

FEDERATION NATIONALE DES UNIONS DE JEUNES AVOCATS

FNUJA

Contribution n°3 aux travaux de la commission DARROIS

Quel collaborateur pour le grand professionnel du droit de demain ?!

2 mars 2009

A l'heure où votre commission s'apprête à rendre son rapport, la FNUJA souhaitait attirer votre attention sur un sujet d'importance dans le cadre de la future grande profession du droit : celui de ses collaborateurs.

- (i) Au début du 20^{ème} siècle, les stagiaires payaient leur patron pour pouvoir effectuer leur stage. Celui-ci se servait grassement sur les honoraires provenant de leurs dossiers personnels. Et le sens de l'histoire qui a suivi a été celui du progrès social. Ce fut d'abord la notion même de contrat de collaboration, puis de tarif minimum, puis des commissions de conciliation, puis des congés payés et de congés maternité.

Finalement, le statut que l'on connaissait à la fin du 20^{ème} siècle était celui d'un professionnel libéral qui se formait aux côtés d'un patron pour lequel il travaillait en contrepartie d'une rétrocession d'honoraires.

La collaboration, conçue comme période transitoire au terme de laquelle le collaborateur s'installait ou était associé par son patron faisait partie de la mythologie de la profession d'avocats partagée par le plus grand nombre. Cela ne signifie pas bien sûr que le sort des collaborateurs était particulièrement enviable, mais personne finalement ne remettait en cause le fait que ce statut était provisoire et qu'il était donc dans sa nature même de permettre le développement d'une clientèle propre.

- (ii) Au moment de la fusion avec les conseils juridiques en 1991, ces derniers ont exigé la possibilité de continuer à salarier leurs collaborateurs, mus certainement par le souci de ne pas permettre à des cabinets potentiellement concurrents de se développer en leur sein. La démarche compréhensible des conseils était donc radicalement contraire à celle des avocats libéraux.

S'en suivit donc la coexistence entre les deux régimes de collaboration : celui des salariés, plutôt dans les cabinets de droit des affaires issus de la fusion, celui des libéraux, plutôt dans les cabinets dits « traditionnels ».

Rappelons que les principaux critères de distinction entre les deux statuts sont la clientèle personnelle et la subordination. Dans le cadre de la collaboration salariée, la clientèle personnelle est interdite, en contrepartie de quoi, le salarié bénéficie de la protection qui lui est accordée par le droit du travail et la convention collective des avocats salariés. Il bénéficie notamment à ce titre de la protection en cas de chômage. Quant à la subordination du collaborateur salarié, elle ne concerne pas en théorie la partie intellectuelle de son travail, mais uniquement la partie administrative et pratique.

Pendant la décennie qui a suivi, la situation des collaborateurs était plutôt favorable : il faut rappeler que la profession se développait à tous points de vue et que le « chômage » des collaborateurs, tous statuts confondus était tout à fait marginal.

Tout allait donc pour le mieux dans le meilleur des mondes ou presque !

Pas tout à fait cependant, car en 1996 survint la première décision de la Cour d'appel de Montpellier prononçant la requalification d'un contrat de collaboration libérale en contrat de travail, le fameux arrêt « Le Coq ».

Mais le barreau français comptait tout de même encore quelques milliers de salariés et les Cours d'appel, à défaut des Ordres tentaient de maintenir un semblant d'ordre. Il faut préciser que pour l'essentiel des cabinets anglo-saxons, la collaboration libérale est une sorte de « bizarrerie » et qu'ils sont au contraire bercés de culture salariale. C'est donc très naturellement qu'ils adoptaient ce statut et c'était très bien ainsi..

Et puis, survint ce qu'on a appelé la « crise » de 2001. De fait, bon nombre de cabinets d'affaires ont ressenti assez durement les conséquences du ralentissement économique. Pour la première fois peut être de son histoire, la profession subissait de plein fouet une crise majeure. Cette crise a été ressentie d'autant plus durement par les cabinets qui employaient des salariés.

S'en est suivie une sorte de panique qui s'est diffusée, essentiellement au sein du barreau d'affaires. Il a souvent fallu mettre en place une politique d'austérité qui prenait bien souvent la forme de rupture de contrat de collaboration libérale. Ceux qui employaient des salariés se trouvèrent en situation délicate à un double titre : d'une part, le coût d'une masse salariale salariée commençait à être élevé compte tenu des difficultés rencontrées, d'autre part, il est plus difficile de se séparer d'un collaborateur salarié, surtout lorsque le motif économique doit être évité pour des raisons évidentes d'image de marque du cabinet. On a donc vu des bataillons entiers de collaborateurs salariés devenir libéraux du jour au lendemain, sans bien entendu que leurs conditions d'exercice ne soient modifiées.

Parallèlement, on a vu apparaître toute une catégorie de confrère, anciens collaborateurs libéraux le plus souvent, ayant une première expérience, au chômage. Bien évidemment, ils ne bénéficiaient d'aucune couverture contre le chômage. La caractéristique de ces collaborateurs étaient bien souvent de n'avoir pas de clientèle personnelle, aucune connaissance de la vie de Palais et de bons revenus, donc des charges personnelles élevées et des cotisations sociales lourdes, qu'ils allaient devoir assumer alors qu'ils se trouvaient sans ressources.

C'est à ce moment là, que les litiges relatifs à la requalification se sont développés, parce que la requalification, c'est tout simplement l'assurance chômage des collaborateurs faussement libéraux.

Compte tenu de ce contexte, de nombreux cabinets d'avocats ont eu peur qu'une vague massive de requalification terrasse leur cabinet. En effet, dans les quelques décisions qui ont requalifié des contrats libéraux en contrat de travail, les conséquences financières se sont avérées extrêmement élevées. Alors à l'échelle de tout un cabinet...

Bravant ce risque élevé, les cabinets d'affaires ont cependant remplacé leurs salariés par des libéraux.

- (iii) De fait, à l'heure actuelle, un grand nombre de collaborateurs exercent sous un statut libéral, alors que leurs conditions d'exercice effectives sont celles de collaborateurs salariés.

Ceci a plusieurs conséquences :

- Une distorsion de concurrence entre les cabinets qui respectent le statut de libéral et ses contraintes (fournir au collaborateur le temps et les moyens de développer une clientèle personnelle) et ceux qui profitent des avantages sociaux et fiscaux du statut, sans en accepter les contraintes.
- Des drames humains à la chaîne, puisque dès lors qu'on est plus en période de plein emploi, ce sont plusieurs centaines de collaborateurs qui se retrouvent au « chômage » sans protection aucune et sans un embryon de clientèle personnelle qui pourrait leur donner la possibilité de créer leur cabinet en s'installant.

Malgré les améliorations du statut de la collaboration libérale, notamment en 2005 par l'adoption du nouvel article 14 du Règlement intérieur national par le Conseil National des Barreaux (cf. Annexe 1 – La collaboration libérale : le vent du boulet...) et surtout, malgré les quelques décisions rendues en matière de requalification de contrat de collaboration libérale en contrat de travail, force est de constater que les conditions d'exercice, notamment dans les cabinets d'affaires, ne se sont pas améliorées.

Plus récemment, la crise financière et économique impacte directement la situation de nos confrères collaborateurs. De nombreux cabinets ont commencé à « dégraisser », laissant sur la paille des dizaines (centaines ?) de collaborateurs qui n'avaient souvent pas pu développer de clientèle personnelle. La situation ne va certainement pas s'arranger dans les mois qui viennent...

Depuis la dernière grosse crise, en 2001, la situation de nos cabinets a évolué :

- La procédure de sauvegarde a été rendue applicable aux cabinets d'avocats, mais rien n'a été prévu pour sauvegarder les créances des collaborateurs,
- La généralisation des AARPI dans de nombreux cabinets d'affaires, notamment anglo-saxons a privé les collaborateurs de la garantie financière des maisons mères, les exposant à un important risque financier.

Si le travail réalisé par les UJA et la FNUJA, notamment pour la refonte de l'article 14 du Règlement intérieur National a été utile, il s'avère loin d'être suffisant puisqu'en pratique, les conditions d'exercice se sont dégradées et que les faux contrats de collaboration deviennent aujourd'hui la norme dans les grands barreaux.

Dans le même temps et paradoxalement, le nombre de demandes de requalification du contrat de collaboration en contrat de travail a diminué pour devenir tout à fait marginal.

Cette situation est intenable !

Il nous faut donc trouver d'autres moyens d'action pour corriger les effets négatifs du comportement anti confraternel d'un nombre croissant de cabinets.

Lors des deuxièmes Etats généraux de la collaboration libérale que la FNUJA a organisé le 7 février 2008, sur le thème « *en pleine crise économique, quelle garanties pour les collaborateurs libéraux* », plusieurs solutions ont été envisagées, dont certaines tiennent à l'amélioration du statut de collaborateur libéral et d'autres, au respect effectif de ce statut.

A. S'attacher à l'amélioration du statut de collaborateur libéral

- **Garantir un délai de prévenance proportionnel à l'ancienneté du collaborateur libéral**

Il nous est apparu que compte tenu de l'absence de protection chômage, les collaborateurs dont le contrat est rompu doivent à tout le moins avoir un temps suffisant pour trouver une collaboration, voire, commencer à développer une clientèle, ce qui devient possible en douze mois qui est le délai maximum que nous proposons. Nous nous sommes inspirés de la jurisprudence en matière de sous-traitance, qui fixe fréquemment des délais allant jusqu'à un an en cas de rupture de contrat de sous-traitance exclusive.

Aussi, nous proposons qu'à l'issue de la sixième année de collaboration au sein du cabinet d'avocats, le délai de prévenance soit augmenté d'un mois par année d'ancienneté supplémentaire si la rupture est à l'initiative du cabinet d'avocats, dans une limite de douze mois maximum.

Ce point est une des revendications essentielles de la FNUJA. Il respecte les impératifs liés au caractère libéral du contrat (on ne revient pas sur l'absence d'indemnisation) mais il assure au collaborateur de pouvoir bénéficier de délais suffisant pour ne pas connaître de période d'inactivité. Le délai de droit commun actuel de trois mois est notoirement insuffisant, voire indécent... Des centaines de collaborateurs sans activité en sont aujourd'hui la preuve.

Un tel système devrait notamment permettre au collaborateur de négocier son départ anticipé au mieux de ses intérêts.

Nous suggérons par ailleurs de proposer la diminution du nombre d'années de présence au sein du cabinet au-delà duquel les délais de prévenance sont doublés. Nous avons en effet estimé que les cinq ans prévus actuellement ne concernaient en fait qu'une minorité de collaborateurs et qu'au contraire, trois ans étant légèrement supérieur à la durée moyenne des premières collaborations, il constituait un délai au-delà duquel l'investissement du collaborateur au sein du cabinet justifiait une protection accrue.

- **Paiement d'une indemnité de clientèle**

Cette piste intéressante nous est toutefois apparue poser des difficultés insolubles de calcul de cette indemnité compte tenu de la nature particulière des relations entre un avocat et son client. En effet, une indemnité calculée immédiatement après la rupture pourrait apparaître comme injustifiée a posteriori si certains des clients du cabinet suivent finalement l'ancien collaborateur. Inversement, une indemnité calculée six mois, par exemple, après le départ du collaborateur pénaliserait ce dernier en le privant de ressources pendant la période où il en a justement le plus besoin.

- **Procédure collective / créances superprivilégiées des rétrocessions**

La procédure de sauvegarde a été rendue applicable aux cabinets d'avocats, mais rien n'a été prévu pour sauvegarder les créances des collaborateurs.

La FNUJA demande donc à ce que les créances des collaborateurs libéraux bénéficient du même rang de créances superprivilégiées que les salariés.

B. S'assurer du respect du statut de collaborateur libéral

• Le recours en requalification

Les litiges relatifs à la requalification se font de plus en plus rares pourtant les occasions ne manquent pas. En effet, il est obligatoire pour un collaborateur qui souhaite poursuivre son patron en requalification de passer tout d'abord par une commission de conciliation des litiges de la collaboration. Les délais liés à cette procédure et à la procédure en requalification elle-même sont particulièrement dissuasifs pour un ancien collaborateur qui est, par hypothèse, sans ressources. Une mauvaise transaction est donc le plus souvent la seule solution acceptable pour lui.

Il conviendrait donc que dans ce genre de situation, le collaborateur concerné puisse accéder à une procédure accélérée de type « jour fixe ».

• Un contrôle effectif des conditions d'exercice de la collaboration libérale

Il convient de déplorer l'absence de volonté des Ordres d'exercer le contrôle qui leur incombe pourtant en application des règles déontologiques. Il conviendrait en effet que les Ordres effectuent un réel contrôle des conditions effectives d'exercice d'une collaboration libérale, au même titre qu'ils contrôlent la comptabilité des confrères ou leurs conditions de domiciliation.

Ce contrôle porterait notamment sur la déclaration de revenus n°2035, l'agenda, les fichiers informatiques du collaborateur, ces dossiers « papier ».

Pour une efficacité accrue, ce contrôle devrait être externalisé du ressort du Barreau duquel le cabinet relève pour être confié à un barreau voisin, ou une entité régionale.

A ce sujet, la FNUJA s'est prononcée en faveur d'un contrôle effectué par les Ordres et non par le Conseil National des Barreaux.

La collaboration libérale : le vent du boulet...

La réforme de l'article 14 du RIU/RIN relatif à la collaboration libérale était inscrite à l'ordre du jour de l'assemblée Générale du Conseil National des Barreaux du 4 novembre dernier.

La FNUJA et l'UJA de Paris avaient adressé au CNB leurs observations sur ce projet de texte, ainsi que des propositions alternatives.

La commission *ad hoc* du CNB en charge de la collaboration libérale a été dessaisie de la question, à raison des vives protestations exprimées par la FNUJA et de l'UJA de Paris à la lecture du projet, c'est la commission règles et usages, en charge de la rédaction du nouveau Règlement Intérieur qui a repris *in extremis* ce sujet délicat.

Malgré une volonté prétendue de se contenter d'adapter le RIU à la loi du 2 août 2005, le projet de modification de la Commission Règles et Usages comportait de nombreuses dispositions attentatoires au statut du collaborateur libéral.

Nos élus ont ferraillé pendant cinq longues heures, en présence d'une importante délégation de la FNUJA et de l'UJA de Paris, et ont ainsi évité que les pires dispositions soient adoptées.

1. La définition même de la collaboration libérale n'a pas été modifiée comme le préconisait initialement la Commission *ad hoc* et **il est désormais acté que le collaborateur libéral « peut constituer et développer une clientèle personnelle ».**

2. L'indépendance du collaborateur libéral a été évoquée de la façon suivante.

Initialement, le titre de cet article était : subordination.

Devant notre stupéfaction, cet article était ensuite appelé indépendance technique.

Enfin, à la suite de nos observations, il s'intitule indépendance.

Il est rédigé de la façon suivante :

« Sous réserve du temps et des moyens nécessaires au traitement de la clientèle personnelle du collaborateur libéral, le cabinet détermine avec le collaborateur libéral les conditions de l'organisation matérielle de son travail. Ils fixent dans les mêmes conditions l'approche juridique des dossiers qui lui sont confiés. »

Ce texte est un ajout.

On peut penser que jusqu'alors, c'était au collaborateur de déterminer librement les conditions de l'organisation matérielle de son travail et de fixer l'approche juridique des dossiers du cabinet.

Est-ce une remise en cause de l'indépendance du collaborateur alors qu'on sait qu'en pratique cela était complètement différent... ?

Cette rédaction a au moins le mérite d'indiquer que l'organisation se fera en commun en introduisant des notions essentielles de temps et de moyens nécessaires au traitement de la clientèle personnelle.

La réserve « *sous réserves* » relative à la clientèle personnelle que nous avons obtenue limite largement la portée de toute façon de ce texte.

En revanche, il est prévu que l'avocat collaborateur libéral demeure maître de son argumentation juridique : les difficultés d'application de ces dispositions *a priori* contradictoires arrangeront-elles la situation des collaborateurs ?

3. La contribution financière a également fait l'objet d'une modification adoptée au détriment des collaborateurs.

Le point de départ du délai de cinq années avant l'expiration duquel un collaborateur ne pouvait se voir demander de participer aux frais du cabinet en raison du coût engendré par le traitement de sa clientèle personnelle courra désormais à compter de son début d'exercice professionnel.

4. Le sujet de la prise en charge du coût de la formation continue obligatoire est resté en suspens

Notre position consiste à dire que voulue par la profession elle ne peut être mise tout simplement à la charge des collaborateurs. La motion adoptée lors du Congrès FNUJA 2005 demande la prise en charge par les cabinets.

Le CNB, lors de l'AG, a pris conscience de l'ampleur du problème, que Michel Benichou a même reconnu découvrir à cette occasion.

Ce point a donc fait l'objet d'un renvoi en commission « formation » élargie pour examiner l'ensemble de la question, à savoir, la réalité du coût de la formation dans les différents barreaux et les solutions pouvant être mises en œuvre pour que cette formation obligatoire ne pénalise pas financièrement les collaborateurs.

C'est donc un point essentiel que nous suivrons de très près.

5. La rétrocession d'honoraires aurait pu être en totalité variable selon le projet de la Commission *ad hoc*, ce qui a été définitivement rejeté.

Les Ordres seront obligés de fixer un minimum décent pour les deux premières années d'activité.

Il appartiendra donc aux UJA de faire adopter leurs minima par leur Ordre.

6. Sur les délais de prévenance, la FNUJA et l'UJA de Paris ont eu gain de cause.

Désormais ils sont de 3 mois tout au long de l'année (et plus seulement en période estivale). Ce délai passe à 5 mois après la cinquième année passée dans le cabinet.

A cet égard, il convient de rappeler que la Commission *ad hoc* souhaitait que cette augmentation de délai soit acquise au bout de 7 années et la Commission Règles et Usages au bout de 6 années.

Le maintien en l'état de la durée de 5 ans est donc une victoire.

7. Maternité

Les collaboratrices percevront leur rétrocession dit le nouveau texte sous la seule déduction des indemnités journalières évitant ainsi les amalgames qui auraient pu être fait avec d'autres allocations.

Il s'agit aussi d'une avancée.

*

En conclusion, si certaines dispositions peuvent être équivoque voire paraître attentatoires à la collaboration libérale, nous avons obtenu la limitation de ces atteintes.

Demeure la question de la prise en charge de la formation, à suivre ...

Cette assemblée générale nous a conforté dans l'idée que de nombreux élus du CNB sont très éloignés des préoccupations des collaborateurs libéraux et ont une vision ultra-libérale...

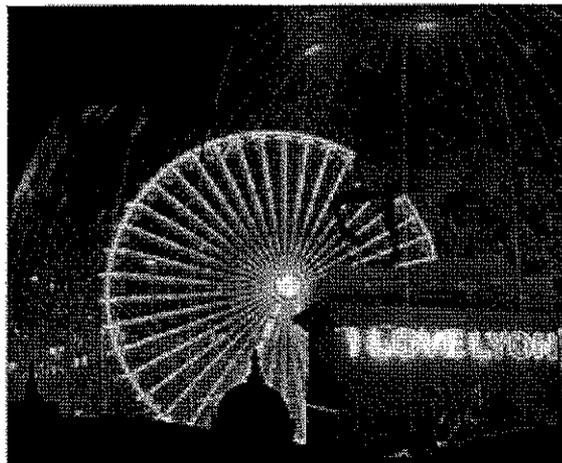
Seuls nos élus se battent vraiment pour la défense des jeunes avocats. Le fait est que ceux-ci doivent encore sentir le vent du boulet qui vient de les frôler !

Alain GUIDI
Président FNUJA

Olivier Bureth
Responsable des Commissions « formation » FNUJA et UJA de Paris

ANNEXE 2

LYON 2008 : Rapport et Motion 'Collaboration'



La FNUJA, réunie en Congrès à LYON du 7 au 10 Mai 2008,

- Rappelle la nécessité de solliciter la modification de l'article 7 de la Loi de 1971 afin de mettre en place une véritable procédure de règlement des litiges entre avocats dans le cadre de leur exercice professionnel conformément aux projets adoptés lors du Congrès de la FNUJA le 19 Mai 2007;
- S'oppose à toute modification de l'article 14 du RIN relativement à l'indemnisation des missions d'aide juridictionnelle et de commission d'office des avocats salariés ;
- Dans un souci constant d'amélioration des dispositions existantes,

Constate :

- Que la durée du repos lié à la maternité est limitée à 12 semaines ;
- l'absence de dispositions particulières concernant les périodes de repos liées à l'adoption et à la paternité ;
- l'absence de dispositions protectrices du collaborateur libéral en cas de procédure collective du cabinet d'accueil ;
- l'absence de dispositions relatives à la prise en charge du coût de la formation continue obligatoire du collaborateur.

En conséquence,

Exige les modifications de l'article 14.3 du RIN comme suit :

- allongement de la durée de la période de suspension du congé maternité de 12 à 16 semaines,
- extension de ces dispositions à l'adoption,
- reconnaissance d'un droit identique pour le collaborateur libéral père,
- définition des modalités de prise en charge du coût de la formation continue obligatoire du jeune collaborateur par son cabinet.

A cet effet,

Propose une modification de la rédaction de l'article 14.3 telle qu'annexée à la présente motion.

- Enfin,

Exige que les avocats **collaborateurs** dont le cabinet d'accueil fait l'objet d'une procédure collective bénéficient du rang de **créancier privilégié**.

Annexe à la motion Maternité

"La collaboratrice libérale est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de l'arrivée de l'enfant, réparties selon son choix avant et après l'arrivée de l'enfant avec un minimum de six semaines après l'arrivée de l'enfant."

La collaboratrice libérale reçoit pendant la période de suspension de seize semaines, sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités versées dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. "

Paternité

"Le collaborateur libéral est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins 11 jours, durée portée à 18 jours en cas de naissances ou adoptions multiples, dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Il en avise celui avec lequel il collabore un mois avant le début de la suspension. Le collaborateur libéral perçoit pendant la période de suspension sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités versées dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire."

Formation Continue

"Les frais liés au suivi de la formation continue obligatoire du collaborateur libéral sont à la charge exclusive du cabinet, sous réserve de l'accord des parties sur les formations suivies et déduction faite de la part du remboursement du FIF-PL perçue par le collaborateur libéral."

Le Rapport

rédigé par Dominique PIAU (UJA de PARIS - Coresponsable de la Commission Collaboration de la FNUJA)

 Rapport Autour de l'article 14pdf (160.02 KB)

Source :

<http://www.fnuja.com>

RAPPORT AUTOUR DE L'ARTICLE 14

...

Par Dominique PIAU

Secrétaire Général Adjoint de l'UJA de PARIS

CONGRES DE LA FNUJA

Lyon - Mai 2008

Lors de l'Assemblée Générale du CNB du 15 Décembre 2007 a été présenté un rapport de la commission des règles et usages, portant projet de réforme de l'article 14 RIN sur le statut de l'avocat salarié

Ce rapport est soumis à la concertation de la profession avant de revenir devant une prochaine assemblée pour vote sur le projet de réforme.

S'il n'apparaît pas opportun de modifier l'article 14 sur le point proposé par la commission règle et usage du CNB, l'article 14 doit toutefois être modifié sur deux points en ce qui concerne le collaborateur libéral que nous aborderons ensuite.

1. Le point proposé par la commission règles et usages du CNB

Il concerne l'indemnisation des missions d'aide juridictionnelle et de commissions d'office des avocats salariés.

Selon le CNB :

« (...) un certain nombre de Bâtonniers ont interrogé le Conseil National sur la nature juridique et fiscale des rémunérations touchées par l'avocat salarié en plus de son salaire au titre de ses missions légales.

Par ailleurs, la question a été posée du cumul par des avocats salariés, employés à temps partiel, d'une activité d'avocat à titre libéral.

La Commission des règles et usages a été d'avis que les deux formes d'exercice, si elles sont toutes deux à temps partiel, sont compatibles. Ce cumul d'activités est d'ailleurs expressément prévu par les dispositions de l'article 3-1 de la convention collective des avocats salariés. (...) »

En réalité la question est celle du sort des indemnités d'aide juridictionnelle et de commissions d'office rétribuant les missions effectuées à titre obligatoire par les avocats salariés¹.

L'article 14.3 du Règlement Intérieur National est actuellement rédigé comme suit :

¹ Rappelons que l'article 139 du Décret de 1991 dispose que le contrat de travail de l'avocat salarié ne saurait valablement comporter de clauses « limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office ». Ces missions ne constituent en aucun cas une « clientèle personnelle », le « client » n'étant en aucun cas attaché à la personne de l'avocat exécutant la mission, mais une obligation inhérente au statut propre de l'avocat indépendamment de ses conditions d'exercice.

« La convention collective fixe les minima de salaires et les conditions de prise en charge des absences pour maladie ou maternité.

Le contrat de travail peut prévoir que les indemnités d'aide juridictionnelle et de commissions d'office seront versées sur le salaire, en sus du minima de la convention collective.

Il peut être également convenu que les indemnités de gardes à vue effectuées en dehors du temps de travail seront conservées à titre de défraiement.

A défaut de stipulation dans le contrat de travail, l'avocat collaborateur salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les indemnités prévues directement au titre des missions d'intérêt public ».

Il découle des dispositions actuelles du RIN que :

- le principe actuel est celui de la perception directe par l'avocat salarié des indemnités perçues à ce titre,
- il est possible de prévoir le contraire dans le contrat de travail.

Ce qui est en réalité possible de prévoir dans le contrat de travail c'est, comme le, note un Avis de la commission règles et usages du CNB en date du 22 Mars 2005, la possibilité de « prévoir que ces missions sont effectuées au nom du cabinet ».

Dans ce dernier cas, comme l'avait précisé un précédent Avis de la commission règles et usages du CNB en date du 17 Janvier 2003 « le versement des indemnités d'aide juridictionnelle et de commission d'office en sus du salaire minimum constitue une faculté ouverte au contrat, et non une obligation s'imposant aux parties ».

* Aujourd'hui, pour le CNB :

« Il s'agirait dès lors de simplifier les règles concernant les indemnités d'aide juridictionnelle et de commissions d'office des avocats salariés et de clarifier leur régime juridique et fiscal.

Il est ainsi proposé de distinguer deux situations :

Pour l'avocat qui n'exerce qu'une activité salariée : les indemnités d'aide juridictionnelle, de commissions d'office et toute indemnité prévue directement au titre des missions d'intérêt public seraient versées au cabinet employeur.

Le contrat de travail pourra prévoir que ces indemnités seront versées à l'avocat collaborateur salarié à titre de complément de salaire.

Pour l'avocat salarié à temps partiel cumulant une activité à titre libéral, les indemnités d'aide juridictionnelle, de commissions d'office et de garde à vue lui seraient versées directement au titre de son activité libérale.

Une discussion s'est engagée sur le fait de savoir s'il fallait indiquer dans le R.I.N. que le contrat de travail des avocats salariés à temps partiel pourrait prévoir un aménagement du temps de travail correspondant aux missions légales ainsi exercées. ».

Le problème vient en réalité du fait que certains avocats salariés percevraient les indemnités d'aide juridictionnelle ou de commission d'office directement alors même qu'ils ne sont pas inscrits en qualité de travailleurs indépendants auprès des organismes sociaux.

La CNBF, l'URSSAF et l'AMPLI ne seraient dès lors pas en mesure de percevoir les cotisations sociales afférentes à ces sommes....

* Au terme de sa réflexion, le CNB se propose de rédiger l'article 14.3 de la manière suivante :

« La convention collective fixe les minima de salaires et les conditions de prise en charge des absences pour maladie ou maternité.

Les indemnités d'aide juridictionnelle, de commissions d'office et toute indemnisation prévue directement au titre des missions d'intérêt public seront versées au cabinet employeur.

Le contrat de travail peut prévoir que ces indemnités seront versées à l'avocat collaborateur salarié à titre de complément de salaire.

Cependant, pour le cas où l'avocat salarié est engagé à temps partiel et exerce parallèlement la profession d'avocat à titre libéral, les indemnités d'aide juridictionnelle, de commissions d'office et toutes autres indemnisations prévues directement au titre des missions d'intérêt public, lui seront versées directement ».

Il découlerait de cette proposition de rédaction que :

- le principe serait celui de la perception par le cabinet des indemnités liées aux missions d'aide juridictionnelle et de commissions d'office réalisées par l'avocat salarié,

- il ne serait plus possible de prévoir le contraire dans le contrat de travail, sauf dans le cas où l'avocat engagé à « temps partiel » serait également inscrit comme travailleur indépendant pour exercer à son compte².

Une telle modification est pour le moins curieuse dès lors que :

- elle va avoir pour conséquence que les sommes versées au titre des missions d'aide juridictionnelle ou commission d'office seront perçues une première fois par le cabinet d'avocat employeur et éventuellement « reversées » à l'avocat salarié.

Il en découle, théoriquement, une double imposition tant sociale que fiscale des sommes – faramineuses – perçues à ce titre ...

- en pratique, il convient en fait de considérer que le reversement ne sera probablement jamais prévu dans le contrat de travail – pas plus que l'exercice des missions pour le compte du cabinet n'est actuellement jamais prévu³ - ce qui aura pour conséquence que l'avocat salarié effectuera les missions et que le cabinet percevra les indemnités.

Or, il convient d'observer que :

- **en premier lieu, la soumission à cotisations sociales des sommes ainsi perçues par le cabinet ne sera pas pour autant la règle**⁴ : suivant la nature de la structure d'exercice en cause, il est parfaitement possible que les sommes ainsi perçues par le cabinet ne soient soumises à aucune cotisation sociale.

- **en second lieu**, lorsque l'avocat est soumis à une obligation de désignation, il n'exerce pas pour son compte, ni pour le compte de son cabinet, mais exécute une mission de service public⁵

Et les indemnités perçues à ce titre, indemnisent le travail effectué par celui qui a été désigné, et en aucun cas la mise à disposition de son salarié par le cabinet employeur⁶.

² A cet égard l'article 3.1 de la CCN des avocats salariés dispose que : « 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. 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. ».

³ Auquel cas, le problème posé ne se poserait pas ...

⁴ Et l'objectif recherché par le CNB ne sera donc pas atteint

⁵ On ne le rappellera jamais assez

⁶ On pourrait même se demander s'il n'y aurait pas matière à caractériser un délit de marchandage en la matière (Cf. article L. 125-1 du Code du Travail), enfin presque, un élément faisant défaut...

Il est dès lors parfaitement illogique, dans un tel cadre, de poser le principe selon lequel le cabinet percevra les indemnités.

- **enfin**, le versement des indemnités directement au cabinet employeur, et ce sans que l'avocat salarié n'ait la possibilité de demander à ce que ces indemnités lui soient directement versées, dès lors qu'il est de nature à ne pas favoriser l'exécution de telles missions par l'avocat salarié apparaît comme limitant les obligations professionnelles de l'avocat salarié en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office.

Une telle délibération apparaîtrait donc comme contraire aux dispositions de l'article 139 du Décret de 1991 qui prohibe expressément les clauses « *limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office* ».

* En réalité, il convient de rappeler que :

1/ C'est aux Ordres qu'il appartient d'organiser les modalités de désignation des avocats commis d'office ou désignés au titre de l'aide juridictionnelle.

Il leur est parfaitement possible de s'organiser de façon à ce que les avocats salariés ne soient pas désignés, en personne, à ce titre⁷.

2/ Il est déjà possible de prévoir contractuellement que « *ces missions sont effectuées au nom du cabinet* », il suffit aux cabinets concernés d'user de cette faculté contractuelle.

3/ Sans chercher à polémiquer sur les attributions respectives du CNB d'une part et des partenaires sociaux d'autre part, la détermination des conditions de travail relevant du domaine de la négociation collective et non du RIN⁸, c'est plus certainement aux partenaires sociaux qu'il appartient, en dernier lieu, de traiter le cas échéant ce problème dans le cadre de la CCN des avocats salariés.

Rappelons à cet égard que l'article 4.3 de la CCN des Avocats salariés dispose que :

⁷ Sans pour autant dispenser les avocats salariés de telles obligations, dans les Barreaux où il s'agit d'une obligation, il peut - par exemple - être prévu que les structures employeuses assumeront un nombre de missions correspondant au nombre d'avocats salariés qu'elles emploient et qui auraient du être soumis à cette obligation s'il avait été collaborateurs libéraux ou installés.

⁸ Et notamment tout ce qui touche au contenu du contrat de travail.

« La rémunération effective brute est fixée pour chaque année civile ou pour chaque exercice social d'une durée de douze mois. Elle est payée en douze 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.

Le contrat de travail précise éventuellement si la rémunération inclut ou non les indemnités des missions d'aide juridictionnelle et des commissions d'office.

A défaut, l'avocat salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les honoraires perçus directement au titre des missions de service public. »

Et l'article III C. de l'Avenant n° 7 du 7 Avril 2000 relatif à la réduction du temps de travail (Etendu par arrêté du 25 Avril 2001) dispose que :

« C. - Missions d'intérêt public

Les cabinets et les avocats salariés peuvent décider au niveau de la rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue, ...), et conformément à l'article 4-3 de la convention collective nationale, que la rétribution de la mission est, soit versée au cabinet, soit conservée par l'avocat hors sa rémunération du cabinet. Dans le premier cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions est intégré dans le forfait annuel 217 jours. Dans le deuxième cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions n'est pas pris en compte au titre du forfait annuel 217 jours dans la limite de 10 jours ; au-delà de ces 10 jours, le forfait annuel est réduit d'autant. »

Aujourd'hui, le CNB voudrait prendre une disposition qui irait à l'encontre des dispositions de la CCN ...

4/ Enfin, la seule véritable solution au problème posé, passe par un précompte des cotisations au niveau de l'établissement payeur des indemnités, c'est-à-dire des CARPA.

C'est ainsi que lorsqu'un avocat publie des articles dans des publications ou périodiques, il est payé en droit d'auteur ou comme pigiste : les cotisations sociales sont précomptées par l'organisme payeur et reversées aux organismes de sécurité sociale.

Il suffirait à cet égard de prévoir dans le Code de la Sécurité Sociale que les avocats salariés sont, en ce qui concerne les indemnités afférentes aux missions qu'ils exécutent au titre de leurs obligations professionnelles en matière d'aide

juridictionnelle et de commission d'office, assimilés à des salariés⁹ et que les cotisations sociales correspondantes sont précomptés par les CARPA lors du paiement des indemnités.

* En tout état de cause, les dispositions actuelle tant de l'article 14.3 du RIN que de la CCN des avocats salariés, laissent suffisamment de latitude aux parties afin de trouver entres-elles une solution au problème posé.

In fine, il appartient aux Ordres, ou le cas échéant au législateur, de prendre les dispositions nécessaires.

La proposition de modification de l'article 14 proposée par la commission règles et usages du CNB nous apparaît dès lors parfaitement inopportune.

Il existe toutefois deux points sur lesquels l'article 14 doit être modifié.

2. Sur la prise en charge des frais liés à la formation continue¹⁰

Depuis deux ans, l'UJA de Paris et la FNUJA réclament à ce que le CNB prenne en compte la question du financement de la formation continue obligatoire des jeunes avocats et notamment des jeunes collaborateurs libéraux¹¹.

Depuis deux ans, aucun effort n'a été fait en ce sens ...

Or, même si dans la pratique on constate que de nombreux cabinets prennent effectivement à leur charge les frais d'inscription de leurs collaborateurs libéraux aux formations, et nous les en félicitons, très nombreux sont les jeunes collaborateurs libéraux qui faute de pouvoir s'inscrire à des formations intéressantes et de qualité se trouvent contraint de suivre les – rares – formations gratuites organisées ci et là pour la seule raison qu'elles sont gratuites ...

Par conséquent, il convient d'exiger que le point « Formation » de l'article 14.3 du RIN, en ce qui concerne le collaborateur libéral, soit complété par un *alinéa in fine* rédigé de la manière suivante :

« . Formation

(...)

⁹ Ce qui permettrait de les soumettre aux mêmes régimes que ceux auxquels ils sont soumis en tant qu'avocats salariés et donc de n'utiliser qu'un seul compte cotisant pour l'ensemble de leurs cotisations.

¹⁰ Cf. Rapport sur le Rapport Formation Continue II du CNB.

¹¹ Cf. Motions en Annexe.

Les frais liés au suivi de la formation continue obligatoire du collaborateur libéral sont à la charge exclusive du cabinet, sous réserve de l'accord des parties sur les formations suivies et déduction faite de la part du remboursement du FIF-PL perçue par le collaborateur libéral. ».

La présente modification entrera en vigueur à compter de sa publication dans le *JOURNAL OFFICIEL* et s'appliquera aux contrats de collaboration libérale en vigueur à la date de sa publication.

3. Sur le congé paternité

* L'article L. 613-19-2 du Code de la Sécurité Sociale inséré par Ordonnance n°2005-1528 du 8 Décembre 2005 fait bénéficier aux pères relevant du régime d'assurance maladie des professions libérales d'une indemnité journalière forfaitaire en cas de cessation totale d'activité de 11 jours en cas de naissance ou adoption unique, ou de 18 jours en cas de naissances ou adoptions multiples.

Aux termes de cet article :

« Les pères qui relèvent à titre personnel du régime institué au présent titre bénéficient, à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, sur leur demande et sous réserve de cesser toute activité professionnelle, de l'indemnité journalière forfaitaire mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 613-19¹².

Les pères conjoints collaborateurs remplissant les conditions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 613-19-1 bénéficient, à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, sur leur demande et sous réserve de se faire remplacer par du personnel salarié dans les travaux, professionnels ou ménagers, qu'ils effectuent habituellement, de l'indemnité complémentaire visée au troisième alinéa dudit article.

Un décret détermine les modalités d'application du présent article et notamment les montants et la durée d'attribution des prestations. »

* Encore faudrait-il que les collaborateurs libéraux papa soit en mesure de bénéficier effectivement de ce droit.

Or, les collaborateurs libéraux rencontrent des difficultés à bénéficier de cette indemnisation légale faute de dispositions dans le Règlement Intérieur leur ouvrant droit à un congé paternité dans les 4 mois de la naissance ou de l'adoption.

¹² Il s'agit de l'indemnité journalière forfaitaire due en cas de ... congé maternité.

Saisie de cette situation, l'UJA de Paris avait adopté, le 20 Juin 2007, une motion¹³ afin de rendre effectif le droit au congé paternité dans le cadre des contrats de collaboration libérale.

Toutefois, l'Ordre de Paris a préféré s'en tenir à une simple « recommandation » sans la moindre portée juridique contraignante qui n'a en rien amélioré la situation : des difficultés continuent à se poser à cet égard.

* Il convient donc de modifier l'article 14 du Règlement Intérieur National afin de rendre effectif le droit au congé paternité chez les collaborateurs libéraux, au même titre que le droit au congé maternité.

Dans ce cadre, il convient de permettre aux collaborateurs libéraux de suspendre leur contrat de collaboration pendant la durée d'indemnisation du congé paternité et ce dans les 4 mois de la naissance de leur enfant, ou de son adoption.

* A cet effet, l'article 14.3. du RIN doit donc être complété par un point « paternité » après le point « maternité » et rédigé de la manière suivante :

« . Paternité

Le collaborateur libéral est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins 11 jours, durée portée à 18 jours en cas de naissances ou adoptions multiples, dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption.

Il en avise celui avec lequel il collabore un mois avant le début de la suspension.

Le collaborateur libéral reçoit pendant la période de suspension sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales.»

La présente modification entrera en vigueur à compter de sa publication dans le *JOURNAL OFFICIEL* et s'appliquera aux contrats de collaboration libérale en vigueur à la date de sa publication.

4. Rappel au sujet de l'article 7

Enfin, nous ne pouvons que profiter de l'occasion qui nous est offerte afin de rappeler au CNB la Motion adoptée lors du dernier Congrès de la FNUJA à Nîmes le 19 Mai 2007 et appelant à une modification des textes légaux et réglementaires

¹³ Cf. Motion en Annexe.

nécessaires à l'instauration d'un véritable système de règlement des litiges entre avocats dans le cadre de leur exercice professionnel.

Annexes

1. Motion UJA de Paris - 20 Juin 2007.
2. Motion FNUJA - Nîmes - 19 Mai 2007.
3. Motion UJA de Paris - 3 Mai 2007.
4. Motion FNUJA - Paris - 13 Janvier 2007.
5. Motion FNUJA - Versailles - 7 Octobre 2006.

MOTION SUR LE CONGE PATERNITE

Votée par la Commission Permanente de l'UJA de Paris le 20 Juin 2007

L'UJA de Paris, réunie en Commission Permanente le 20 Juin 2007,

Rappelle que l'article L. 613-19-2 du Code de la Sécurité Sociale fait bénéficier aux pères relevant du régime d'assurance maladie des professions libérales d'une indemnité journalière forfaitaire en cas de cessation totale d'activité de 11 jours en cas de naissance ou adoption unique, ou de 18 jours en cas de naissances ou adoptions multiples,

Constate que les collaborateurs libéraux rencontrent des difficultés à bénéficier de cette indemnisation légale faute de dispositions dans le Règlement Intérieur leur ouvrant droit à un congé paternité dans les 4 mois de la naissance ou de l'adoption,

Considère qu'il convient de modifier l'article 14 du Règlement Intérieur du Barreau de Paris afin de rendre effectif le droit au congé paternité chez les collaborateurs libéraux.

Estime qu'il convient d'offrir une alternative aux collaborateurs libéraux entre un congé paternité rémunéré sous déduction des indemnités journalières versées par l'assurance maladie, pris en accord avec leur patron, et un congé paternité rémunéré d'une durée plus courte venant en sus des congés rémunérés normaux,

En conséquence,

Exige l'adjonction d'un paragraphe à l'article 14 du Règlement Intérieur du Barreau de Paris permettant aux collaborateurs libéraux de prendre dans les 4 mois de la naissance de leur enfant, ou de son adoption :

- soit, en accord avec son patron, un congé rémunéré sous déduction des indemnités journalières versées par l'assurance maladie de 11 jours en cas de naissance ou adoption unique ou de 18 jours en cas de naissances ou adoptions multiples,
- soit, un congé rémunéré, de 5 jours en cas de naissance ou adoption unique ou de 7 jours en cas de naissances ou adoptions multiples.

Adopte la proposition de modification du RIBP annexée à la présente motion.

Annexe

L'article 14.3. du RIBP est complété par un article 14.3.0.1 après le paragraphe « maternité » et rédigé de la manière suivante :

« P. 14.3.0.1. Paternité

Le collaborateur libéral est en droit de suspendre, d'un commun accord avec celui avec lequel il collabore, sa collaboration pendant 11 jours, durée portée à 18 jours en cas de naissances ou adoptions multiples, dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption.

Le collaborateur libéral reçoit pendant la période de suspension sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales.

A défaut d'accord, ou au choix du collaborateur libéral, celui-ci est en droit, sans que celui avec lequel il collabore puisse s'y opposer, de prendre un congé paternité rémunéré d'une durée de 5 jours, durée portée à 7 jours en cas de naissances ou adoptions multiples, dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Ce congé paternité rémunéré ne s'impute pas sur les périodes de repos rémunérées.

(...) »

La présente modification entrera en vigueur à compter de sa publication dans le Bulletin du Barreau de Paris et s'appliquera aux contrats de collaboration libérale en vigueur à la date de sa publication.

La FNUJA réunie en congrès à Nîmes du 16 au 19 Mai 2007,

Constate que les procédures de règlement des litiges entre avocats, à l'occasion de l'exécution d'un contrat de collaboration, de travail, de société ou d'association, manquent en l'état totalement de cohérence et de rapidité ce qui nuit manifestement à leur efficacité,

Considère que ces procédures doivent présenter les plus grandes garanties d'impartialité,

Considère que la sécurité juridique et l'efficacité de la procédure sont également des principes essentiels qui doivent impérativement régir le règlement de ces litiges afin d'offrir à l'ensemble des avocats et tout particulièrement aux collaborateurs libéraux, la possibilité réelle de faire valoir leurs droits,

Exige l'instauration d'une véritable juridiction chargée de trancher l'ensemble des litiges entre avocats dans le cadre de leur exercice,

A cette fin, préconise :

- la mise en place d'une juridiction ordinale afin d'assurer l'indépendance et l'impartialité pour le collaborateur, instituée dans le ressort de chaque Cour d'Appel,
- le maintien du préalable de conciliation obligatoire au niveau des barreaux dans le cadre de leurs règlements intérieurs,
- l'instauration d'une procédure de référé, et notamment de référé injonction et provision,
- d'enfermer les procédures de conciliation et de règlement des litiges dans un délai préfix et strict à peine de dessaisissement au profit de la juridiction de degré supérieur,
- l'exécution provisoire de droit de toute décision rendue en matière de litige entre avocats dans le cadre de leur exercice,

Exige que la procédure soit impérative et qu'aucune clause compromissive ne puisse y déroger,

En conséquence,

Invite le Conseil National des Barreaux et les pouvoirs publics à prendre sans délai les textes nécessaires à une mise en œuvre et exécution rapide et effective d'un tel système de règlement des litiges entre avocats dans le cadre de leur exercice.

MOTION SUR LA FORMATION CONTINUE

L'UJA de Paris, réunie en Commission Permanente le 3 mai 2007,

Rappelle que la formation continue des jeunes avocats, et tout particulièrement des jeunes collaborateurs, constitue une nécessité primordiale pour l'ensemble de la profession.

Rappelle que les patrons des jeunes collaborateurs libéraux sont tenus de l'obligation d'en assurer la formation.

Considère que les jeunes avocats titulaires du CAPA doivent faire l'objet d'une attention et d'un effort particuliers afin d'assurer l'effectivité de leur formation continue dans des conditions optimales et à moindre coût.

Considère que compte tenu de la réforme de la formation initiale, cet effort doit s'inscrire dans le prolongement du CAPA et être considéré comme une mission d'intérêt général dont la charge incombe à l'ensemble de la profession.

Constate que la fin du stage, à compter du 1^{er} Septembre 2007, va entraîner la disparition des colonnes de déontologies et des formations du stage actuellement assurées gratuitement par l'EFB.

Considère qu'il conviendrait d'opérer un redéploiement des fonds servant au financement de la formation du stage au profit de la formation continue des jeunes avocats.

En conséquence,

Exige la gratuité et la qualité de la formation déontologique des jeunes avocats des deux premières années d'exercice,

Exige la mise en place de formations gratuite pour les avocats de moins de 5 ans d'exercice, par le biais de l'organisation de formation qui leur soient spécifiquement réservées comme c'est le cas actuellement pour la formation du stage.

A défaut, réitère sa demande de proposition de modification de l'article 14 du RIN afin de prévoir que : *« Les frais liés au suivi de la formation continue obligatoire du collaborateur libéral sont à la charge exclusive du cabinet, sous réserve de l'accord des parties sur les formations suivies et déduction faite de la part du remboursement du FIF-PL perçue par le collaborateur libéral. »*

Préconise une incitation en direction des jeunes avocats pour qu'ils s'investissent en direction des modalités alternative de validation des heures de formation continue.

Sollicite le maintien de l'incitation financière avec réduction de cotisation pour les avocats ayant effectués leurs heures de formation continue.

Rappelle qu'il, convient de maintenir une pluralité de systèmes, directs ou indirects, de financement de la formation continue sans exclusive.

Motion FNUJA sur la sanction de l'obligation de formation continue

La FNUJA réunie en Comité national à PARIS le 13 Janvier 2007,

Déplore que le samedi 16 décembre 2006, à la suite de la présentation d'un rapport sur la « Sanction du non respect de l'obligation de Formation Continue », l'Assemblée générale du CNB ait décidé de « donner au Président mandat pour solliciter l'adoption d'une modification réglementaire pour ouvrir un nouveau cas de sanction : l'omission administrative ».

Dénonce le fait que ce vote soit intervenu au mépris de toute concertation suffisante et de tout débat constructif sur le sujet.

Dénonce qu'au mépris de l'ordre du jour, et en violation des dispositions de l'article 7.2 de son règlement intérieur, le CNB ait adopté une décision sur laquelle les syndicats n'ont pu remettre de réflexion de fond à leurs élus, puisqu'un tel vote n'avait pas été prévu.

Dénonce la précipitation dans laquelle a été votée cette décision, laquelle est de nature à avoir des effets pervers pour l'ensemble de la profession et notamment les plus jeunes d'entre nous.

Rappelle que, depuis deux ans, l'ensemble des organisations représentatives de la profession, syndicales et ordinaires, a été associé à la mise en œuvre de la Formation Continue Obligatoire et à la réflexion sur les moyens d'en assurer l'effectivité.

Rappelle qu'il ne saurait y avoir de mise en œuvre des sanctions, quelles qu'elles soient, tant que l'effectivité de l'offre de formation et le coût raisonnable de celle-ci pour les plus jeunes d'entre nous ne seront pas assurés.

Rappelle au CNB que la profession reste toujours dans l'attente d'une modification de l'article 14 du RIN afin de réglementer les conditions de prise en charge financière par les Cabinets d'avocats des heures de formation effectuées par leurs collaborateurs.

Rappelle la motion sur la Formation Continue votée lors du Comité décentralisé de la FNUJA de Versailles le 7 octobre 2006.

Constate que le rapport remis au CNB laissait apparaître que :

- le CNB ne disposerait pas de « statistiques fiables » quant au chiffre relatif à la mise en œuvre de la Formation Continue (page 2),
- il existe des différences notables entre les Barreaux dans la mise en œuvre de la Formation Continue (page 3),

- il n'est pas possible en l'état de savoir comment les Parquets agiront dans le cadre de la mise en œuvre d'éventuelles sanctions disciplinaires (page 5),

- il est proposé d'attendre fin 2007 pour tirer un bilan précis des pratiques et ensuite définir les modifications à apporter (page 6).

Considère que les préalables nécessaires à la mise en œuvre de toute procédure contraignante sont loin d'être remplis.

Constate qu'il ne s'agit pas de substituer l'omission à l'éventualité d'une sanction disciplinaire, mais bien de permettre la coexistence des deux procédures de sanctions : l'une administrative, l'omission, l'autre disciplinaire.

Déplore une telle coexistence qui est de nature à donner à la sanction de l'obligation de Formation Continue un caractère disproportionné au regard des objectifs à atteindre.

Refuse qu'un nouveau cas d'omission en raison de non exécution des obligations de formation continue soit ajouté aux textes réglementaires tout en laissant subsister la possibilité de sanctions disciplinaires.

Rappelle que le décret de 1991 laisse à la profession le soin d'organiser le système de sanction du non respect de l'obligation de Formation Continue.

Considère qu'il appartient en conséquence au CNB, dans le cadre de son pouvoir normatif, d'en organiser la sanction.

Estime qu'une telle volonté doit pouvoir se concrétiser dans le cadre d'une réflexion sur l'élaboration d'une alternative aux sanctions disciplinaires et à l'omission, et ce dans le cadre du RIN.

Réitère son attachement aux enjeux liés à l'obligation de formation continue et de la nécessité de son respect par l'ensemble de la profession dans l'intérêt même de celle-ci.

S'oppose toutefois à l'adoption d'une telle modification du décret de 1991, tant que les préalables nécessaires à toute mise en œuvre de sanctions éventuelles n'auront pas été remplis et qu'une réflexion n'aura pas été effectuée sur les alternatives aux sanctions disciplinaires et à l'omission.

La FNUJA réunie en comité décentralisé à Versailles le 7 octobre 2006,

RAPPELLE à titre liminaire les termes de sa motion du 27 mai 2006

CONSTATE :

Les difficultés d'accès à la formation continue en raison d'une insuffisance quantitative de l'offre et d'un coût souvent excessif pour les jeunes confrères ;

L'absence de décisions du CNB relatives à la prise en charge du coût de la formation du collaborateur (modification de l'article 14 du RIN)

CONSIDERE qu'en l'état, il est prématuré d'envisager les modalités d'une sanction du non respect des obligations de formation continue.

EN CONSEQUENCE,

INVITE le CNB à remédier à l'ensemble de ces difficultés préalablement à tout vote relatif aux sanctions

DEMANDE au CNB après y avoir remédié, d'envisager toute autre voie alternative aux sanctions disciplinaires ou administratives.