptibles de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat. »

De la même façon, cet article prohibe les clauses qui limitent la possibilité pour le collaborateur d'accomplir ses obligations en matière d'aide juridique.

Dans le même esprit, le contrat de collaboration ne pourra avoir pour effet d'interdire au collaborateur d'accomplir ses obligations tenant aux commissions d'office par son ordre, l'accomplissement de celles-ci relevant de ses obligations déontologiques.

Enfin, ainsi qu'il sera vu dans la fiche dédiée au développement de la clientèle personnelle, le contrat ne peut comporter aucune clause imposant au collaborateur de participer aux frais liés au développement de sa clientèle personnelle, lorsque celui-ci n'a pas cinq années d'ancienneté.

2.3.3.3. CLAUSES RELATIVES AUX CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT

2.3.3.3.1. Clauses relatives à la liberté d'établissement

Selon le cinquième alinéa de l'article 7 de la loi de 1971 : « Le contrat de collaboration ou le contrat de travail ne doit pas comporter de stipulation limitant la liberté d'établissement ultérieure du collaborateur ou du salarié. »

Une clause de non-concurrence ne trouve donc pas sa place au sein d'un contrat de collaboration.

De la même façon, le contrat ne peut interdire au collaborateur de recruter les collaborateurs de la structure à laquelle il appartenait⁸.

2.3.3.3.2. Clauses relatives à la clientèle

En application du principe de libre choix de l'avocat par le client, le contrat de collaboration ne doit comporter aucune clause interdisant ou restreignant la possibilité, pour un client du cabinet, de « suivre » le collaborateur suite à son départ.

8 . CNB, avis déontologique n° 2024-050, 29 novembre 2024



En effet, si l'article 14.7.6 du RIN prohibe tout acte de concurrence déloyale du collaborateur envers son ancien cabinet, il ne lui interdit pas de prêter son concours à un client de celui-ci, sous réserve de l'en informer lorsque cela intervient dans le délai de deux ans à compter de la rupture du contrat de collaboration.

Est donc prohibée la clause par laquelle le collaborateur s'engage à indemniser le cabinet lorsqu'un client de ce dernier décide de le « suivre » après son départ⁹.

De la même manière, est interdite la clause par laquelle le cabinet entend interdire à son collaborateur de traiter les dossiers de clients dont il aurait eu connaissance lors de sa collaboration¹⁰, sous réserve naturellement de l'information requise par l'article 14.7.6 du RIN.

2.4. CONTRÔLE DU CONTRAT

2.4.1. Contrôle *a priori*

2.4.1.1. RÈGLE GÉNÉRALE

2.4.1.1.1. Principe

L'article 133 du décret de 1991 prévoit : « *Dans la quinzaine de la conclusion du contrat ou de l'acte modificatif, un exemplaire en est remis contre récépissé ou expédié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au conseil de l'Ordre du barreau auprès duquel l'avocat collaborateur est inscrit.* »

Selon cet article, le conseil de l'Ordre doit notamment vérifier :

- « 1° L'absence de clause limitant la liberté d'établissement ultérieure ;
- 2° L'absence de toutes dispositions limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office ;
- 3° L'existence d'une clause prévoyant la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à la conscience de l'avocat collaborateur ;
- 4° L'absence de clause susceptible de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat. »

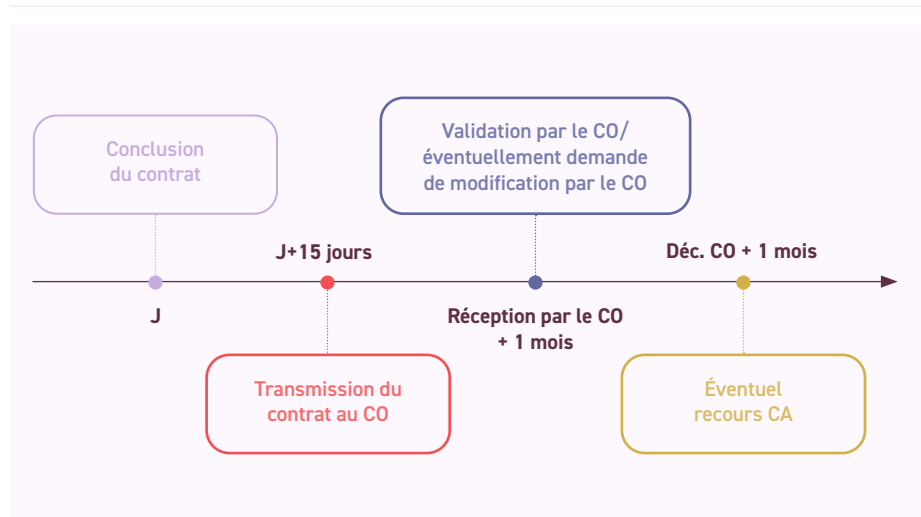
Le contrôle porte sur l'ensemble du contrat, et sera l'occasion de vérifier sa conformité avec les règles professionnelles en vigueur, dont les *minima* de rétrocession d'honoraires prévus, l'absence de règle restreignant la possibilité pour le collaborateur libéral de développer une clientèle personnelle et l'absence de règle impliquant de mettre à sa charge les frais afférents au développement de cette clientèle (sous réserve des exceptions prévues par les textes).

L'obligation de soumettre le contrat de collaboration au conseil de l'Ordre porte non seulement sur le contrat initial, mais également sur l'ensemble des avenants qui pourraient le compléter, ainsi que sur tout acte modificatif, quelle qu'en soit la forme ou la dénomination donnée par les parties.

9 . [C.N.B. avis déontologique n° 2006-045. 12 juillet 2006](#)

10 . [C.N.B. avis déontologique n° 2007-032. 26 juin 2007](#)

2.4.1.1.2. Mise en œuvre



Si le contrôle révèle des anomalies, le conseil de l'Ordre peut demander la modification du contrat par les parties, afin de le mettre en conformité avec les règles professionnelles. Cette demande doit intervenir dans le mois qui suit la transmission, par les parties, du contrat au Conseil.

2.4.1.1.3. Sanctions

L'absence de transmission du contrat au conseil de l'Ordre, sous quinze jours à compter de sa signature, n'implique pas la nullité du contrat, une telle sanction n'étant pas expressément prévue par les textes¹¹, mais demeure une atteinte aux règles déontologiques pouvant faire l'objet d'une sanction en tant que telle.

Il est précisé que le refus de mettre le contrat en conformité¹², suite à une demande du conseil de l'Ordre, peut constituer une faute disciplinaire¹³.

Par ailleurs, si le conseil de l'Ordre ne se prononce pas dans le délai d'un mois, son silence ne saurait valoir admission de clauses contraires aux règles professionnelles, qui seraient nécessairement écartées en cas de litige¹⁴.

Par ailleurs, conformément à l'article 134 du décret de 1991, le contrat de collaboration doit être communiqué au procureur général, à sa demande.

Il convient de rappeler qu'en tout état de cause, une clause contraire aux règles professionnelles, intégrée dans un contrat de collaboration qui aurait été validé par le conseil de l'Ordre, demeure contestable et peut être écartée.

11 . [Cass. 1^{re} civ. 9 décembre 2015, n° 14-28.237](#)

12 . Il est à relever une pratique de « pré-contrôle » du contrat de collaboration par un délégué du bâtonnier qui, après un premier examen, sollicite certaines modifications avant de soumettre le contrat à l'approbation du conseil de l'Ordre, afin que celui-ci puisse le valider.

13 . [CNB, avis déontologique n° 2007-002, 27 novembre 2007](#)

14 . [CNB, avis déontologique n° 2007-002, 27 novembre 2007](#)



Enfin, en cas de refus de validation du contrat par le conseil de l'Ordre, l'article 135 du décret de 1991 prévoit la possibilité d'un recours, comme pour toute délibération du conseil de l'Ordre, qui doit être exercé, dans le délai d'un mois, auprès du directeur de greffe de la cour d'appel compétente.

2.4.1.2. RÈGLES SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA COLLABORATION INTER-BARREAUX

Dans le cas d'une collaboration inter-barreaux, conclue entre un collaborateur et un collaborant qui ne sont pas inscrits auprès du même barreau, le contrôle du contrat est opéré, conformément au deuxième alinéa de l'article 14.4.1 du RIN, par le conseil de l'Ordre du barreau auprès duquel le collaborateur est inscrit.

Lors de sa transmission au conseil de l'Ordre, le contrat de collaboration doit être accompagné par une attestation sur l'honneur du collaborant certifiant son inscription au barreau et l'absence de sanction susceptible de faire obstacle au recrutement du collaborateur.

Dès lors que le contrat aura été validé par le conseil de l'Ordre du barreau dont dépend le collaborateur, celui-ci sera transmis, ainsi que l'attestation visée ci-avant, au bâtonnier dont relève le collaborant.

2.4.1.3. RÈGLES SPÉCIFIQUES APPLICABLES AU CUMUL DE CONTRATS DE COLLABORATION

Le cumul de contrats de collaboration libérale, par un même collaborateur, doit être autorisé au préalable par son bâtonnier, après que ce dernier a recueilli « *toutes garanties sur les conditions d'exercice, d'indépendance et de confidentialité* », conformément à l'article 14.4.3 du RIN.

2.4.2. Contrôle *a posteriori*

L'exécution du contrat est également contrôlée. L'article 14.4.2 du RIN prévoit ainsi : « *Le conseil de l'Ordre procède régulièrement à un contrôle des conditions d'exécution du contrat, selon des modalités qu'il fixe.* »

Cette disposition, issue d'une décision à caractère normatif n° 2020-002 adoptée par l'Assemblée générale du CNB le 9 octobre 2020¹⁵, traduit l'étendue du pouvoir du bâtonnier en matière de contrôle, lequel porte non seulement sur son contenu, mais aussi sur son application.

Les barreaux ont mis en place des modalités de contrôle *a posteriori* qui leur sont propres.

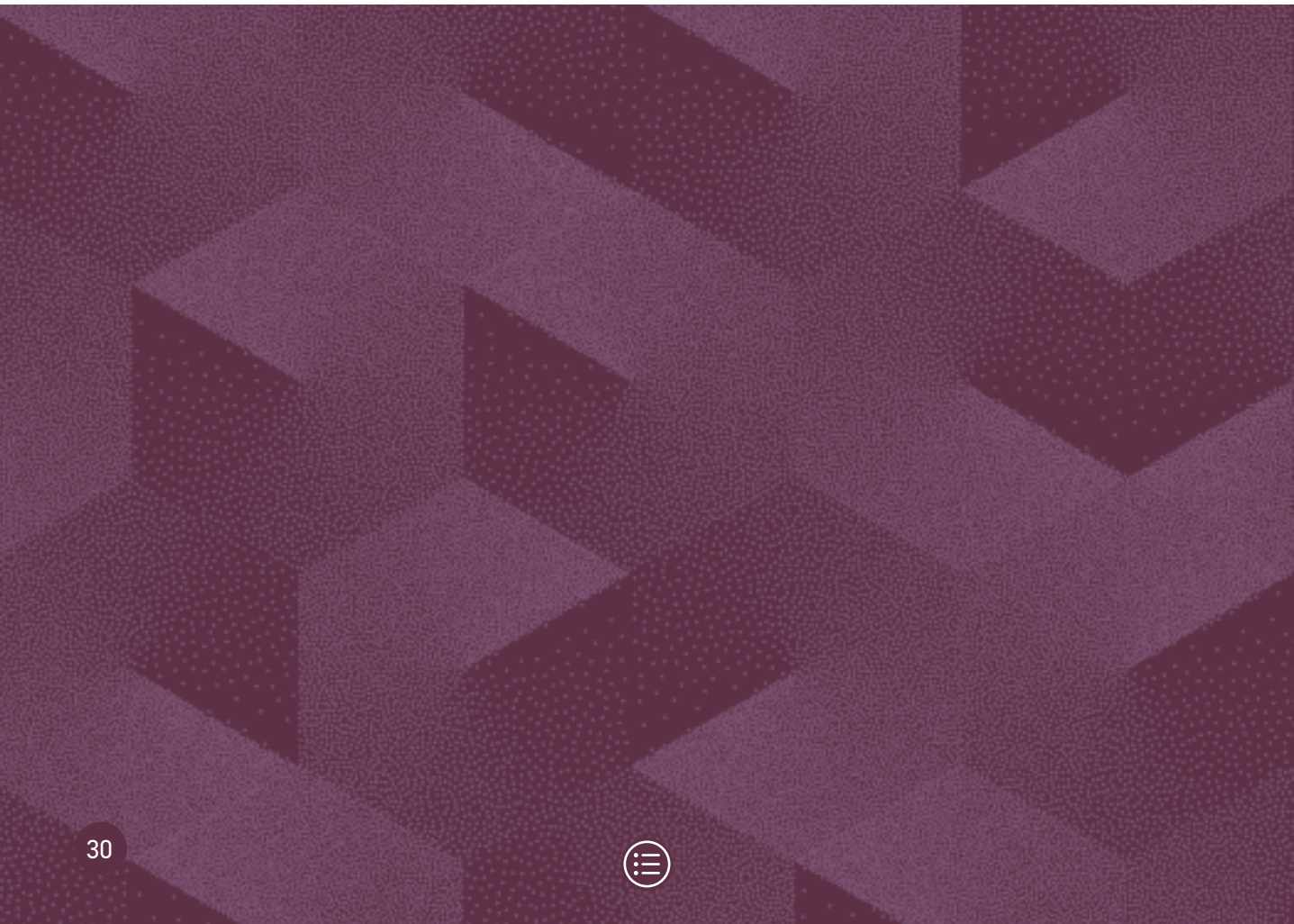
Le Conseil national des barreaux a édicté des recommandations à cette fin :

- Les modalités du contrôle *a posteriori* doivent aboutir à ce qu'il soit effectif, personnel et individualisé ;
- Les méthodes employées pour le mettre en œuvre doivent pouvoir évoluer de manière à atteindre tous les collaborateurs, de confondre tous les contrevenants, de remplir l'objectif de prévention des difficultés et, en particulier, du harcèlement et de la discrimination ;
- Il conviendrait d'y procéder à une fréquence suffisante à lui assurer efficacité et à répondre à un objectif de prévention – *a minima* une fois l'an ;
- Le recueil des informations doit se faire nominativement afin d'être en mesure d'identifier immédiatement les contrevenants – à ce titre, l'anonymat doit être exclu ;
- Des contrôles aléatoires sont souhaitables, car ils sont de nature à prévenir les comportements déviants ;

15 . Décision publiée au Journal officiel du 28 novembre 2020, sur décision du garde des Sceaux du 13 novembre 2020

- Une attention particulière doit être portée aux collaborations inter-barreaux ;
- Les contrôles *in situ* et *de visu* sont à privilégier lorsqu'ils sont possibles ;
- Le contrôle *a posteriori* doit porter sur l'exécution du contrat de collaboration libérale et viser les deux parties à ce contrat ;
- Le contrôle *a posteriori* peut être mis en œuvre en deux temps : un contrôle automatique léger et un contrôle renforcé aléatoire ;
- Le contrôle *a posteriori* doit être distingué des autres outils existant en matière de collaboration ;
- Les contrôleurs doivent être formés et sensibilisés aux problématiques rencontrées ;
- Les résultats des contrôles *a posteriori* peuvent donner lieu à une analyse macro afin d'envisager des actions collectives.





3. DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES

3. DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES

Le contrat de collaboration est, avant toute chose, un contrat conclu entre deux avocats, de sorte que son exécution est régie par les principes déontologiques de la profession d'avocat.

Aux demandes d'avancées sur les droits des collaborateurs, on oppose parfois dogmatiquement la réponse des devoirs envers les collaborateurs. Cependant, la réalité moins manichéenne correspond au choix sémantique qui a été fait pour la collaboration et relève de la recherche du plus élémentaire équilibre contractuel.

Concernant ces droits et devoirs des parties, il convient, même si cela semble évident, de rappeler qu'il s'agit d'exécuter le contrat de collaboration tel qu'il aura été signé et validé par le conseil de l'ordre, à l'exception des clauses prohibées qui auraient éventuellement échappé au contrôle *a priori* du contrat.

Le contrôle *a posteriori* permettra, quant à lui, de vérifier cette bonne exécution pour les éléments essentiels :

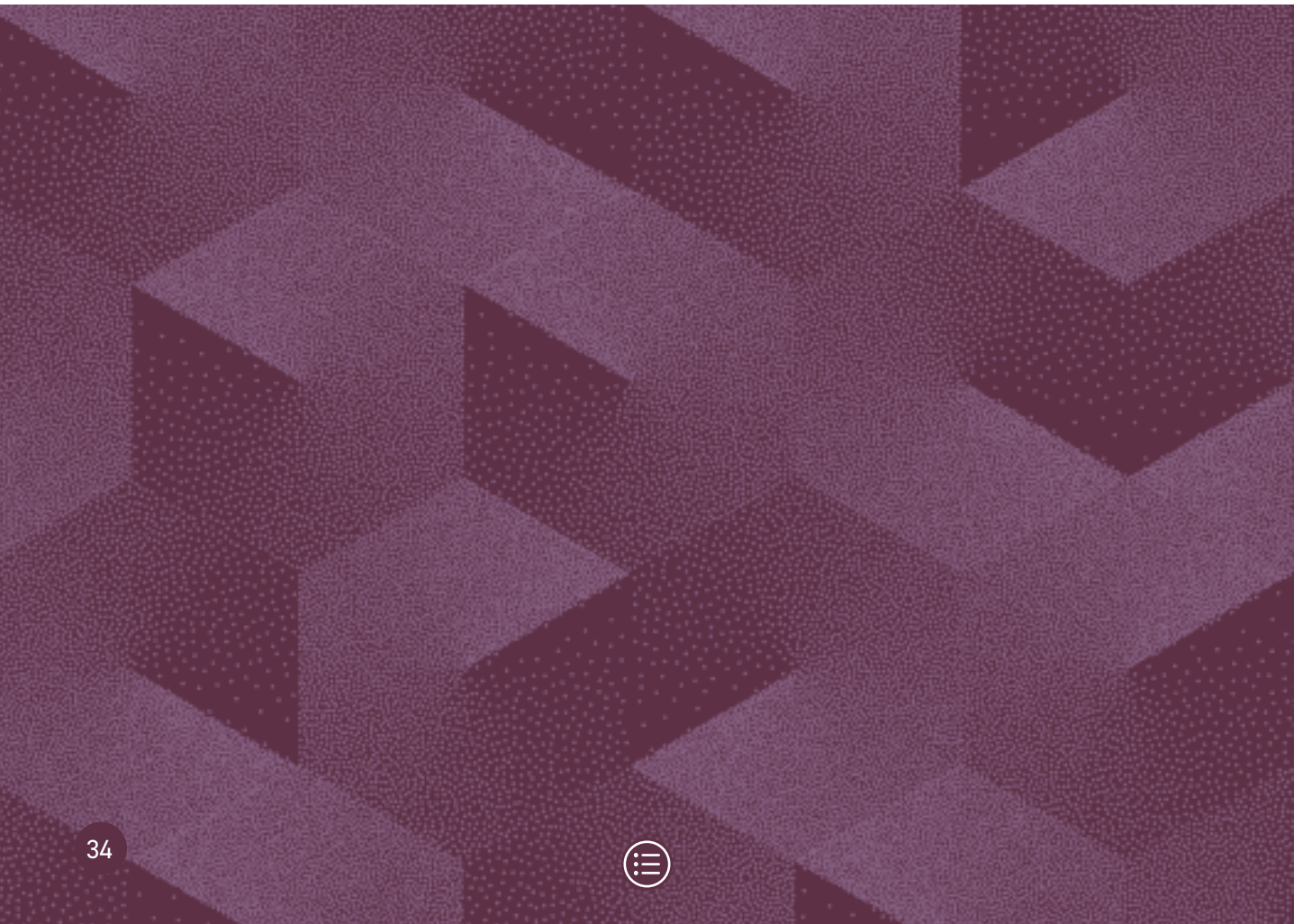
Paiement de la rétrocession dans les montants convenus en respect des *minima* locaux ;

- Paiement de la rétrocession dans les délais ;
- Remboursement des frais avancés ;
- Absence de harcèlement ou de discrimination ;
- Mise à disposition des moyens matériels du cabinet pour le développement de la clientèle personnelle ;
- Respect des périodes de repos rémunérés ;
- Respect des obligations en matière de congés médicaux ou liés à la parentalité ;
- Respect des temps de travail en cas de travail à temps partiel ;
- Respect du droit à la déconnexion ;
- Respect des règles liées aux conflits d'intérêts ;
- Respect de la clause de conscience ;
- Respect des préavis à l'issue du contrat.

Plus généralement, les droits et devoirs des parties doivent s'entendre au regard du principe de loyauté qui est cardinal dans la relation de collaboration. À titre d'exemple, le collaborant n'utilisera pas de mauvaise foi à l'occasion de la rupture du contrat en invoquant une faute imaginaire pour réduire le préavis. Cela implique, bien entendu, qu'il n'y ait pas de cas de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de l'exécution du contrat.

Le devoir des parties est d'exécuter loyalement et de bonne foi le contrat de collaboration en consacrant au cabinet le temps qui est prévu contractuellement, en ayant à l'esprit que le début de l'exercice de la profession appelle un investissement en temps supérieur à celui requis après plusieurs années d'expérience.

C'est aussi par exemple dans le cadre de la prise de congés, qui est souvent un moment de tensions, un devoir d'essayer *a minima* de trouver un *modus vivendi* pouvant convenir à l'ensemble des parties. Sur cet exemple précis, si les règles peuvent permettre au collaborateur de prendre, du jour au lendemain, ses congés annuels rémunérés, une telle manière de faire n'est pas respectueuse de la loyauté contractuelle. De bonne intelligence entre les parties, le collaborateur devra instaurer un minimum de dialogue sur ce sujet, afin de tenter de chercher la solution la plus profitable à l'ensemble des parties.



4. DÉVELOPPEMENT DE LA CLIENTÈLE PERSONNELLE

4.1. LA POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPER UNE CLIENTÈLE PERSONNELLE	36
4.2. LA MISE EN ŒUVRE DE LA POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPER UNE CLIENTÈLE PERSONNELLE	36
4.3. QUELLE CLIENTÈLE ?	40

4. DÉVELOPPEMENT DE LA CLIENTÈLE PERSONNELLE

4.1. LA POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPER UNE CLIENTÈLE PERSONNELLE

La possibilité pour le collaborateur libéral de développer sa clientèle personnelle relève de l'essence même du contrat de collaboration libérale.

La définition du contrat de collaboration libérale, donnée par l'article 14.1 du RIN, pose le principe selon lequel l'avocat collaborateur « *consacre une partie de son activité au cabinet d'un ou plusieurs avocats* », ce qui implique qu'il ne consacre pas l'intégralité de son activité au cabinet et qu'il doit avoir toute latitude de consacrer l'autre partie de son activité au développement d'une clientèle personnelle.

C'est d'ailleurs ce que rappelle l'article 14.2.2.1 alinéa 1^{er} du RIN, selon lequel : « *Le collaborateur libéral peut constituer et développer une clientèle personnelle.* »

La pluralité d'exercice permet désormais au collaborateur salarié de développer sa clientèle personnelle mais, à la différence du collaborateur libéral, ce développement ne peut se faire qu'en dehors de l'exécution du contrat.

Le développement de la clientèle personnelle étant de l'essence du contrat de collaboration libérale, il ne saurait avoir pour effet de provoquer une diminution de la rétrocession d'honoraires du collaborateur libéral¹.

4.2. LA MISE EN ŒUVRE DE LA POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPER UNE CLIENTÈLE PERSONNELLE

La possibilité, pour le collaborateur libéral, de constituer, puis de développer une clientèle personnelle, implique pour le collaborant de lui laisser disposer de suffisamment de temps, mais également de le laisser disposer des moyens matériels nécessaires à cette fin.

1. [CNB, avis déontologique n° 2015-016, 17 avril 2015](#)

4.2.1. Mise à disposition de moyens temporels de développement de la clientèle personnelle

Par principe, le collaborant doit laisser à son collaborateur libéral le temps nécessaire pour constituer et développer une clientèle personnelle, durant l'exécution du contrat de collaboration, y compris lorsque ce contrat est conclu à temps partiel.

4.2.1.1. PRINCIPE

Aux termes du premier alinéa de l'article 14.2.2.1 du RIN : « *Le collaborateur libéral peut constituer et développer une clientèle personnelle* », ce qui implique qu'il puisse le faire pendant l'exécution du contrat de collaboration.

L'article 14.2.4 du RIN précise d'ailleurs que la détermination des conditions de l'organisation matérielle du travail du collaborateur doit être déterminée de concert par ce dernier et le cabinet, en tenant compte, notamment, du temps nécessaire au traitement de la clientèle personnelle.

Ainsi, le temps qu'il consacre au traitement des dossiers du cabinet ne doit pas l'empêcher de disposer du temps nécessaire, lorsqu'il est au cabinet, pour constituer, puis développer une clientèle personnelle.

Le volume de dossiers confiés par le cabinet au collaborateur libéral doit laisser la possibilité à ce dernier de développer sa clientèle personnelle, sans que ce développement n'empiète sur le temps qu'il doit consacrer à sa vie personnelle.

Il est conseillé aux parties de faire le point régulièrement sur le volume de dossiers confiés par le cabinet au collaborateur libéral, et à ce dernier de ne pas hésiter à faire état, objectivement, du temps dont il a besoin pour satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle.

L'analyse du contentieux relatif à la possibilité laissée au collaborateur libéral pour le développement de sa clientèle personnelle révèle que, dans certaines hypothèses, le fait de ne pas laisser au collaborateur libéral suffisamment de temps pour développer sa clientèle personnelle ne doit pas se traduire par la requalification du contrat en contrat de travail, mais par l'allocation de dommages-intérêts, afin de réparer le préjudice résultant de l'exécution déloyale du contrat par le collaborant².

4.2.1.2. DANS LE CONTRAT DE COLLABORATION À TEMPS PARTIEL

Le collaborateur libéral doit toujours disposer du temps nécessaire pour le développement d'une clientèle personnelle, durant l'exécution du contrat, y compris lorsqu'il s'agit d'un contrat à temps partiel.

En effet, le deuxième alinéa de l'article 14.3.2 du RIN rappelle : « *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.* »

2. Cass. 1^{ère} civ. 5 juillet 2017, n° 16-22.183

4.2.2. Mise à disposition de moyens matériels de développement de la clientèle personnelle

Le cabinet met à disposition du collaborateur libéral les moyens matériels nécessaires à la constitution et au développement d'une clientèle personnelle, sans pouvoir – sauf exceptions – lui demander une participation en contrepartie.

4.2.2.1. PRINCIPE

Le principe, fixé par le troisième alinéa de l'article 14.2.2.1 du RIN, est la mise à disposition, par le cabinet, des moyens matériels nécessaires au développement de la clientèle personnelle du collaborateur libéral.

Le collaborateur libéral a donc toute liberté pour utiliser les moyens habituellement mis à sa disposition par le cabinet afin de développer sa clientèle personnelle.

Cette liberté implique que le cabinet ne peut ni interdire ni imposer au collaborateur libéral d'utiliser, pour les besoins de sa clientèle personnelle, les moyens qu'il utilise habituellement pour l'activité du cabinet.

Le collaborateur libéral reste, à cet égard, libre, s'il le souhaite, ou s'il trouve cette solution préférable, d'utiliser d'autres outils. Dans cette hypothèse, le cabinet ne peut restreindre cette liberté. Le cabinet ne peut, par exemple, s'opposer à ce qu'un collaborateur libéral puisse connecter son ordinateur personnel sur le réseau du cabinet (dès lors que cette connexion ne présente pas de risque technique ou de risque lié à la protection du secret professionnel). Le cabinet ne peut davantage s'opposer à ce que le collaborateur installe certains logiciels sur le poste informatique mis à sa disposition.



FOCUS – ADRESSE DE COURRIER ÉLECTRONIQUE

Lorsque le cabinet met à disposition de son collaborateur libéral une adresse de courrier électronique, aux fins de traitement de la clientèle du cabinet, il ne peut en principe interdire au collaborateur d'utiliser cette adresse pour les besoins de la constitution et du développement de sa clientèle personnelle.

Toutefois, l'usage de cette adresse de courrier électronique, rattachée au cabinet, peut être source de difficultés pour le collaborateur lorsqu'il l'utilise pour la constitution et le développement de sa clientèle personnelle. Ces difficultés surviennent souvent au moment de la rupture du contrat de collaboration, suite à laquelle il est parfois compliqué pour le collaborateur de récupérer les courriers électroniques spécifiques à sa clientèle personnelle, d'autant plus s'ils n'ont pas été identifiés avec soin.

Dès lors, il peut être recommandé au collaborateur libéral d'opter pour une adresse de courrier électronique dédiée au traitement de sa clientèle personnelle.

En optant pour l'usage de cette adresse spécifique, le collaborateur disposera d'un usage parfaitement autonome de celle-ci, en conservant la gouvernance des données qu'il traite.

En outre, en cas de rupture du contrat de collaboration, cette adresse restera active, et le suivi des courriers électroniques pourra se faire sans heurts ni redirection ou information spécifique des clients personnels.

Cela permettra également au collaborateur d'afficher et de promouvoir une identité spécifique auprès de sa clientèle personnelle, mais aussi de ses prospects.

Enfin, si le cabinet ne peut s'opposer à l'usage, par le collaborateur libéral de l'adresse de courrier électronique mise à sa disposition, pour les besoins de sa clientèle personnelle, rien n'interdit aux parties de discuter et de convenir d'une solution propre à ménager leurs intérêts respectifs, comme la prise en charge, par le cabinet, du coût relatif à l'usage d'une adresse spécifique par le collaborateur pour les besoins de sa clientèle personnelle. Avec cette solution, le cabinet ne devrait pas se voir reprocher de priver son collaborateur de l'usage des moyens matériels nécessaires aux besoins de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle. De son côté, le collaborateur bénéficiera d'une adresse dédiée au traitement de ses dossiers personnels, indépendante.

4.2.2.2. QUID DE LA PARTICIPATION DE L'AVOCAT COLLABORATEUR LIBÉRAL AUX FRAIS ENTRAÎNÉS PAR LE DÉVELOPPEMENT DE SA CLIENTÈLE PERSONNELLE ?

Le troisième alinéa de l'article 14.3.1 du RIN énonce : « *Le contrat de l'avocat collaborateur libéral ou salarié doit également prévoir les conditions garantissant (...) la possibilité pour l'avocat collaborateur libéral de constituer et développer une clientèle personnelle, sans contrepartie financière* ».

Le quatrième alinéa de cet article précise cette règle : « *Le contrat ne peut comporter de clauses : (...) de participation de l'avocat collaborateur libéral aux frais entraînés par le développement de sa clientèle personnelle pendant les cinq premières années d'exercice professionnel* ».

Dès lors, le cabinet ne peut en principe demander au collaborateur libéral de participer aux frais entraînés par le développement de sa clientèle personnelle.

Si les parties peuvent convenir, passée une période de cinq années pendant lesquelles le contrat de collaboration aura été exécuté, qu'une participation aux frais de développement de sa clientèle pourrait être demandée au collaborateur libéral par son cabinet, il convient d'être vigilant quant à l'impossibilité de mettre à la charge du collaborateur l'ensemble des frais afférents à son exercice professionnel.

Dès lors, dans l'hypothèse où cette participation serait prévue, seule une quote-part des frais pourrait être demandée sur les frais généraux, dans la mesure où les moyens utilisés par le collaborateur libéral demeurent en partie affectés au traitement des dossiers qui lui sont confiés par le collaborant.

Par ailleurs, lorsque cette prise en charge est prévue, il convient pour les parties au contrat d'en déterminer les modalités, dans le contrat de collaboration lorsqu'il est conclu, ou au moyen d'un avenant, qui devra être soumis au contrôle du conseil de l'Ordre dans les deux cas.

4.3. QUELLE CLIENTÈLE ?

Le fait que l'avocat exerce sous le statut de collaborateur libéral a nécessairement une incidence sur la clientèle qu'il pourra développer. En effet, si le collaborant ne peut pas restreindre le domaine dans lequel son collaborateur peut développer sa clientèle, le traitement par le collaborateur de la clientèle du cabinet a nécessairement un impact sur la potentialité de conflits d'intérêts.

4.3.1. Liberté de choix de la clientèle

Le collaborateur est libre de constituer et développer une clientèle personnelle comme il l'entend.

Cela implique l'interdiction, pour son cabinet, de restreindre le type de clientèle qui serait développée par le collaborateur libéral. Le cabinet ne peut pas plus lui interdire de satisfaire à ses diverses obligations, comme le traitement de dossiers où il serait commis d'office, ou encore le traitement de dossiers à l'aide juridictionnelle.

Cela est d'ailleurs rappelé par le quatrième alinéa de l'article 14.3.1 du RIN, selon lequel : *« Le contrat ne peut comporter de clauses (...) de limitation des obligations professionnelles en matière d'aide juridique ».*

Ainsi, le collaborateur libéral peut s'inscrire sur les diverses listes de permanence qui lui permettront de développer sa clientèle personnelle.

Il peut également, s'il le souhaite, mobiliser à cette fin les différents réseaux professionnels existants.

Naturellement, le pendant de la liberté, pour le collaborateur libéral, de constituer, puis de développer une clientèle personnelle, est la liberté pour ce dernier de ne pas le faire, si ce n'est pas son projet.

4.3.2. Limite tirée du potentiel conflit d'intérêts

La seule réelle limite à la liberté, pour le collaborateur libéral, de constituer, puis de développer une clientèle personnelle, est le conflit d'intérêts. En effet, le collaborateur libéral ne peut défendre les intérêts d'un client personnel qui seraient contraires à ceux d'un client qu'il serait amené à défendre en tant que collaborateur du cabinet.

Le deuxième alinéa de l'article 14.2.2.1 du RIN prévoit ainsi que l'avocat collaborateur *« ne peut assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux d'un client du cabinet avec lequel il collabore »*. Cette règle est également présente dans le dernier alinéa de l'article 4.1 du RIN, relatif aux règles liées au conflit d'intérêts, selon lequel les règles qu'il édicte s'appliquent *« entre l'avocat collaborateur, pour ses dossiers personnels, et l'avocat ou la structure d'exercice avec lequel ou laquelle il collabore »*.

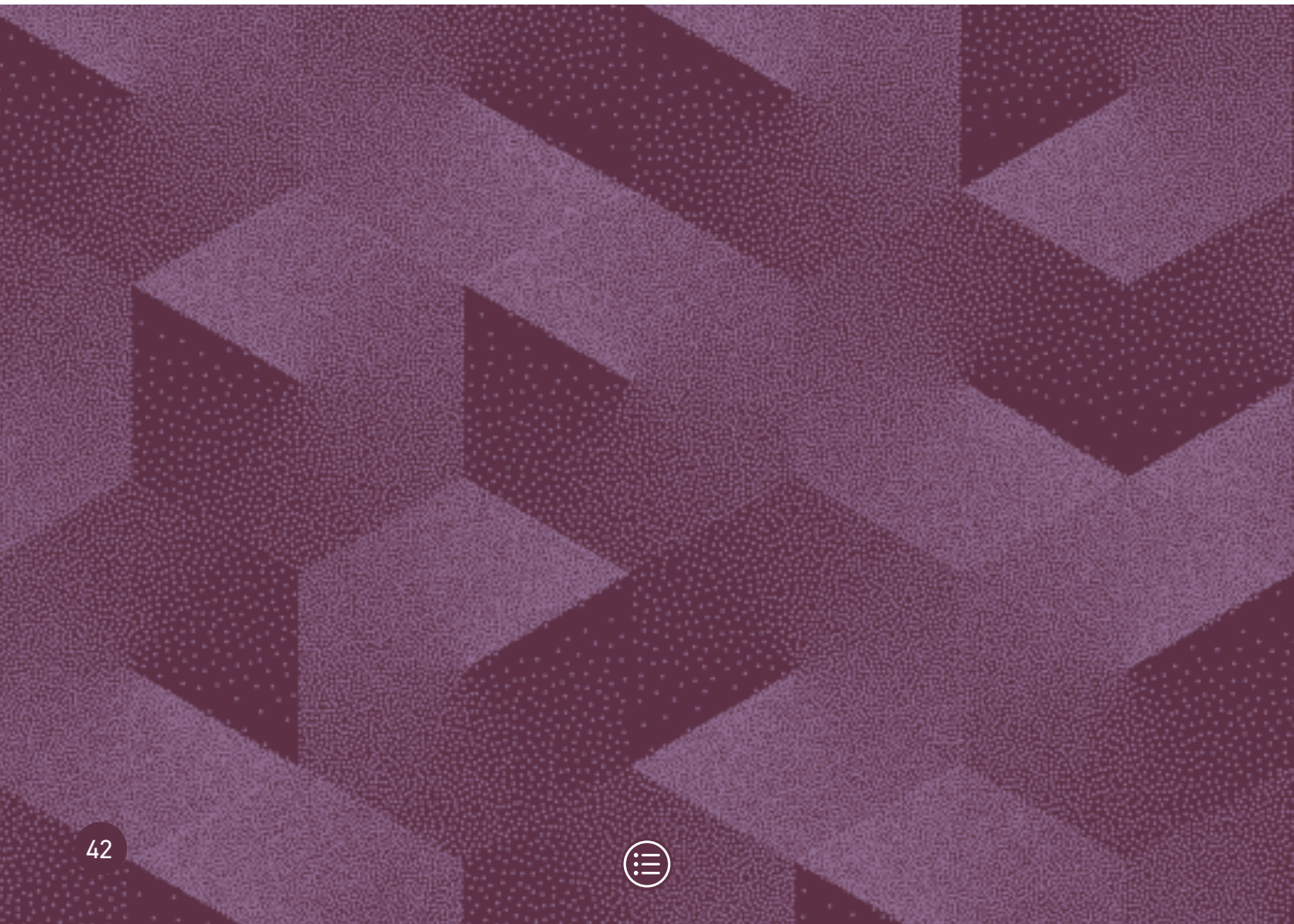
Le meilleur moyen, pour les parties au contrat de collaboration libérale, de prévenir les risques de conflit d'intérêts, repose sur le dialogue.



Il convient de ne pas interpréter plus largement que nécessaire la notion de « *client du cabinet avec lequel [le collaborateur libéral] collabore* ». En effet, le collaborateur libéral peut représenter les intérêts d'un client personnel, contre les intérêts d'un client habituel du cabinet, dès lors qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts ou de risque de conflit d'intérêts, au sens de l'article 4 du RIN.

Conclusion – Incidence de l'absence de développement d'une clientèle personnelle

L'absence de développement, par un collaborateur libéral, d'une clientèle personnelle, n'est pas en soi un motif de requalification du contrat de collaboration libérale en contrat de collaboration salariée. En effet, si cette absence de développement résulte d'un choix libre et éclairé du collaborateur, cela relève de sa liberté de ne pas développer de clientèle personnelle, alors qu'il en a la possibilité. Il en va différemment lorsque cette absence de développement d'une clientèle personnelle est la conséquence d'une impossibilité de la développer, faute de moyens mis à sa disposition à cette fin.



5. RÈGLES SPÉCIFIQUES À LA COLLABORATION SALARIÉE

5.1. SOURCES.....	44
5.2. FORME DU CONTRAT.....	48
5.3. CONTENU DU CONTRAT.....	49
5.4. CARACTÉRISTIQUES DE L'ACTIVITÉ EXERCÉE PAR LE COLLABORATEUR SALARIÉ.....	56
5.5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	60
5.6. CONTRÔLE DU CONTRAT.....	62

5. RÈGLES SPÉCIFIQUES À LA COLLABORATION SALARIÉE

Le statut d'avocat salarié est né en 1990 de la fusion des anciennes professions d'avocat et de conseil juridique.

5.1. SOURCES

L'article 14.1 alinéa 2 du RIN précise : « Le contrat de travail de l'avocat collaborateur salarié est régi par le droit du travail et par la convention collective signée le 17 février 1995, pour toutes les dispositions autres que celles de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée et du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991, ainsi que par les principes essentiels de la profession. »

Art. 7 L. n° 71-1130 du 31 décembre 1971

« L'avocat peut exercer sa profession (...) en qualité de salarié ou de collaborateur libéral d'un avocat ou d'une association ou société d'avocats ou d'une société ayant pour objet l'exercice de la profession d'avocat (...).

(...) Le contrat de travail doit être établi par écrit. Il doit préciser les modalités de la rémunération.

L'avocat salarié ne peut avoir de clientèle personnelle. Dans l'exercice des missions qui lui sont confiées, il bénéficie de l'indépendance que comporte son serment et n'est soumis à un lien de subordination à l'égard de son employeur que pour la détermination de ses conditions de travail.

Le contrat de collaboration ou le contrat de travail ne doit pas comporter de stipulation limitant la liberté d'établissement ultérieure du collaborateur ou du salarié.

En aucun cas, les contrats ou l'appartenance à une société, une association ou un groupement ne peuvent porter atteinte aux règles déontologiques de la profession d'avocat, et notamment au respect des obligations en matière d'aide judiciaire et de commission d'office, et à la faculté pour l'avocat collaborateur ou salarié de demander à être déchargé d'une mission qu'il estime contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance.

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, en l'absence de conciliation, soumis à l'arbitrage du bâtonnier, à charge d'appel devant la cour d'appel. En ces matières, le bâtonnier peut, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, déléguer ses pouvoirs aux anciens bâtonniers, ainsi qu'à tout membre ou ancien membre du conseil de l'Ordre. »

D. n° 91-1197 du 27 novembre 1971

Article 13

« Sous réserve des dispositions particulières contenues dans le présent décret, les décisions relatives à l'inscription, au refus d'inscription au tableau, à l'omission du tableau, à l'inscription d'une mention de spécialisation ou au refus d'une telle inscription et au contrat de collaboration ou de travail ainsi que les décisions prises en matière disciplinaire sont notifiées, dans les quinze jours de leur date, au procureur général et à l'avocat concerné, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (...) »

Article 139

« Dans la quinzaine de la conclusion par l'avocat salarié de son contrat de travail ou de la modification de l'un de ses éléments substantiels, un exemplaire en est remis contre récépissé ou expédié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au conseil de l'ordre du barreau auprès duquel l'avocat salarié est inscrit. Ce conseil de l'Ordre peut, dans un délai d'un mois, mettre en demeure, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les avocats de modifier le contrat de travail pour le mettre en conformité avec les règles professionnelles.

Le conseil de l'Ordre contrôle notamment, à l'exclusion des clauses relatives aux conditions de travail :

- 1° L'absence de clause limitant la liberté d'établissement ultérieure ;
- 2° L'absence de toutes dispositions limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office ;
- 3° L'existence d'une clause prévoyant la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à la conscience de l'avocat salarié ;
- 4° L'absence de clause susceptible de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat. »

Article 140

« Le procureur général peut demander communication du contrat de travail. »

Article 142

« Pour tout litige né à l'occasion d'un contrat de collaboration ou d'un contrat de travail, à défaut de conciliation, le bâtonnier du barreau auprès duquel l'avocat collaborateur ou salarié est inscrit est saisi par l'une ou l'autre des parties, soit par requête déposée contre récépissé au secrétariat de l'Ordre des avocats, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (...) »

Code de déontologie des avocats

Article 36

« Le respect des règles déontologiques s'impose à l'avocat, quels que soient son statut et son mode d'exercice, et notamment le respect des obligations en matière d'aide judiciaire et de commission d'office, et la faculté pour l'avocat collaborateur, libéral ou salarié, de demander à être déchargé d'une mission qu'il estime contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance. »

Article 37

« L'avocat collaborateur d'un autre avocat demeure maître de l'argumentation qu'il développe. Lorsque cette argumentation est contraire à celle que développerait l'avocat auquel il est lié, il est tenu, avant d'agir, d'en informer ce dernier. »

Article 39

« L'avocat employeur est civilement responsable des actes professionnels accomplis pour son compte par son ou ses salariés.

Il est tenu, pour le compte de l'avocat salarié, au paiement des cotisations dues, par cet avocat, pour le fonctionnement de l'Ordre et celui du Conseil national des barreaux. »

Article 40

« Lorsqu'il exerce ses activités professionnelles en qualité de collaborateur, libéral ou salarié, l'avocat indique, outre son propre nom, le nom de l'avocat pour le compte duquel il agit. »

Article 41

« L'avocat salarié est lié par un contrat de travail écrit qui ne peut porter atteinte au principe déontologique d'égalité entre avocats, nonobstant les obligations liées au respect des clauses relatives aux conditions de travail. »

Art. 14 RIN (extrait)

« Article 14 – Statut de l'avocat collaborateur libéral ou salarié

14.1 Définitions de la collaboration libérale et de la collaboration salariée

(...) La collaboration salariée est un mode d'exercice professionnel dans lequel il n'existe de lien de subordination que pour la détermination des conditions de travail. »



Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995. Étendue par arrêté du 10 juin 1996¹



POINT D'ATTENTION

La convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats, issue de la fusion des champs de la convention collective du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la convention collective des cabinets d'avocats (avocats salariés – IDCC 1850), a été signée le 21 juin 2024. Un [avis, publié au Journal officiel du 17 août 2024](#), mentionne que la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les stipulations de la convention collective du 21 juin 2024.

Cette convention, qui aura vocation à se substituer à ces deux conventions, n'a pas encore été étendue à la date du présent document et n'est donc pas encore applicable de façon générale. Les dispositions citées dans la présente fiche sont donc celles de la Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995, dans l'attente de l'extension de la nouvelle convention collective.

« Préambule

La présente convention collective règle les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés (...).

Les parties signataires considèrent :

- *qu'il convient de garantir l'indépendance que comporte le serment de l'avocat, qui n'est dans un lien de subordination que pour la détermination de ses conditions de travail ;*
- *que les avocats sont égaux et qu'ils sont soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession, et à leurs ordres qui remplissent des missions d'intérêt public ;*
- *que la mission de l'avocat est spécifique en ce qu'elle contient la défense des droits et des libertés autant que le conseil et la rédaction d'actes ;*
- *que sa liberté intellectuelle et morale impose qu'il puisse être déchargé d'une mission contraire à sa conscience ;*
- *que toute limitation de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office est illicite ;*

1 . « Par [accord du 26 juillet 2019](#), conclu en application de l'[article L. 2261-33 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) (IDCC 1850) a fusionné avec celui de la [convention collective nationale des avocats et de leur personnel](#) (IDCC 1000), désignée comme branche de rattachement. Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. À défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, [décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019](#)). »

- que toute clause limitant sa liberté d'établissement ultérieure est inopposable à l'avocat salarié ;
- qu'il a comme seule obligation, avant d'accepter de prêter ses services à un ancien client de son employeur et pendant la durée de 2 ans à compter de la cessation du contrat de travail, d'en aviser celui-ci par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de manière à lui permettre d'en contester éventuellement les conditions. Le client doit être compris comme celui avec lequel l'avocat salarié a été mis en relation pendant l'exécution du contrat de travail ;
- que la formation constitue une exigence constante et fondamentale dans l'exercice de la profession de l'avocat ; qu'il convient d'en assurer l'effectivité par chacune des parties au contrat de travail.

Titre I^{er} : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale est destinée à régir sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, les conditions de travail, d'emploi, de rémunération ainsi que les garanties sociales des avocats salariés dans le cadre de leurs relations contractuelles avec les avocats employeurs, personnes physiques ou morales.

Ces relations s'inscrivent, en outre, dans le cadre des dispositions de la loi du 31 décembre 1990, particulièrement de son article 7 ainsi que des dispositions réglementaires y afférentes telles qu'elles résultent, notamment, du décret du 27 novembre 1991(...) »

5.2. FORME DU CONTRAT

Le contrat de collaboration salariée, conclu entre un avocat collaborateur salarié et un employeur ayant la qualité d'avocat, ou ayant pour objet l'exercice de la profession d'avocat, doit être établi par écrit et comporter certaines mentions obligatoires, ce qui est d'autant plus justifié par le risque d'atteinte au principe d'indépendance de l'avocat.

Ce formalisme est exigé par le troisième alinéa de l'article 7 de la loi de 1971 pour le contrat de travail et par l'article 14.3.1 du RIN.

Le contrat de collaboration salariée pourra être indéterminée ou à durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail.

L'article 2.1 de la convention collective (Titre II : Contrat – Conclusion du contrat) confirme le caractère écrit obligatoire du contrat de travail qui « ne peut porter atteinte au principe déontologique d'égalité entre avocats, nonobstant les obligations liées au respect des clauses relatives aux conditions de travail ». Cet article précise : « L'avocat salarié doit être en mesure de négocier librement ses conditions d'engagement. »



5.3. CONTENU DU CONTRAT

Les dispositions de l'article 14.3.1 du RIN s'appliquent, sauf exception inhérente au statut salarié, aux avocats collaborateurs salariés de la même manière qu'aux avocats collaborateurs libéraux, à savoir :

« Le contrat doit prévoir :

- la durée et les modalités d'exercice : durée de la période d'essai, qui ne peut excéder trois mois renouvellement compris pour l'avocat collaborateur libéral (...), durée des congés définis par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié (...);
- les modalités de rémunération et de remboursement des frais professionnels engagés pour le cabinet ;
- les modalités de prise en charge des périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale ou salariée pour cause de maladie ou de parentalité, telles que définies aux articles 14.3 et 14.5 pour l'avocat collaborateur libéral ou par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié.
- Une clause de recours au bâtonnier, comme conciliateur.

Le contrat de l'avocat collaborateur libéral ou salarié doit également prévoir les conditions garantissant :

- le droit à la formation, au titre de la formation continue et de l'acquisition d'une spécialisation notamment ;
- 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 ;
- (...) le respect du principe de délicatesse dans l'usage des outils numériques.

Le contrat ne peut comporter de clauses :

- de renonciation par avance aux clauses obligatoires ;
- de limitation de liberté d'établissement ultérieure ;
- de limitation des obligations professionnelles en matière d'aide juridique ;
- susceptibles de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat. »

L'article 2.2 de la convention collective de 1995 (Titre II : Contrat – Conclusion du contrat) inclut les dispositions suivantes, alignées sur l'article 14.3.1 du RIN précité :

« Le contrat conclu entre les parties précise notamment :

- la nature du contrat ;
- l'éventuelle période d'essai ;
- les conditions de rémunération, et éventuellement l'incidence de l'aide juridictionnelle et des commissions d'office sur celles-ci ;
- la situation individuelle par référence à l'article 4.2 de la présente convention ;
- les conditions de la rupture ;
- le cas échéant, les autres activités de l'avocat salarié ;
- la référence à la présente convention collective.

Conformément à l'article 139 du décret du 27 novembre 1991, le contrat ne peut contenir de clause :

- limitant la liberté d'établissement ;
- limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle ou de commission d'office ;
- portant atteinte à l'indépendance que comporte le serment de l'avocat.

Il doit contenir une clause prévoyant la faculté pour l'avocat salarié de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience. »

5.3.1. Clauses obligatoires

5.3.1.1. CLAUSE DE CONSCIENCE

L'article 139-3° du décret de 1991 précise, s'agissant des avocats salariés, que le contrôle du conseil de l'Ordre porte notamment sur : « L'existence d'une clause prévoyant la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à la conscience de l'avocat collaborateur. »

5.3.1.2. LA RÉMUNÉRATION ET SES MODALITÉS

5.3.1.2.1. Rémunération

L'alinéa 3 de l'article 7 de la loi de 1971 et l'article 14.3.1 du RIN exigent que le contrat de travail précise les modalités de la rémunération.

L'article 14.5.2 du RIN renvoie ensuite à la convention collective : « La convention collective fixe les minima de salaire et les conditions de prise en charge des absences pour maladie ou parentalité. »

La convention collective (Titre IV : Rémunération) précise à cet égard :

Article 4.1 (Structure de la rémunération) :

« L'indépendance de l'avocat dans l'exercice de sa profession a pour conséquence la liberté dans la détermination de son temps de travail, notamment dans les dépassements individuels de l'horaire collectif du cabinet, justifiés par l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées. De ce fait, sa rémunération constitue un forfait. Dans chaque cas individuel, il doit être tenu compte de l'importance de cet sujétion pour la détermination des salaires effectifs.

Quels que soient la structure et le mode de rémunération contractuellement convenus, l'avocat salarié ne saurait percevoir, pour une même année civile ou un même exercice social d'une durée de douze mois, une rémunération annuelle brute inférieure au minimum prévu en fonction de son classement individuel en application des accords de salaire. »

Article 4.2 (Rémunération minimale)

« La rémunération minimale annuelle de l'avocat salarié est fixée dans le cadre d'accords collectifs de salaires conclus en application de la présente convention. Elle est fixée pour l'ensemble de l'année civile.



Le montant est fixé distinctement pour :

- (...) l'avocat salarié inscrit au tableau,
- l'avocat salarié titulaire d'une mention de spécialisation. »

Article 4.3 (Rémunération effective) :

« La rémunération effective brute est fixée pour chaque année civile ou pour chaque exercice social d'une durée de 12 mois. Elle est payée en 12 mensualités, sauf disposition particulière d'un cabinet prévoyant une répartition différente.

Si elle comporte une partie variable, l'employeur donne une information complète au salarié sur les éléments ayant permis sa détermination. »

Les salaires *minima* annuels en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023 ont été fixés par l'avenant n° 27 du 14 octobre 2022, étendu par l'AE du 26 décembre 2022 (JO du 29).

5.3.1.2.2. Indemnité d'aide juridique

● Préambule

La commission des règles et usages a précisé² que :

- Lorsque l'avocat salarié accomplit une mission d'aide juridictionnelle ou est commis d'office, il ne fait que se soumettre, comme tout avocat, aux obligations déontologiques s'imposant à lui. Il ne traite pas une clientèle personnelle.
- Il découle de ce principe que les dossiers d'aide juridictionnelle et de commissions d'office sont des dossiers du cabinet, et non de l'avocat salarié. C'est le cabinet, et en aucun cas l'avocat salarié, qui doit percevoir les indemnités d'aide juridictionnelle.
- Le contrat de collaboration salariée devra prévoir quant à lui l'effet sur la rémunération du collaborateur salarié de l'encaissement par l'employeur d'indemnités d'aide juridictionnelle et d'honoraires perçus dans le cadre d'une commission d'office dont le bénéficiaire ne relèverait pas de l'aide juridictionnelle.

● Sort des indemnités

L'article 14.5.2 du RIN apporte des précisions sur les indemnités d'aide juridique :

« Le contrat de travail peut prévoir que les indemnités d'aide juridique dues au collaborateur salarié, au titre des missions pour lesquelles il a été désigné par le bâtonnier, lui seront versées en supplément de sa rémunération.

Il peut être également convenu que les indemnités d'aide à l'intervention de l'avocat correspondant à des missions effectuées en dehors du temps de travail seront conservées par le collaborateur salarié à titre de défraiement. »

Il en est de même de l'article 4.3 de la convention collective : « Le contrat de travail précise éventuellement si la rémunération inclut ou non les indemnités des missions d'aide juridictionnelle et des commissions d'office. »

2. [CNB, avis déontologique n° 2007/047, 18 septembre 2007](#)

À défaut de stipulation dans le contrat de travail, tant le RIN que la convention collective prévoient que l'avocat salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les honoraires perçus directement au titre des missions de service public.

5.3.1.3. CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Selon l'article 14.3.1 du RIN : « *Le contrat doit prévoir (...) la durée et les modalités d'exercice : (...) durée des congés définis par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié (...)* »

À cet égard, l'article 5.1 de la convention collective inclut les dispositions suivantes (étant précisé que les dispositions fixant les congés payés annuels figurent désormais aux articles L. 3141-1 et suivants du code de travail)³ :

« Les congés payés annuels sont fixés selon les dispositions des articles L. 223-2 et suivants du code du travail [devenus L. 3141-1 et suivants du code du travail].

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté, l'avocat salarié bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire et au-delà de 10 ans d'ancienneté, de 2 jours supplémentaires. »

5.3.1.4. MALADIE ET PARENTALITÉ

Les dispositions suivantes du code du travail s'appliquent à l'avocat salarié sous réserve des dispositions plus favorables de la convention collective concernant ce sujet :

- Articles L. 1225-16 et suivants (maternité)
- Articles L. 1225-35 et suivants (congé de paternité)
- Articles L. 1225-37 et suivants (congé d'adoption)
- Articles L. 1225-47 et suivants (congé d'éducation de l'enfant)
- Articles L. 1226-1 et suivants (maladie, accident et inaptitude médicale)

Pour rappel, le contrat de travail doit inclure « *les modalités de prise en charge des périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration (...) salariée pour cause de maladie ou de parentalité, telles que définies (...) par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié* ».

5.3.1.4.1. Maladie, invalidité – Incapacité permanente et décès

L'article 7.2 de la convention collective prévoit à cet égard :

« 7.2.1. Toute absence pour maladie ou accident doit être justifiée par un certificat médical adressé dans les 72 heures à l'employeur.

3 . L'avocat salarié bénéficie également de congés exceptionnels (en cas de mariage, PACS, naissance, décès, etc.) en vertu de l'article 5.2 de la convention collective (article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail) (arrêté du 2 avril 2021 – art. 1).



7.2.2. Après 6 mois d'ancienneté, toute absence pour maladie ou accident, justifiée comme indiqué ci-dessus et dans la limite de 30 jours calendaires par année civile, n'entraîne aucune diminution de la rémunération effective. Le cabinet, pour satisfaire à cette obligation, complète en net et jusqu'à concurrence du salaire net, les indemnités journalières dues au titre du régime général de Sécurité sociale. Pour la mise en œuvre de ce qui précède, l'employeur maintient la rémunération et perçoit les indemnités de Sécurité sociale.

7.2.3. Pour toute absence continue d'une durée supérieure à 30 jours calendaires résultant de maladie professionnelle ou non, ou d'accident du travail ou de trajet ou non professionnel, l'avocat salarié reçoit, pendant toute la durée de son incapacité temporaire ouvrant droit aux indemnités du régime général de la Sécurité sociale depuis le début de l'arrêt, une indemnité journalière destinée à compléter les prestations du régime général de Sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % du salaire brut. Cette indemnité est prise en charge par l'employeur jusqu'à la prise en charge par un régime de prévoyance selon les dispositions des articles 7.6 et 7.7 ci-dessous. »

L'avocat salarié bénéficie, en vertu des articles 7.2.3 et 7.3 à 7.6 de la convention collective, d'une prise en charge en cas de maladie (durée supérieure à 30 jours calendaires), d'invalidité, d'incapacité permanente et de décès dans le cadre d'un régime de prévoyance collective obligatoire souscrit par l'employeur auprès d'un ou de plusieurs organismes d'assurance de son choix pris dans une liste. Un exemplaire intégral en est remis à chaque avocat salarié au moment de son engagement. Toute modification éventuelle de ce contrat, pour quelque cause que ce soit, fait l'objet d'une notification à chaque avocat salarié assuré. La cotisation totale destinée au financement de ce contrat est prise en charge par moitié entre l'employeur et l'avocat salarié. La quote-part salariale est prélevée mensuellement.

L'article 7-7 de la convention collective ajoute : « Les dispositions ci-dessus [ndlr : articles 7-2 à 7-6] n'excluent pas la possibilité, pour un cabinet de mettre en place un autre régime de prévoyance, à condition que, globalement, sur l'ensemble des prestations, celui-ci soit plus favorable pour l'avocat salarié. »

5.3.1.4.2. Parentalité

Les dispositions du code du travail précitées et de la convention collective applicables à l'avocat collaborateur salarié sont relativement proches de celles applicables à l'avocat collaborateur libéral.

L'article 7-8 de la convention collective prévoit : « Les femmes comptant 1 an de présence dans le cabinet à la date présumée de l'accouchement ont droit, pendant la durée du congé de maternité prévu par l'article L. 122-26 du code du travail [ndlr : remplacé par l'article L. 1225-17], au maintien de leur salaire net après déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale et, le cas échéant, de prestations complémentaires qui leur seraient versées. Les indemnités ci-dessus, versées par l'employeur, sont calculées sur la base de la moyenne mensuelle globale hors rémunération exceptionnelle des 12 mois précédant l'arrêt. Les dispositions légales en matière d'adoption s'appliquent. »

5.3.1.5. RETRAITE

Tous les avocats, qu'ils soient libéraux ou salariés⁴, relèvent du régime de retraite des avocats géré par la Caisse nationale des barreaux français (CNBF).

Les dispositions relatives à la retraite sont couvertes par l'article 9-3 de la convention collective.

4 . À l'exception des avocats qui exerçaient la profession de conseil juridique en tant que salariés avant le 1^{er} janvier 1992 et qui continuent d'exercer en tant que salariés.

5.3.1.6. LE REMBOURSEMENT DES FRAIS

L'article 14.3.1 du RIN exige que le contrat de travail, à l'instar du contrat de collaboration libérale, prévoit « *les modalités de rémunération et de remboursement des frais professionnels engagés pour le cabinet* ».

5.3.2. Période d'essai⁵

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai, sans que cette insertion ne soit une obligation.

Elle ne peut excéder trois mois et est renouvelable une fois pour trois mois, après accord écrit de l'avocat salarié.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut décider d'y mettre fin sous réserve de respecter un délai de prévenance :

- à l'initiative de l'employeur :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines au-delà d'1 mois de présence ;
 - 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

- à l'initiative de l'avocat salarié : 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est en deçà de 8 jours.

Si le contrat est dépourvu d'une telle clause, le contrat ne sera pas affecté d'une période d'essai. Il en résultera qu'en cas de rupture du contrat, le délai de prévenance de droit commun sera appliqué.

5.3.3. Temps partiel et autre activité

5.3.3.1. TEMPS PARTIEL

L'article 14.3.2 du RIN mentionne : « *Le collaborateur salarié à temps partiel peut exercer également à titre individuel ou pour un autre cabinet, sous réserve d'en avoir informé au préalable son employeur.* »

L'article 3.1 de la convention collective (Titre III : Droits et obligations de l'avocat salarié) précise : « *Pendant toute la durée de son contrat de travail, l'avocat salarié, engagé à temps partiel, peut exercer, à titre personnel ou pour le compte d'un autre cabinet, la profession d'avocat sous réserve d'en avoir informé au préalable son employeur et que celui-ci ne s'y soit opposé pour un motif légitime.* »

⁵ . Article 2.3 de la convention collective modifié par l'avenant n° 11 du 12 septembre 2008 relatif à la période d'essai.



Ces dispositions visent la pluralité d'exercice qui désigne la faculté d'exercer simultanément l'activité d'avocat sous des statuts différents et/ou dans des lieux différents (cf. Guide de la pluralité d'exercice et infra § 5.4.2).

5.3.3.2. AUTRE ACTIVITÉ

L'article 3.1 précité ajoute : « *Pendant toute la durée de son contrat, l'avocat salarié peut exercer une autre activité professionnelle compatible avec la profession d'avocat, sous réserve que l'avocat employeur, préalablement informé, ne s'y soit pas opposé.* »

Un avenant est établi entre les parties pour tenir compte de l'incidence de cette nouvelle situation sur les conditions de travail et de rémunération de l'avocat salarié. »

La profession d'avocat est ainsi notamment compatible avec les activités d'enseignement ou de formation.

5.3.4. Clauses prohibées

5.3.4.1. CLAUSES DE RENONCIATION PAR AVANCE AUX CLAUSES IMPÉRATIVES

Pour rappel, selon l'article 14.3.1 du RIN : « *Le contrat ne peut comporter de clauses (...) de renonciation par avance aux clauses obligatoires* ».

5.3.4.2. CLAUSES APPLICABLES PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'article 139 du décret de 1991 prévoit que le conseil de l'ordre contrôle notamment : « *2° L'absence de toutes dispositions limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office* », ainsi que : « *3° L'absence de clause susceptible de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat* ».

L'article 14.3.1 du RIN prohibe le même type de dispositions.

5.3.4.3. CLAUSES RELATIVES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'article 14.7.6 du RIN, relatif à la liberté d'établissement ultérieure, s'applique au collaborateur salarié dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que pour le collaborateur libéral.

Selon la commission des règles et usages, une clause de non-concurrence est contraire aux principes de dignité et de délicatesse. Elle ne peut pas figurer dans un contrat de travail passé entre deux avocats⁶.

6. [CNB, avis déontologique n° 2001/026, 7 décembre 2001](#)

5.4. CARACTÉRISTIQUES DE L'ACTIVITÉ EXERCÉE PAR LE COLLABORATEUR SALARIÉ

5.4.1. Lien de subordination

Des précisions sont apportées par les textes sur la notion de lien de subordination qui ne peut être que partielle entre l'avocat salarié et l'avocat employeur, dans la mesure où un lien de subordination totale porterait atteinte au caractère libéral et indépendant de la profession exercée par l'avocat salarié :

- Article 7 alinéa 4 de la loi de 1971 : « *Dans l'exercice des missions qui lui sont confiées, il bénéficie de l'indépendance que comporte son serment et n'est soumis à un lien de subordination à l'égard de son employeur que pour la détermination de ses conditions de travail.* »
- Article 14.1 du RIN : « *La collaboration salariée est un mode d'exercice professionnel dans lequel il n'existe de lien de subordination que pour la détermination des conditions de travail.* »

5.4.2. Clientèle personnelle

L'alinéa 4 de l'article 7 de la loi de 1971 mentionne que « *L'avocat salarié ne peut avoir de clientèle personnelle.* »

L'article 14.2.2.2 du RIN apporte des précisions sur la portée de cette interdiction :

« *L'avocat collaborateur salarié ne peut constituer ni développer de clientèle personnelle pendant l'exécution de son contrat de travail ; dans le cadre de cette exécution, il doit se consacrer exclusivement au traitement des dossiers qui lui sont confiés, ainsi qu'aux missions d'aide juridictionnelle et de commissions d'office pour lesquelles il a été désigné. Il peut avoir une clientèle personnelle en dehors de l'exécution de son contrat de travail.* »

L'introduction en 2020 de la pluralité d'exercice à l'article 15.4 du RIN (faculté pour l'avocat d'exercer son activité professionnelle en cumulant des modes d'exercice listés à l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971) a autorisé l'avocat collaborateur salarié à avoir une clientèle personnelle en-dehors de l'exécution de son contrat de travail.

Suite à un litige survenu entre le barreau de Paris et un avocat salarié souhaitant avoir une clientèle personnelle en s'inscrivant au barreau des Hauts-de-Seine, la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 12 janvier 2023 (n° 21/14533), a considéré que l'application de l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, qui fait interdiction à l'avocat salarié d'avoir une clientèle personnelle, prime sur celle de l'article 14.1 du RIN (article 14.2.2.2 nouveau). Ce raisonnement conduit à considérer que « *la pluralité d'exercice n'est pas une faculté ouverte aux avocats salariés souhaitant cumuler ce mode d'exercice avec un exercice individuel, dès lors que l'interdiction de développer une clientèle personnelle à laquelle ils sont soumis n'a fait l'objet d'aucune modification législative* ».

Cependant, aucune décision de la Cour de cassation n'a été rendue sur la question, de sorte qu'une incertitude persiste.



5.4.3. Temps de travail

L'article 6.1 (Titre VI : Conditions de travail – Durée du travail) de la convention collective mentionne : « *L'avocat salarié dispose dans l'exercice de sa profession d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail, afin d'assumer les missions qui lui sont confiées.* »

Les dispositions ci-après sont issues de l'avenant n° 12 (à la convention collective) du 25 mai 2012 relatif au forfait annuel en jours.

5.4.3.1. FORFAIT JOURS

En application de l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut être appliqué aux avocats salariés, cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et corrélativement de leur charge de travail, et dont les fonctions ne peuvent les conduire à suivre un horaire collectif.

Toutefois, ce mécanisme ne concerne pas les avocats ayant la qualité de cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Sa mise en œuvre doit répondre à une double condition :

- être prévue par un accord d'entreprise ou une convention collective (article L. 3121-63 du code du travail) ;
- être prévue par le contrat de travail ou un avenant (article L. 3121-55 du code du travail).

Il est rappelé que la convention de forfait en jours doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui lui sont confiées par le cabinet au titre d'une année civile complète est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse (art. L. 3121-44 du code du travail).

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail (35 heures), ni à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du même code (10 heures, sauf dérogation), ni aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 (48 heures) et L. 3121-22 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives) du même code.

Il est précisé que, compte tenu de la nature du forfait jours, l'avocat salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. L'avocat salarié devra toutefois prendre en compte les contraintes organisationnelles du cabinet dans la gestion de son temps de travail.

Le recours au forfait jours ne dispense pas le cabinet de ses obligations en qualité d'employeur de veiller à une durée raisonnable du travail et au respect des temps de repos, pour protéger la santé de l'avocat salarié.



ATTENTION :

Le non-respect des dispositions prévues par voie d'accord d'entreprise ou de convention collective dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, prive d'effet la convention de forfait jours (Cass. Soc., 29 juin 2011, 09-71.107).



ATTENTION :

Par un arrêt du 24 avril 2024, 22-20.539, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'avenant n° 15 du 25 mai 2012 à la convention collective des avocats salariés (cabinets d'avocats) du 17 février 1995, relatif au forfait annuel en jours, n'étaient pas suffisamment protectrices.

À défaut d'accord d'entreprise, le respect des dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail, s'impose :

- « 1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;
- 2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- 3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération. »

La méconnaissance des dispositions encadrant le recours au forfait jours aboutit à un retour sur une base horaire, susceptible de générer un important rappel d'heures supplémentaires.

5.4.3.2. LE TRAVAIL SUR UNE BASE HORAIRE

À défaut de convention de forfait, si l'avocat ne relève pas du statut de cadre dirigeant, il relève du droit commun.

Il est soumis à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail, les heures au-delà de la durée légale du travail doivent être rémunérées ou récupérées. Sont également applicables la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du même code (10 heures, sauf dérogation) et les durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 (48 heures) et L. 3121-22 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives) du même code.

Conformément à l'article 6.1 de la convention collective (Titre VI : Conditions de travail – Durée du travail) : « *L'avocat salarié dispose dans l'exercice de sa profession d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail, afin d'assumer les missions qui lui sont confiées.* »

Cela suppose qu'il bénéficie d'une autonomie dans la détermination de la répartition de ses horaires. Cependant, l'employeur reste tenu de contrôler l'absence de dépassement des durées précitées.

5.4.3.3. TEMPS DE REPOS

En application des dispositions de l'article L.3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

L'avocat salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues (soit 35 heures).

Il est rappelé que, sauf dérogation, et dans l'intérêt de l'avocat salarié, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution des missions d'intérêt public.

Il résulte du dispositif légal du forfait jours, qui fixe le nombre maximum de jours de travail à 218 par année civile, que l'avocat salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos par semaine. Afin de garantir la santé de l'avocat salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est préconisé que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs.

Chaque avocat salarié a droit au respect de son temps de repos, y compris par l'absence de communications technologiques.

5.4.3.4. ENTRETIEN ANNUEL

En application de l'article L.3121-46 du code du travail, l'avocat salarié bénéficiera annuellement d'un entretien avec l'employeur, qui a conclu avec lui une convention de forfait jours annuelle, au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération de l'avocat salarié.

5.4.4. Télétravail

L'avocat salarié peut bénéficier du télétravail résultant d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur. À défaut d'accord ou de charte, l'employeur et l'avocat salarié peuvent convenir de recourir au télétravail.

Le télétravail doit être pratique, dans un lieu qui garantit la confidentialité des données sur lesquelles l'avocat salarié travaille et le respect du secret professionnel. L'avocat salarié doit donc prendre toutes les précautions nécessaires pour que personne ne puisse avoir accès aux données, mots de passe et, plus généralement, toute information concernant le cabinet et ses clients.

5.5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

5.5.1. Modalités et causes de la rupture

5.5.1.1. DISPOSITIONS APPLICABLES

L'article 14.7.1.2 du RIN précise : « *Les dispositions du droit du travail, tant formelles que substantielles, s'appliquent à l'avocat collaborateur salarié. Le délai de préavis est réglementé par la convention collective.* »

À cet égard, les articles L. 1231-1 et suivants du code du travail s'appliquent à l'avocat salarié : licenciement pour motif personnel, pour motif économique, rupture conventionnelle, démission, autres cas de rupture.

En cas de licenciement pour motif personnel, l'employeur de l'avocat salarié doit apporter la preuve de l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement dudit avocat salarié.

La faute grave, dont l'appréciation est assez proche du manquement grave en matière de collaboration libérale, s'applique aux salariés qui se rendent coupables d'un comportement tel qu'il rend impossible leur maintien dans le cabinet.

L'article L. 1225-4 du code du travail précise : « *Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.*

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

5.5.1.2. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SECRET PROFESSIONNEL

Selon l'article 3.2 de la convention collective : « *Toute violation du secret professionnel par l'avocat salarié peut justifier la rupture du contrat de travail.*

Les avocats salariés doivent pouvoir exercer dans des conditions garantissant le secret professionnel. »

Par ailleurs, la Cour de cassation rappelle qu'un avocat salarié, quelles que soient les conditions d'exercice de sa profession, ne peut, pour assurer sa défense devant un tribunal, produire des pièces couvertes par le secret professionnel que si leur production répond aux strictes exigences de sa défense dans le cadre du litige prud'homal l'opposant à son employeur⁷.

⁷ . [Cour de cassation, Chambre sociale, 12 mai 2017, n° 15-28.943, publié au bulletin](#)



5.5.2. Conséquences de la rupture

5.5.2.1. PRÉAVIS

L'article 9.1 de la convention collective⁸ prévoit : « *Hors le cas de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du code du travail, toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, un préavis réciproque, sauf les cas de force majeure, faute grave ou lourde. Sauf pendant la période d'essai éventuellement stipulée au contrat avec mention de préavis à respecter pendant cette période, la durée du préavis est au minimum de 3 mois.* »

Le même article 9.1 mentionne : « *L'avocat salarié licencié bénéficie pendant la durée du préavis à 2 heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi, pouvant être bloquées par journée(s) ou demi-journée(s) avec l'accord de l'employeur.* »

5.5.2.2. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET RUPTURE CONVENTIONNELLE

5.5.2.2.1. Indemnité de licenciement

En vertu de l'article 9.2.1 de la convention collective et conformément aux articles L. 1234-9 à 11 et R. 1234-1 et suivants du code du travail : « *L'avocat salarié qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :*

- *pour la tranche d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;*
- *pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.*

La condition de 8 mois d'ancienneté doit être remplie à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

L'indemnité de licenciement se calcule à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis, même s'il y a eu dispense de l'exécuter. Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des fractions d'année.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute cotisable et taxable acquise contractuellement par l'avocat salarié au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement ou si cela est plus favorable 1/3 des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

5.5.2.2.2. Indemnité de rupture conventionnelle

L'article 9.2.2 de la convention collective⁹, conformément à l'article L. 1237-13 du code du travail dispose : « *L'indemnité de rupture applicable en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9.2.1 ci-dessus.* »

8 . Avenant n° 21 (à la convention collective) du 19 octobre 2018 relatif au licenciement

9 . Avenant n° 13 (à la convention collective) du 30 octobre 2009 relatif au licenciement, à la rupture conventionnelle et à la retraite

5.5.2.3. AUTRES CONSÉQUENCES

Les dispositions suivantes du RIN s'appliquent au collaborateur salarié dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que le collaborateur libéral :

- Article 14.3.1 : clause de dédit formation ;
- Article 14.7.4 relatif à la domiciliation après la rupture du contrat ;
- Article 14.7.5 relatif à la communication des documents à l'élaboration desquels le collaborateur a prêté son concours.

Par ailleurs, la commission des règles et usages a été saisie d'une question portant sur les effets d'un licenciement immédiat d'un avocat collaborateur salarié au regard de son omission du tableau ou de sa démission du barreau. Elle a considéré que si l'avocat collaborateur entend retrouver une collaboration, il serait logique qu'il ne rompe pas tout lien avec le barreau, et donc qu'il sollicite son omission. En revanche, si une nouvelle collaboration n'intervenait pas dans un délai raisonnable, son omission devrait être demandée. Le collaborateur pourra toujours démissionner ultérieurement en fonction de l'évolution de ses projets¹⁰.

5.6. CONTRÔLE DU CONTRAT

5.6.1. Contrôle *a priori*

Selon l'article 14.4.1 du RIN : « *Le contrat de collaboration libérale ou salariée doit être transmis, dans les quinze jours de sa signature, pour contrôle au conseil de l'Ordre du barreau auprès duquel l'avocat collaborateur libéral ou salarié est inscrit. Il en est de même à l'occasion de tout avenant contenant novation ou modification du contrat. Le conseil de l'Ordre peut, dans un délai d'un mois, mettre en demeure les avocats de modifier la convention afin de la rendre conforme aux règles professionnelles.* »

L'article 139 du décret de 1991 précise que :

- le contrat de travail (comme toute modification substantielle de l'un des ses éléments substantiels) est remis « *contre récépissé ou expédié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* » et la mise en demeure est faite « *par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ».
- « *Le conseil de l'Ordre contrôle notamment, à l'exclusion des clauses relatives aux conditions de travail :*
 - 1° *L'absence de clause limitant la liberté d'établissement ultérieure ;*
 - 2° *L'absence de toutes dispositions limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office ;*
 - 3° *L'existence d'une clause prévoyant la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à la conscience de l'avocat salarié ;*
 - 4° *L'absence de clause susceptible de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat.* »

10 . [C.N.B. avis déontologique n° 2010/033. 24 juin 2010](#)

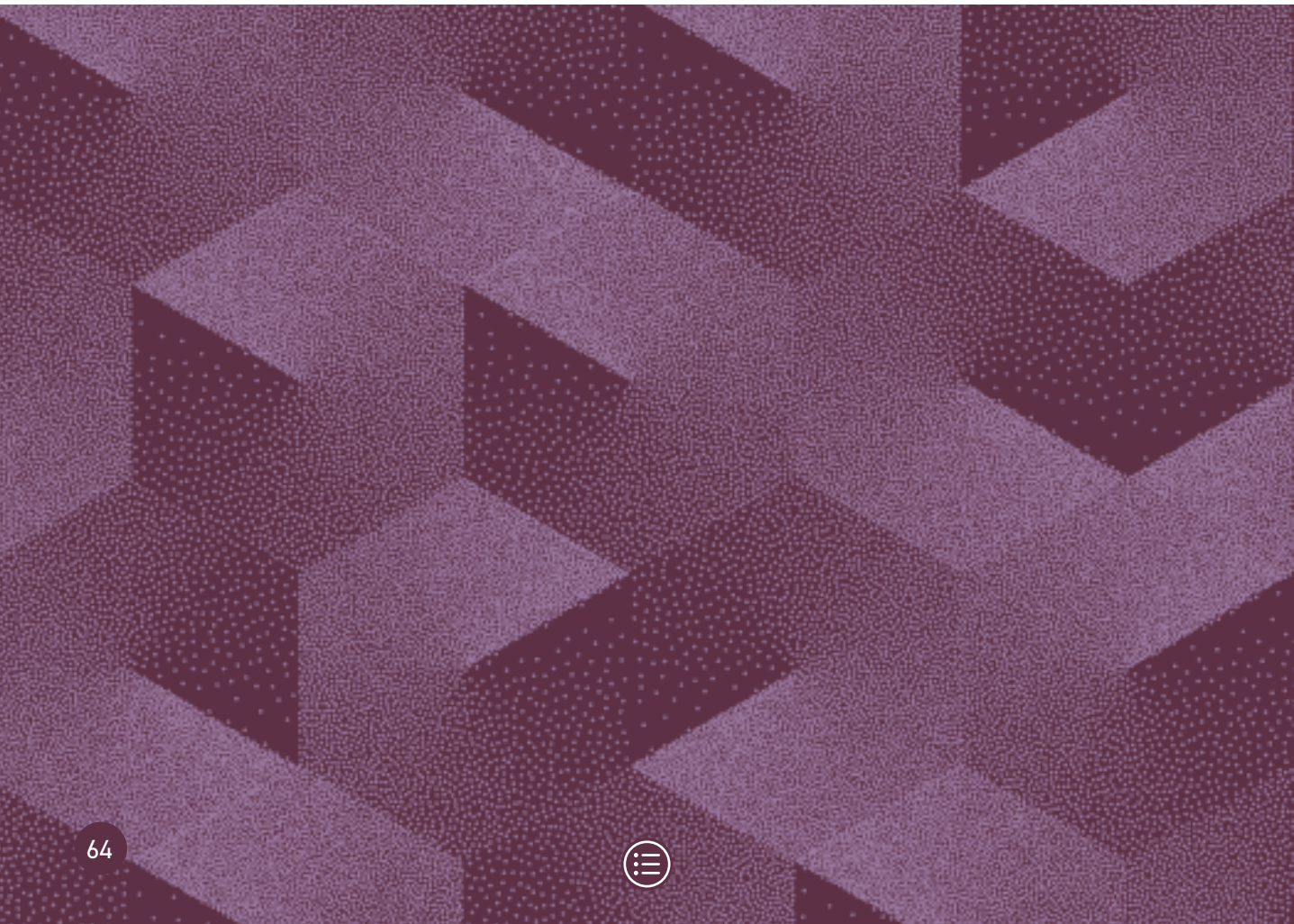


Les modalités de contrôle sont identiques à celles du contrat de collaboration libérale.

L'article 140 du décret de 1991 ajoute : « *Le procureur général peut demander communication du contrat de travail* ».

5.6.2. Contrôle *a posteriori*

L'exécution du contrat de travail, à l'instar du contrat de collaboration libérale, est également contrôlée (article 14.4.2 du RIN).



6. RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

6.1. RÈGLES DE RUPTURE DU CONTRAT.....	66
6.2. SUITES DE LA RUPTURE.....	69

6. RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

6.1. RÈGLES DE RUPTURE DU CONTRAT

La rupture du contrat de collaboration reste la rupture d'un contrat conclu entre deux avocats, et doit dès lors – comme l'exécution du contrat – être guidée par les principes de délicatesse et de confraternité applicables à toute relation entre deux confrères.

6.1.1. Forme de la rupture

La rupture du contrat de collaboration libérale n'est soumise à aucune exigence formelle et n'a pas à être motivée.

Toutefois, la formalisation de la rupture demeure conseillée à titre probatoire, que ce soit par l'envoi d'un courrier recommandé avec avis de réception, par courrier électronique ou tout autre moyen de nature à ménager une preuve recevable.

La rupture du contrat de collaboration salariée est un licenciement qui doit, à ce titre, respecter, outre les principes essentiels de la profession applicables aux relations entre avocats, les règles du droit du travail (*supra*, 5.5.1).

6.1.2. Délai de prévenance

6.1.2.1. PRINCIPE

L'article 14.7.1.1 du Règlement intérieur national prévoit qu'un délai de prévenance de trois mois doit être appliqué en principe.

Ce délai, applicable jusqu'à trois ans de présence du collaborateur au sein du cabinet, sera augmenté d'un mois par année de présence, jusqu'à atteindre un délai maximal de prévenance de six mois.

Calcul du délai de prévenance	
Temps de présence au cabinet	Durée du délai de prévenance
Jusqu'à trois ans	3 mois
De trois à quatre ans	4 mois
De quatre à cinq ans	5 mois
Au-delà de cinq ans	6 mois

Concernant le collaborateur salarié, l'article 14.7.1.2 du RIN renvoie, pour la fixation du délai de préavis, aux dispositions du droit du travail et à la convention collective (*supra*, 5.5.5.1).



6.1.2.2. DÉLAI DE PRÉVENANCE EN CAS DE RUPTURE PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Lorsque le contrat de collaboration prévoit une période d'essai, la rupture du contrat de collaboration, pendant cette période, implique le respect d'un délai de prévenance réduit à huit jours, que la rupture intervienne à l'initiative du collaborateur ou du collaborant.

6.1.2.3. EXCEPTION EN CAS DE MANQUEMENT GRAVE AUX RÈGLES PROFESSIONNELLES

Le manquement grave aux règles professionnelles, commis par l'une des parties au contrat de collaboration, exonère l'autre du respect du délai de prévenance, en l'autorisant à rompre le contrat avec effet immédiat.

Dès lors, le manquement grave aux règles professionnelles rendant impossible la poursuite du contrat de collaboration, son effet immédiat empêche de justifier, *a posteriori*, la rupture d'un contrat de collaboration, pour laquelle le délai de prévenance n'a pas été respecté, mais qui n'a eu aucun effet immédiat.

6.1.2.4. RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION EN CAS DE PARENTALITÉ

Les règles relatives à la rupture du contrat de collaboration dans les situations de parentalité sont prévues par l'article 14.7.3 du RIN.

Le contrat de collaboration ne peut être rompu à compter de la déclaration de grossesse, laquelle est faite par tout moyen, jusqu'à la fin de la suspension de l'exécution du contrat de collaboration, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.

Lorsque la future parentalité n'a pas encore été déclarée et qu'une rupture du contrat de collaboration est notifiée par le cabinet, 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, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.

Dans cette hypothèse, la collaboratrice dispose de quinze jours à compter de la notification de la rupture pour notifier, par LRAR ou par remise en main propre contresignée, un certificat médical de son état de grossesse ou une attestation justifiant l'état de paternité ou une attestation de l'organisme compétent justifiant de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

Au retour du collaborateur de son congé maternité, paternité, parentalité ou 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 la maternité ou paternité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

La période de protection a vocation à protéger le collaborateur libéral, dans une situation liée à sa parentalité, contre une rupture de son contrat de collaboration qui serait initiée par le cabinet. Dès lors, le collaborateur libéral demeure libre de s'en affranchir, s'il souhaite lui-même rompre le contrat, et n'aura pas à attendre l'issue de la période de protection¹.

1. [C.N.B. avis déontologique n° 2016-081. 9 décembre 2016](#)

6.1.2.5. DÉLAI DE PRÉVENANCE NON RÉALISÉ

En principe, le délai de prévenance doit être exécuté jusqu'à son terme.

Il peut toutefois arriver que le délai de prévenance ne soit pas exécuté, par volonté de l'une des parties ou par leur volonté commune.

Lorsque les deux parties entendent se dispenser de l'exécution du délai de préavis, celles-ci conviendront ensemble du sort de la rétrocession d'honoraires afférente à cette période : elles pourront décider qu'elle sera payée au collaborateur, qu'elle ne sera pas payée, ou encore qu'elle sera payée en partie.

Si l'une des deux parties entend s'affranchir de cette période, le sort de la rétrocession d'honoraires dépendra de la partie à l'initiative de laquelle le contrat de collaboration ne pourra être exécuté pendant la période de prévenance :

- Si le cabinet ne permet pas au collaborateur d'exécuter le contrat de collaboration pendant la période de prévenance, il sera redevable des rétrocessions d'honoraires relatives aux périodes pendant lesquelles il n'a pas permis au collaborateur d'exécuter le contrat ;
- Si le collaborateur libéral entend être dispensé de l'exécution du contrat de collaboration, pendant la période de prévenance, celui-ci ne pourra pas prétendre au paiement de la rétrocession d'honoraires afférente à cette période.

6.1.3. Rétrocession d'honoraires due et congés rémunérés

6.1.3.1. CALCUL DE LA RÉTROCESSION D'HONORAIRES DUE

Il arrive fréquemment que le terme de la période de prévenance ne soit pas concomitant au dernier jour d'un mois civil, de sorte que se posera la question du calcul de la rétrocession d'honoraires due pour la fraction de mois correspondant à la fin de l'exécution du contrat de collaboration.

Ce calcul se fera, sauf clause contraire, sur la base des jours calendaires.

En effet, selon l'avis déontologique rendu le 26 septembre 2024, les commissions Règles et usages et Collaboration du Conseil national des barreaux ont estimé : « *Il convient donc, sauf clause contraire du contrat de collaboration ou meilleur accord des parties, de calculer le montant de la dernière rétrocession d'honoraires en jours calendaires sur la base de la rémunération fixe perçue le dernier mois entier précédant la fin du délai de prévenance et, le cas échéant, de la moyenne mensuelle de la rémunération variable perçue au cours des douze mois entiers précédant la fin de ce délai*². »

6.1.3.2. SORT DES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Le collaborateur bénéficie de congés rémunérés, dont la durée sera calculée en tenant compte de la période relative au délai de prévenance.

Il est conseillé de faire un état des lieux, lors de l'annonce de la rupture, sur le calcul des congés rémunérés qui pourront être pris jusqu'au terme du délai de prévenance.

2. [CNB, avis déontologique n° 2024-040, 26 septembre 2024](#)



Si le collaborateur bénéficie de périodes de congés rémunérés dont il n'a pas encore bénéficié, il pourra les prendre avant l'issue de la période de prévenance.

Lorsque le collaborateur n'aura pas profité de l'intégralité de ses congés rémunérés, il ne pourra prétendre en obtenir la compensation financière.

6.2. SUITES DE LA RUPTURE

6.2.1. Liberté d'établissement

Une fois le contrat de collaboration rompu et le délai de prévenance purgé, le collaborateur est libre d'exercer comme il l'entend.

En effet, comme le rappelle l'article 14.7.6 du RIN, un contrat de collaboration ne peut comporter de clause limitant la liberté d'établissement ultérieure.

À titre d'exemple, le contrat de collaboration ne peut comporter une clause de non-débauchage qui interdirait au collaborateur de recruter ou de solliciter, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, les salariés ou collaborateurs libéraux du cabinet au sein duquel il était lui-même collaborateur³.

6.2.2. Clientèle du cabinet

Il convient d'indiquer que, s'il n'existe aucune interdiction de principe, pour le collaborateur, de prêter son concours à l'un des clients du cabinet qu'il quitte, cette liberté demeure encadrée.

En effet, en premier lieu, l'interdiction faite à l'ancien collaborateur libéral ou salarié d'accomplir des actes de concurrence déloyale, à l'encontre de son ancien cabinet, lui interdit de démarcher les clients dudit cabinet, aux fins de les récupérer à son propre compte.

En second lieu, si le client demeure libre de choisir l'ancien collaborateur comme avocat, en exerçant sa liberté de choix de son avocat, cela impliquera l'obligation pour le collaborateur d'en informer son ancien cabinet.

Conformément à l'article 14.7.6 du RIN, cette obligation perdurera pendant un délai de deux ans à compter de la rupture du contrat.

6.2.3. Domiciliation

À compter de la rupture du contrat de collaboration, le collaborateur a la possibilité de rester domicilié au sein de son ancien cabinet pendant une durée de trois mois.

Cette possibilité lui est offerte par l'article 14.7.4 du RIN.

3. [CNB, avis déontologique n° 2024-050, 29 novembre 2022](#)

6.2.4. Suivi de la correspondance

Le sort de la correspondance, physique et électronique, est fixé par le second alinéa de l'article 14.7.4 du Règlement intérieur national.

La correspondance destinée au collaborateur, après la rupture du contrat de collaboration, est soumise à un régime spécifique.

En effet, chaque courrier destiné à l'ancien collaborateur, lorsqu'il sera reçu par le cabinet, devra lui être transmis.

S'agissant des courriers envoyés à l'adresse de courrier électronique qui était mise à disposition du collaborateur par le cabinet, *« 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 »*. Ainsi, cette adresse doit générer une réponse automatique, être maintenue en activité pendant le délai d'un an, à cette seule fin.

Enfin, le cabinet sera tenu de transmettre, à toute personne qui en ferait la demande, les *« nouvelles coordonnées postales, téléphoniques et électroniques de l'ancien collaborateur »*. L'ancien cabinet ne peut donc pas se retrancher derrière le fait que le collaborateur n'exerce plus en son sein pour refuser de délivrer cette information.

6.2.5. Documents

Le collaborateur, dans le cadre de l'exécution du contrat, aura participé à la rédaction de nombreux documents, actes, consultations, pour les besoins du traitement de la clientèle du cabinet.

Il était donc naturel que se pose la question de l'accès à ces documents, par le collaborateur, une fois le contrat rompu.

L'article 14.7.5 du RIN prévoit, dans son premier alinéa, qu'*« 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 »*.

La mise en œuvre de cette possibilité appelle plusieurs observations.

Tout d'abord, le collaborateur, pour faire valoir son droit, devra adresser au cabinet la liste des documents dont il souhaite obtenir la remise. Cela implique donc qu'il soit en mesure, au moment de la rupture du contrat, de dresser cette liste. Il est ainsi conseillé aux collaborateurs d'établir cette liste au fur et à mesure de l'exécution du contrat de collaboration, sans attendre sa rupture, et de la tenir à jour, pour ne pas avoir à reconstituer, dans la précipitation, l'historique de sa collaboration, au moment où celle-ci s'arrête.

Ensuite, une fois la liste transmise au collaborant, celui-ci devra remettre les documents, sous format exploitable.

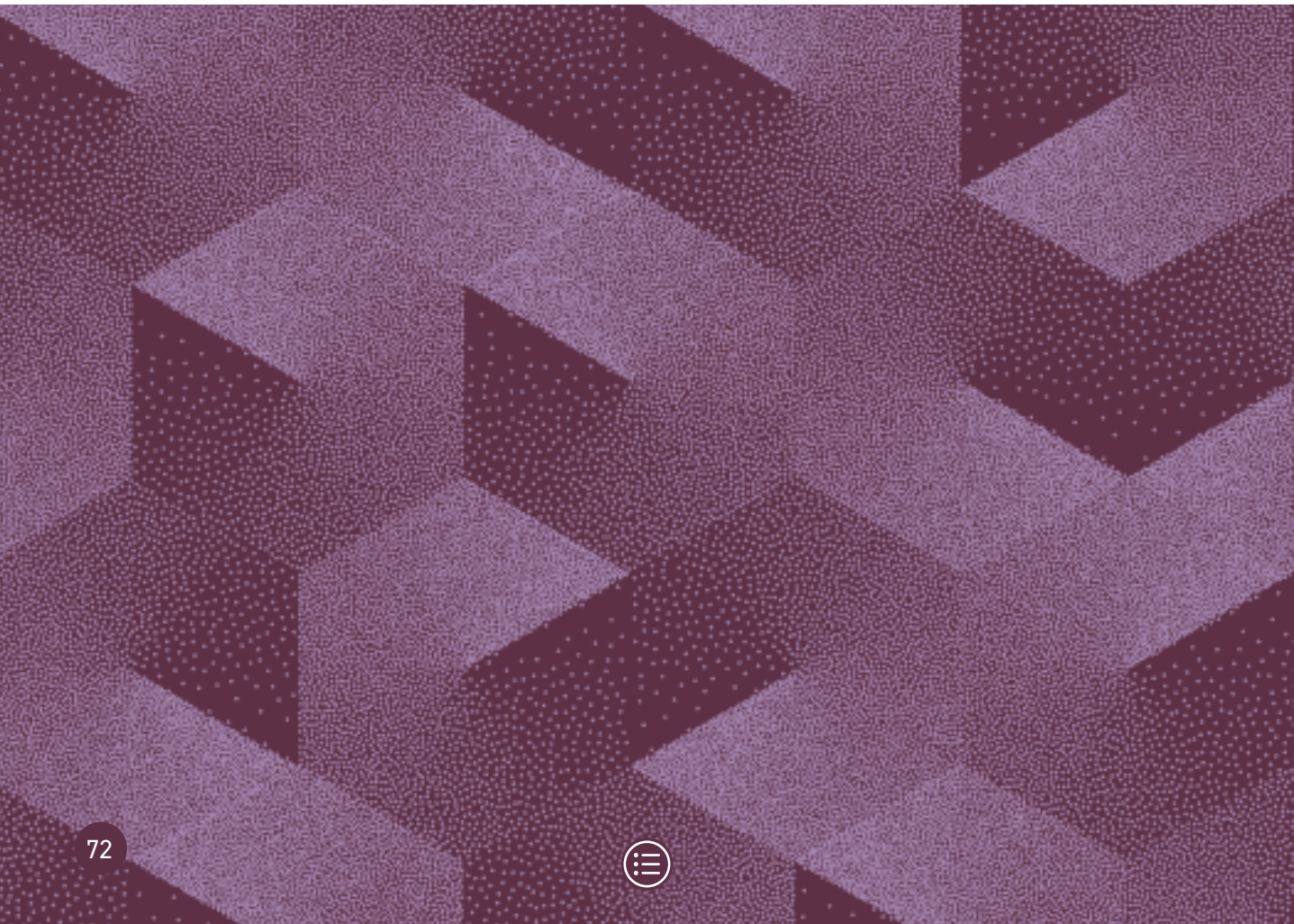
Seront considérés comme des formats exploitables tous les formats qui autoriseront la réutilisation du document (ex. : formats Word, Excel, PowerPoint, etc.). Ne seront pas considérés comme des formats exploitables les formats qui imposeraient un retraitement pour être utilisés (ex. : texte scanné ou pris en photographie).



Le cabinet ne peut s'opposer à cette transmission. La limite du secret professionnel ne constitue pas un motif de non-transmission, mais peut justifier l'anonymisation de certains documents.

Le deuxième alinéa de l'article 14.7.5 du RIN confie le traitement des difficultés de transmission de ces documents au bâtonnier, qui devra statuer à bref délai afin d'apprécier « *en urgence la légitimité des motifs de refus invoqués par le cabinet* ».

Enfin, l'article 14.7.5 du RIN accorde, *in fine*, une attention particulière à l'éventualité d'une demande de spécialisation du collaborateur, occasion pour laquelle il pourra demander, à nouveau, l'ensemble des documents dont il n'aurait pas encore obtenu la transmission.



7. DE LA COLLABORATION À L'ASSOCIATION

7.1. PRÉPARER LE PASSAGE DE LA COLLABORATION À L'ASSOCIATION	74
7.2. CHOISIR SA FORME D'ASSOCIATION	75
7.3. SE FAIRE CONSEILLER	76

7. DE LA COLLABORATION À L'ASSOCIATION

7.1. PRÉPARER LE PASSAGE DE LA COLLABORATION À L'ASSOCIATION

L'association du collaborateur au sein de la structure dans laquelle le contrat est exécuté est souvent perçue comme l'évolution logique du contrat de collaboration, voire comme son aboutissement.

Le collaborateur doit toutefois préparer cette hypothèse dès son entrée dans le cabinet, afin de s'interroger sur sa propre volonté de s'associer en son sein. En effet, on constate trop souvent que le collaborateur se place dans une position attentiste, espérant (ou redoutant) qu'une offre d'association lui soit faite.

Lorsque la proposition émane du cabinet, comme c'est fréquemment le cas, le collaborateur doit se méfier de deux écueils. Il doit tout d'abord se défier de l'effet flatteur provoqué par une telle proposition, afin de s'interroger sur sa volonté réelle : si l'offre ne lui avait pas été faite, aurait-il envisagé cette association ? Il doit ensuite se méfier de toute offre qui serait « à prendre ou à laisser » : afin de se positionner en qualité de futur associé, il doit s'affirmer en tant quel tel dans le cadre de la négociation qui commencera alors.

Ainsi, le collaborateur ne doit plus percevoir son collaborant comme tel, mais comme un potentiel futur associé. De la capacité qu'auront les parties à se départir de leurs anciens rôles, pour se considérer comme de nouveaux partenaires, dépendra souvent la réussite de leur association.

La préparation de l'association va nécessairement impliquer pour le collaborateur de s'interroger sur la valeur de ce qu'il apportera au cabinet : outre la valorisation de sa clientèle personnelle, qui sera souvent l'apport principal, le collaborateur doit être capable de « vendre » ses autres qualités : le chiffre d'affaires qu'il génère pour le cabinet, sa force de travail, sa technicité, la façon dont il se voit évoluer, etc.

La valorisation des apports du collaborateur à la structure dans laquelle il aspire à s'associer est primordiale. L'apport de sa clientèle personnelle sera généralement la plus grande part de ses apports et pourra être complétée par un apport en numéraire.

Dans certaines hypothèses, l'association du collaborateur prendra la forme du rachat des parts d'un autre associé. Attention, dans cette hypothèse, à ne pas oublier de valoriser l'apport de sa clientèle personnelle et de déterminer la façon dont elle sera apportée au cabinet.

Le collaborateur devra également prendre connaissance de la valorisation du cabinet dans ses différentes composantes (chiffre d'affaires, résultat, etc.).

Au final, le passage de la collaboration à l'association est l'occasion pour le collaborateur de faire le point entre ce qu'il a réalisé et ce qu'il veut devenir, afin d'être en mesure d'exposer à ses futurs associés comment son association au sein du cabinet sera la passerelle entre les deux.



7.2. CHOISIR SA FORME D'ASSOCIATION

7.2.1. Quelle structure ?

Dans la plupart des cas, le collaborateur aura vocation à s'adapter à l'existant, et donc à s'associer au sein d'une structure déjà créée.

Dans certains cas, moins fréquents, son association emportera la création d'une nouvelle structure ou une modification de la structure existante.

En tout état de cause, il est important pour le collaborateur de comprendre les grandes lignes des structures existantes.

Certaines structures d'exercice sont dépourvues de la personnalité morale, comme les associations de type AARPI (Association d'Avocats à Responsabilité Professionnelle Individuelle), qui n'ont pas de vocation patrimoniale.

La plupart des structures sont dotées de la personnalité morale (société civile professionnelle, société d'exercice libéral, société de droit commun).

Le collaborateur aura tout intérêt à se renseigner sur le régime de la structure auquel il entend s'associer.

À ce titre, il devra avoir accès aux statuts de ladite structure, ainsi qu'à l'éventuel pacte qui aura été conclu entre les associés.

7.2.2. Quelle rémunération ?

Il existe plusieurs grands modèles de fixation de la rémunération des associés de structures d'exercice.

La question de la rémunération doit impérativement être évoquée au cours du processus d'association, ce point étant central dans le fonctionnement de la structure et souvent l'origine de potentiels conflits entre associés.

Dans le modèle dit « lockstep », la structure d'exercice verse à chacun des associés une rémunération qui est fonction de son expérience et de son ancienneté.

Un tel modèle peut insuffler un esprit d'équipe à la création de la structure, mais être la cause, avec le temps, de fortes dissensions en cas de trop fortes disparités entre les efforts et la rémunération d'un associé.

Dans le modèle dit « Eat what you kill », chaque associé reçoit une rémunération correspondant aux honoraires facturés par la structure aux clients qu'il a apportés après déduction de sa quote-part dans les charges du cabinet.

Ce modèle, pensé pour éviter les conflits entre associés au sujet de leur rémunération, présente l'inconvénient d'entretenir l'individualisme, si bien que la structure d'exercice se transforme de fait en une agglomération de cabinets individuels où l'esprit d'équipe n'a plus sa place.

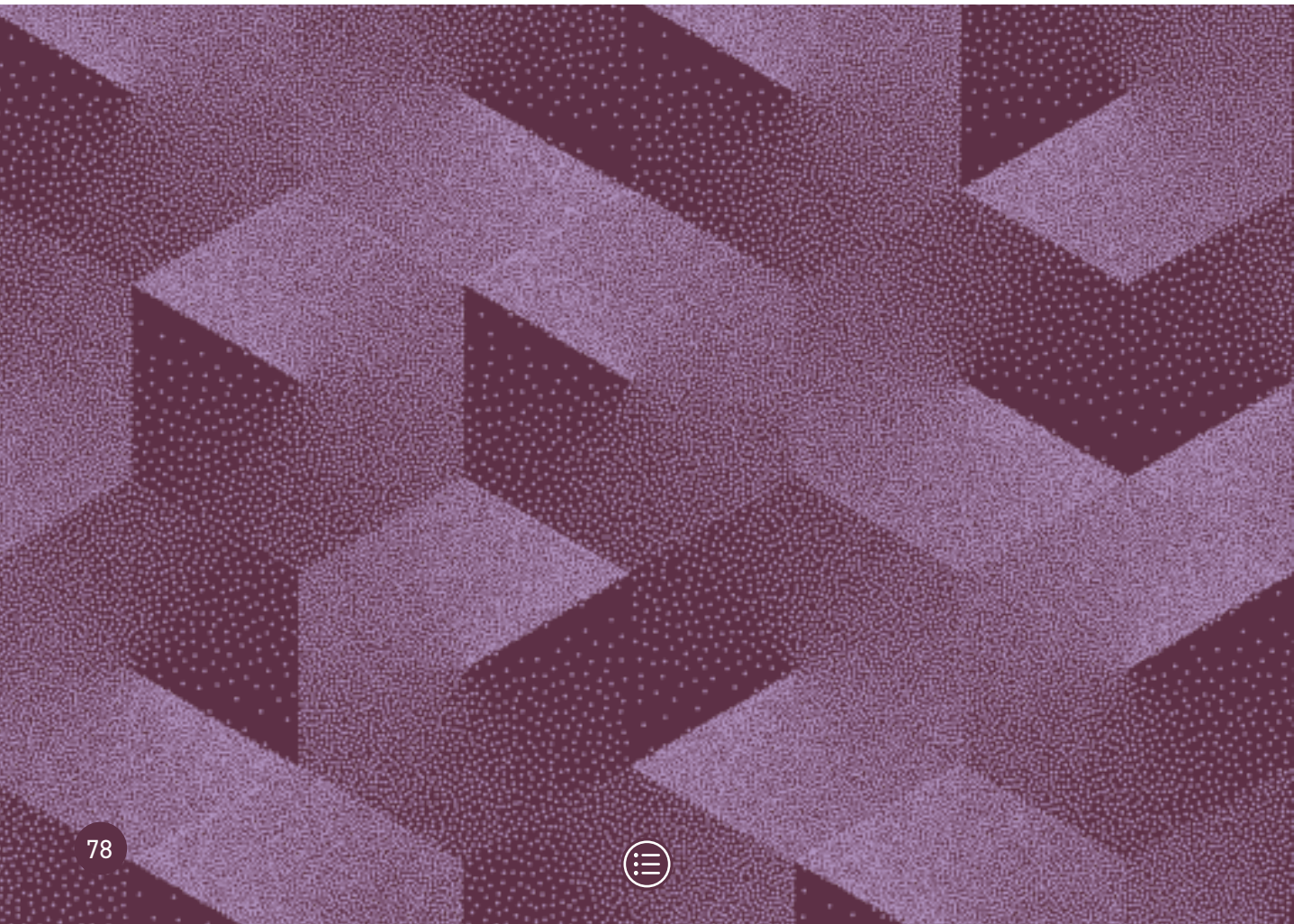
7.3. SE FAIRE CONSEILLER

L'avocat n'est toujours pas le plus apte à prendre le recul juridique nécessaire, lorsqu'il s'agit d'appliquer les conseils qu'il donne à autrui.

Ainsi, lorsque le processus sera initié, il n'est que trop conseillé au collaborateur de se faire lui-même accompagner par un avocat afin d'être conseillé au mieux de ses intérêts.







8. DE LA COLLABORATION À L'INSTALLATION

8.1. ANTICIPER LE PASSAGE DE LA COLLABORATION À L'INSTALLATION	80
8.2. S'INSTALLER.....	81
8.3. SE FAIRE CONSEILLER.....	82



8. DE LA COLLABORATION À L'INSTALLATION

8.1. ANTICIPER LE PASSAGE DE LA COLLABORATION À L'INSTALLATION

Comme cela a été évoqué dans la fiche dédiée à la rupture du contrat de collaboration, plusieurs mécanismes permettent au collaborateur d'anticiper son installation.

Tout d'abord, le délai de prévenance doit être mis à profit afin qu'au terme du contrat de collaboration, le terrain soit prêt pour que la transition vers l'exercice sous la forme d'une installation puisse se faire sans heurts.

Il est rappelé que le collaborateur demeure libre, en toutes circonstances, de s'installer comme il l'entend.

Par ailleurs, même après le terme du contrat de collaboration, le collaborateur peut demeurer domicilié au sein du cabinet qu'il a quitté pendant une durée de trois mois, ce qui peut lui permettre d'attendre que les locaux dans lesquels il envisage de s'installer soient mis à sa disposition.

Avant que son contrat de collaboration ne s'achève, l'avocat devra transmettre ses nouvelles coordonnées au cabinet, afin que celui-ci puisse lui acheminer la correspondance reçue qui lui serait destinée, et afin de mettre en place la réponse automatique aux courriers électroniques prévue par l'article 14.7.4 du RIN.

Enfin, lors de son départ, il est conseillé au collaborateur d'inventorier les documents et actes professionnels auxquels il a concouru, afin de demander au cabinet leur transmission sous un format exploitable, conformément à l'article 14.7.5 du RIN, en vue d'en disposer sans période de latence. En outre, le travail d'inventaire de ces éléments sera nécessairement facilité si le collaborateur le réalise avant de quitter le cabinet.

8.2. S'INSTALLER

8.2.1. Quelle structure ?

L'exercice individuel peut prendre plusieurs formes, des plus simples (par exemple : en entreprise individuelle) à des formes plus structurées (en exerçant au sein d'une société unipersonnelle, de type SELARLU ou SELASU).

L'exercice individuel peut être associé à une mise en commun des moyens, par le biais d'une structure de moyens (ex. : société civile de moyens ou groupement d'intérêt économique).

Il conviendra, en outre, de valoriser l'élément principal du fonds libéral qu'est la clientèle. L'évaluation de la clientèle se fait souvent sur la base de la moyenne du chiffre d'affaires ou du résultat des trois dernières années, à laquelle est appliqué un coefficient multiplicateur. Elle dépend de la nature de l'activité du cabinet et de la récurrence de la clientèle.

8.2.2. Quel budget ?

Au cours de sa collaboration, l'avocat qui projette de s'installer doit se livrer à un travail d'anticipation de ses recettes et de ses dépenses.

S'agissant des recettes envisagées, le collaborateur devra réfléchir à son modèle d'affaires en fonction de la clientèle développée durant la collaboration :

- Domaines d'activité (activité généraliste, activité de niche, activité communément ou rarement pratiquée, etc.) ;
- Clientèle ciblée (particuliers, entreprises, etc.) ;
- Communication (réseautage, site internet vitrine, présence sur les réseaux sociaux, etc.).

Dans les recettes qu'il perçoit au cours de l'exécution du contrat de collaboration, le collaborateur devra notamment isoler les rétrocessions d'honoraires qu'il perçoit du cabinet, cette recette ayant par nature vocation à disparaître une fois qu'il sera installé.

Concernant les dépenses, le collaborateur, avant de s'installer, procédera de la même façon pour déterminer le montant de ses charges :

- URSSAF (maladie, maternité, allocations familiales, CSG, CRDS et formation professionnelle) ;
- CNBF (retraite et prévoyance) ;
- Ordre : cotisation ordinale, assurance RCP et prévoyance ;
- Cotisation CNB ;
- Locaux (domiciliation ou contrat de location ou de sous-location) ;
- Matériel (informatique, téléphonie, mobilier, etc.) ;
- Maintenance et consommables ;
- Documentation juridique (constitution d'une bibliothèque, abonnements auprès d'éditeurs juridiques, etc.)

Dans la détermination des dépenses par le collaborateur, il sera intéressant d'évaluer les dépenses qu'il ne prenait pas encore en charge (par exemple, s'agissant des moyens du cabinet mis à sa disposition pendant l'exécution du contrat de collaboration), afin de déterminer le « surcoût » de son installation, en regard de sa situation actuelle.

Le collaborateur pourra déterminer, à partir de ces charges, le chiffre d'affaires à réaliser pour arriver au seuil de rentabilité (point mort).

Selon les statistiques établies pour l'exercice 2023 par l'ANAFAGC¹ sur la base de ses adhérents, les avocats individuels ont :

- enregistré des recettes moyennes de 114 774 euros ;
- dégagé un bénéfice moyen de 47 875 euros (bénéfice médian de 36 497 euros) ;
- réglé des charges sociales personnelles représentant 21,4 % du total de leurs charges ;
- réglé des charges locatives représentant 17,4 % du total de leurs charges ;
- réglé des charges totales représentant 63,6 % de leurs recettes.

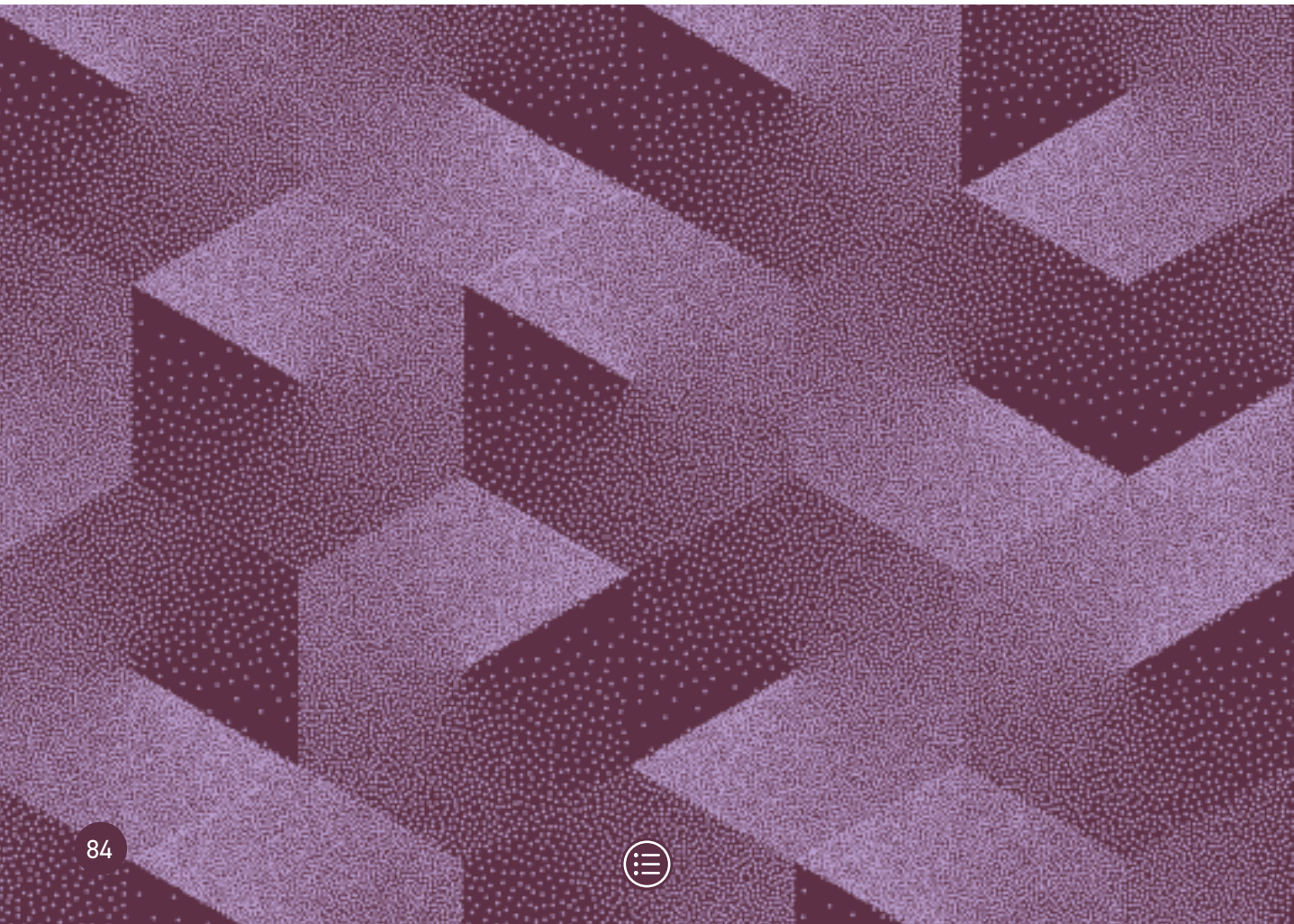
8.3. SE FAIRE CONSEILLER

L'avocat collaborateur qui envisage de s'installer peut se faire accompagner dans ce parcours, afin de choisir de façon éclairée les modalités de son exercice, à la fois sur la structure au sein de laquelle il va exercer, mais aussi sur les aspects comptables et financiers de son installation.

¹ . Revue *Maître*, hors-série, oct. 2024







9. CONTENTIEUX DE LA COLLABORATION

9.1. SOURCES	86
9.2. COMPÉTENCE DU BÂTONNIER EN PREMIÈRE INSTANCE	90
9.3. LA PROCÉDURE DEVANT LA JURIDICTION DU BÂTONNIER	91
9.4. L'APPEL	94

9. CONTENTIEUX DE LA COLLABORATION

9.1. SOURCES

Le contentieux autour du contrat de collaboration libéral est organisé par l'article 7 dernier al. de la loi de 1971, par l'article 14 du RIN et plusieurs articles du décret de 1991.

Art. 7 dernier al. L. 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, en l'absence de conciliation, soumis à l'arbitrage du bâtonnier, à charge d'appel devant la cour d'appel. En ces matières, le bâtonnier peut, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, déléguer ses pouvoirs aux anciens bâtonniers ainsi qu'à tout membre ou ancien membre du conseil de l'Ordre. »

D. 1991

Art. 142

« Pour tout litige né à l'occasion d'un contrat de collaboration ou d'un contrat de travail, à défaut de conciliation, le bâtonnier du barreau auprès duquel l'avocat collaborateur ou salarié est inscrit est saisi par l'une ou l'autre des parties soit par requête déposée contre récépissé au secrétariat de l'Ordre des avocats, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'acte de saisine précise, à peine d'irrecevabilité, l'objet du litige, l'identité des parties et les prétentions du saisissant. »

Art. 143

« Le bâtonnier peut s'abstenir. Il ne peut être récusé que pour une des causes prévues à [l'article 341 du code de procédure civile](#). La demande de récusation du bâtonnier est déposée au secrétariat de l'Ordre des avocats. Elle est instruite et jugée dans les formes prévues aux [articles 344 à 354 du code de procédure civile](#). En cas d'abstention ou de récusation du bâtonnier en exercice, il est remplacé par le plus ancien bâtonnier dans l'ordre du tableau, membre du conseil de l'Ordre ou, à défaut, par le membre du conseil de l'Ordre le plus ancien dans l'ordre d'inscription au tableau. »

Art. 144

« Dès l'enregistrement de la requête, le bâtonnier saisi fixe les délais dans lesquels les parties seront tenues de produire leurs observations ainsi que toute pièce utile à l'instruction du litige. Il arrête la date à laquelle il entendra leurs observations orales. Les parties peuvent, à tous les stades de la procédure, être assistées par un confrère. Les avocats des parties sont rendus destinataires de la copie de toute correspondance adressée aux parties par le bâtonnier dans le cadre de la procédure.

Le bâtonnier convoque les parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au moins huit jours avant la date de l'audience. La lettre de convocation mentionne que les intéressés peuvent être assistés par un avocat. Copie de la lettre de saisine est jointe à la convocation du défendeur. »

Art. 145

« Les procès-verbaux de l'instance et les transactions sont signés par le bâtonnier et les parties. »

Art. 146

« Le bâtonnier statue sur les contestations relatives à l'étendue de sa saisine. »

Art. 147

« Le bâtonnier a le pouvoir de trancher l'incident de vérification d'écriture ou de faux conformément aux dispositions des [articles 287 à 294 et 299 du code de procédure civile](#).

En cas d'inscription de faux incidente, l'[article 313 du code de procédure civile](#) est applicable devant le bâtonnier. Le délai de l'instance continue à courir du jour où il est statué sur l'incident. »

Art. 148

« En cas de mesure d'urgence sollicitée par l'une des parties, le bâtonnier peut être saisi à bref délai.

Dans tous les cas d'urgence, le bâtonnier peut, sur la demande qui lui en est faite par une partie, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Le bâtonnier peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, ordonner les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, il peut accorder une provision. »

Art. 149

« Sauf cas de récusation et sous réserve du cas d'interruption de l'instance, le bâtonnier est tenu de rendre sa décision dans les quatre mois de sa saisine à peine de dessaisissement au profit de la cour d'appel. Ce délai peut être prorogé dans la limite de quatre mois par décision motivée du bâtonnier. Cette décision est notifiée aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas d'urgence, il est tenu de rendre sa décision dans le mois de sa saisine, à peine de dessaisissement au profit du premier président de la cour d'appel. »

Art. 150

« Les débats sont publics. Toutefois, le bâtonnier peut décider que les débats auront lieu ou se poursuivront hors la présence du public à la demande de l'une des parties ou s'il doit résulter de leur publicité une atteinte à l'intimité de la vie privée. »

Art. 151

« Si la décision ne peut être prononcée sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le bâtonnier indique. Dès la mise en délibéré de l'affaire, aucune demande ne peut être formée ni aucun moyen soulevé. De même, aucune observation ne peut être présentée ni aucune pièce produite si ce n'est à la demande du bâtonnier. »

Art. 152

« La décision du bâtonnier est notifiée par le secrétariat du conseil de l'Ordre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties qui peuvent en interjeter appel dans les conditions prévues aux premier, deuxième et sixième alinéas de l'article 16. Copie de la décision du bâtonnier est adressée au procureur général par le secrétariat de l'Ordre.

La publicité des débats est assurée conformément aux dispositions de l'article 150.

La décision de la cour d'appel est notifiée aux parties par le greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie est adressée par le greffe au bâtonnier et au procureur général. »

Art. 153

« Sont de droit exécutoires à titre provisoire les décisions du bâtonnier qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations dans la limite maximale de neuf mois de rétrocession d'honoraires ou de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois. Les autres décisions peuvent être rendues exécutoires par le président du tribunal judiciaire lorsqu'elles ne sont pas déferées à la cour d'appel. »

Art. 176

« La décision du bâtonnier est susceptible de recours devant le premier président de la cour d'appel, qui est saisi par l'avocat ou la partie, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le délai de recours est d'un mois.

Lorsque le bâtonnier n'a pas pris de décision dans les délais prévus à l'article 175, le premier président doit être saisi dans le mois qui suit. »

Art. 177

« L'avocat et la partie sont convoqués, au moins huit jours à l'avance, par le directeur des services de greffe judiciaires, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le premier président les entend contradictoirement. Il peut, à tout moment, renvoyer l'affaire à la cour, qui procède dans les mêmes formes.

Le premier président peut ordonner la radiation du rôle de l'affaire dans les conditions fixées au premier, septième et huitième alinéas de l'article 524 du code de procédure civile.

L'ordonnance ou l'arrêt est notifié par le directeur de greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

Art. 179-5

« Le bâtonnier rend sa décision dans le délai de quatre mois à compter de sa saisine. Si la nature ou la complexité du différend le justifie, ce délai peut être porté à quatre mois par décision motivée, notifiée aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lorsque le bâtonnier n'a pas pris de décision dans le délai prévu à l'alinéa précédent, chacune des parties peut saisir la cour d'appel dans le mois qui suit l'expiration de ces délais. »

9.1.0.1. RIN

Art. 14.3.1

« Tout accord de collaboration libérale ou salariée entre avocats et tout avenant doivent faire l'objet d'un écrit.

Le contrat doit prévoir :

(...) Une clause de recours au bâtonnier, comme conciliateur. »

Art. 14.8

« Le bâtonnier du lieu d'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. »

9.2. COMPÉTENCE DU BÂTONNIER EN PREMIÈRE INSTANCE

En vertu de l'article 14 du RIN, le bâtonnier est compétent pour trancher les contentieux relatifs aux collaborateurs salariés, en vertu du droit du travail, et aux collaborateurs libéraux, en vertu du RIN.

9.2.1. Quel bâtonnier est compétent ?

Le bâtonnier compétent pour trancher le litige est celui du barreau où les parties sont inscrites.

Lorsque le collaborateur et le collaborant concernés ne sont pas inscrits au même barreau, le bâtonnier compétent territorialement (*ratione loci*) est celui du lieu d'inscription du collaborateur libéral ou salarié au moment de la rupture du contrat.

Le collaborant peut alors relever de la juridiction du bâtonnier d'un barreau où il n'a jamais exercé.

Possibilité de délégation du bâtonnier :

L'article 7 du décret de 1991 permet au bâtonnier de déléguer ses pouvoirs juridictionnels aux anciens bâtonniers, ainsi qu'aux membres ou anciens membres du conseil de l'Ordre.

À cette fin, le bâtonnier doit établir chaque année, après délibération de son conseil de l'Ordre, la liste des délégués autorisés.

9.2.2. Récusation et abstention du bâtonnier

Récusation du bâtonnier :

L'article 341 du code de procédure civile prévoit une procédure de récusation du bâtonnier en cas de doute légitime sur son impartialité.

La demande peut être fondée sur les causes prévues à l'article 341 du code de procédure civile :

- Conflit d'intérêts : le bâtonnier a un intérêt personnel ou professionnel dans le litige.
- Lien amical ou familial : le bâtonnier entretient des relations de proximité avec l'une des parties au litige.
- Inimitié notoire : reconnaissance d'une hostilité entre le bâtonnier et une des parties.
- Interventions antérieures : le bâtonnier a déjà conseillé, assisté ou représenté l'une des parties au litige.
- Engagement public ou prise de position : prises de position publiques ou engagements du bâtonnier dans une cause liée à l'affaire.

La demande de récusation du bâtonnier est déposée par écrit au secrétariat de l'Ordre des avocats (art. 143 du décret de 1991). Elle est instruite et jugée dans les formes prévues aux [articles 344 à 354 du code de procédure civile](#).



Si le bâtonnier conteste la récusation, la demande sera examinée par le vice-bâtonnier ou un autre membre délégataire désigné du conseil de l'Ordre.

En cas de récusation, le bâtonnier est substitué par le plus ancien bâtonnier dans l'ordre du tableau, membre du conseil de l'ordre ou, à défaut, par le membre du conseil de l'Ordre le plus ancien dans l'Ordre d'inscription au tableau (art. 143 du décret de 1991).

Abstention du bâtonnier :

L'article 143 du décret de 1991 prévoit la possibilité pour le bâtonnier de choisir délibérément de s'abstenir en faveur du plus ancien bâtonnier, membre du conseil de l'Ordre, dans l'ordre du tableau ou, à défaut, par le plus ancien dans l'ordre d'inscription au tableau.

Cette situation peut notamment intervenir dans les cas suivants :

- Conscience d'un conflit d'intérêts : le bâtonnier estime qu'il existe un risque de partialité.
- Question d'éthique professionnelle : le bâtonnier veut préserver la confiance des parties dans la procédure.
- Relation personnelle ou professionnelle : proximité avec l'une des parties ou implication antérieure dans l'affaire.

Le bâtonnier informe officiellement les parties de sa décision de ne pas intervenir.

L'abstention étant un acte volontaire, les parties ne peuvent pas la contester.

9.3. LA PROCÉDURE DEVANT LA JURIDICTION DU BÂTONNIER

Les articles 142 et suivants du décret de 1991 prévoient une phase de conciliation et une éventuelle phase contentieuse devant la juridiction du bâtonnier.

9.3.1. La phase de conciliation

Les textes prévoient une phase de conciliation devant le bâtonnier.

Le contrat de collaboration doit prévoir une clause de conciliation (art. 14.3.1 du RIN, en rédaction depuis décembre 2023).

Les autres textes prévoient la saisine de la juridiction du bâtonnier à « *défait de conciliation* » (art. 21 de la loi de 1971, art. 142, 179-1 et 179-4 du décret de 1991 et art. 14.8 du RIN).

Il était considéré que cette obligation de conciliation devant le bâtonnier était sanctionnée par une irrecevabilité de la saisine.

La Cour de cassation est toutefois revenue sur cette position dans deux arrêts du 8 mars 2023 :

« Si ces dispositions prévoient une conciliation préalable à l'arbitrage, elles n'instaurent toutefois pas une procédure de conciliation obligatoire dont le non-respect serait sanctionné par une fin de non-recevoir¹. »

Il convient de préciser que la nouvelle rédaction de l'article 14.3.1 du RIN, qui prévoit la clause de conciliation obligatoire dans le contrat de collaboration, a été introduite en décembre 2023.

En conséquence, il est fortement conseillé de saisir au préalable le bâtonnier en sa qualité de conciliateur, surtout si cette procédure est prévue au contrat de collaboration.

9.3.2. La phase contentieuse

9.3.2.1. SAISINE

En l'absence de conciliation, il appartient à la partie la plus diligente de saisir la juridiction du bâtonnier.

L'acte de saisine précise, à peine d'irrecevabilité, l'objet du litige, l'identité des parties et les prétentions du saisissant. Il semble que l'exposé des motifs ne soit pas une condition de validité de la saisine.

Cette saisine peut se faire soit par le dépôt d'une requête remise contre récépissé au secrétariat de l'Ordre des avocats, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

9.3.2.2. DÉROULÉ DE LA PROCÉDURE

Dès l'enregistrement de la requête, le bâtonnier saisi fixe les délais dans lesquels les parties seront tenues de produire leurs observations ainsi que toutes pièces utiles à l'instruction du litige. Il arrête la date à laquelle il entendra leurs observations orales.

Le bâtonnier convoque les parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au moins huit jours avant la date d'audience.

La lettre de convocation mentionne que les intéressés peuvent être assistés par un avocat. Copie de la lettre de saisine est jointe à la convocation du défendeur.

Les avocats des parties sont rendus destinataires de la copie de toute correspondance adressée aux parties par le bâtonnier dans le cadre de la procédure.

Le bâtonnier statue sur les contestations relatives à l'étendue de sa saisine. Il a le pouvoir de trancher l'incident de vérification d'écriture ou de faux, conformément aux dispositions des articles de 287 à 294 et 299 du code de procédure civile.

Les débats sont en principe publics. Toutefois, le bâtonnier peut décider que les débats se tiennent à huis clos en cas de risque d'atteindre à l'intimité de la vie privée des parties.

¹ . [Cass. Civ. 1, 8 mars 2023, n° 21-19.620](#)



Une fois l'affaire mise en délibéré, aucune demande ni moyen ne peut plus être soulevé par les parties. Seul le bâtonnier peut éventuellement demander des observations ou pièces complémentaires.

9.3.2.3. DÉLAIS

L'article 149 du décret de 1991 prévoit que, sauf en cas de récusation, et sous réserve du cas d'interruption de l'instance, le bâtonnier est tenu de rendre sa décision dans les quatre mois de sa saisine, à peine de dessaisissement au profit de la cour d'appel.

Ce délai peut être prorogé une fois, dans la limite de quatre mois par décision motivée du bâtonnier (art. 179-5 du décret précité).

Cette décision est notifiée aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.



PROCÉDURE D'URGENCE

En cas d'urgence, le bâtonnier est tenu de rendre sa décision dans le mois de sa saisine, à peine de dessaisissement au profit du premier président de la cour d'appel.

9.3.2.4. NOTIFICATION DE LA DÉCISION ET RECOURS

La décision du bâtonnier est notifiée dans les quinze jours à l'avocat et à la partie, par le secrétaire de l'Ordre, par LRAR.

Une copie de la décision du bâtonnier est adressée au procureur général par le secrétariat de l'Ordre.

La lettre de notification mentionne, à peine de nullité, le délai, le point de départ de ce délai et les modalités du recours. Le pli non réclamé équivaut à une absence de réception de la notification.

Le recours est formé devant le premier président de la cour d'appel dans le délai d'un mois de la notification par dépôt au greffe de la cour d'appel, par LRAR.

Il a été décidé que le recours formé par lettre simple déposée au greffe de la cour d'appel dans le respect des délais est recevable (Cass. Civ. 2, 30 avr. 2014, n° 13-19.687 et Cass. Civ. 2, 11 févr. 2010, n° 07-15.409)

En revanche, est irrecevable un recours formé devant le procureur de la cour d'appel (Cass. Civ. 2, 16 mai 2013, n° 12-11.876).

9.3.2.5. EXÉCUTION DES DÉCISIONS DU BÂTONNIER

L'article 153 du décret de 1991 prévoit que sont de droit exécutoires à titre provisoire les décisions du bâtonnier qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations dans la limite maximale de neuf mois de rétrocession d'honoraires ou de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois.

Les autres décisions peuvent être rendues exécutoires par le président du tribunal judiciaire lorsqu'elles ne sont pas déferées à la cour d'appel.

En tout état de cause, il est nécessaire d'obtenir un titre exécutoire par voie de requête auprès du président du tribunal judiciaire afin de permettre une exécution forcée, soit de la décision dont il n'a pas été interjeté appel, soit de la partie exécutoire de la décision dont il a été interjeté appel.

9.4. L'APPEL

La procédure devant la cour d'appel est orale et sans représentation obligatoire.

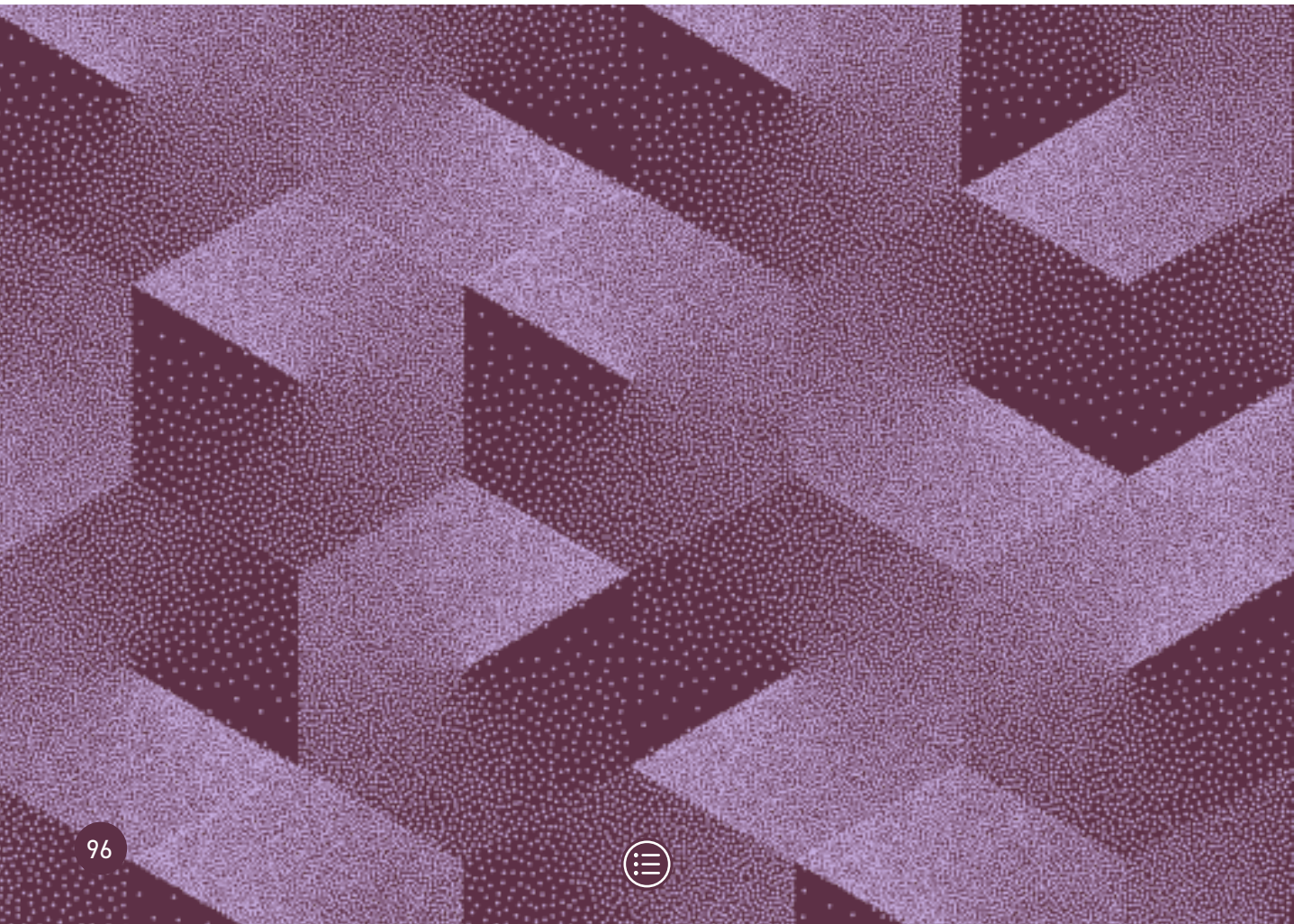
Les parties sont convoquées par LRAR, au moins huit jours avant la date d'audience, par le greffier en chef.

Le premier président les entend contradictoirement. Il peut, à tout moment, renvoyer l'affaire à la Cour, qui procède dans les mêmes formes.

La décision de la cour d'appel est notifiée aux parties par le greffe, par LRAR. Une copie est adressée par le greffe au bâtonnier et au procureur général.

Le recours contre la décision de la cour d'appel est à former dans un délai de deux mois devant la Cour de cassation.





10. SANCTIONS

10.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	98
10.2. AUTOSAISINE DU BÂTONNIER.....	98
10.3. SANCTIONS.....	99

10. SANCTIONS

10.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le régime des sanctions disciplinaires est fixé par les articles 183 et 184 du décret de 1991.

Ainsi, selon l'article 183 dudit décret : « *Toute contravention aux lois et règlements, toute infraction aux règles professionnelles, tout manquement à la probité, à l'honneur ou à la délicatesse, même se rapportant à des faits extraprofessionnels, expose l'avocat qui en est l'auteur aux sanctions disciplinaires énumérées à l'article 184.* »

Lorsque le collaborant commet des manquements à la déontologie de la profession d'avocat et à ses règles professionnelles, il s'expose à des poursuites disciplinaires.

10.2. AUTOSAISINE DU BÂTONNIER

Rappelons avant toute chose que le bâtonnier peut instruire un manquement aux règles de collaboration en dehors de toute plainte du collaborateur, dans le cadre de son pouvoir d'autosaisine.

En effet, l'article 187 du décret de 1991 dispose :

« *Le bâtonnier peut, soit de sa propre initiative, soit à la demande du procureur général, soit sur la plainte de toute personne intéressée, procéder à une enquête sur le comportement d'un avocat de son barreau. Il peut désigner à cette fin, parmi les membres ou anciens membres du conseil de l'Ordre, un ou plusieurs délégués qui établissent un rapport et le transmettent au bâtonnier. Lorsqu'il décide de ne pas procéder à une enquête, il en avise sans délai et par tout moyen l'auteur de la demande ou de la plainte.*

Au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête déontologique, le bâtonnier décide s'il y a lieu d'exercer l'action disciplinaire. Il avise de sa décision sans délai et par tout moyen le procureur général et, le cas échéant, le plaignant.

Lorsque l'enquête a été demandée par le procureur général, le bâtonnier lui communique le rapport.

Le bâtonnier le plus ancien dans l'ordre du tableau, membre du conseil de l'Ordre ou, à défaut, le membre du conseil de l'Ordre le plus ancien dans l'ordre du tableau, met en œuvre les dispositions du présent article lorsque des informations portées à sa connaissance mettent en cause le bâtonnier en exercice. »

Le rôle du contrôle *a posteriori* des référents collaboration, des référents harcèlement et discriminations, des corps intermédiaires, des syndicats et de tout confrère susceptible de faire remonter à son bâtonnier une situation de collaboration anormale, est par conséquent primordial.

Même en l'absence de plainte du collaborateur, et parfois même contre son avis qui l'empêche d'agir pour lui-même de peur des conséquences, le bâtonnier peut s'autosaisir et instruire.

Rappelons à ce titre les derniers chiffres en notre possession, à savoir que 69 % des collaborateurs ne savent pas que le bâtonnier peut s'autosaisir de la situation d'un collaborateur en difficulté. C'est dire qu'il est nécessaire de communiquer sur ce point.

Son instruction portera sur le manquement aux dispositions de l'article 14 du RIN, mais plus généralement, au besoin, sur l'obligation de délicatesse, comme le prévoit l'article 183 du décret de 1991.

Pour instruire, le bâtonnier, ou son délégataire, pourra utilement se rapprocher d'anciens collaborateurs, associés ou encore salariés afin de connaître exactement la situation.

Comme toujours, il informera l'avocat mis en cause en l'invitant à présenter ses observations, dans le respect de l'article 21-II de la loi de 1971.

Cela permettra, quand la situation le permet, de favoriser des solutions amiables. En effet, le bâtonnier saisi d'une demande peut rencontrer l'une ou l'autre des parties ou les deux ensemble, que ce soit dans un cadre informel ou dans le cadre de la conciliation préalable, et trouver des solutions à la difficulté rencontrée. La saisine du bâtonnier, ou de son délégataire, n'occasionnera pas systématiquement de poursuites, si les obligations essentielles n'ont pas été bafouées.

Dans le cas où un simple arbitrage semble suffire, le bâtonnier, ou son délégataire, pourra trancher civilement le litige.

10.3. SANCTIONS

10.3.1. Sanctions de droit commun

Dans le cas, en revanche, où le bâtonnier considère que les poursuites disciplinaires s'imposent, s'il considère par exemple que par son attitude le collaborant a violé l'obligation de délicatesse, ce seront les peines de l'article 184 du décret de 1991 qui s'appliqueront :

« I. – Les peines disciplinaires sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'interdiction temporaire d'exercice, qui ne peut excéder trois années ;

4° La radiation du tableau des avocats, ou le retrait de l'honorariat.

II. – La juridiction disciplinaire peut, à titre de peine complémentaire, ordonner la publicité du dispositif et de tout ou partie des motifs de sa décision, dans le respect de l'anonymat des tiers.

La juridiction fixe les modalités de cette publicité, notamment sa durée.

III. – L'avertissement, le blâme et l'interdiction temporaire d'exercice peuvent être assortis des peines complémentaires suivantes :

1° La privation du droit de faire partie du conseil de l'Ordre, du Conseil national des barreaux, des autres organismes ou conseils professionnels ainsi que des fonctions de bâtonnier pendant une durée n'excédant pas dix ans ;

2° 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.

IV. – L'interdiction temporaire d'exercice peut être assortie en tout ou partie du sursis pour son exécution. Le sursis ne s'étend pas aux peines complémentaires éventuelles.

Si, dans le délai de cinq ans à compter du prononcé de la peine, l'avocat a commis une infraction ou une faute ayant entraîné le prononcé d'une nouvelle peine disciplinaire, celle-ci entraîne sauf décision motivée l'exécution de la première peine sans confusion avec la seconde.

Lorsqu'une interdiction temporaire d'exercice est assortie du sursis, la peine complémentaire prévue au 2° du III prend effet immédiatement. Dans le cas contraire, elle prend effet à l'expiration de la période d'interdiction temporaire d'exercice.

V. – La juridiction disciplinaire peut également prescrire à l'avocat poursuivi une formation complémentaire en déontologie dans le cadre de la formation continue, ne pouvant excéder 20 heures sur une période de deux ans maximum à compter du caractère définitif de la sanction prononcée. Cette formation complémentaire s'ajoute à l'obligation de formation prévue à l'article 85 du présent décret.

VI. – Lorsque la juridiction disciplinaire retient l'existence d'une faute disciplinaire, elle peut ajourner le prononcé de la sanction en enjoignant à l'avocat poursuivi de cesser le comportement jugé fautif dans un délai n'excédant pas quatre mois. La notification de la décision d'ajournement vaut convocation à l'audience sur le prononcé de la sanction. »

10.3.2. Sanctions spécifiques

Au-delà des peines habituelles, il convient de s'attarder sur les peines complémentaires :

- la publicité d'une décision concernant l'exécution d'un contrat de collaboration permettra le cas échéant d'éviter la multiplication des situations néfastes de collaboration, puisque l'attitude d'un cabinet pourra être identifiée par des tiers, dont d'éventuels futurs collaborateurs ;
- l'interdiction de prendre de futurs collaborateurs ou des élèves-avocats est une peine qui a pour objectif de faire cesser la multiplication de situations problématiques dans les mêmes cabinets.

10.3.3. Dommages-intérêts

À l'occasion des poursuites disciplinaires, le bâtonnier et le conseil de discipline pourront être saisis d'un recours en dommages et intérêts. En effet, le recours déontologique n'appartient pas à la victime, et seul l'arbitrage permet l'accès aux droits de l'avocat victime. Dans ce contexte, il est particulièrement important de faire en sorte que les dommages et intérêts soient accordés et cohérents avec ceux auxquels ont accès d'autres victimes.

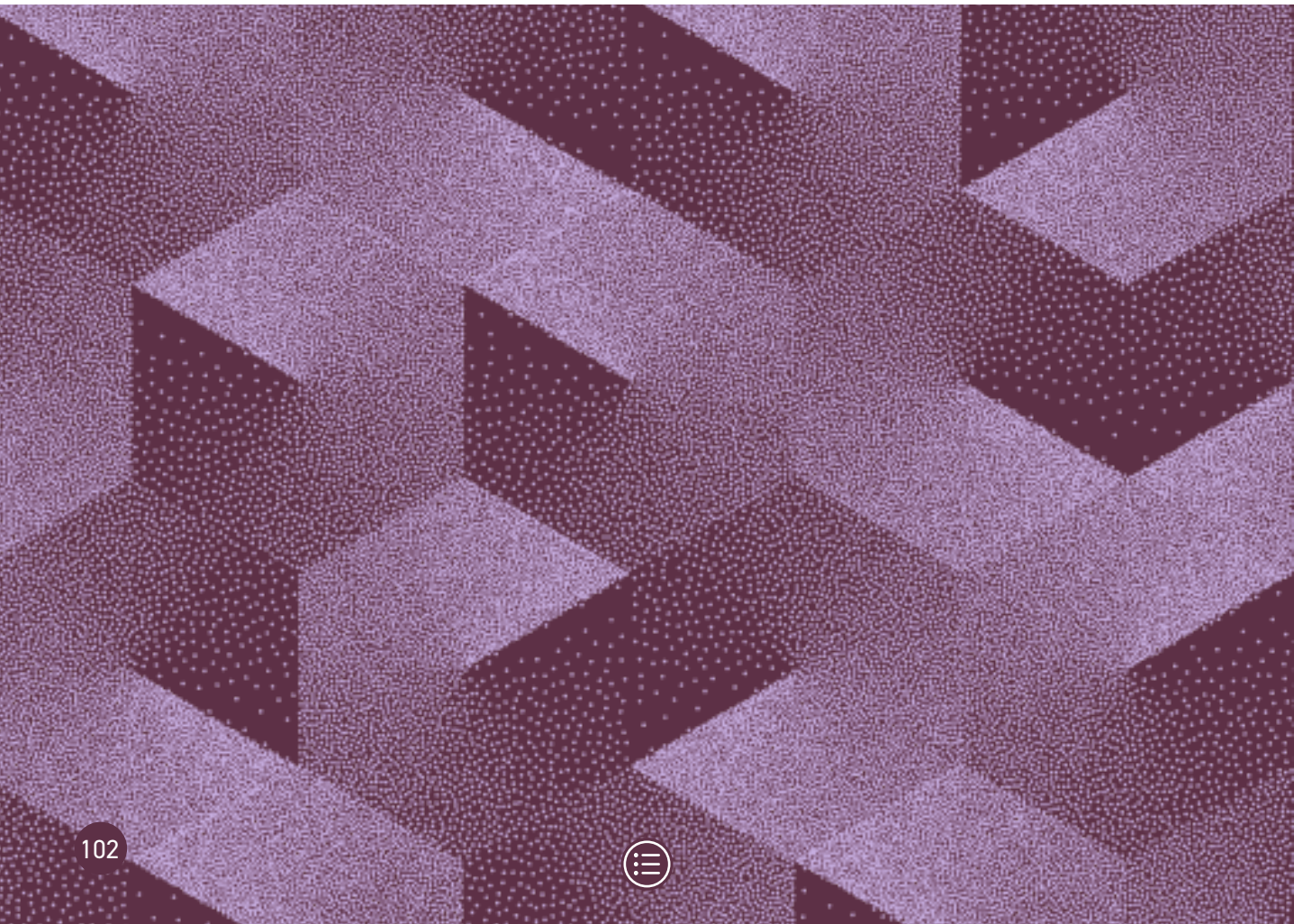


Des décisions peuvent être citées à titre d'exemple, comme celle par laquelle le barreau de Paris a pu condamner un cabinet et accorder une indemnisation forfaitaire de six mois de rétrocession d'honoraires, auxquels est ajoutée la somme de 14 000 euros pour le caractère brutal et vexatoire de la rupture¹.

De la même façon, le comportement discriminatoire du cabinet donne lieu à réparation par l'allocation de dommages et intérêts, par exemple dans l'hypothèse de la discrimination d'une collaboratrice en raison de son état de grossesse².

1 . Ordre des avocats de Paris, 22 septembre 2022 n° 721/347760

2 . CA Bordeaux, 12 mars 2021



11. ÉGALITÉ ET DISCRIMINATION

11.1. MANIFESTATION DE SITUATIONS DE DISCRIMINATION DANS LE CADRE DE LA COLLABORATION	104
11.2. OUTILS À DISPOSITION DES COLLABORATEURS EN CAS DE SITUATION DE DISCRIMINATION	106



11. ÉGALITÉ ET DISCRIMINATION

11.1. MANIFESTATION DE SITUATIONS DE DISCRIMINATION DANS LE CADRE DE LA COLLABORATION

La problématique de la discrimination n'épargnant pas la profession d'avocat, celle-ci mène régulièrement des enquêtes sur le sujet :

- Une enquête menée en 2018 par la Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) en partenariat avec le Défenseur des droits, sur les conditions de travail et les expériences des discriminations dans la profession d'avocat en France (voir ci-après).
- Une enquête du Conseil national des barreaux sur le harcèlement et la discrimination des collaborateurs, parue en octobre 2022¹.
- Un sondage de la ComHaDis (Commission Harcèlement et Discrimination, barreau de Paris), dont les résultats ont été publiés en avril 2022².

Ainsi que cela a été révélé par l'enquête menée par la FNUJA et le Défenseur des droits, les principaux motifs de discrimination sont le sexe (22,4 %), la maternité (19,7 %), l'âge (17,3 %) et le handicap (3,4 %).

Les situations de discrimination, dans le cadre de la collaboration, peuvent se manifester de diverses façons :

- lors de l'embauche (concerne le stagiaire, l'élève-avocat, le collaborateur et l'associé) ;
- dans la fixation de la rémunération ;
- à l'occasion de situations de parentalité ;
- dans la détermination des conditions de travail (conditions matérielles de travail, détermination des tâches confiées, etc.)
- au cours de l'évolution de la carrière (promotions, opportunités, formations proposées, etc.)

1 . [Harcèlement et discrimination des collaborateurs – commission Collaboration \(octobre 2022\)](#)

2 . [Les résultats du sondage ComHaDis](#)





FOCUS SUR L'ENQUÊTE DU DÉFENSEUR DES DROITS

Une enquête du Défenseur des droits sur les conditions de travail et les expériences des discriminations dans la profession d'avocat en France fut réalisée en mai 2018³, à la demande de la FNUJA.

Réalisée sur la base de 7 138 réponses, elle révèle que :

- 72 % des femmes et 47 % des hommes ont été témoins de discriminations, principalement de nature sexiste ;
- les expériences de discrimination dans les 5 dernières années concernent 38 % des personnes interrogées (53 % des femmes et 21 % des hommes) ;
- certains groupes sociaux se trouvent particulièrement exposés aux discriminations :
 - 25 % des hommes de 30 à 49 ans ayant un enfant,
 - 48 % des femmes de 40 à 49 ans perçues comme blanches,
 - 66 % des hommes de 30 à 49 ans perçus comme noirs ou arabes,
 - 69 % des femmes de 30 à 39 ans ayant un enfant,
 - 74 % des femmes de 30 à 49 ans de religion musulmane ;
- **moins de 5 % des femmes et des hommes confrontés à une discrimination ont entamé des démarches formelles pour faire reconnaître leur discrimination** (motifs : sentiment d'inutilité d'un recours (29 %), insuffisance de preuves (23 %) et peur de représailles (21 %)) ;
- les personnes interrogées appellent à :
 - la sensibilisation des acteurs concernés ;
 - la mobilisation des Ordres ;
 - la sanction des comportements discriminatoires.

Ce rapport est particulièrement éclairant sur la problématique du non-recours, puisqu'il révèle que, nonobstant leur connaissance de l'existence d'une situation problématique et leur potentielle maîtrise juridique leur permettant d'appréhender les voies de droit qui leur sont ouvertes, les avocats ne s'en saisissent pas, par crainte de l'inutilité du recours ou des représailles.

3. [Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocate en France \(mai 2018\)](#)

11.2. OUTILS À DISPOSITION DES COLLABORATEURS EN CAS DE SITUATION DE DISCRIMINATION

La profession est résolue à se montrer inclusive et à lutter contre ces comportements qui, outre leur caractère inacceptable, salissent son image et mettent en péril l'avenir du contrat de collaboration.

Le Conseil national des barreaux a intégré les principes d'égalité et de non-discrimination à la liste des principes essentiels de la profession énoncés à l'article 1.3 du Règlement intérieur national : « Il [l'avocat] respecte en outre, dans cet exercice, les principes d'honneur, de loyauté, **d'égalité et de non-discrimination**, de désintéressement, de confraternité, de délicatesse, de modération et de courtoisie. »

Les ordres ont mis en œuvre ou renforcé des dispositifs de signalement et de traitement de ces situations :

- L'Ordre des avocats de Paris dispose d'une **Commission Harcèlement et Discrimination (ComHaDis)**, particulièrement active sur le sujet⁴.
- Les autres Ordres des avocats ont mis en place des **référénts Harcèlement et Discrimination**, ainsi qu'une plateforme de signalement⁵, sous l'égide de la Conférence des bâtonniers.

Chaque avocat qui est victime, ou témoin, d'une situation de discrimination ne doit pas hésiter à en référer à ces instances spécialement dédiées au traitement de ce sujet.

Il convient également de se réjouir de l'adoption, par certains Ordres des avocats, de chartes d'inclusion, à l'image de la Charte d'inclusion des personnes LGBT+ en cabinets d'avocats adoptée par le barreau de Paris le 4 juin 2024⁶.

Le Conseil national des barreaux, après avoir réaffirmé son engagement à combattre fermement les situations de harcèlement et de discrimination au sein de la profession, a adopté, le 10 mars 2023, un guide complet sur le traitement des situations de harcèlement et de discrimination, au sein des cabinets d'avocats, à la lecture duquel il sera renvoyé⁷.

4 . [Commission Harcèlement et Discrimination \(ComHaDis\)](#)

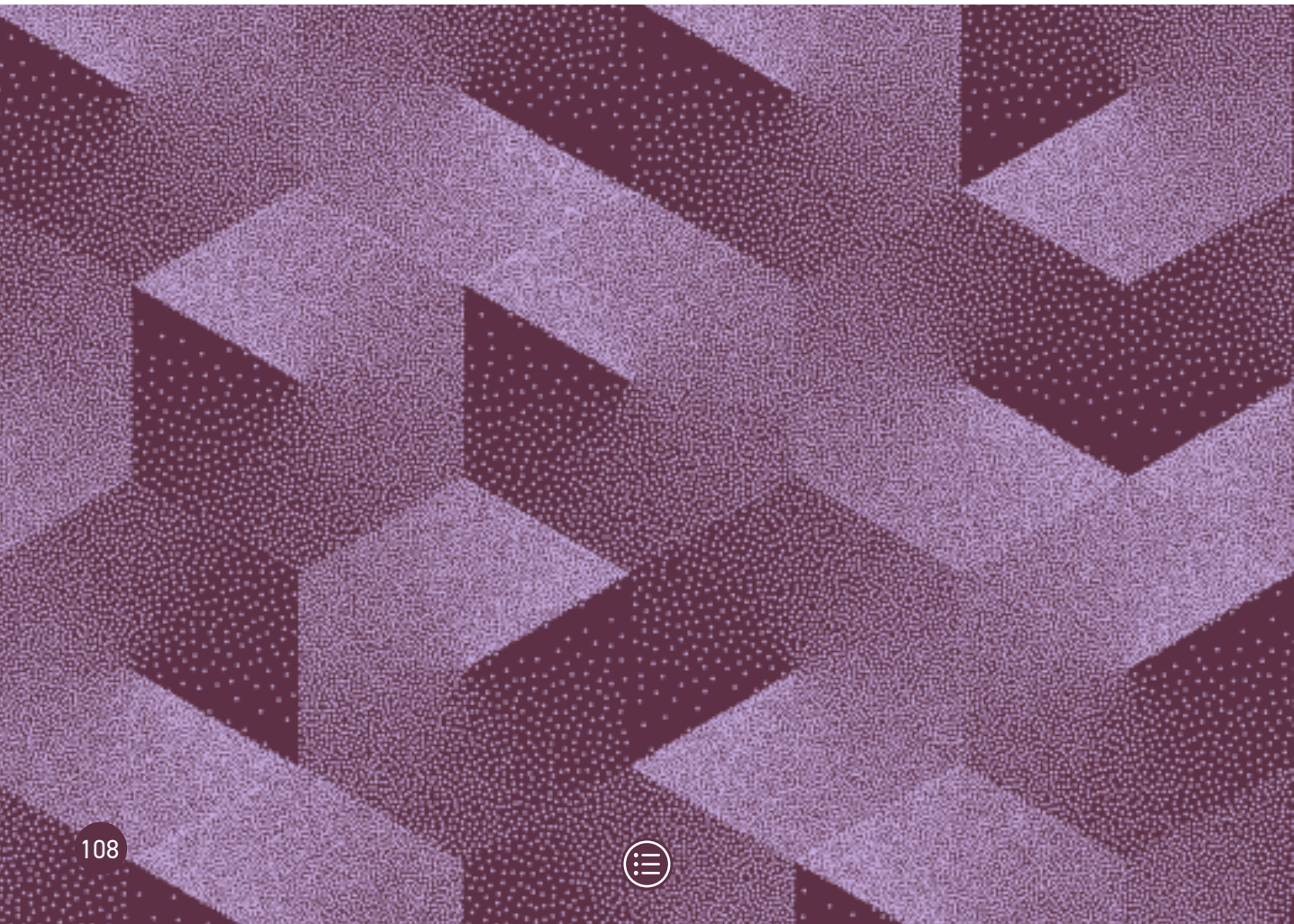
5 . [Plateforme de signalements de faits de discriminations et/ou de harcèlement dont est victime un avocat](#)

6 . [Charte d'inclusion des personnes LGBT+ en cabinet d'avocats](#)

7 . [Le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat – Guide pratique \(mars 2023\)](#)







12. LA MALADIE DU COLLABORATEUR

12.1. SOURCES.....	110
12.2. DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET NOTIFICATION DE L'ARRÊT MALADIE.....	111
12.3. MONTANT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES.....	112
12.4. MAINTIEN DE LA RÉTROCESSION D'HONORAIRES PAR LE COLLABORANT.....	113
12.5. INTERDICTION DE RUPTURE DU CONTRAT PENDANT L'ARRÊT MALADIE	114
12.6. GESTION DES DOSSIERS ET CONTINUITÉ DU CABINET	116

12. LA MALADIE DU COLLABORATEUR

12.1. SOURCES

Les situations de maladie du collaborateur libéral sont organisées principalement par le RIN.

RIN

Art. 14.5.1.3

« En cas d'indisponibilité pour raison de santé 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. »

Art. 14.7.2

« 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. »

Décret n° 2023-552 du 30 juin 2023

Art. 46

« Lorsqu'un avocat est temporairement empêché, par cas de force majeure, d'exercer ses fonctions, il est provisoirement remplacé par un ou plusieurs suppléants qu'il choisit parmi les avocats inscrits au même barreau. Il en avise aussitôt le bâtonnier. »

Art. 47

« Lorsque l'avocat empêché se trouve dans l'impossibilité d'exercer son choix ou ne l'exerce pas, le ou les suppléants sont désignés par le bâtonnier.

La suppléance ne peut excéder un an ; à l'issue de ce délai, elle peut être renouvelée par le bâtonnier pour une période ne pouvant excéder un an.

Le suppléant assure la gestion du cabinet ; il accomplit lui-même tous les actes professionnels dans les mêmes conditions qu'aurait pu le faire le suppléé. »



Art. 48

« Le bâtonnier porte à la connaissance du procureur général le nom du ou des suppléants choisis ou désignés.

Il est mis fin à la suppléance par le bâtonnier soit d'office, soit à la requête du suppléé, du suppléant ou du procureur général. »

12.2. DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET NOTIFICATION DE L'ARRÊT MALADIE

12.2.1. Notification de l'arrêt maladie au cabinet

L'avocat collaborateur libéral doit informer son cabinet de son arrêt maladie dans les meilleurs délais.

Il est généralement considéré qu'un délai d'information de 24 à 48 heures est raisonnable, afin de permettre au cabinet de s'organiser dans les meilleures conditions.

Les contrats de collaboration précisent souvent les modalités de notification de l'arrêt maladie. Le RIN n'impose pas de formalisme particulier.

Toutefois, il est préférable d'informer le cabinet via LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, à des fins de preuve.

Il est aussi conseillé de prévenir préalablement le cabinet par téléphone ou message.

12.2.2. Notification de l'arrêt à la prévoyance souscrite par le barreau

Chaque barreau souscrit une prévoyance auprès d'une compagnie d'assurance, dans l'intérêt des avocats inscrits à son tableau.

Les collaborateurs doivent notifier leur arrêt maladie à cet organisme de prévoyance, afin de bénéficier des indemnités journalières prévues. Les délais varient selon l'organisme de prévoyance auquel l'avocat est affilié.

- La Prévoyance des Avocats (LPA) : Les avocats des barreaux affiliés à la LPA doivent transmettre dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les deux mois suivant la date initiale de l'arrêt de travail, leur arrêt de travail et le formulaire de demande de prise en charge.
- AON (barreaux de Paris, Lyon et Hauts-de-Seine) : L'arrêt de travail doit être transmis à l'assureur avant la fin du 6^e mois de l'arrêt. Il est prévu que si la déclaration intervient entre le 6^e et le 12^e mois, l'indemnisation ne commence à courir qu'au jour de la déclaration.

Passé ce délai de 12 mois, sauf cas de force majeure, les maladies ou accidents non déclarés seront exclus de la garantie et ne seront pas indemnisés.

Ainsi, il est fortement conseillé de prévenir l'organisme de prévoyance immédiatement, et à tout le moins dans les deux mois qui suivent le premier jour de l'arrêt de travail, afin d'éviter toute discussion inutile.

12.2.3. Notification à la prévoyance complémentaire (si souscrite)

Si le collaborateur ou le cabinet a souscrit une prévoyance complémentaire, il convient de lui notifier l'arrêt maladie dans les conditions prévues au contrat.

12.2.4. Notification à la CNBF

La CNBF assure la prise en charge à partir du 91^e jour de maladie.

Ainsi, la notification d'un arrêt maladie à la Caisse nationale des barreaux français (CNBF) est une démarche essentielle pour les avocats collaborateurs libéraux.

Aux fins de se voir reconnaître les indemnités en cas d'arrêt maladie par la CNBF, il est nécessaire de transmettre les arrêts de travail successifs dès que l'arrêt atteint 90 jours.

12.3. MONTANT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

12.3.1. Délai de carence

Les indemnités journalières ne commencent à être versées qu'à l'issue d'un délai de carence :

- L'organisme de prévoyance AON verse des indemnités journalières après un délai de carence de 30 jours en cas de maladie, 8 jours en cas d'accident et dès le 1^{er} jour d'arrêt en cas d'hospitalisation.
- La LPA verse des indemnités journalières après un délai de carence de 15 jours en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation.

12.3.2. Montant des indemnités versées par les organismes de prévoyance souscrite par le barreau

À l'issue du délai de carence et jusqu'à 3 mois d'arrêt maladie, la prévoyance du barreau assure au collaborateur le versement des indemnités journalières prévues par l'organisme auquel le barreau est affilié, soit, en 2024 :

- 90 euros par jour pour la LPA ;
- 75 euros par jour pour AON.

12.3.3. Prise en charge par la CNBF

Si l'arrêt maladie dépasse 90 jours, la CNBF prend le relais pour le versement des indemnités journalières, sous réserve que les obligations déclaratives auprès de cet organisme aient été remplies.

Ce régime assure donc une couverture pour les arrêts de longue durée, permettant au collaborateur de bénéficier d'un soutien financier continu.

En 2024, la CNBF verse aux avocats en arrêt longue durée des indemnités journalières de 90 euros par jour, à partir du 91^e jour d'arrêt et jusqu'au 1 095^e jour (soit trois ans).

Les obligations de règlement des cotisations sociales (CNBF, URSSAF, Ordre) demeurent pendant l'arrêt de travail.

Pour bénéficier de ces prestations, il est impératif d'être à jour dans le paiement des cotisations et déclarations de revenus auprès de la CNBF.

12.4. MAINTIEN DE LA RÉTROCESSION D'HONORAIRES PAR LE COLLABORANT

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 sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous déduction des indemnités journalières éventuellement perçues au titre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

Pendant deux mois par année civile, le collaborateur en arrêt maladie adresse au collaborant sa facture habituelle.

Si le collaborateur a fait l'objet de plusieurs arrêts maladie non consécutifs, le collaborant maintiendra sa rétrocession d'honoraires dans la limite de deux mois par année civile.

Exemple :

Pour un arrêt maladie du 1^{er} au 30 mars, puis du 1^{er} septembre au 30 octobre :

La rétrocession d'honoraires sera maintenue du 1^{er} au 30 mars, puis du 1^{er} au 30 septembre (total de 2 mois dans l'année civile).

Si un arrêt maladie se prolonge au-delà de l'année civile, le maintien de la rétrocession d'honoraires reprend (CNB, Comm. RU, avis n°2017/011 du 23 mars 2017).

Exemple :

Pour un arrêt maladie du 1^{er} décembre de l'année X au 30 mars de l'année X+1 :

La rétrocession d'honoraires sera maintenue du 1^{er} au 31 décembre pour l'année X et du 1^{er} janvier au 29 février pour l'année X+1.

Les indemnités journalières perçues de l'organisme de prévoyance obligatoire reviennent au collaborant pour la période durant laquelle il a maintenu la rétrocession d'honoraires.

Concrètement, le collaborateur devra déduire de sa prochaine facture les indemnités journalières perçues pour les périodes durant lesquelles la rétrocession d'honoraires a été maintenue.

Exemple :

Pour un arrêt maladie du 1^{er} mars au 1^{er} juin :

- Aucune indemnité journalière perçue durant la période de carence (0, 7, 15 ou 30 jours selon la situation et l'organisme d'affiliation) (renvoi ci-dessus pour la période de carence).
- Les indemnités journalières étant perçues avec un certain décalage, si le collaborateur n'a toujours rien perçu le 31 mars, il facture au collaborant le montant habituel de sa rétrocession.
- Fin avril, le collaborateur déduira de sa facture le montant des indemnités journalières perçues pour la période pour laquelle la rétrocession d'honoraires a été maintenue.
- À partir de début mai, le collaborant n'a plus à maintenir la rétrocession d'honoraires. Le collaborateur devra alors rembourser au collaborant les indemnités journalières qu'il percevrait après sa dernière facture, mais correspondant à la période de maintien de la rétrocession d'honoraires (par exemple pour la seconde quinzaine du mois d'avril si elle n'avait pas encore été perçue, et donc pas déduite de la dernière facture).
- Les indemnités journalières correspondant à la période à compter du 30 avril seront conservées par le collaborateur dont la rétrocession d'honoraires n'aura pas été maintenue pour cette période.

12.5. INTERDICTION DE RUPTURE DU CONTRAT PENDANT L'ARRÊT MALADIE

Le collaborant a l'interdiction de rompre le contrat de collaboration pendant l'arrêt maladie, sauf manquement grave et flagrant aux règles de notre profession.

Le collaborateur peut quant à lui rompre son contrat de collaboration durant son arrêt maladie. Cette rupture fait courir le délai de prévenance.

Toutefois, la période de protection prend fin au bout de 6 mois d'arrêt maladie continu. Ainsi, le contrat du collaborateur en arrêt maladie longue durée (6 mois) pourra être rompu même sans manquement grave et flagrant aux règles de notre profession.

12.5.1. Les cas particuliers

Maladie pendant la période d'essai

Le régime d'indemnité et de protection contre la rupture sans motif bénéficie au collaborateur en période d'essai.

Seul un manquement grave aux règles professionnelles indépendant de l'état de santé, pourrait justifier une rupture immédiate du contrat.



Le règlement de la rétrocession d'honoraires sera maintenu durant 2 mois par année civile.

L'arrêt maladie suspend toutefois la période d'essai.

Exemple :

Pour un contrat de collaboration du 1^{er} janvier avec 2 mois de période d'essai : si le collaborateur est en arrêt maladie du 15 au 30 janvier, à son retour il lui restera un mois et demi de période d'essai à effectuer, soit jusqu'au 15 mars.

Maladie du collaborateur à temps partiel

Le régime d'indemnité et de protection contre la rupture sans motif bénéficie au collaborateur à temps partiel.

Seul un manquement grave aux règles professionnelles indépendant de l'état de santé pourrait justifier une rupture immédiate du contrat.

Le règlement de la rétrocession d'honoraires sera maintenu durant 2 mois par année civile.

Toutefois, seule la part correspondant au temps partiel effectué pour le collaborant des indemnités journalières perçues sera à rétrocéder au collaborant (calcul *pro rata temporis*).

Exemple :

Le collaborateur à mi-temps devra rétrocéder au collaborant la moitié des indemnités journalières perçues correspondant à la période durant laquelle sa rétrocession d'honoraires a été maintenue.

Maladie pendant le délai de prévenance

Le régime d'indemnité bénéficie au collaborateur en délai de prévenance.

Le délai de prévenance ne peut être rompu de manière immédiate qu'en cas de manquement grave aux règles de notre profession et sans lien avec l'état de santé.

Le règlement de la rétrocession d'honoraires du collaborateur sera maintenu jusqu'à l'issue du délai de prévenance le cas échéant, dans la limite de 2 mois par année civile.

Le délai de prévenance n'est pas suspendu par l'arrêt maladie.

Exemple :

Pour un collaborateur en délai de prévenance du 1^{er} janvier au 31 mars : si le collaborateur est en arrêt maladie du 15 au 30 janvier, à son retour il lui restera deux mois de délai de prévenance à effectuer, soit jusqu'au 31 mars, peu importe qu'il ait été arrêté durant 15 jours.

12.6. GESTION DES DOSSIERS ET CONTINUITÉ DU CABINET

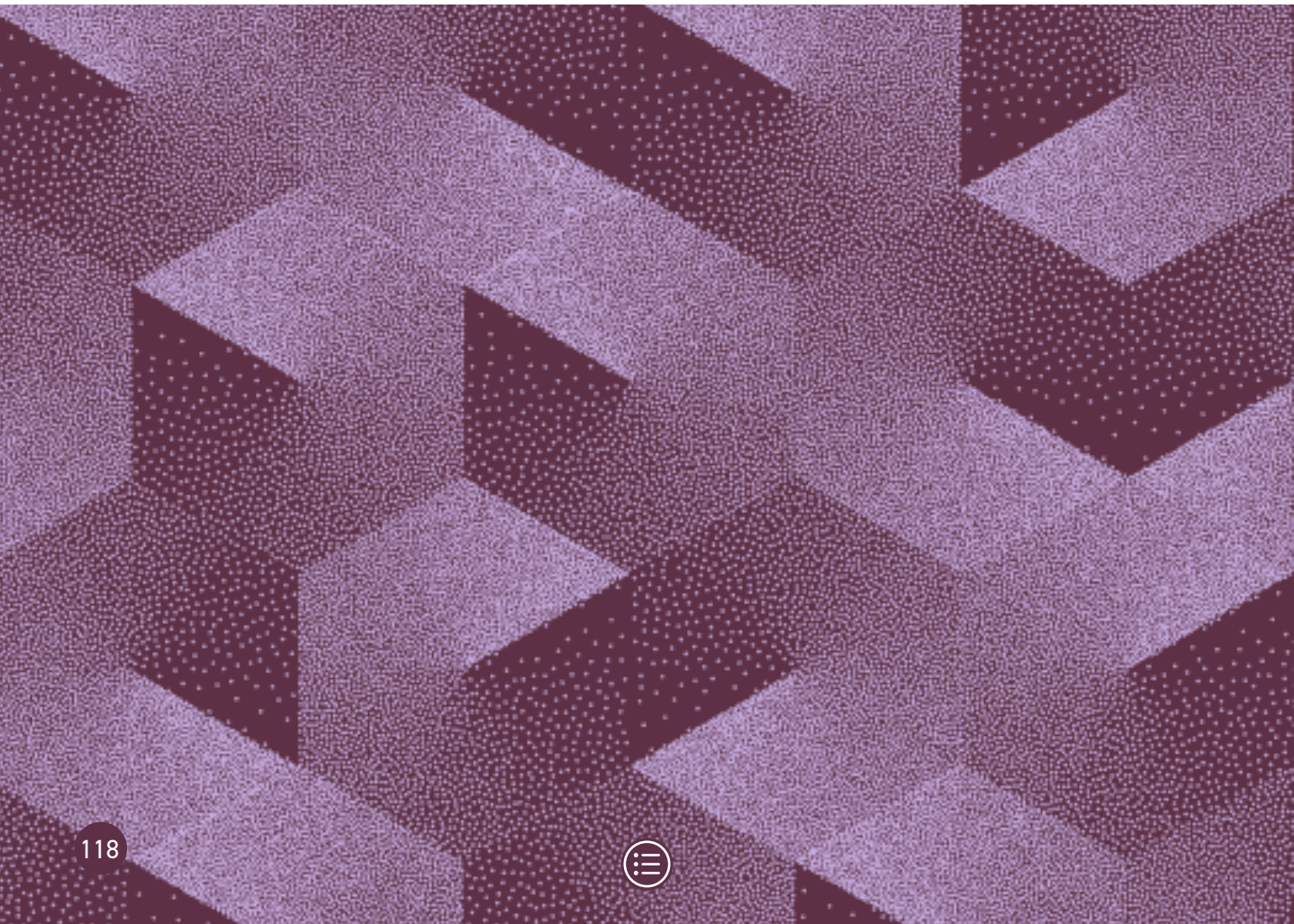
Pendant l'arrêt maladie, le collaborateur libéral a interdiction de traiter tout dossier du cabinet, mais aussi tout dossier personnel.

Durant l'arrêt, le cabinet ne peut pas exiger que le collaborateur continue de travailler. Cependant, le collaborateur doit veiller à faciliter la transmission des dossiers en cours dans la mesure du possible au regard de son état de santé.

Sans travailler sur les dossiers du cabinet, il a toutefois été reconnu au collaborateur le droit d'assurer le suivi et la continuité de ses dossiers personnels.

L'avocat empêché d'exercer doit faire une demande de suppléance pour le traitement de ses dossiers personnels. Le suppléant est désigné par le bâtonnier dans les conditions prévues aux articles 46 à 48 du décret du 30 juin 2023.





13. LA PROTECTION SOCIALE DU COLLABORATEUR

13.1. INTRODUCTION.....	120
13.2. LE RÉGIME DE L'ASSURANCE MALADIE	121
13.3. LE RÉGIME DE LA CAISSE NATIONALE DES BARREAUX FRANÇAIS	123
13.4. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'AON.....	127
13.5. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES DE LPA	131

13. LA PROTECTION SOCIALE DU COLLABORATEUR

INTRODUCTION

La protection sociale du collaborateur dépend en premier lieu de sa qualité de salarié ou de travailleur indépendant.

Lorsqu'il est salarié, le collaborateur est assujéti au régime général de la Sécurité sociale pour l'Assurance maladie, pour les allocations familiales, pour l'assurance invalidité et décès. Il est également couvert pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il bénéficie des dispositions de la convention collective des avocats salariés. Il bénéficie de la mutuelle mise en place pour les salariés de son cabinet.

En revanche, l'avocat salarié, titulaire d'un contrat de travail à temps complet ou à temps partiel, dès lors qu'il est inscrit à l'un des barreaux français de la métropole ou à un département d'outre-mer, est affilié de plein droit aux régimes de base et complémentaire d'assurance vieillesse gérés par la CNBF.

Les droits dont bénéficie l'avocat salarié affilié à la CNBF au titre de l'assurance vieillesse sont identiques à ceux de l'avocat indépendant : aucune cotisation ne doit donc être versée pour son compte au régime général pour le risque vieillesse, ni aux caisses de retraite complémentaire des salariés. Les formalités à accomplir à l'embauche ou à la fin d'un contrat de travail d'avocat salarié auprès de la CNBF relèvent de la responsabilité de son employeur. Le paiement à la CNBF de la totalité du montant des cotisations aux régimes d'assurance vieillesse de base et complémentaire dues pour le compte de l'avocat salarié relève également de la seule responsabilité de son employeur.

Le paiement de la quote-part du salarié, fixée à 40 % du montant des cotisations, est effectué par précompte sur le salaire. La déclaration et le paiement des cotisations pour l'avocat salarié s'alignent sur les modalités du régime général.

Au-delà de ce qui précède, les informations qui sont fournies dans le cadre de ce guide concernent uniquement les avocats collaborateurs travailleurs indépendants, responsables de leur affiliation.

En tant que travailleur indépendant, les avocats doivent en effet être affiliés au régime général de l'Assurance maladie pour leur couverture santé obligatoire et à la caisse d'allocation familiales.

Pour bénéficier des autres prestations, notamment en matière de prévoyance et retraite, l'avocat est affilié de plein droit à la Caisse nationale des barreaux français (CNBF).

Il existe par ailleurs plusieurs régimes de prévoyance souscrits directement par les Ordres auprès d'organismes assureurs. Il s'agit notamment d'un contrat avec Aon pour les barreaux de Paris, de Lyon, des Hauts-de-Seine, et avec La Prévoyance des Avocats (LPA) pour 163 barreaux de province.



Nous aborderons les prestations offertes par chacun de ces régimes pour les avocats indépendants. Si les cotisations des avocats indépendants sont beaucoup moins élevées que celles des salariés, les garanties dont ils bénéficient sont également moindres. Il s'agit uniquement d'un socle de base de protection. Il est donc vivement recommandé, au-delà de ces garanties de bases, de souscrire auprès de compagnies d'assurances ou de mutuelles des garanties complémentaires tant sur les frais de santé que la prévoyance ou encore sur la retraite.

13.1. LE RÉGIME DE L'ASSURANCE MALADIE¹

13.1.1. Le remboursement des frais de santé

En tant que travailleur indépendant, les avocats sont affiliés au régime général de l'Assurance maladie pour leur couverture santé obligatoire et bénéficient ainsi d'un remboursement partiel de leurs dépenses de santé. Ils bénéficient donc de la prise en charge des frais de santé dans les mêmes conditions et selon les mêmes taux de remboursement que les salariés du régime général. Ils ne bénéficient pas en revanche d'une mutuelle obligatoire comme les salariés.

Le remboursement des prestations est assuré par la CPAM dont dépend le travailleur indépendant en fonction de son lieu de résidence et selon les taux repris dans le tableau ci-dessous :

Prestations	Prise en charge par la Sécurité sociale
Honoraires médicaux (parcours de soins coordonnés avec le médecin traitant)	70 %
Honoraires médicaux hors parcours de soins coordonnés	30 %
Honoraires des auxiliaires médicaux	60 %
Analyses médicales	60 % (70 % ou 100 % pour certains actes)
Imagerie médicale (radiologie, échographie, IRM)	70 %
Médicaments	100, 65 ou 30 % selon le service médical rendu
Soins et hospitalisation en liaison avec une affection de longue durée (ALD) exonérante	100 %
Hospitalisation - à compter du 31 ^e jour d'affilée	80 % 100 %
Séjour hospitalier incluant un acte lourd dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €	100 % 24 € déduits du remboursement

Il existe de nombreuses mutuelles et compagnies d'assurances proposant des contrats complémentaires aux avocats pour qu'ils soient mieux remboursés.

1 . Site internet du CLEISS : https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_independants.html#pf
 Site internet de l'Assurance maladie : <https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnites-journalieres-maladie-maternite-paternite>
 UJA – Guide de la parentalité 2023 : <https://www.uja.fr/wp-content/uploads/2023/06/UJA-Guide-de-la-parentalite-Edition-2023.pdf>

13.1.2. Le versement des allocations familiales

Les avocats, en tant que travailleurs indépendants, bénéficient des prestations versées par la Caisse d'Allocations Familiales dans des conditions similaires à celles des salariés. Il s'agit de la compensation des charges familiales et d'autres prestations dont la gestion est assurée par la CAF, notamment les allocations liées au logement, au handicap, à la précarité.

Les allocations familiales à proprement parler sont attribuées à partir du 2^e enfant à charge. Leur montant varie en fonction des revenus de la famille.

13.1.3. La prise en charge de la parentalité par la Sécurité sociale

La parentalité est prise en charge par la CPAM.

En effet, tous les frais de santé remboursables sont pris en charge à 100 %, dans la limite des tarifs fixés par l'Assurance maladie à partir du 6^e mois de grossesse, et jusqu'à 12 jours après l'accouchement.

En cas d'adoption, un des parents peut bénéficier d'une allocation forfaitaire de repos maternel. Si les deux parents remplissent les conditions d'ouverture de droit, ils peuvent se partager le congé d'adoption et les indemnités qui l'accompagnent.

13.1.3.1. LE CONGÉ MATERNITÉ

La durée du congé maternité est prévue par les articles L. 331-3, L. 331-4 et D. 613-4-2 du Code de Sécurité sociale et dépend :

- du nombre d'enfants que l'avocate attend ;
- du nombre d'enfants qu'elle a déjà eu ou dont elle a la charge.

Les durées maximales de prise en charge d'un congé maternité par l'Assurance maladie sont les suivantes :

	Durée totale du congé	Durée du congé avant la naissance	Durée du congé après la naissance
En attente du premier enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
En attente de jumeaux	34 semaines	12 semaines	22 semaines
En attente de triplets ou plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines
En attente d'un enfant et déjà un enfant à charge	16 semaines	6 semaines	10 semaines
En attente d'un enfant et déjà au moins deux enfants à charge	26 semaines	8 semaines	18 semaines



Pendant la durée du congé maternité, l'assurée perçoit de la part de la CPAM des indemnités journalières d'un montant égal à 63,52 euros par jour au 1^{er} janvier 2024, ainsi qu'une allocation forfaitaire de repos maternel d'un montant égal à 3 864 euros au 1^{er} janvier 2024 en deux versements (début du congé et fin de la période obligatoire de cessation d'activité, soit 8 semaines après la date d'accouchement).

13.1.3.2. LE CONGÉ PARENTALITÉ

Depuis le 10 février 2022, quelle que soit la date d'effet du contrat de collaboration, le congé parentalité est d'une durée de 4 semaines en cas de naissance simple et de 5 semaines en cas de naissances multiples, et peut être mis en œuvre de manière fractionnée, selon les modalités suivantes :

- Une première période obligatoire de 7 jours consécutifs à compter de la naissance de l'enfant ;
- Puis trois périodes d'au moins une semaine chacune, prises dans les 6 mois de la naissance de l'enfant et pouvant être consécutives à la période obligatoire d'une semaine précitée.

Le ou la conjoint-e de la mère de l'enfant est en droit de suspendre son contrat de collaboration pendant cette durée, sans que le cabinet ne soit en mesure de s'y opposer.

Pendant le congé parentalité, le ou la conjoint-e reçoit de la part de la CPAM des indemnités journalières d'un montant égal à 63,52 euros par jour au 1^{er} janvier 2024.

13.2. LE RÉGIME DE LA CAISSE NATIONALE DES BARREAUX FRANÇAIS

Les avocats bénéficient de la prévoyance obligatoire de la CNBF, couvrant le risque invalidité, décès et vieillesse. En outre, en cas d'arrêt maladie, qu'il soit de courte ou de longue durée, les avocats ne relèvent pas du régime général de l'Assurance maladie pour les indemnités journalières (IJ), qui sont directement versées par la CNBF.

13.2.1. Le risque invalidité²

En cas d'arrêt de travail, le collaborateur est indemnisé par la CNBF.

La couverture du risque invalidité par la CNBF ne concerne que les avocats non salariés, puisque les avocats salariés relèvent du régime général.

13.2.1.1. L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

L'avocat non salarié qui justifie d'un arrêt de travail total et continu de 90 jours peut bénéficier d'une indemnité journalière pour invalidité temporaire à partir du 91^e jour d'arrêt de travail, durant une période de trois ans maximum.

2. [Site de la CNBF – fiche pratique « L'invalidité temporaire et permanente »](#)

L'allocation est acquise lorsque la cessation de l'activité a pour cause une maladie ou un accident dont les effets invalidants interdisent l'exercice de la profession et surviennent après l'inscription à la CNBF.

Ainsi, l'avocat collaborateur indépendant devra justifier de la cessation de toute activité et être à jour de ses cotisations et déclarations de revenus afin de bénéficier de cette allocation.

La CNBF verse une indemnité journalière d'un montant égal à 90 euros par jour (depuis le 1^{er} janvier 2022), qui sera assujettie à la CSG, la CRD et la CASA.

13.2.1.2. L'INVALIDITÉ PERMANENTE

À l'issue du versement des indemnités journalières durant 3 ans, en cas d'arrêt de travail persistant, l'avocat collaborateur indépendant bénéficie d'une pension d'invalidité permanente jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel l'intéressé atteint l'âge à compter duquel il peut légalement faire valoir ses droits à retraite.

Le montant de la pension d'invalidité est égal soit à la moitié de la pension de retraite entière telle que fixée par l'assemblée générale annuelle (18 665 euros / 2 = 9 333 euros en 2024), soit à la retraite de base proportionnelle de l'avocat si celui-ci a plus de 20 ans d'ancienneté dans la profession. Cette pension est soumise aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS, CASA).

13.2.2. Le risque de décès³

Au décès d'un avocat en activité, la CNBF peut attribuer un capital-décès d'un montant de 50 000 euros, quelle que soit la cause du décès (depuis le 1^{er} janvier 2023).

13.2.2.1. LES CONDITIONS

Pour que ses ayants droit puissent prétendre au capital-décès, l'assuré doit remplir, au jour de son décès, les conditions suivantes :

- ancienneté d'exercice dans la profession et dans un cadre non salarié d'au moins 3 mois ;
- être en activité à la date du décès ou avoir été omis pour raison de santé ;
- son décès ne doit pas être lié à des faits de guerre ;
- ses cotisations doivent avoir été entièrement réglées, y compris les majorations de retard.

Le décès de l'avocat retraité n'ouvre pas de droit au capital-décès.

13.2.2.2. LES BÉNÉFICIAIRES

Le capital-décès est versé au conjoint survivant. À défaut de conjoint survivant, le capital est réparti entre les enfants du défunt :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de 21 à 25 ans et qui poursuivent des études ;
- quel que soit leur âge s'ils sont affectés d'un handicap physique ou mental.

À défaut de conjoint survivant et d'enfant(s), le capital-décès est versé aux père, mère, frères ou sœurs, qui étaient à la charge totale et effective du défunt.

Il n'est pas possible de désigner d'autres bénéficiaires du capital-décès.

3 . [Site de la CNBF – « L'invalidité-décès »](#)



S'il n'existe aucun des bénéficiaires prévus par les textes, la CNBF peut rembourser les frais d'obsèques et de dernière maladie à celui qui les a supportés, pour leur montant réel et dans la limite du quart du capital-décès, après avis du bureau du conseil d'administration.

13.2.2.3. LES ALLOCATIONS AUX ORPHELINS

Si l'avocat collaborateur indépendant décède alors qu'il est en activité, chaque orphelin de moins de 21 ans perçoit, jusqu'à son 21^e anniversaire, une allocation annuelle. Le service de cette allocation peut être prolongé d'année en année jusqu'à l'âge de 25 ans, dès lors que l'orphelin poursuit des études, par décision du conseil d'administration de la CNBF.

Lorsque l'orphelin est atteint d'un taux d'incapacité médicalement constatée au moins égal à 50 %, le conseil d'administration de la CNBF peut décider de prolonger le versement de l'allocation :

- jusqu'à l'âge de 25 ans sans condition de ressources ;
- au-delà, après examen de la situation et des ressources de l'orphelin.

Le décès d'un avocat retraité n'ouvre pas droit à l'allocation d'orphelin.

Le montant de l'allocation annuelle d'orphelin est calculé sur une base annuelle. Il est égal :

- au quart du montant de la retraite de base entière (au taux plein), quelle que soit la durée d'assurance cotisée de l'avocat au moment de son décès,
- auquel s'ajoute le quart du montant de la retraite complémentaire à laquelle l'avocat aurait pu prétendre.

13.2.3. La retraite

13.2.3.1. LES BÉNÉFICIAIRES⁴

La retraite de base comme la retraite complémentaire ne peuvent être liquidées qu'à partir d'un âge fixé par le code de la Sécurité sociale.

La réforme de septembre 2023 fait passer cet âge de 62 à 64 ans, selon l'année de naissance, pour les pensions prenant effet à partir du 1^{er} octobre 2023 :

Année de naissance	Âge de départ à la retraite
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans
Entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
À partir de 1968	64 ans

(Code de la Sécurité sociale : art. L. 653-2, L. 351-1, L. 161-17-2, D. 161-2-1-9)

⁴ . Site CNBF – fiche pratique « Réforme des retraites 2023 : ce qui change pour les avocats »

Pour que le montant ne soit pas minoré, une durée d'assurance minimum est requise.

Après la réforme, cette durée d'assurance dite « au taux plein » est majorée par la réforme en fonction de l'année de naissance, pour les pensions dont la date d'effet est au 1^{er} octobre 2023 ou postérieure à cette date.

L'âge à compter duquel il n'y a pas de décote est resté fixé à 67 ans :

Année de naissance	Trimestres nécessaires pour la retraite à taux plein
1958 – 1959 – 1960	167
1961 (entre le 1 ^{er} janvier et le 31 août)	168
1961 (entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre)	169
1962	169
1963	170
1964	171
À partir de 1965	172

(Code de la Sécurité sociale : art. L. 653-2, L. 351-1, L. 161-17-3)

13.2.3.2. LE MONTANT

La retraite versée par la CNBF est constituée de deux volets cumulatifs :

- Une retraite de base égale à : Base forfaitaire CNBF X nombre de trimestres CNBF (dans la limite de la durée d'assurance requise selon votre année de naissance) / durée d'assurance requise selon l'année de naissance
= 18 665 euros bruts au 1^{er} janvier 2024
- Une retraite complémentaire égale à : Nombre de points acquis à la date d'effet de la retraite X valeur de service du point
= 0,9913 euros bruts au 1^{er} janvier 2024

Une minoration de 1,25 % par trimestre manquant (dans la limite de 25 %) est appliquée sur la pension, si la durée d'assurance requise n'est pas remplie.

Une majoration de 0,75 % à partir du 1^{er} janvier 2004 et de 1,25 % à partir du 1^{er} juillet 2010 peut être attribuée sur la retraite de base pour tout trimestre cotisé au-delà de l'âge légal et de la durée d'assurance requise.

Les assurés mères et pères de famille peuvent bénéficier d'une bonification de leur retraite de base à raison de 1,25 % pour chaque trimestre cotisé supplémentaire (dans la limite de 4 trimestres) entre 63 et 64 ans.



13.3. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'AON

Les barreaux de Paris, de Lyon et des Hauts-de-Seine ont mis en place un régime prévoyance obligatoire par l'intermédiaire d'Aon.

Ce régime vient en complément des prestations prévues par la Caisse Nationale des Barreaux Français (CNBF) et prévoit les garanties arrêt de travail, telles que l'incapacité temporaire de travail, la rente d'invalidité (permanente ou partielle), le mi-temps thérapeutique, la parentalité (maternité, paternité, adoption) et une garantie décès.

13.3.1. La garantie arrêt de travail

L'avocat libéral inscrit au barreau de Paris peut bénéficier d'indemnités journalières pendant la durée de son arrêt de travail en faisant la demande auprès d'Aon, qui gère la prévoyance propre au barreau de Paris depuis le 1^{er} janvier 2012.

13.3.1.1. L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Le régime obligatoire propre au barreau de Paris prévoit le versement d'indemnités journalières à l'expiration d'une période de franchise, qui varie en fonction de la nature de l'arrêt de travail :

- franchise en cas de maladie : 30 jours d'arrêt continu ;
- franchise en cas d'accident : 8 jours d'arrêt continu ;
- franchise en cas d'hospitalisation : à compter de la date d'hospitalisation si elle intervient avant l'expiration des franchises ci-dessus ;
- pas de franchise en cas d'agression professionnelle.

Les indemnités sont donc versées par Aon à partir :

- du 31^e jour si l'arrêt de travail fait suite à une maladie ;
- du 9^e jour si l'arrêt fait suite à un accident ;
- de la date d'hospitalisation si celle-ci intervient avant l'expiration des franchises ci-dessus ou à son 1^{er} jour si elle intervient après les franchises ci-dessus ;
- au 1^{er} jour en cas d'agression professionnelle.

L'indemnisation versée est de 90 euros par jour jusqu'au 91^e jour d'arrêt continu, y compris la période de franchise. Elle est majorée de 60 euros par jour pendant les 60 premiers jours en cas d'agression professionnelle.

Dans tous les cas, le versement des prestations cesse :

- à la date de reprise d'activité professionnelle même si elle n'est que partielle ;
- à la date de mise en invalidité ;
- à la date d'effet de la liquidation des droits à la retraite du régime de base (y compris pour inaptitude) ;
- le 31 décembre de l'année du 70^e anniversaire de l'assuré pour le régime de base obligatoire et le régime complémentaire obligatoire ;
- au décès de l'assuré.

13.3.1.2. L'INVALIDITÉ PERMANENTE

Invalidité permanente partielle

Les avocats du barreau de Paris en état d'invalidité permanente partielle leur permettant de continuer à exercer leur profession recevront, à compter de la date de consolidation, une rente d'invalidité selon le barème entre 33 % et 66 %.

Le montant annuel (quelle que soit l'ancienneté de l'avocat dans la profession) est calculé selon cette formule : $13\,720 \text{ euros} \times (N - 33\%) / 33\%$ (« N » représente le taux d'invalidité reconnu).

Les taux d'invalidité sont déterminés par une expertise médicale. Si « N » est ou devient inférieur à 33 %, aucune prestation n'est due.

Invalidité permanente totale

Les avocats collaborateurs indépendants en état d'invalidité permanente et totale bénéficient d'une rente d'invalidité venant s'ajouter à celle versée par la CNBF à l'expiration de la période pendant laquelle ils ont perçu l'allocation temporaire versée par la CNBF et aussi longtemps que l'avocat demeure en état d'invalidité.

Le montant annuel est compris entre 8 320 euros et 2 920 euros en fonction de l'ancienneté de l'avocat dans la profession.

En tout état de cause, le versement des prestations cesse :

- à la date d'effet de la liquidation des droits à la retraite du régime de base (y compris pour inaptitude) ;
- le 31 décembre de l'année du 70^e anniversaire de l'avocat ;
- au décès de l'avocat.

13.3.2. Le mi-temps thérapeutique

13.3.2.1. LE MONTANT DES INDEMNITÉS

Le montant de l'indemnité quotidienne est fixé à 38 euros.

Aucun cumul de la prestation n'est possible avec les prestations en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire totale ou invalidité partielle ou totale) dues au titre du contrat, ainsi que celles versées par la CNBF.

L'indemnité est versée tant que l'avocat justifie de la mise en place d'un mi-temps thérapeutique, sans pouvoir excéder 1 095 jours.

Dans tous les cas, le versement des prestations cesse :

- à la date d'effet de la liquidation des droits à la retraite du régime de base (y compris pour inaptitude) ;
- le 31 décembre de l'année du 70^e anniversaire de l'avocat ;
- au décès de l'avocat.



13.3.2.2. LE RÈGLEMENT DU MI-TEMPS THÉRAPEUTHIQUE

Pour pouvoir bénéficier de la garantie, l'avocat collaborateur indépendant devra adresser à Aon l'attestation médicale correspondant à une des pathologies figurant dans la liste ci-dessous qui justifie la mise en place d'un mi-temps thérapeutique pour une durée de 6 mois, étant précisé que la demande peut être renouvelée.

L'attestation doit être produite avant la fin du 6^e mois suivant la reconnaissance de la pathologie.

Sont visées par la garantie les pathologies suivantes :

- accident vasculaire cérébral ;
- cancer et maladies (y compris hémopathies malignes) nécessitant des traitements de chimiothérapie et/ou de radiothérapie ;
- embolie pulmonaire ;
- épilepsie (affection neurologique à type de décharges paroxystiques de survenue soudaine qui peuvent être généralisées ou localisées avec ou sans perte de connaissance) ;
- insuffisance cardiaque (insuffisance de fonctionnement du cœur entraînant essoufflement et œdème des membres inférieurs) ;
- lymphome de Burckitt (tumeur- lymphome non hodgkinien – qui provient de l'évolution maligne et de la prolifération de cellules lymphoïdes de type B) ;
- maladie de Crohn (maladie inflammatoire chronique du tube digestif) ;
- lymphome de Hodgkin (pathologie maligne caractérisée par la présence de cellules lymphoïdes et réticulaires dystrophiques) ;
- maladie de Ménière (troubles de l'équilibre suite à une anomalie de l'oreille interne) ;
- sclérose en plaques.

13.3.3. La parentalité

13.3.3.1. LA MATERNITÉ

Dans le cadre de la maternité de l'assurée, Aon verse :

- une indemnité forfaitaire qui s'élève à 38 euros par jour d'interruption d'activité pendant le congé maternité ou d'adoption* ;
- une allocation à la naissance égale à 1 464 euros (l'avocate peut, sur demande expresse, bénéficier du versement du forfait maternité dès le 7^e mois de sa grossesse) ;
- une aide maternité d'un montant de 1 768 euros dans le mois suivant le versement du forfait naissance, y compris si le versement de ce dernier a été anticipé au 7^e mois ;
- un soutien financier pour l'avocate libérale non collaboratrice dans le mois suivant le versement du forfait naissance, sous la forme d'un forfait de 1 200 euros.

*Périodes d'indemnisation (indemnité forfaitaire de 38 euros par jour) selon le nombre d'enfant(s) :

- 112 jours (16 semaines) en cas de naissance simple,
- 182 jours (26 semaines) à compter du 3^e enfant,
- 70 jours (10 semaines) en adoption simple,
- 112 jours (16 semaines) en adoption multiple,
- 238 jours (34 semaines) en maternité jumeaux,
- 322 jours (46 semaines) en maternité triplés ou plus.

Si l'avocate est en arrêt de travail avant son congé maternité, celui-ci débutera automatiquement 6 semaines avant la date présumée d'accouchement (8 semaines en cas de grossesse gémellaire) ou à la naissance de l'enfant.

En cas de naissance prématurée (plus de 6 semaines avant le terme présumé), le versement de l'indemnité forfait journalière débutera dès la naissance de l'enfant.

13.3.3.2. PATERNITÉ

Le père reçoit de la part d'Aon une allocation de 25 euros par jour, quel que soit le nombre de naissances ou d'adoptions, pour une durée de 28 jours répartis sur 6 mois, dont 7 jours consécutifs obligatoires pris dès la naissance de l'enfant et identiques à ceux pris auprès de la CPAM. Un fractionnement est possible en 4 périodes distinctes maximum.

Le versement de l'allocation forfaitaire journalière s'effectue au terme du congé de paternité. Aucune allocation forfaitaire journalière ne sera versée en cours de congé.

13.3.4. La garantie décès

En complément des prestations de la CNBF, en cas de décès d'un(e) avocat(e), un capital est versé par Aon au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) ou, à défaut de désignation d'un bénéficiaire par l'assuré notifiée à l'assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé de corps de l'assuré marié ;
- à défaut, au partenaire de l'assuré lié par un PACS ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux ;
- aux enfants de l'assuré nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers de l'avocat.

Le montant du capital varie en fonction du décès :

- Capital décès maladie : 7 622 euros
- Capital décès accident : 15 244 euros
- Capital décès accident de la circulation : 22 866 euros



13.4. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES DE LPA

La Prévoyance des Avocats (LPA) est une association soumise au régime de la loi du 1^{er} juillet 1901 et a été créée dans le but de protéger la profession d'avocat. LPA souscrit pour le compte de ses adhérents avocats des contrats d'assurance prévoyance, santé et retraite. Pour souscrire le risque, LPA s'appuie sur la Société de Courtage des Barreaux, qui négocie et sélectionne les produits d'assurance auprès des assureurs.

Au même titre que les avocats exerçant à titre individuel ou en qualité d'associés non salariés d'un cabinet, le collaborateur libéral bénéficie du régime LPA.

En fonction de son barreau de rattachement, le collaborateur libéral peut bénéficier d'un régime plus protecteur. Certains barreaux ont souscrit des contrats collectifs complémentaires LPA.

13.4.1. L'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail pour raison de santé, le contrat national LPA n° 801046 prévoit, après une franchise de 15 jours, quelle que soit la cause (maladie, hospitalisation, accident), une indemnité journalière de 90 euros versée à compter du 16^e jour d'arrêt de travail continu.

Du 16^e jour au 90^e jour d'arrêt de travail continu, c'est le gestionnaire délégué de l'assureur du contrat LPA qui verse les indemnités journalières.

13.4.2. L'invalidité permanente

Le contrat national LPA prévoit une reconnaissance en invalidité permanente partielle qui n'est pas reconnue par la CNBF.

En fonction de l'état de santé de l'avocat et après expertise médicale diligentée par l'assureur du contrat national LPA (AXA), un taux d'invalidité permanente partielle peut être reconnu. Si ce taux est supérieur à 33 %, une rente peut être versée et sera calculée en fonction du taux d'invalidité retenu par l'assureur selon la formule suivante :
 $13\,720,41 \text{ euros} \times (\text{Taux d'invalidité reconnu} - 33) / 33$.

Cette rente d'invalidité permanente partielle est compatible avec l'exercice de la profession. L'avocat n'est pas en arrêt de travail. Elle est versée jusqu'à l'âge minimal légal de liquidation des droits à retraite.

En cas d'invalidité permanente totale (> 66 %), une rente inversement proportionnelle à l'ancienneté est versée au collaborateur à partir de 1 095 jours d'arrêt de travail.

La rente se substitue aux indemnités journalières et est comprise entre :

- 17 470 euros et 21 219 euros par an,
- Soit 1 456 euros et 1 768 euros par mois.



Le contrat conclu avec la LPA prévoit des limites d'âge pour le versement des prestations. En effet, l'avocat bénéficie de l'indemnité journalière jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle il atteint 70 ans ou jusqu'à l'âge minimal de liquidation des droits à retraite en cas d'invalidité permanente.

13.4.3. Le mi-temps thérapeutique

Les avocats libéraux inscrits aux barreaux membres de LPA et exerçant à titre individuel, en tant qu'associé ou collaborateur, peuvent profiter d'une prestation mi-temps thérapeutique. Cette couverture est intégrée dans le régime de base LPA.

La prestation est une indemnité forfaitaire entre 77,50 euros et 465 euros selon la pathologie, versée par période de 30 jours ou 60 jours.

Sont couvertes par cette prestation neuf pathologies déjà référencées à ce jour :

- Cancers et maladies (y compris hémopathies malignes) nécessitant des traitements de chimiothérapie et/ou de radiothérapie, lorsqu'ils s'accompagnent d'effets indésirables.
- Lymphome de Hodgkin (pathologie maligne caractérisée par la présence de cellules lymphoïdes et réticulaires dystrophiques), lorsqu'elle s'accompagne d'effets indésirables.
- Maladie de Burkitt (tumeur – lymphome non hodgkinien – qui provient de l'évolution maligne et de la prolifération de cellules lymphoïdes de type B), lorsqu'elle s'accompagne d'effets indésirables.
- Embolie pulmonaire, lorsqu'elle s'accompagne d'effets indésirables.
- Insuffisance cardiaque (insuffisance de fonctionnement du cœur), lorsqu'elle s'accompagne d'essoufflements et d'œdèmes.
- Épilepsie (affection neurologique à type de décharges paroxystiques de survenue soudaine qui peuvent être généralisées ou localisées avec ou sans perte de connaissance), lorsqu'elle s'accompagne d'effets indésirables.
- Maladie de Ménière (troubles de l'équilibre suite à une anomalie de l'oreille interne), lorsqu'elle s'accompagne de manifestations digestives.
- Mucoviscidose (maladie génétique affectant les épithéliums glandulaires avec augmentation de la viscosité du mucus), lorsqu'elle s'accompagne d'effets indésirables.
- Sclérose en plaques, maladie neurologique chronique qui touche le système nerveux central provoquant un dépôt au niveau de la gaine de myéline, soit une démyélinisation des fibres nerveuses du cerveau, de la moelle épinière et du nerf optique, lorsqu'elle s'accompagne d'effets indésirables lors de poussées (limitées à 2 par an).

13.4.4. Le décès

Le capital-décès prévu par la CNBF peut être majoré à deux niveaux :

- Au niveau du barreau : les barreaux qui le souhaitent peuvent souscrire auprès de LPA, au moyen d'un contrat obligatoire de prévoyance, un capital-décès complémentaire.
- Au niveau individuel : l'avocat peut souscrire à titre individuel une garantie capital-décès.

Dans les deux niveaux, le(s) bénéficiaire(s) du capital sont désignés librement par l'avocat ou à défaut ceux prévus contractuellement.

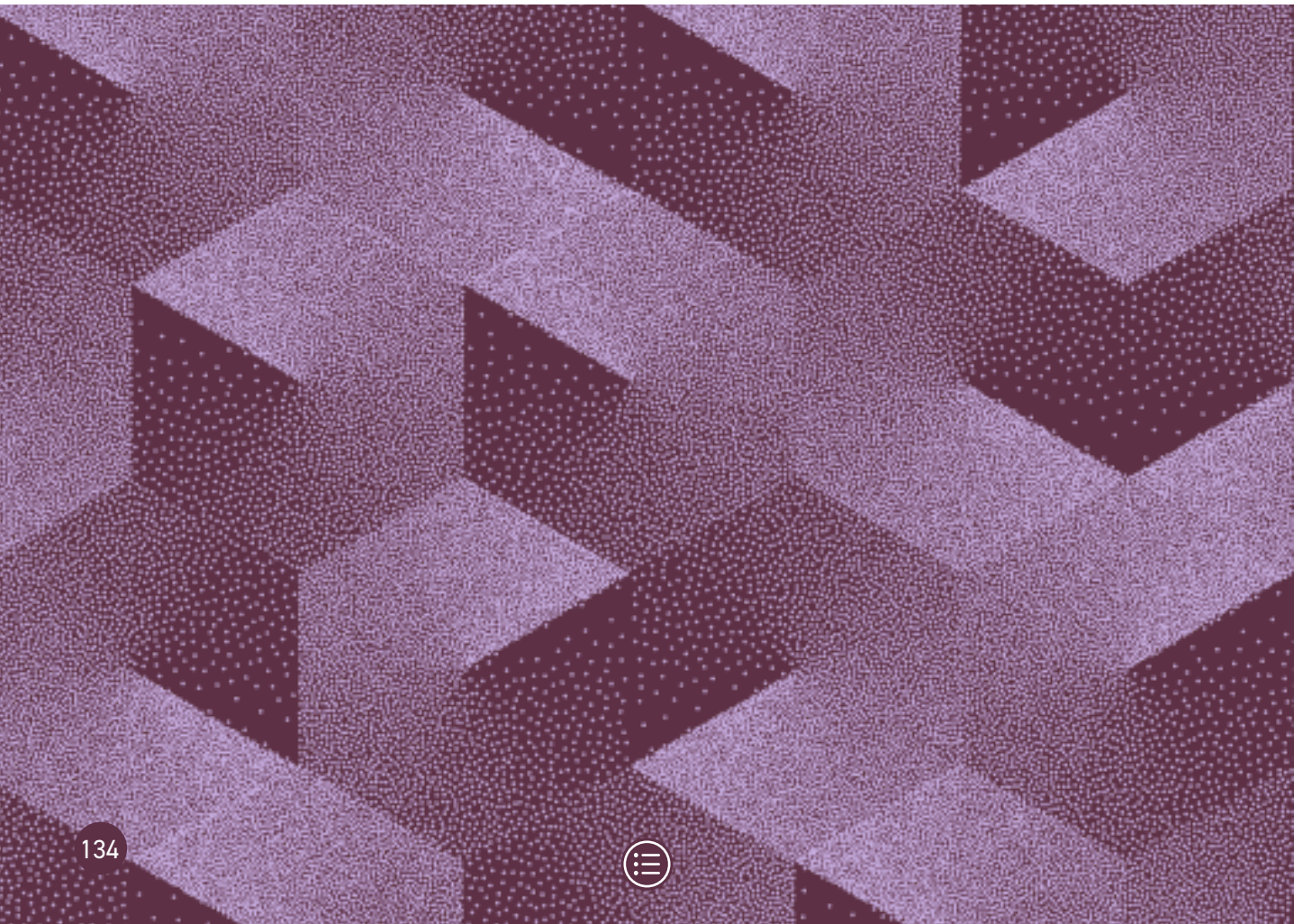
Le montant du capital versé par LPA varie en fonction de l'évènement à l'origine du décès et en fonction du contrat signé avec LPA.

Une rente éducation versée par LPA peut se cumuler avec l'allocation orphelin prévue par le régime de la CNBF.

Cette garantie a pour objet le versement, au décès, d'une rente à chacun des enfants à charge.



Le contrat conclu avec LPA peut prévoir également une rente conjoint, ayant pour objet le versement d'une rente viagère au conjoint ou partenaire lié par un PACS, sous réserve que le mariage ou le PACS ait été contracté au moins deux ans avant le décès de l'adhérent. Ce délai de deux ans ne s'applique pas lorsque le décès fait suite à un accident.



14. LES OBLIGATIONS COMPTABLES, FISCALES ET SOCIALES DE L'AVOCAT COLLABORATEUR

14.1. INTRODUCTION :.....	136
14.2. 14.1. LES OBLIGATIONS COMPTABLES.....	136
14.3. 14.2. LES OBLIGATIONS FISCALES ET SOCIALES.....	138

14. LES OBLIGATIONS COMPTABLES, FISCALES ET SOCIALES DE L'AVOCAT COLLABORATEUR

INTRODUCTION :

L'avocat collaborateur libéral est, dans la plupart des cas, considéré comme un entrepreneur individuel.

À ce titre, il doit respecter un ensemble d'obligations comptables, fiscales et sociales.

Cette fiche a pour but de les présenter succinctement.

14.1. LES OBLIGATIONS COMPTABLES

14.1.1. La tenue d'une comptabilité

Les avocats collaborateurs exerçant en libéral relèvent du régime fiscal des **Bénéfices Non Commerciaux** (BNC). Le **résultat** de leur activité est en principe déterminé par la **différence** entre les **recettes encaissées** et les **dépenses payées** qui doivent être comptabilisées d'après les **relevés bancaires**. C'est ce que l'on appelle une comptabilité de trésorerie. Ce mode de tenue comptable présente l'avantage d'offrir une **gestion simplifiée**.

Cependant, sur **option**, il est possible de tenir une comptabilité **d'engagement**. Ce mode, plus complexe, impose l'enregistrement des opérations dès qu'elles sont engagées, c'est-à-dire facturées, indépendamment de leur paiement ou de leur encaissement effectif. Cette comptabilité donne une **image plus fidèle** de l'activité, mais requiert une **organisation rigoureuse**.



14.1.2. L'ouverture d'un compte bancaire

Quel que soit le mode de tenue comptable choisi, l'avocat collaborateur libéral a l'obligation de détenir un **compte bancaire professionnel** dédié à son activité et identifié par un **libellé** comprenant les initiales « **EI** » précédant ou suivant son nom, s'il exerce sous la forme d'une Entreprise Individuelle.

Dans le cas où ce compte bancaire serait mouvementé d'opérations **non professionnelles**, ou qui ne pourraient être justifiées comme telles (grâce à une facture, par exemple), celles-ci devraient être **retraitées** en comptabilité et isolées dans un compte dédié à l'exploitant.

14.1.3. La gestion des documents administratifs

La convention d'honoraires

C'est un **contrat** passé entre l'avocat et son client. Elle a principalement deux objets :

- préciser en détail **les missions** confiées avec **les dates** de leur début et de leur fin ;
- informer le client des modalités de fixation des **honoraires**.

Les **honoraires** peuvent être déterminés de plusieurs manières :

- en fonction du **temps** consacré à l'affaire (dans ce cas, l'avocat applique un tarif horaire) ;
- suivant un **prix forfaitaire** qui est un montant global et définitif (ce mode de rémunération est souvent utilisé pour la réalisation des procédures simples).

En complément, l'avocat peut également percevoir des honoraires au résultat par détermination d'un **pourcentage** sur la somme perçue par le client lorsqu'il gagne l'affaire.

La convention d'honoraires doit obligatoirement indiquer :

- la **description** précise de la nature de la mission de l'avocat ;
- son mode de **rémunération** ;
- les modalités concernant les **frais, émoluments et débours** ainsi que des **provisions**.

La facture (ou « note d'honoraires »)

Il est impératif d'établir une facture pour chaque prestation de service rendue, incluant les **mentions obligatoires** suivantes :

- l'identification (nom, prénom, mention « Entrepreneur individuel » ou « EI », adresse) ;
- le n° de SIRET ;
- le n° de TVA intracommunautaire et celui de votre client, s'il en a un ;
- l'identification de votre client (nom et prénom – personne physique – ou raison sociale – personne morale – et adresse) ;
- la date et le n° de facture (numérotation continue) ;
- le taux horaire HT ;
- la dénomination précise de la prestation ;
- le montant total HT soumis à TVA ;
- le taux de TVA applicable ;
- le montant de la TVA correspondante ;

- le montant non soumis à TVA (débours sous conditions) ;
- le montant TTC ;
- les mentions relatives à des règles particulières de TVA (par exemple, « *TVA non applicable, art. 293 B du CGI* » si vous bénéficiez de la franchise en base) ;
- la date et les délais de règlement ;
- les pénalités de retard, comme l'indemnité forfaitaire de recouvrement qui ne peut être inférieure à 40 €.

Les délais de conservation des documents administratifs

Le **délai de conservation** des différents documents administratifs dépend de leurs natures :

- documents **bancaires** (remises de chèque, talons de chèques, relevés bancaires...) > **5 ans** ;
- documents **sociaux** (contrats de travail, bulletins de paie...) > **5 ans** ;
- documents **fiscaux** (déclaration d'impôt ou de taxes) > **6 ans** ;
- documents **comptables** (balance, compte de résultat...) > **10 ans** ;
- pièces **comptables** justificatives (factures, contrats d'emprunt, d'assurance, de leasing...) > **10 ans**.
- **contrats** conclus dans le cadre d'une relation commerciale > **5 ans**.

14.2. LES OBLIGATIONS FISCALES ET SOCIALES

14.2.1. Le régime fiscal applicable

Régime micro-BNC

En cas de **revenus annuels** ne dépassant pas le seuil (**77 700 € HT** au 1^{er} janvier 2025) au cours de l'une des deux années précédentes, l'avocat relève du **régime micro-BNC**, grâce auquel il bénéficiera d'un **abattement** forfaitaire pour frais professionnels de 34 % du chiffre d'affaires. Ce régime est très **simple**, car il ne nécessite pas de justifier des dépenses professionnelles.

Le montant du **chiffre d'affaires** (avant abattement) est à renseigner sur l'annexe à la déclaration de revenus **n° 2042-C PRO**, dans la **case 5HQ**.

Quel que soit le montant de ses recettes, un avocat **débutant** son activité bénéficie de **plein droit** du régime micro-BNC pendant ses deux premières années d'exercice, puisqu'il ne dispose d'aucun revenu de référence. Toutefois, il pourra opter pour le régime de la **déclaration contrôlée**, notamment si ses frais professionnels excèdent 34 % de ses recettes.

Régime de la déclaration contrôlée

Ce régime s'applique si, au cours des **deux années précédentes**, les revenus annuels de l'avocat **dépasse**nt le seuil (77 700 € HT au 1^{er} janvier 2025). Il sera alors soumis à l'**impôt sur le revenu** dans la catégorie des **Bénéfices Non Commerciaux** (BNC).



Il implique l'obligation de remplir au préalable la déclaration **n° 2035** en y reportant le **résultat** de son activité à la **case CP** (si bénéficiaire) ou **CR** (si déficitaire), avant de renseigner ce même montant dans l'annexe à la déclaration de revenus **n° 2042 C-PRO** à la **case 5QC** (si bénéficiaire) ou **5QE** (si déficitaire).

Selon le mode de tenue comptable choisi, le **résultat imposable** à reporter s'obtient par **différence** entre :

- les recettes **encaissées** et les dépenses **payées**, si la comptabilité est tenue en **trésorerie** ;
- les factures **émises** et les dépenses **engagées**, si l'option pour une comptabilité **d'engagement** a été exercée.

A noter que dans les deux cas, les dépenses retenues sont uniquement celles nécessitées par l'exercice de la profession, pour leur montant réel et justifié, ainsi que les amortissements sur immobilisations.

14.2.2. La TVA

La franchise en base

L'avocat qui n'a pas atteint le seuil de la franchise de base (25.000 € HT de recettes annuelles à partir du 1^{er} juin 2025) :

- n'est **pas redevable** de la TVA ;
- doit obligatoirement porter la **mention** « *TVA non applicable, art. 293 B du CGI* » sur ses factures ;
- **ne déduit pas** la TVA sur ses frais professionnels.

L'assujettissement

Si ce seuil est franchi, l'avocat devient **redevable** de la TVA à compter du 1^{er} janvier de **l'année suivante** (limite ajustée au *pro rata* du temps d'exercice de l'activité en cas de création d'activité en cours d'année).

Cependant, lorsqu'en cours d'année le montant des recettes excède un second seuil (**27 500 € HT à partir du 1^{er} juin 2025**), l'avocat devient **immédiatement** redevable de la TVA à compter du jour de dépassement.

Les régimes de déclaration

Dans la limite d'un **chiffre d'affaires N-1 inférieur au seuil en vigueur (254 000 € HT à 1^{er} janvier 2025)**, l'avocat bénéficie du **régime simplifié** d'imposition à la TVA.

Ce régime se caractérise par le versement en cours d'année de **deux acomptes semestriels** (en juillet et en décembre) correspondant respectivement à 55 % et 40 % de la TVA due au titre de l'exercice précédent (hors TVA sur les immobilisations). Le complément éventuel de TVA exigible est versé lors du dépôt de la **déclaration annuelle** (formulaire **CA12**), l'année suivante.

Au-delà de ce chiffre d'affaires, l'avocat relève automatiquement du **régime réel normal**. Il doit alors déclarer et régler la TVA **mensuellement** (formulaire **CA3**). En deçà, il a néanmoins la possibilité d'**opter** pour ce régime.

À titre dérogatoire, ceux dont la TVA exigible annuellement est inférieure à 4 000 € peuvent, sur demande expresse, produire une CA3 par trimestre civil.

14.2.3. Les cotisations sociales et leurs exonérations

Les organismes de cotisation

L'avocat doit s'acquitter de **cotisations sociales** calculées sur ses résultats auprès de :

- l'**URSSAF** qui couvre notamment les allocations familiales, l'assurance maladie et la formation professionnelle ;
- la Caisse Nationale des Barreaux Français (**CNBF**) qui couvre la retraite de base et sa complémentaire, ainsi que la prévoyance.

L'ACRE

Sous certaines **conditions**, l'avocat peut en être **exonéré**, totalement ou partiellement, grâce à l'Aide aux Créateurs et Repreneurs d'Entreprise (**ACRE**). Ce dispositif est automatiquement accordé par l'URSSAF aux avocats qui ont effectué leur déclaration de début d'activité, s'ils n'en ont pas déjà bénéficié depuis au moins 3 ans à la date de création ou de reprise de l'activité libérale.

À compter de sa date d'affiliation, il est exonéré pendant **12 mois glissants** des cotisations d'assurance maladie, maternité, retraite de base, vieillesse, invalidité, décès et d'allocations familiales si leurs revenus professionnels ne dépassent pas un **plafond** qui diffère selon l'année de création ou de reprise, à savoir, pour 2025 :

- moins de 35 325 € > exonération **totale** ;
- de 35 325 € à 47 100 € > exonération **dégressive** ;
- plus de 47 100 € > **aucune** exonération.

Point de vigilance : il convient d'être vigilant sur les conséquences de l'exonération liée à l'ACRE. Certaines caisses primaires d'assurance maladie privant en effet certaines collaboratrices libérales de leurs droits aux indemnités journalières maternité, sous le prétexte d'une prétendue insuffisance de cotisations, par application de l'ACRE. Cette interprétation a toutefois été condamnée par les juridictions du fond, estimant que les assurées bénéficiant de l'ACRE s'acquittent bien de l'ensemble des cotisations mises à leur charge, quand bien même le montant desdites cotisations serait réduit ou ramené à un montant nul par le jeu de l'exonération¹.

Le PER

Par ailleurs, le Plan d'Épargne Retraite (**PER**), qui a remplacé le contrat Madelin, permet aux travailleurs indépendants de **déduire fiscalement**, sous conditions, les **cotisations** versées à des contrats de prévoyance, de mutuelle santé et de retraite complémentaire, car ils ne bénéficient pas de couverture sociale complète.

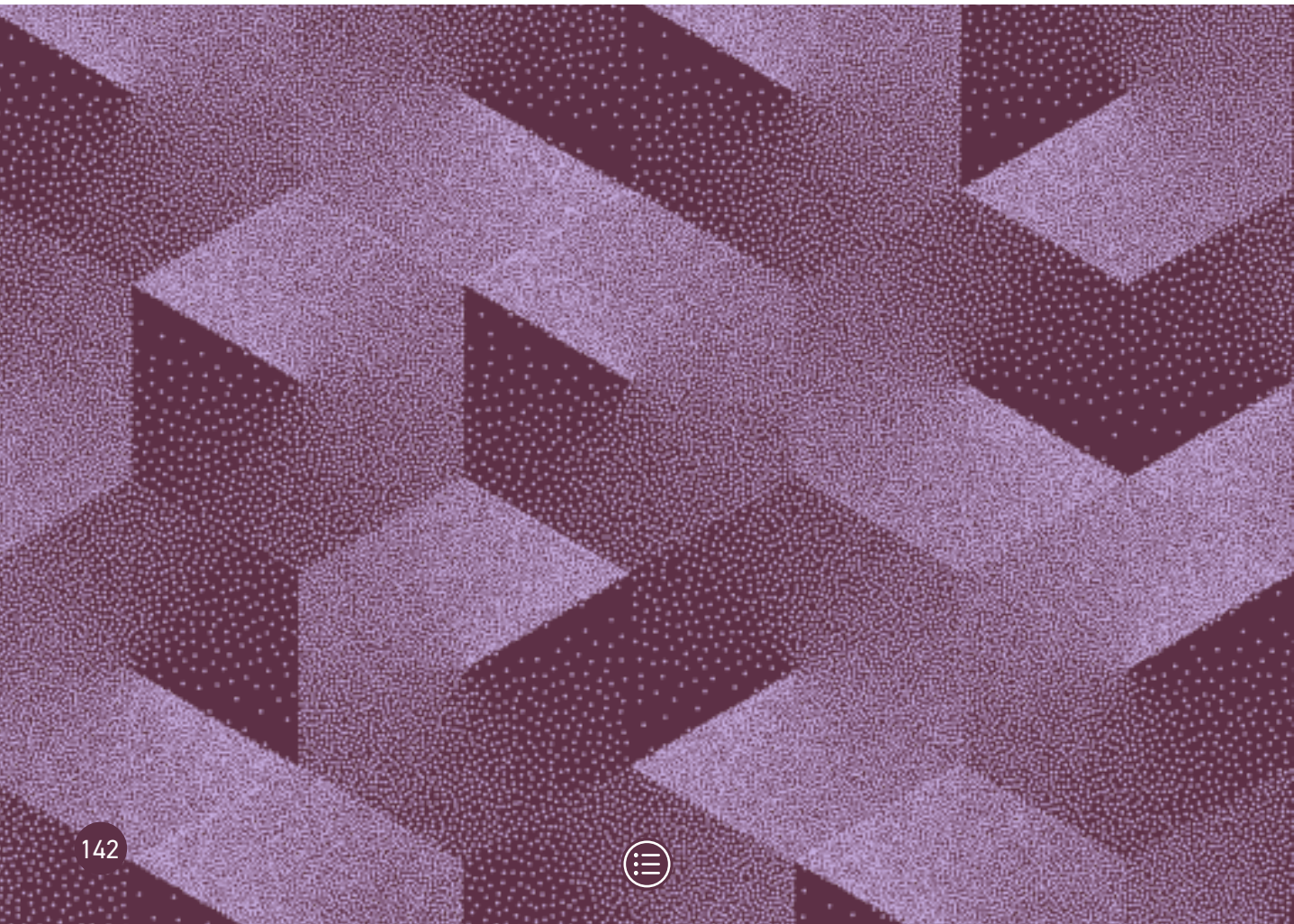
¹ . CA Rennes, Ch. Sécu. Soc. 19 juin 2024, n°22-04.163.



CONCLUSION

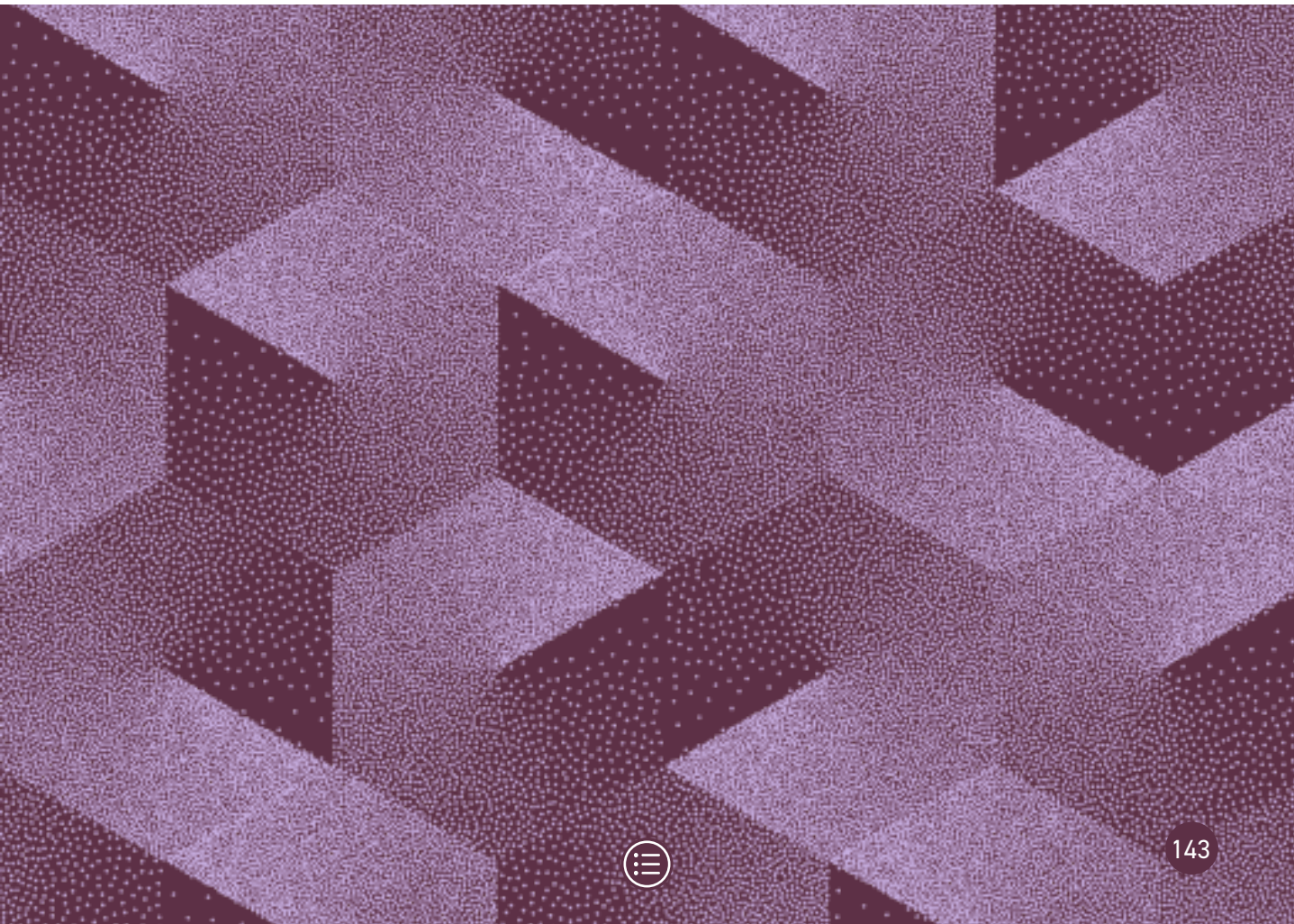
Si les cabinets d'avocats gèrent souvent une partie de leur comptabilité, il reste impératif pour le collaborateur de comprendre ses responsabilités, qu'elles concernent la déclaration de ses revenus ou le respect de ses obligations sociales et fiscales. En outre, une vigilance continue est requise pour s'assurer de la conformité aux normes en constante évolution dans ces domaines, comme l'a montré l'abaissement, annoncé en 2025, des seuils d'assujettissement à la TVA (25 000 € HT de chiffre d'affaires), issu de la Loi de Finances.

C'est pourquoi, dans le cadre de la collaboration, une consultation régulière avec un expert-comptable spécialisé dans les professions libérales est fortement recommandée. Ce professionnel pourra vous aider à naviguer dans les complexités fiscales et comptables de votre activité et à éviter tout risque de redressement ou de sanctions.



ANNEXE

MODÈLE DE CONTRAT DE COLLABORATION..... 144



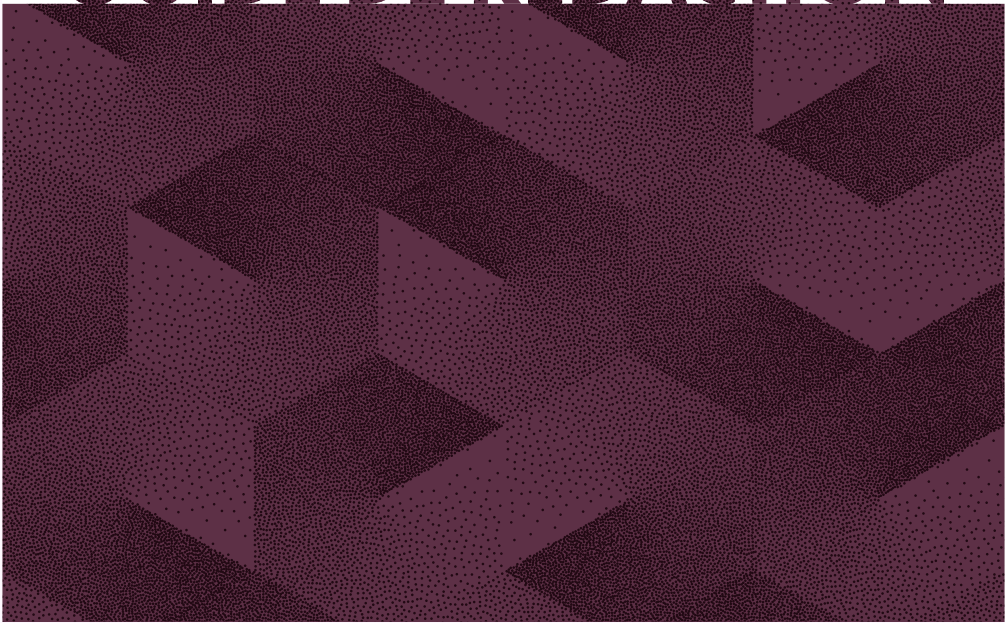
MODÈLE DE CONTRAT DE COLLABORATION

Commission
Collaboration

mars 2025

CONTRAT DE COLLABORATION LIBERALE

GUIDE DE RÉDACTION



PRÉAMBULE

Le présent document constitue une trame de référence destinée à faciliter l'établissement par les avocats des contrats de collaboration libérale.

Ce guide de rédaction est constitué d'un tronc commun auquel s'ajoutent des variantes susceptibles d'être adoptées en fonction de la pratique de l'avocat et de la nature de la collaboration. Les variantes figurent *en italique*.

Il n'est proposé qu'à titre informatif. Il vous appartient de l'adapter en fonction de la nature et du contexte de la collaboration, de votre situation précise et de l'évolution des textes en la matière. A ce titre, son utilisation ne saurait en aucune manière engager la responsabilité du Conseil national des barreaux.

SOMMAIRE

I. PRINCIPES GÉNÉRAUX	4
Article 1 – Durée	4
Article 2 – Période d'essai	4
Article 3 – Modalités	4
II. CONDITIONS D'EXERCICE	5
Article 4 – Moyens du cabinet	5
Article 5 – Formation et spécialisation	5
Article 6 – Clause de conscience et indépendance	6
Article 7 – Organisation matérielle	6
Article 8 – Secret professionnel	6
Article 9 – Conflit d'intérêts	6
Article 10 – Respect du principe de délicatesse dans l'usage des outils numériques	6
III. CONDITIONS FINANCIÈRES	7
Article 11 – Rémunération	7
Article 12 – Remboursement des frais	7
Article 13 – Repos rémunéré	7
Article 14 – Maladie	7
IV. PARENTALITÉ	8
Article 15 – Périodes de suspension de l'exécution du contrat	8
Article 16 – Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés	9
Article 17 – Rupture du contrat de collaboration en cas de parentalité	10
V. FIN DE CONTRAT	11
Article 18 – Rupture du contrat	11
Article 19 – Communication des documents à l'élaboration desquels le collaborateur a prêté son concours	11
Article 20 – Liberté d'établissement	11
Article 21 – Domiciliation après la rupture du contrat	11
VI. FORMALITÉS	12
Article 22 – Transmission à l'ordre	12
VII. DONNÉES PERSONNELLES	12
Article 23 – Traitement des données personnelles de [COL] par [CAB]	12
Article 24 – Traitement des données personnelles par [COL] dans le cadre de son contrat	12
VIII. LITIGES	13
Article 25 – Modalités de règlement	13
IX. CONTROLES	14
Article 26 – Contrôle de l'exécution du contrat de collaboration libérale	14

Commission Collaboration

CONTRAT DE COLLABORATION LIBERALE

Maître (prénom, nom),
Avocat au barreau de
Exerçant à (adresse professionnelle)
Téléphone
Fax
E-mail

Ci-après [CAB]

Ou :

La société (forme juridique, siège, RCS),
Sise (adresse professionnelle),
Représentée par son représentant légal en exercice,
Maître (nom, prénom et fonction au sein du cabinet
l'habilitant à signer le contrat)

Ci-après [CAB]

Et :

Maître (prénom, nom),
Né(e) le à
Avocat au barreau de
Demeurant à (adresse personnelle)
Téléphone
Fax
E-mail

Ci-après [COL]

sont convenus, pour l'exercice libéral de leur profession, de conclure entre eux le présent contrat, établi conformément aux dispositions de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, des décrets subséquents dont les décrets n° 91-1197 du 27 novembre 1991 et n° 2023-552 du 30 juin 2023, du Règlement intérieur national de la profession d'avocat et du Règlement intérieur du barreau auprès duquel est inscrit [COL], et qui a pour objet de définir les modalités d'une collaboration confraternelle, exclusive de tout lien de subordination.



I. PRINCIPES GÉNÉRAUX

ARTICLE 1 – DURÉE

Le présent contrat est établi pour une durée [indéterminée.

Ou : [déterminée de [à préciser].

Il prend effet à compter du (date) (ajouter, s'il y a lieu : sous réserve d'inscription au barreau de et de prestation de serment devant la cour d'appel de).

Les parties se rencontreront, à la demande de l'une d'entre elles, au moins une fois par an, pour examiner l'évolution de leur relation.

ARTICLE 2 – PÉRIODE D'ESSAI

[Clause facultative : mentionner éventuellement qu'il est « sans objet », pour éviter une renumérotation des articles suivants.]

Il est prévu une période d'essai de [trois mois maximum, renouvellement compris].

Pendant cette période, chacune des parties pourra dénoncer le contrat, en respectant un délai de prévenance de huit jours.

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, sauf meilleur accord des parties.

ARTICLE 3 – MODALITÉS

[COL] collaborera aux activités professionnelles de [CAB] à temps complet.

[COL] disposera cependant du temps nécessaire à sa formation continue et au traitement de ses dossiers personnels, même durant les périodes pendant lesquelles il est réputé être à la disposition de [CAB].

Ou :

[COL] collaborera aux activités professionnelles de [CAB] à temps partiel, à raison de jours (ou : de demi-journées) par semaine, les parties s'étant accordées pour que les jours consacrés (ou : les demi-journées consacrées) au [CAB] soient les suivant(e)s à titre indicatif : [préciser].

[COL] disposera du temps nécessaire à sa formation continue et au traitement de ses dossiers personnels durant les périodes pendant lesquelles il est réputé être à la disposition du [CAB].

NOTA

L'article 14.3.2 du RIN (anc. art. 14.2), sur le contrat de collaboration libérale à temps partiel, créé par DCN n° 2016-003, AG du CNB du 31 mars 2017, publiée au JO par décision du 26 juin 2017 – JO n° 0178 du 1^{er} août 2017 dispose : « 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. »

II. CONDITIONS D'EXERCICE

ARTICLE 4 – MOYENS DU CABINET

[CAB] met à la disposition de [COL] une installation garantissant le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat, lui permettant de constituer et développer une clientèle personnelle, sans contrepartie financière pendant les cinq premières années d'exercice professionnel et lui garantissant le droit à la formation au titre de la formation continue et de l'acquisition d'une spécialisation notamment.

[CAB] met également à la disposition de [COL], dans des conditions normales d'utilisation, les moyens matériels nécessaires aux besoins de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle, y compris pendant le temps non consacré à la collaboration en cas de collaboration à temps partiel.

ARTICLE 5 – FORMATION ET SPÉCIALISATION

1. Formation

La formation déontologique et professionnelle est un droit et une obligation de [COL] auxquels le cabinet doit se conformer.

Au titre de l'obligation de formation continue de [COL], celui-ci doit disposer du temps nécessaire pour suivre les formations de son choix parmi celles prévues à l'article 85 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

[COL] peut recevoir, notamment pendant ses premières années d'exercice à compter de la prestation de serment, de la part de [CAB], une formation adaptée aux dossiers qui lui sont confiés par [CAB].

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 précité, est susceptible d'être validée au titre de l'obligation de formation continue obligatoire.

[COL] doit prévenir [CAB] des sessions de formation externe qu'il souhaite suivre, au plus tard quinze jours avant leur début.

2. Spécialisation

[COL] doit pouvoir bénéficier du temps suffisant pour suivre toute session de formation nécessaire à l'acquisition d'une spécialisation.

[CAB] doit s'efforcer de lui confier, dans des conditions contractuellement définies, des travaux relevant de la ou des spécialisations recherchées, si [COL] souhaite les acquérir dans le cadre des dispositions de l'article 88 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

3. Dédit-formation

[COL] qui décide de mettre fin à son contrat après avoir bénéficié d'une formation dispensée à l'extérieur du cabinet et financée par [CAB] ne peut, en principe, se voir demander d'indemnité à ce titre.

Toutefois, une telle indemnité pourrait être contractuellement prévue si la formation reçue revêtait un caractère exceptionnel révélé par sa durée et son coût. Dans ce cas, [COL] pourrait demander une réduction de cette indemnité si elle était excessive ou sa suppression totale si elle était de nature à faire obstacle à sa liberté d'établissement ultérieure.

L'indemnité pourra être demandée pendant un délai maximum de deux ans après que la formation aura été reçue.



ARTICLE 6 – CLAUSE DE CONSCIENCE ET INDÉPENDANCE

[CAB] ne peut imposer à [COL] l'accomplissement d'une mission que ce dernier considérerait contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance.

Si la contradiction apparaît en cours de mission, [COL] peut demander à en être déchargé.

[COL] reste maître de l'argumentation qu'il développe et des conseils qu'il donne.

Si l'argumentation est contraire à celle que développerait [CAB], [COL] est tenu, avant d'agir, de l'en informer. En cas de persistance du désaccord, [COL] devra restituer le dossier.

ARTICLE 7 – ORGANISATION MATÉRIELLE

[CAB] et [COL] déterminent les conditions de l'organisation matérielle du travail de [COL].

Celles-ci doivent tenir compte du temps et des moyens effectifs nécessaires au traitement de sa clientèle personnelle.

ARTICLE 8 – SECRET PROFESSIONNEL

[COL] s'engage conformément aux règles de déontologie et de secret professionnel, à respecter la discrétion la plus absolue sur les dossiers dont il aura connaissance ainsi que sur le fonctionnement de [CAB].

ARTICLE 9 – CONFLIT D'INTÉRÊTS

[COL] et [CAB] ne peuvent dans un même litige assister, représenter ou conseiller une partie ayant des intérêts contraires à ceux du client qui a saisi en premier l'un ou l'autre.

ARTICLE 10 - RESPECT DU PRINCIPE DE DÉLICATESSE DANS L'USAGE DES OUTILS NUMÉRIQUES

En vertu du principe de délicatesse, [CAB] tient compte également, dans la charge de travail confié à [COL], de ses temps de repos, de ses périodes de repos rémunérées et des périodes de suspension de l'exécution de son contrat de collaboration.

Ainsi, le collaborateur/la collaboratrice a le droit de ne pas être connecté(e) à ses outils numériques ou téléphoniques utilisés à usage professionnel en dehors du temps pendant lequel il/elle est réputé(e) être à la disposition de [CAB].

Les courriels et messages envoyés en dehors du temps consacré aux dossiers du cabinet devront, par principe, être considérés comme non lus ou écoutés ni traités, jusqu'au retour du [COL].

III. CONDITIONS FINANCIÈRES

ARTICLE 11 – RÉMUNÉRATION

[CAB] verse à [COL] une rétrocession mensuelle d'honoraires deeuro H.T et/ou d'une partie variable[à compléter].

Le montant de cette rétrocession sera réexaminé par les parties au moins annuellement, en fonction des conditions et de l'ancienneté de la collaboration. La rémunération composée d'une partie fixe et/ou d'une partie variable doit garantir à [COL], au *prorata temporis* de la durée effective du contrat de collaboration, une rémunération minimale, au moins équivalente à la rémunération minimale fixée par le conseil de l'ordre pour la même période.

À partir de sa troisième année d'exercice professionnel, [COL] doit recevoir une rétrocession d'honoraires qui ne peut être inférieure au minimum fixé pour la deuxième année d'exercice professionnel, par le conseil de l'ordre du barreau dont il dépend, sauf accord exprès et motivé des parties et après contrôle de l'ordre.

SI INTERBARREAUX

Dans l'hypothèse où [COL] conclut un contrat de collaboration avec un cabinet inscrit à un autre barreau, il est fait application du minimum ordinal le plus élevé des barreaux concernés.

[COL] conservera en outre les honoraires qui lui seront versés par sa clientèle personnelle, ainsi que les indemnités qui lui seront versées pour l'ensemble des missions d'aide juridique accomplies pour sa clientèle personnelle ou dans le cadre de désignations par le bâtonnier.

[Article 14.5 du RIN (anc. art. 14.3), créé par DCN n° 2020-002, AG du CNB du 9 octobre 2020, Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020.]

ARTICLE 12 – REMBOURSEMENT DES FRAIS

[COL] reçoit, sans délai et sur justification, le remboursement de tous frais professionnels, notamment de déplacement, engagés pour le cabinet.

SI INTERBARREAUX

En cas de collaboration inter-barreaux, [CAB] versera à [COL] en plus de sa rétrocession, un montant mensuel de au titre de la prise en charge de ses moyens matériels.

OU :

[CAB] s'engage à prendre en charge directement les moyens matériels suivants de [COL] (préciser) :

-
-
-

ARTICLE 13 – REPOS RÉMUNÉRÉ

[COL] disposera d'au moins cinq semaines de repos rémunérées, sécables en 25 jours ouvrés.

Le moment et la durée de ses congés seront fixés d'un commun accord entre les parties.

ARTICLE 14 – MALADIE

En cas d'indisponibilité pour raison de santé médicalement constatée, [COL] recevra pendant deux mois au cours d'une même année civile 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 de [COL].



IV. PARENTALITÉ

ARTICLE 15 – PÉRIODES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT

1. 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.

La collaboratrice avise [CAB] un mois avant le début prévisionnel de la suspension, et dans les meilleurs délais lorsque la naissance survient avant le terme prévu.

2. Congé parentalité

Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin 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 avise [CAB] un mois avant le début prévisionnel de la suspension, et dans les meilleurs délais lorsque la naissance survient avant le terme prévu.

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

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, [COL] en avise dans les meilleurs délais [CAB]. La période de six mois pendant laquelle [COL] 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.

4. Congé en cas d'adoption

[COL] 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 [COL] 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.

[COL] qui adopte un ou plusieurs enfants en avise [CAB] un mois avant le début de la suspension.

[Article 14.6.1 du RIN (anc. art. 14.5.1), modifié par DCN n° 2021-002, AG du CNB du 11 mars 2022 – Publiée au JO par décision du 11 mars 2022 – JO du 3 juillet 2022.]

ARTICLE 16 – INDEMNISATION, RÉMUNÉRATION ET DROIT À CONGÉS RÉMUNÉRÉS

1. 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.

2. Congé parentalité

Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, 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 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.

3. Congé en cas d'adoption

[COL] 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.

[Article 14.6.2 du RIN (anc. 14.5.2), modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 9 octobre 2020 – Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020.]



ARTICLE 17 – RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION EN CAS DE PARENTALITÉ

1. Maternité liée à l'accouchement de la collaboratrice libérale

A 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 [CAB], 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.

2. Parentalité

A 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 [CAB] 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 de [COL] 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.

3. Adoption

A compter de l'annonce par [COL] 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 [CAB] est informé de l'adoption dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. [COL] informe [CAB] de l'adoption 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 [COL] 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.

[Article 14.7.3 du RIN (anc. art. 14.5.3), modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 9 octobre 2020 – Publiée au JO par décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020.]

V. FIN DE CONTRAT

ARTICLE 18 – RUPTURE DU CONTRAT

Sous réserve des dispositions relatives à la rupture du contrat en cas de parentalité ou en période d'essai, et sauf meilleur accord des parties, chaque contractant peut mettre fin à la 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.

La notification de la rupture du contrat ne peut intervenir pendant une période d'indisponibilité de [COL] 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 [COL] pour la raison susmentionnée.

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.

La rétrocession d'honoraires habituelle restera due pendant le délai de prévenance et [CAB] laissera à [COL] les moyens de traiter sa clientèle personnelle, même en cas de non-exercice de la collaboration pendant ce délai.

ARTICLE 19 – COMMUNICATION DES DOCUMENTS À L'ÉLABORATION DESQUELS LE COLLABORATEUR A PRÊTÉ SON CONCOURS

A la demande de [COL], [CAB] lui remet, sous format exploitable, tout document ou acte professionnel à l'élaboration duquel celui-ci/elle-ci a concouru, dans la limite du respect du secret professionnel.

En cas de difficulté, la partie la plus diligente saisira le bâtonnier de l'ordre des avocats au barreau de à bref délai qui appréciera en urgence la légitimité des motifs de refus invoqués par [CAB].

Par ailleurs, au soutien d'une demande de spécialisation ultérieure, [COL] pourra obtenir de [CAB] selon les mêmes modalités, la communication des documents cités ci-dessus qui ne sont pas encore en sa possession.

[Article 14.7.5 du RIN (anc. art. 14.4.4), créé par DCN n° 2016-003, AG du CNB du 31 mars 2017, JO du 1^{er} août 2017.]

ARTICLE 20 – LIBERTÉ D'ÉTABLISSEMENT

A l'expiration du contrat, [COL] disposera d'une entière liberté d'établissement.

Dans les deux ans suivant la rupture du contrat, [COL] devra aviser [CAB] avant de prêter son concours à un client de celui-ci.

Le client s'entend comme celui avec lequel l'ancien collaborateur libéral aura été mis en relation pendant l'exécution du contrat.

ARTICLE 21 – DOMICILIATION APRÈS LA RUPTURE DU CONTRAT

Quelle que soit la cause de la cessation de la relation contractuelle, [COL] pourra 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 de [CAB].

Après un délai d'un an, l'adresse électronique nominative de l'ancien collaborateur au sein du cabinet peut être fermée.



VI. FORMALITÉS

ARTICLE 22 – TRANSMISSION À L'ORDRE

Dans les quinze jours de sa signature, un original du présent contrat, et de tout avenant contenant novation ou modification, sera déposé pour contrôle à l'ordre des avocats du barreau auprès duquel est inscrit [COL].

SI INTERBARREAUX :

Le contrat transmis est accompagné d'une attestation sur l'honneur de [CAB] certifiant son inscription au barreau auprès duquel il est inscrit et l'absence de sanction susceptible de faire obstacle au recrutement de [COL]. Après validation par son conseil de l'ordre, le bâtonnier dont relève [COL] transmet le contrat et l'attestation au bâtonnier dont relève [CAB].

VII. DONNÉES PERSONNELLES

ARTICLE 23 – TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES DE [COL] PAR [CAB]

Afin notamment de respecter ses obligations légales et d'exécuter le contrat de collaboration, [CAB] est amené à traiter (collecter, utiliser, conserver...) des informations relatives à [COL], qui sont qualifiées de données à caractère personnel ou « données personnelles ».

L'utilisation des données personnelles par [CAB] est encadrée principalement par le Règlement européen 2016-679 dit « Règlement Général sur la Protection des Données » ou « RGPD », la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, dite loi « Informatique et Libertés » et ses décrets d'application.

[COL] est informé, par une ou plusieurs note(s) d'information [pendant le processus d'intégration] ou [dans son dossier d'accueil] ou ultérieurement, de la façon dont ses données sont utilisées par [CAB] pour la gestion de ses collaborateurs (y compris le recrutement et les formalités administratives) et la gestion des dossiers de [CAB], et de la relation avec les clients de [CAB], ainsi que des droits dont il dispose. Toute note d'information pourra être mise à jour régulièrement, ce dont [COL] sera informé individuellement [voir le modèle de note d'information proposé par le CNB].

S'il souhaite avoir des informations complémentaires à ce sujet, [COL] peut s'adresser au sein du cabinet à[à compléter].

ARTICLE 24 – TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES PAR [COL] DANS LE CADRE DE SON CONTRAT

Lorsque [COL] traite de données personnelles pour les besoins des dossiers de [CAB] ou d'autres activités de [CAB], lequel est responsable de traitement, il agit comme personne autorisée à traiter ces données personnelles.

A ce titre, il devra respecter la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles et notamment, sans que ceci soit limitatif, les principes suivants : licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités, minimisation des données, exactitude, limitation de la conservation ainsi qu'intégrité, sécurité et confidentialité (RGPD, art. 5). Il devra aussi respecter les principes ou politiques édictées par [CAB] en la matière.

[COL] prend acte et comprend que le non-respect de la réglementation peut engendrer des sanctions lourdes pour [CAB] ou lui-même.

GUIDE DE RÉDACTION - CONTRAT DE COLLABORATION

[COL] s'engage à prendre connaissance de la ou des note(s) d'information et/ou politique(s) de traitement des données personnelles qui lui sont ou seront communiquées pendant la durée de son contrat.

[COL] est responsable du traitement des données personnelles dans le cadre de la gestion de ses dossiers personnels.

Les principes et obligations ci-dessus sont sans préjudice du respect des règles de la profession d'avocat et notamment du secret professionnel.

Si, dans le cadre de la gestion de ses dossiers personnels, **[COL]** utilise les moyens de traitement mis à sa disposition par **[CAB]**, ce dernier est le sous-traitant de **[COL]**. Dans ce cas, les parties s'entendront sur leurs obligations respectives *[voir le modèle de contrat de sous-traitance proposé par le CNB]*.

[Choix à opérer en fonction de votre situation]

[Si les moyens informatiques sont ceux développés et gérés par le cabinet lui-même] Cette relation de sous-traitance comprend, dans ce même cadre, la mise à disposition de moyens de traitement informatiques développés et gérés exclusivement par **[CAB]**, ce dernier ne faisant pas appel dans ce domaine à un (des) prestataire(s) informatiques externe(s).

[ou]

[Si le cabinet a recours pour ses moyens informatiques à un prestataire externe] En revanche, dans ce même cadre, **[CAB]** ne sera pas le sous-traitant de **[COL]** pour la mise à disposition de moyens de traitement informatiques fournis par un (des) prestataire(s), que **[CAB]** utilise déjà par ailleurs en tant que responsable de traitement ayant recours à un (des) prestataire(s) informatique(s) externe(s) sous-traitant(s).

Option A : Ainsi, **[CAB]** informe **[COL]** du (des) prestataire(s) informatique(s) utilisé(s) et met à la disposition de **[COL]** toute information fournie par lui (eux) concernant les conditions de sécurisation et les garanties de sécurité techniques et organisationnelles du (des) prestataire(s) choisi(s).

[ou]

Option B : Ainsi, **[CAB]** met en relation le (les) prestataire(s) informatique(s) utilisé(s) et **[COL]** pour qu'un (plusieurs) contrat(s) de sous-traitance, aux termes de l'article 28 du RGPD, soit(en)t conclu(s) directement entre **[COL]** et le (les) prestataire(s) extérieur(s).

VIII. LITIGES

ARTICLE 25 – MODALITÉS DE RÈGLEMENT

Toute difficulté susceptible de s'élever entre les parties à l'occasion de l'exécution, de la modification ou de la rupture du présent contrat sera soumise par la partie la plus diligente au bâtonnier de l'ordre des avocats du barreau auprès duquel est inscrit **[COL]**, qui agira dans un premier temps comme conciliateur.

En cas d'échec de la conciliation, la partie la plus diligente saisira le bâtonnier d'une demande de règlement du litige selon les dispositions des articles 142 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.



IX. CONTROLES

ARTICLE 26 – CONTRÔLE DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE COLLABORATION LIBÉRALE

Le conseil de l'ordre procédera régulièrement à un contrôle des conditions d'exécution du contrat, selon des modalités qu'il fixe.

[Article 14.4.2 du RIN (anc. art. 14.2) créé par DCN n° 2020-002, AG du CNB du 9 octobre 2020, publiée au JO par décision du 13 novembre 2020 – JO du 28 novembre 2020].

Fait à

Le

En trois (3) exemplaires originaux, dont un (1) exemplaire pour *[CAB]*, *[COL]* et l'Ordre.

(Signatures)

[Nom de CAB]

[Nom de COL]



Ce document a été élaboré par la Commission collaboration du Conseil national des barreaux à destination exclusive des avocats

Le document-type ci-dessus constituant un guide de rédaction n'est proposé qu'à titre informatif. Il appartient aux contractants de l'adapter en fonction de la nature et du contexte du contrat, de la situation et de l'évolution des textes en la matière. A ce titre, son utilisation ne saurait en aucune manière engager la responsabilité du Conseil national des barreaux.

Mars 2025

LE CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX EST À VOTRE ÉCOUTE

Par téléphone au **01 53 30 85 60**
de 8 h 30 à 19 h 00

Par courrier électronique :
cnb@cnb.avocat.fr

Sur les réseaux sociaux



Au siège
180 boulevard Haussmann - 75008 Paris





LE CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX EST À VOTRE ÉCOUTE

Par téléphone au **01 53 30 85 60**

de 8 h 30 à 19 h 00

Par courrier électronique :

cnb@cnb.avocat.fr

Sur les réseaux sociaux



Au siège

180 boulevard Haussmann - 75008 Paris