

Rappel des règles applicables en matière de collaboration libérale

PREAMBULE : Caractéristiques essentielles du contrat de collaboration libérale

Ce recueil a pour objet de rappeler les règles applicables au contrat de collaboration libérale et ne crée aucune nouvelle obligation.

Il vise à informer les parties des règles et des principes essentiels qui régissent la collaboration libérale dans les Cabinets d'avocats.

Notre profession prévoit la possibilité de conclure deux types de contrats de collaboration : le contrat de collaboration libérale et le contrat de collaboration salariée.

La distinction se situe dans les conditions d'exercice de la collaboration : la collaboration libérale se distingue du contrat de travail, en ce qu'elle doit permettre à l'avocat libéral d'exercer dans des conditions lui permettant de développer une clientèle personnelle s'il le souhaite et de ne pas être soumis à un lien de subordination.

Les parties au contrat de collaboration libérale sont soumises aux règles déontologiques de notre profession.

Elles sont, à ce titre, tenues l'une envers l'autre au respect de nos principes déontologiques essentiels : dignité, conscience, loyauté, confraternité, délicatesse, modération et courtoisie. (article 1 R.I.N)

→ L'exigence d'un contrat écrit

Le contrat de collaboration doit faire l'objet d'un écrit et déposé pour contrôle à l'Ordre dans lequel l'avocat collaborateur est inscrit dans les 15 jours de sa signature (article 14.1 du R.I.N. – Article 7 de la loi du 31 décembre 1971 modifié par le Décret du 31 décembre 1990).

Il en est de même à l'occasion de tout avenant contenant novation ou modification du contrat.

Le contrat de collaboration libérale et ses avenants feront l'objet d'un contrôle a priori et a posteriori.

PARTIE 1. Définition et organisation de la collaboration libérale

Ce recueil vise à éclairer les parties sur le fonctionnement d'un contrat de collaboration libérale et sur les principes essentiels qui régissent la collaboration libérale dans les Cabinets d'avocats.

I. Généralités

- La collaboration peut être convenue à temps plein ou partiel.

La collaboration est dite à « temps plein » lorsque le collaborateur consacre au cabinet la plus grande partie de son temps.

Le terme « temps plein » peut sembler inadapté au statut de collaborateur libéral puisqu'une partie du temps est consacré à son activité personnelle (article 7 de la loi du 31 décembre 1971).

En d'autres termes, la collaboration libérale est qualifiée de temps plein lorsque l'avocat consacre la plus grande partie de son temps au Cabinet, sous réserve du temps nécessaire au développement de sa clientèle personnelle, aux missions effectuées dans le cadre de l'aide juridictionnelle et des commissions d'office ainsi qu'à la formation professionnelle qui comprend la formation continue obligatoire.

L'activité du collaborateur est ainsi organisée selon les impératifs de la collaboration et de son exercice personnel.

Même dans le cas d'un temps partiel, le collaborateur doit pouvoir développer sa clientèle personnelle dans le cadre de son temps partiel et non pas essentiellement en dehors de celui-ci.

L'article 14.3.2 du RIN rappelle que dans les contrats à temps partiel, le temps consacré au cabinet doit être fixé et défini à l'avance, précision faite que l'accès aux locaux du Cabinet est garanti durant toute la semaine calendaire.

La Formation Restreinte du Conseil de l'Ordre, dans le cadre de son contrôle des contrats de collaboration, demande à ce que les jours de collaboration figurent dans le contrat.

Le collaborateur organise alors son activité, en accord avec le cabinet, en fonction des impératifs respectifs de la collaboration et de son exercice personnel.

- Le collaborateur traite les dossiers et accomplit les missions qui lui sont confiées le cas échéant avec les mêmes soins et la même rigueur que ses propres affaires. Il rend compte de son activité de collaboration.
- Lorsqu'il intervient en cette qualité, le collaborateur doit en faire mention selon la formule « Me X... substituant Me Y... ».

La postulation s'effectue par le maître de l'affaire.

Le collaborateur s'interdit tout acte de déloyauté à l'égard du cabinet ou de détournement de clientèle, tant durant la collaboration qu'après sa cessation.

- La collaboration peut se définir comme un mode d'exercice au titre duquel un collaborateur apporte son concours à un Cabinet pour lequel il traite les dossiers qui lui sont confiés en contrepartie d'une rétrocession d'honoraires fixe qui peut être assortie d'une partie variable.

Pour des raisons de simplification pratique, cette rétrocession peut être forfaitaire et versée mensuellement.

Un intéressement sur le Chiffre d'Affaires peut également être prévu, à condition que l'apport d'affaires ne soit pas caractérisé (article 11.3 du R.I.N.).

Le Cabinet doit par ailleurs faciliter l'accomplissement par le collaborateur de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commissions d'office.

Les indemnités d'aide juridictionnelle et celles afférentes aux commissions d'office restent acquises au collaborateur libéral et ne doivent pas être reversées au Cabinet (à la différence du modèle salarié).

II. Absence pour motif inhérent à l'exercice de la profession

Le collaborateur peut, sous réserve d'une information préalable, s'absenter pour des motifs légitimes tels que la participation à toute activité de formation professionnelle, à des réunions ou congrès professionnels, et plus généralement pour tout acte ayant un lien avec l'exercice de la profession, sans diminution de la rétrocession d'honoraires.

Il doit également bénéficier du temps suffisant pour suivre toute session nécessaire à l'acquisition d'une spécialisation (Décret 2004-1386 du 21 décembre 2004 - Articles 14-2 et 14-3 du R.I.N.).

III. Conditions d'exercice

- Le collaborateur domicilié professionnellement au cabinet appose sa plaque professionnelle.
- Le Cabinet doit mettre à la disposition du collaborateur, dans des conditions normales d'utilisation, les moyens matériels nécessaires aux besoins de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle (Article 14-3 du R.I.N. et Civ 1ère 27 fév 2007 n°04-13-897 D 2007 AJ 875).

Il doit disposer d'un bureau (non partagé avec le collaborant) et des moyens de communication et télécommunication usuels permettant, dans des conditions décentes, l'exercice de son activité, et lui garantissant notamment le secret professionnel, et la réception de clients.

Cette mise à disposition concerne les contrats à temps plein et à temps partiel.

Il bénéficie, pour les besoins de son exercice personnel, de l'ensemble des moyens matériels et humains du cabinet.

IV. Clientèle personnelle

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 14-2 et 14-3 du RIN, l'avocat collaborateur ne peut se voir réclamer de contribution financière au titre du développement de sa clientèle personnelle pendant les 5 premières années d'exercice ;

Le point de départ de ce délai est la date de l'inscription au tableau.

V. Conflit d'intérêt

La possibilité de développer une clientèle personnelle peut mettre le collaborateur ou le Cabinet en situation de conflit d'intérêt.

Le conflit d'intérêt doit constituer une obligation réciproque des parties. Le Cabinet tout comme le collaborateur ne peut assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux du client qui a saisi en premier l'un ou l'autre.

PARTIE 2. Période d'essai

- Le contrat peut prévoir une période d'essai dont la durée maximale ne saurait excéder 3 mois, renouvellement compris le cas échéant.
- Au cours de la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur à 8 jours.

PARTIE 3. Rétrocession d'honoraires

- Principe

Le montant de la rétrocession ne peut être inférieur aux minima fixés par le Conseil de l'Ordre, soit au 19 novembre 2024 :

- 2400 euros pour la 1^{ère} année
- 2500 euros à partir de la 2^{ème} année

Pour les temps partiels, il est calculé au prorata du temps de collaboration par rapport aux minima (une collaboration 2j par semaine pour un collaborateur en 1^{er} année se calculera de la manière suivante (2400x (2/5)).

- Maintien de la rétrocession habituelle en cas de maladie

En cas d'indisponibilité pour raison de santé médicalement constatée, l'avocat collaborateur libéral reçoit pendant deux mois maximum 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.

La rétrocession habituelle lors des absences du collaborateur pour raison de santé doit être évaluée selon les cas :

- Rétrocession fixe : Dernière rétrocession mensuelle obtenue, hors prime exceptionnelle.
- Rétrocession variable : Moyenne des rétrocessions versées au cours des 12 derniers mois, proratisée en cas de durée de collaboration inférieure.

PARTIE 4. Périodes de repos

Le droit à repos s'établit à cinq semaines ou 25 jours pour une année complète de collaboration

Selon l'avis du CNB n°2013/026 du 2 octobre 2013 :

- La période de repos rémunérée s'entend en principe en semaines calendaires (par exemple d'un lundi matin à un dimanche soir), sauf meilleur accord des parties qui décompteraient alors la période en 5 X 5 jours ouvrés pour tenir compte d'un éventuel jour férié inclus dans l'un des 5 jours de ces 5 semaines.
- La prise d'une durée de congés inférieure à une semaine calendaire reste possible et se décompte en jours ouvrés.

Le repos est acquis à partir du premier jour de collaboration, en considération des périodes de collaboration effective, y compris le temps de repos rémunéré et le congé de maternité prévu à l'article 14-3 du R.I.N.

- Les cinq semaines de repos rémunéré doivent être prises pendant l'année de collaboration.

En l'absence de mention contraire dans le contrat de collaboration, ou d'accord contraire des parties, les repos rémunérés non pris ne peuvent pas être reportés ou rémunérés.

Il sera noté que le contrat de collaboration type de l'Ordre des Avocats du Barreau de Toulouse prévoit des options contractuelles.

Il est précisé que la valeur du jour de repos rémunéré est calculée ainsi :

montant de la rétrocession d'honoraires / 30,42 (365/12) x droits à repos acquis (2,92 par mois travaillé, c'est-à-dire 35 jours annuels/12 mois)

- Le décompte des jours de repos s'établit à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés usuels.

Ne peuvent être décomptés du repos rémunéré, les jours de formation professionnelle obligatoire et de façon générale, toute absence en lien avec l'activité professionnelle.

En cas de rupture du contrat de collaboration, le solde du repos rémunéré peut être pris pendant le délai de prévenance.

Dans l'hypothèse où des repos rémunérés seraient acquis mais non pris durant le délai de prévenance, le contrat de collaboration type de l'Ordre des Avocats du Barreau de Toulouse prévoit une option contractuelle permettant aux parties de décider de leur indemnisation ou non.

PARTIE 5. Parentalité

Les articles 14.5.1 et suivants du R.I.N. prévoient les périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale.

I. Congé maternité

Pendant la période de suspension de 16 semaines visée à l'article 14.5.1 du R.I.N. (26 semaines à compter du troisième enfant, 34 semaines en cas de naissance multiple et 46 semaines pour les naissances multiples de plus de deux enfants),

La période de suspension est répartie, selon le choix de la collaboratrice, avant et après son accouchement (minimum 3 semaines avant la date prévue de l'accouchement et minimum 10 semaines après l'accouchement), et sans confusion possible avec le congé pathologique.

II. Congé parentalité

Le père collaborateur libéral, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un PACS ou son concubin est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à 4 semaines (5 en cas de naissances multiples).

Il doit obligatoirement prendre 1 semaine à compter de la naissance de l'enfant, puis le congé peut être fractionné en 3 parties d'au moins 1 semaine chacune, dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, et pouvant être consécutives à la période obligatoire d'une semaine.

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

III. 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 30 jours consécutifs.

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale en avise dans les meilleurs délais le cabinet avec lequel il ou elle collabore.

La période de 6 mois pour prendre le solde du congé parentalité est prolongée de la même durée que l'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours.

IV. Congé en cas d'adoption

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à :

- 2 semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant et jusqu'à 19 semaines et 3 jours pour l'adoption d'un enfant portant à trois ou plus le nombre d'enfants dont le collaborateur ou son foyer a la charge.
- 25 semaines et 3 jours pour l'adoption de deux enfants ;
- 34 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 25 jours pour une adoption simple et 32 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 25 jours.

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

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

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

V. Maintien intégral de la rétrocession d'honoraires

La collaboratrice ou le collaborateur bénéficie du maintien intégral de sa rétrocession d'honoraires, sous déduction des indemnités éventuellement versées par les différents organismes de prévoyance collectives du Barreau ou individuelles obligatoires.

Il convient ici de distinguer les sommes qui ont la nature d'une indemnité compensatrice de ressources, destinées à être reversées au Cabinet, des primes liées à l'évènement qui restent acquises à la collaboratrice ou au collaborateur.

Ainsi, les sommes que le collaborateur devra reverser au collaborant sont :

- les indemnités forfaitaires d'interruption d'activité de la CPAM
- les indemnités forfaitaires d'interruption d'activité dans le cadre d'une prévoyance libérale ou collective du barreau (la LPA pour le Barreau de TOULOUSE)
- l'éventuelle indemnité d'arrêt pathologique

En cas de contrat de collaboration à temps partiel, ces reversements se font au *prorata temporis*.

Le collaborateur reverse la quote-part du temps de travail qu'il consacre au cabinet.

A titre d'exemple, pour un mi-temps, le collaborateur reversera la moitié des indemnités perçues.

En revanche, les primes forfaitaires de naissance ne sont pas liées à la suspension d'activité de la collaboratrice et ne sont donc pas à déduire de la rétrocession d'honoraires. Elles restent acquises au collaborateur.

Il s'agit :

- De l'allocation de repos maternel, versée en 2 fois par la CPAM
- De la prime de naissance (versée par la prévoyance collective ou individuelle)

Ces primes sont liées à l'événement, elles ne constituent pas des revenus de remplacement.

PARTIE 6. Rupture

I. Durée du délai de prévenance

Le contrat ne peut imposer des délais de prévenance plus courts que ceux édictés par l'art. 14.4.1 du RIN, mais il peut prévoir des délais de prévenance supérieurs.

Les dispositions de l'article 14.4.1 du RIN s'appliquent à tous les contrats en cours, même en l'absence d'avenant.

II. Sort de la rupture en cas d'absence pour raison de santé

La notification de la rupture du contrat ne peut intervenir pendant la période d'absence du collaborateur pour raison de santé pouvant aller jusqu'à 6 mois d'arrêt consécutif, sauf manquement grave aux règles professionnelles étranger à l'état de santé. Cette période de protection prend cependant fin lors de la reprise de la collaboration.

III. Sort de la rupture en cas de maternité

A compter de la déclaration de grossesse et jusqu'à 8 semaines après l'expiration de la période de suspension de la collaboration à l'occasion de l'accouchement, le contrat ne peut être rompu à l'initiative du cabinet, sauf manquement grave de la collaboratrice aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse.

On distingue plusieurs situations :

- Si la rupture intervient à l'initiative de la collaboratrice, entre la déclaration de grossesse et l'issue du congé maternité, le point de départ du délai de prévenance est immédiat, au jour de la notification de la rupture.
- Si la rupture intervient à l'initiative de la collaboratrice, dans les 8 semaines qui suivent son retour de congé maternité (i.e. pendant la période de protection), le préavis court normalement.
- Si la rupture intervient à l'initiative du Cabinet, le délai de prévenance ne peut commencer qu'à l'issue d'une période de 8 semaines suivant le retour de congé maternité.

PARTIE 7. Liberté d'établissement ultérieure

L'avocat collaborateur ou salarié est tenu, dans les 2 ans qui suivent la rupture du contrat, par un devoir d'information envers le Cabinet au sein duquel il exerçait, avant de prêter son concours à un client de celui-ci (article 14-3 du R.I.N.).

Toute clause qui impose à l'ancien collaborateur d'autres obligations que l'information visée à l'article 14-3 du R.I.N. est prohibée.

Exemple : clauses de non concurrence ; indemnisation de l'ancien Cabinet.

Toute clause de dédit-formation imposant le versement d'une indemnité par le collaborateur ayant mis fin à son contrat, après avoir bénéficié d'une formation dispensée à l'extérieur du cabinet et financée par le cabinet, est en principe proscrite.

Toutefois, une telle indemnité pourrait être contractuellement prévue si la formation reçue revêtait un caractère exceptionnel révélé par sa durée et son coût.

Le collaborateur pourrait alors 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.

PARTIE 8. Sanction en cas de non-respect du caractère libéral de la collaboration

- Critères de distinction entre un contrat de travail et un contrat de collaboration (Textes applicables) :

Les textes qui régissent le salariat relèvent du droit du travail et de la Convention Collective des avocats salariés du 17 février 1995 étendue par arrêté du 10 juin 1996 alors que la collaboration libérale est soumise aux dispositions du Décret du 27 novembre 1991, du R.I.N (Article 14).

Le contrat de collaboration libérale se fonde sur une relation confraternelle et loyale, exclusive de tout lien de subordination.

- Le lien de subordination

Le point central du contrat de travail est déterminé par une question de pur fait : le lien de subordination.

Grâce à un faisceau d'indices, le juge requalifie un contrat si cette subordination est caractérisée dans le cadre de l'exécution du contrat de collaboration.

Selon la Cour de Cassation, le lien de subordination peut s'évincer de « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et d'en contrôler l'exécution, de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cass soc 13.11.96 n° 94.13.187 Bull civ n° 386).

L'avocat collaborateur libéral doit exercer en toute indépendance sans lien de subordination.

Cependant, le risque de requalification ne repose pas uniquement sur ce critère de subordination, mais peut également résulter de l'absence de clientèle personnelle.

L'article 7 de la loi du 31 décembre 1971 oppose le contrat de collaboration qui doit indiquer « les conditions dans lesquelles l'avocat collaborateur pourra satisfaire aux besoins de sa clientèle personnelle » au statut de l'avocat salarié qui en revanche « ne peut avoir de clientèle personnelle ».

La qualification de contrat de collaboration libérale est maintenue par le juge si le collaborateur a eu la faculté de développer une clientèle personnelle (Civ 1ère 16 janvier 2007 n° 04 20 615).

Mais si cette faculté n'a pas été laissée au collaborateur, le juge peut requalifier le contrat de collaboration libérale en contrat de travail (Cass, ch mixte 12 févr. 1999 D. 2000 Somm 146).

- La requalification / Critères d'interprétation de l'existence d'une clientèle personnelle

On rappellera que « le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties auraient proposée » (Art 12 al 2 NCPC)

De même « l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité » (Cass soc 17 avr. 1991 n° 88 40 121).

La Cour de cassation ne s'intéresse pas à l'intention des parties mais aux conditions concrètes d'exécution du contrat.

- Les conséquences de la requalification

Lorsqu'un contrat de collaboration est requalifié en contrat de travail, le Cabinet peut être condamné à verser :

En cas de rupture du contrat de collaboration :

- Une indemnité légale de licenciement correspondant à :
 - ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté si l'avocat justifie de 2 à 10 ans de présence au sein du cabinet.
 - + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.
 - Une indemnité compensatrice de préavis
- Des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont le montant est fixé en considération du barème Macron (article L. 1235-3 du code du travail).

En toute hypothèse :

- L'éventuelle indemnisation d'heures supplémentaires ou de rappels de salaire eu égard aux minimas conventionnels applicables
 - Des éventuelles cotisations destinées aux organismes sociaux (FRANCE TRAVAIL) dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage (article L 1235- 4 du code du travail).
 - Les sommes correspondant au remboursement des cotisations ordinaires et du C.N.B., aux droits de plaidoirie, à la taxe professionnelle (Art 138 du Décret du 27 novembre 1991)
- Compétence du Bâtonnier

Le Bâtonnier connaît des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture des contrats de travail souscrits entre avocats (article 142 et suivants du décret, modifié par le Décret n°2007-932 du 15 mai 2007).

Les actions en requalification d'un contrat de collaboration libéral en contrat de travail sont soumises à la compétence du Bâtonnier qui intervient en qualité de juge prud'homal.

Le Bâtonnier est saisi soit par requête déposé contre récépissé au secrétariat de l'Ordre soit par lettre R.A.R.

L'acte de saisine doit préciser l'objet du litige, l'identité des parties et les prétentions du saisissant, sous peine d'irrecevabilité.