

Du rififi dans les cabinets : la jurisprudence récente se montre favorable aux demandes de requalification des contrats de collaboration en contrats salariés.

L'avenir du contrat de collaboration en question

Alors que la crise affecte les cabinets d'avocats, poussant ces derniers à se « séparer » d'une partie de leurs équipes, une décision récente de la Cour de cassation pourrait inciter les collaborateurs remerciés à demander la requalification de leur contrat de collaboration en contrat salarié.

Cinq clients personnels en cinq ans, ce n'est pas ce qu'on peut appeler une grosse clientèle pour un avocat collaborateur, mais cela aurait pu suffire à démontrer que l'avocat concerné relevait bien du statut libéral et non du salariat. La possibilité de développer une clientèle personnelle constitue en effet le critère déterminant permettant de distinguer les deux statuts. Toutefois, un arrêt du 14 mai 2009 de la Cour de cassation (1) vient de modifier quelque peu la jurisprudence sur le sujet. Il valide en effet un arrêt de la Cour d'appel de Lyon (21 janvier 2008) qui a prononcé la requalification d'un contrat de collaboration en contrat salarié alors même que l'avocate concernée avait développé une petite clientèle personnelle ! Pour comprendre vraiment l'affaire, il faut reprendre les faits depuis le début.

À la suite de sa prestation de serment en 2000, une jeune avocate est embauchée par un cabinet lyonnais en contrat de collaboration libérale à durée déterminée, lequel est transformé en contrat de collaboration libérale à durée indéterminée en août 2002. Mais en octobre 2005, le

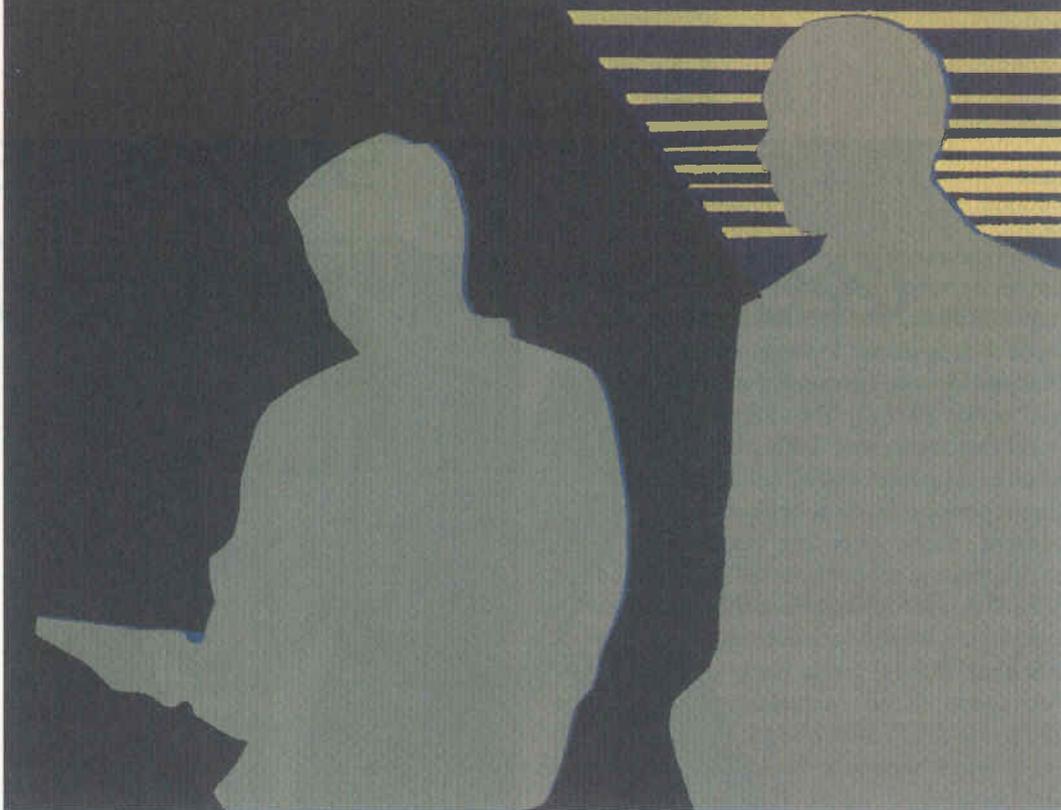
cabinet décide de rompre le contrat. L'avocate saisit l'Ordre pour obtenir la requalification du contrat de collaboration en contrat salarié. Sa demande est rejetée. Ce sont les juges de la cour d'appel (2) qui lui donneront finalement raison. Ils relèvent en effet un faisceau d'indices tendant à démontrer que l'avocate, bien qu'elle soit parvenue à avoir cinq clients personnels en cinq ans, était en réalité dans une situation de salariat. L'argument essentiel tient à l'impossibilité matérielle dans laquelle le cabinet la plaçait de traiter ses propres clients. L'arrêt relève qu'elle partageait son bureau avec un autre collaborateur, qu'elle



Caroline Luche-Rocchia,
FNUJA

ne pouvait pas utiliser la salle de réunion, ni appeler ses clients autrement qu'après 20 heures. Par ailleurs, plusieurs témoignages attestent qu'il était fort mal vu de développer une clientèle personnelle dans ce cabinet. La cour relève en outre que la collaboratrice touchait une rémunération fixe, qu'elle n'assistait que rarement aux rendez-vous avec les clients et n'assurait que peu d'audiences. Au final, elle prononce la requalification, constate le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne le cabinet à verser 35 000 euros d'indemnités à l'avocate. Dans son arrêt

du 14 mai 2009, la Cour de cassation confirme l'analyse des premiers juges : « si, en principe, la clientèle personnelle est exclusive du salariat, le traitement d'un nombre dérisoire de dossiers propres à l'avocat lié à un cabinet par un contrat de collaboration ne fait pas obstacle à la qualification de ce contrat en contrat de travail lorsqu'il est établi que cette situation n'est pas de son fait mais que les conditions d'exercice de son activité ne lui ont pas permis de développer effectivement



une clientèle personnelle ». Les syndicats d'avocats saluent cette décision en ce qu'elle apparaît très protectrice pour les collaborateurs, dès lors que l'existence d'une petite clientèle personnelle ne suffit plus à écarter par principe la possibilité d'une requalification. « La cour a adopté une approche très pragmatique en fournissant une grille précise de lecture pour reconnaître l'existence d'une vraie collaboration libérale, ce qui constitue une avancée au regard de la jurisprudence antérieure », observe Caroline Luche-Rocchia, présidente de la commission Collaboration & formation de la FNUJA (Fédération nationale des unions des jeunes avocats) et responsable de la commission de l'UJA de Paris. « Ainsi, elle considère qu'il faut une clientèle personnelle, qu'en l'absence de celle-ci il convient d'observer si c'est le fait du collaborateur ou du cabinet et, enfin, elle invite à s'assurer que les conditions d'exercice permettent le développement effectif de cette clientèle grâce à un faisceau d'indices parmi lesquels figurent les horaires, les moyens matériels à disposition et la politique du cabinet sur le sujet ». Hubert Flichy, qui défend actuellement quelques cabinets confrontés à des demandes de requalification, est beaucoup plus réservé sur la portée de cet arrêt : « C'est ajouter à la loi que de dire qu'un collaborateur doit pouvoir traiter une clientèle personnelle en semaine et avant 20 heures, estime cet avocat. Par ailleurs, on se demande de quels moyens les collaborateurs devraient pouvoir bénéficier pour être des libéraux : un bureau seul ou, à défaut, une salle de conférence avec téléphone et outil informatique ? Tous les cabinets ne disposent pas de tels moyens. Quant aux moyens humains, quels sont-ils ? Un stagiaire, un autre collaborateur, une secrétaire ? Ce que je crains avec cet arrêt, c'est

qu'on en arrive à dire que tout collaborateur qui n'a pas ou peu de clients personnels est de facto en situation de salariat ».

Effet amplificateur de la crise



Jean-Louis Borie,
président du SAF

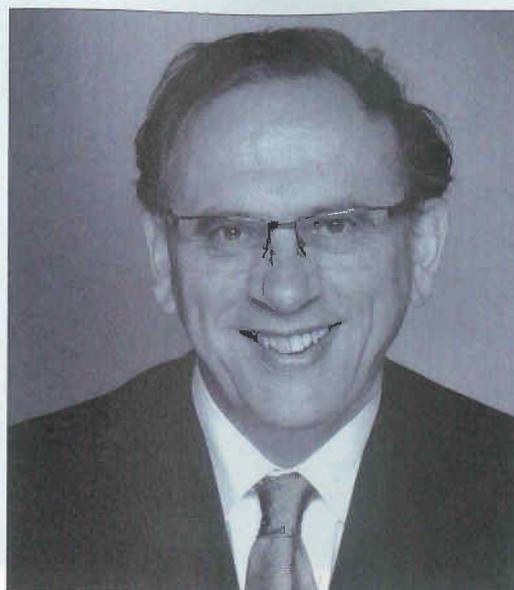
Jusqu'à présent, les demandes de requalifications restent rares. « La question de la requalification se pose surtout lors des ruptures de contrats, observe Jean-Louis Borie, président du SAF, et pour cause, le collaborateur n'a plus rien à perdre. Mais, même dans ces cas-là, les avocats agissent peu. D'abord parce qu'ils savent qu'un mauvais accord vaut toujours mieux qu'un bon procès. Ensuite parce qu'ils craignent de se "griller" sur le marché ». Évidemment, la crise actuelle pourrait changer la donne car de nombreux cabinets

réduisent leurs effectifs. De quoi donner envie aux collaborateurs remerciés d'exiger des requalifications. « Du jour au lendemain, le collaborateur se retrouve sans rien au terme de son préavis, ni indemnité de rupture, ni chômage. S'il n'a pas développé de clientèle personnelle, cela peut être catastrophique pour sa situation personnelle, surtout dans une période comme celle que nous traversons et où trouver une collaboration est très difficile. Le collaborateur continuera à payer des charges très importantes alors qu'il n'a aucun revenu. La seule solution sera de se faire omettre jusqu'à retrouver une situation, souligne Caroline Luche-Rocchia. N'oublions pas qu'à Paris, 500 jeunes avocats n'ont pas trouvé de collaboration à la sortie de l'école cette année. On a pu constater sur le forum recrutement de la Journée du jeune avocat, organisé le 16 octobre dernier, que les jeunes collaborateurs en recherche ont des CV de très grande qualité ».

Si les syndicats n'ont pas de statistiques précises sur les ruptures de contrat et les demandes de requalification, quelques affaires commencent à sortir. Récemment, le bâtonnier de Bordeaux, Philippe Duprat, a prononcé une requalification le 1^{er} juillet 2009 (3). Il faut dire qu'en l'espèce, le cabinet concerné, TAJ, prélevait 85 % des honoraires perçus par le collaborateur sur ses clients personnels, de quoi dissuader le développement d'une clientèle. La facture a été lourde pour le cabinet : 80 000 euros d'indemnités. Baker & McKenzie vient de vivre la même expérience, mais il a gagné en appel. Un arrêt du 5 février 2008 (4) rendu par la cour d'appel de Paris a prononcé une requalification à l'encontre de Lovells. Par ailleurs, le patron d'un cabinet anglo-saxon serait, dit-on, cité en correctionnelle pour travail dissimulé.

Les syndicats se gardent de jouer les va-t-en-guerre

Bien que l'arrêt du 14 mai soit favorable aux collaborateurs, les syndicats se gardent bien de jouer les va-t-en-guerre sur ce sujet. Le SAF a décidé de soutenir l'action de tous les avocats qui décideront de demander une requalification et l'a fait savoir publiquement. La FNUJA aussi. Mais leur discours reste prudent et mesuré. « Il faut évidemment lutter contre les abus, et si la profession ne fait pas le ménage elle-même, ce sont les URSSAF qui le feront. Mais en même temps, nous ne voulons pas tuer le statut de collaborateur libéral en encourageant les demandes abusives », souligne Jean-Louis Borie. Les syndicats savent en effet que si les demandes venaient à se multiplier, le statut de collaborateur libéral pourrait disparaître. Or il est consubstantiel au métier d'avocat. « La protection des jeunes par les anciens, la transmission du savoir attachés au statut sont au cœur de l'identité de l'avocat », signale Camille Maury, présidente de la FNUJA. « La France a beaucoup de mal à concevoir les relations de travail autrement que sous la forme du CDI, observe pour sa part le managing partner d'un cabinet anglo-saxon, par conséquent, le contrat de collaboration est perpétuellement en sursis. Les URSSAF peuvent à n'importe quel moment débarquer dans les cabinets et imposer le salariat, c'est d'ailleurs ce qu'il vient de se passer en Espagne ». Au-delà du risque de voir disparaître ce type de contrat, il y a aussi un danger de nature économique. Inciter aux requalifications, ce n'est pas s'attaquer uniquement aux grands cabinets anglo-saxons, toujours soupçonnés du pire, mais à tous les cabinets. Or, pour une petite structure, un litige de cette nature avec un collaborateur peut être extrêmement douloureux financièrement.



Hubert Filchy, avocat

Dès lors, comment concilier la volonté de protéger les collaborateurs et la nécessité de sécuriser les cabinets afin que seuls les vrais abus mènent à des requalifications ? « Il faut supprimer le salariat, répond le patron d'un grand cabinet, il me paraît incompatible avec l'esprit de notre profession. Et surtout préciser le contrat de collaboration. Tant qu'une loi ne définira pas ce qu'est la collaboration libérale, les cabinets seront en risque. Ainsi, le simple fait de s'assurer que les collaborateurs du cabinet développent bien une clientèle personnelle peut être perçu comme le signe d'un lien de subordination, ce n'est pas tenable. » Supprimer le salariat ? Tout le monde ne partage pas cette opinion. « Tous les avocats n'ont pas forcément une mentalité libérale. Si on a prévu un statut de salarié, c'est bien pour répondre à un besoin par rapport à un profil. En outre, le salariat peut être un passage dans une carrière. La piste à creuser consisterait à alléger le recours au salariat, en l'état, il est trop cher, mais j'ai conscience que c'est un sujet compliqué », observe Camille Maury. Surtout, pour la FNUJA, il est urgent de renforcer les contrôles en amont dans les cabinets afin d'éviter les dérives mais aussi de généraliser dans les barreaux la fixation d'un montant minimum de rétrocession d'honoraires. « Tous les ordres n'ont pas encore fixé ce montant, c'est regrettable car il est généralement assorti d'une précision selon laquelle le montant s'entend avec la possibilité de développer en plus une clientèle personnelle », souligne Camille Maury.

Olivia Dufour

(1) Cass. 1^{re} civ., 14 mai 2009, n° 08-12.966.

(2) CA Lyon, 21 janv. 2008, n° 06/07186.

(3) La décision peut être consultée à cette adresse : <http://www.cercle.du.barreau.org/media/02/02/500085946.pdf>

(4) CA Paris, 5 févr. 2008, n° 07/7517.