

COLLABORATION LIBERALE : **LES NOUVEAUX EQUILIBRES**

Un axe fort – une méthode pour une feuille de route 2010-2011

Par l'UJA de Lyon

67^{ème} Congrès de la Fédération Nationale
des Unions de Jeunes Avocats

12-15 mai 2010

Préambule

La notion actuelle de collaboration libérale diffère radicalement de celle dont s'est inspiré le législateur de 1971, voilà près de 40 ans.

Aussi loin que remontent les écrits sur la question¹, la collaboration a été créée pour palier un **besoin économique**.

Celui de permettre aux avocats de faire face à l'accroissement brutal des audiences, en pouvant se substituer un jeune confrère.

Cet objectif est atteint.

Face à la suppression du stage, c'est aujourd'hui pour des **raisons économiques** que l'exercice de la profession en tant qu'avocat collaborateur se pérennise, et que la durée moyenne de ce mode d'exercice ne cesse d'augmenter.

Sortir de la collaboration, la plupart du temps pour voler de ses propres ailes, ne peut se réaliser, en tout cas dans de bonnes conditions, que si le collaborateur a eu la possibilité (et a réussi) à développer une clientèle personnelle.

Pareil développement nécessite la mise en place et le respect d'un **équilibre économique** entre le collaborateur et son patron.

Le critère de la clientèle personnelle constitue la composante majeure de cet équilibre.

Si les droits du collaborateur méritent d'être encadrés, voire renforcés, il n'est pas concevable que toute amélioration des droits du collaborateur soit une assimilation rampante avec le statut de salarié.

La consécration législative, par la loi PME du 2 août 2005 du statut de collaborateur libéral est l'aboutissement d'une réflexion menée au sein de la Commission nationale de concertation des professions libérales.

Ce contrat donne un cadre juridique aux collaborateurs de professionnels libéraux qui ne disposaient pas, pour la plupart, de ce mode d'exercice, lequel a notamment pour objectif de les préparer à l'installation en tant que professionnel libéral.

Plus récemment, le rapport de notre Confrère LONGUET intitulé « *33 propositions pour une nouvelle dynamique de l'activité libérale* » fournit des pistes de réflexion, variées, qu'il nous faut étudier.

Tel est notamment le sens du présent rapport.

Pour ne pas l'alourdir, les extraits des principaux textes, législatifs, réglementaires et doctrinaux cités, ne sont reproduits qu'en annexe.

¹ V. « rappels historiques », page 3 du présent rapport.

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | LA COLLABORATION EST AVANT TOUT UN STATUT ECONOMIQUE | 4 |
| 1.1 | RAPPELS HISTORIQUES..... | 4 |
| 1.2 | LA COMMISSION COLLABORATION DE LA FNUJA 1994 – 2009..... | 9 |
| 1.3 | QUELQUES CHIFFRES..... | 10 |
| 2 | L'AGE DE LA MATURITE ? | 12 |
| 2.1 | DES EVOLUTIONS CONSTANTES..... | 13 |
| 2.2 | DEONTOLOGIE ?..... | 13 |
| 3 | LA RECHERCHE DE L'EQUILIBRE | 13 |
| 3.1 | L'ERREUR, DEFINIR L'EQUILIBRE PAR LE TEMPS DEDIE | 14 |
| 3.2 | L'OBLIGATION DE CLIENTELE PERSONNELLE | 14 |
| 3.3 | REMUNERATION : CONSERVER LE MINIMA POUR CE QU'IL EST : UNE LIMITE. | 16 |
| 3.4 | QUELLE « PARTIE DE SON ACTIVITE » ?..... | 17 |
| 3.5 | REMUNERATION : CONSACRER L'INTERESSEMENT OU EN FINIR AVEC LUI | 18 |
| 3.6 | LIBERTE D'ETABLISSEMENT ULTERIEURE..... | 18 |
| 4 | QUELLES AMBITIONS / REFLEXIONS POUR 2010-2011 OU L'AVENIR ?..... | 19 |
| 4.1 | REFONDRE LA STRUCTURE DU RIN POUR LA RENDRE COHERENTE..... | 19 |
| 4.2 | CONTROLE DES DROITS DU COLLABORATEUR, NOTAMMENT EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT | 19 |
| 4.3 | DELAI DE PREVENANCE..... | 21 |
| 4.4 | EXTENSION AU COLLABORATEUR DES MESURES FISCALES RELATIVES AUX CESSIONS OU DONATIONS D'ENTREPRISES AU SALARIE : MODIFICATION DES ARTICLES 732 TER ET 790 A DU CODE GENERAL DES IMPOTS..... | 21 |
| 4.5 | CREANCE DU COLLABORATEUR EN CAS DE PROCEDURE COLLECTIVE DU CABINET | 22 |
| 4.6 | RENFORCEMENT DE LA COUVERTURE SOCIALE DES COLLABORATEURS..... | 23 |
| 4.7 | CUMUL DE COLLABORATIONS, VOIRE DE MODES D'EXERCICE..... | 23 |
| 4.8 | COLLABORATION ET SPECIALISATION | 23 |
| 4.9 | COLLABORATEUR DE PLUSIEURS AVOCATS DISTINCTS | 23 |
| 4.10 | COLLABORATION SALARIEE ET LOI DUTREIL..... | 24 |
| 4.11 | COLLABORATION ET FICHIERS INFORMATIQUES/LOGICIELS | 24 |
| 4.12 | COLLABORATION ET MISE A DISPOSITION DES MOYENS DU CABINET, QUEL CONTROLE ? | 24 |
| 4.13 | LES FREINS A L'EVOLUTION – L'INCONNUE DE LA CLIENTELE PERSONNELLE | 24 |
| 5 | TRAVAILLER AVEC LES AUTRES JEUNES LIBERAUX | 25 |
| 5.1 | JEUNES ARCHITECTES | 25 |
| 5.2 | JEUNES CHIRURGIENS DENTISTES..... | 25 |
| 5.3 | JEUNES MEDECINS | 25 |
| 6 | ANNEXES..... | 26 |

- Les dispositions utiles de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques,
- Les dispositions utiles du décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'Avocat,
- Les dispositions utiles de la loi PME du 2 août 2005,
- La Décision du CNB à caractère normatif n° 2010-001 portant réforme des dispositions de l'article 14.4 du règlement intérieur national (R.I.N.) de la profession d'avocat
- La version actualisée de l'article 14 du RIN,
- Les articles 732 ter et 790 A du Code général des impôts
- L'arrêt rendu par la première chambre civile de la Cour de cassation en date du 14 mai 2009
- Les extraits utiles du rapport de notre Confrère LONGUET intitulé « 33 propositions pour une nouvelle dynamique de l'activité libérale »

1 LA COLLABORATION EST AVANT TOUT UN STATUT ECONOMIQUE

1.1 Rappels historiques

1. A force d'avoir été confondue pendant des années avec le stage probatoire, obligatoire à l'insertion dans la profession, la collaboration a, au moins dans l'esprit, perdu sa véritable raison d'être.

Peu d'ouvrages, dans la profession, consacrent des développements à la collaboration avant le traité de HAMELIN et DAMIEN de 1977 et ses éditions successives.

Abrégé des usages et règles de la profession d'avocat, CRESSON, éd. LAROSE, 1900

Cet ouvrage n'aborde pas une seule fois la collaboration.

Les règles de la profession d'avocat, et les usages du barreau de Paris, Fernand, Payen et Gastion Duveau, éd. PEDONE, 1926

Les auteurs l'évoquent à peine (p. 260 – appendice II. Les avocats au tribunal de commerce de la Seine – « *si l'avocat ne veut ou ne peut suivre lui-même l'audience, il peut charger un de ses jeunes confrères spécialisés dans la procédure commerciale, de jouer pour lui le rôle de collaborateur ad hoc. Celui-ci, sur les instructions qui lui sont données, fait renvoyer l'affaire devant arbitres en délibéré ou au rôle des plaidoiries. L'avocat chargé de l'affaire n'apparaît alors qu'au moment où il fournira en personne ses explications. Nous verrons au chapitre suivant que ce procédé est parfaitement régulier.* »

Traité de la profession d'avocat, Jean APPLETON, 1923 (1^{ère} éd.), 1928 (2^{ème} éd.)

Au chapitre « la technique professionnelle », p. 524, après les livres §304, on trouve, §305 « Le personnel » -

« chez le débutant, le personnel sera évidemment réduit à sa plus simple expression. Il suffira qu'il ait une femme de service pour introduire les clients. Au bout de quelques années, l'avocat aura sans doute besoin d'une dactylographe, et, plus tard, d'un secrétaire-collaborateur. » §306 les collaborateurs « s'il est appelé à prendre auprès de lui un confrère plus jeune comme secrétaire-collaborateur, l'avocat devra d'abord se renseigner sur celui qui se propose à lui. Ensuite, il devra prendre grand soin de lui donner des instructions précises, de ne pas l'abandonner à lui-même. Il commencera par le charger de missions faciles (...)

La collaboration, surtout lorsqu'elle se prolonge plusieurs années, entre un avocat à ses débuts et un ancien, crée entre eux des liens puissants et leur laisse à tous deux de chers et impérissables souvenirs. (...)

Ajout 1928

« Plusieurs barreaux comprennent encore assez mal les conditions vitales de cette collaboration. En dehors du cabinet qu'un jeune avocat trouve chez son « patron », ils exigent qu'il ait un autre qui lui soit personnel : lourde et inutile dépense tant que dure la collaboration.

Un conseil de l'Ordre est même allé jusqu'à interdire à un jeune avocat de suppléer d'une façon courante un ancien dans le cabinet de celui-ci, pendant ses absences déterminées par l'exercice d'un mandat public.

On a peine à concevoir un tel état d'esprit. Il est presque inutile de remarquer qu'une prohibition de cette nature est nulle, comme apportant une entrave arbitraire au libre exercice de la profession.

Le collaborateur, pendant qu'il fait un véritable apprentissage au cabinet d'un ancien, peut rarement espérer une rémunération importante. Mais dès qu'il est en état de rendre des services appréciables, il y aurait injustice à ne pas lui donner une compensation pécuniaire proportionnelle à l'importance et aux résultats de son travail (cf. cour d'appel d'Alep, 26 juillet 1926, gaz. Trib., 27_28 mai 1927). »

Au service de la justice : la profession juridique de demain, ss la direction d'A. Tinayre et D. de Ricci, Dalloz, 1967

Chapitre VIII. – L'organisation de l'exercice professionnel, sect. IV « Le personnel », A. les Collaborateurs

L'activité demandée aux collaborateurs avocats, stagiaires ou non, est très diversifiée.

Cependant, on peut distinguer :

a) le collaborateur à temps plein, ayant son installation professionnelle chez son patron ; il ne « fait pas » en principe de clientèle personnelle ou seulement à titre accidentel.

b) le collaborateur occasionnel ayant son installation propre.

La rémunération est soit un fixe mensuel, soit un honoraire par dossier ou [à renseigner] vacation. Aucun contrat écrit n'existe et par voie de conséquence, aucun formalisme ne joue quant aux formes de la dénonciation. Aucune durée fixe n'est convenue.

Le collaborateur reste un avocat indépendant et perçoit de son patron des « honoraires ». Fiscalement, la rémunération est un « honoraire ristourné » déductible de la déclaration du patron et incluse dans celle du collaborateur au même titre que l'honoraire d'un client. »

Les règles de la nouvelle profession d'avocat, Jacques HAMELIN, André DAMIEN, 1977

Le plus complet

De l'avis d'André DAMIEN, la collaboration est un terme qui recouvre trois institutions distinctes :

- *la formation des jeunes avocats,*
- *la collaboration à temps partiel qui serait la « vraie collaboration »,*
- *la collaboration à temps plein qui serait une situation « stable et définitive »*
- **ajout 2001** *mais non conforme à l'esprit de la loi depuis l'instauration du salariat.*

Selon Jacques HAMELIN et André DAMIEN²,

« Au lendemain de la guerre 1914-1918 une mutation se marque au Barreau, mutation qui n'est d'ailleurs pas terminée. (...) »

*« Les avocats font partie et sont d'ailleurs un des plus beaux ornements de ce monde particulier né au cours du XIXe siècle qu'on rassemble sous la dénomination de **profession libérale**. (...) »*

« Les caractéristiques de cette catégorie professionnelle, qui a succédé aux ordres et corporations de l'Ancien Régime, consistent essentiellement en ce que la profession libérale n'est pas un métier mais une mission.. (...) »

² Jacques HAMELIN et André DAMIEN – les Règles de la profession d'avocat, Dalloz

3. Quelques étapes importantes doivent être soulignées.

Décret de 1810 – obligation de la licence en droit confirmée par l'article 38 de l'ordonnance du 20 novembre 1822

Le décret du 20 juin 1920 supprime la catégorie des avocats non inscrits. Le décret réserve désormais le Titre aux seuls avocats licenciés en droit, inscrits au tableau **ou au stage** d'un barreau de Cour d'appel ou de tribunal.

La profession se structure, mais le stage existe donc déjà, non sans susciter la controverse d'ailleurs.

Dans le discours de rentrée à la conférence du stage du barreau de Paris de 1929, le Bâtonnier PAYEN s'indignait :

« Comment le législateur a-t-il pu conférer aux stagiaires, dès le jour de leur prestation de serment, et avant même qu'ils aient acquis la plus légère instruction professionnelle, comment a-t-il pu leur conférer, au regard des magistrats et des justiciables, les mêmes droits exactement, de plaidoirie et de consultation qu'aux avocats inscrits ?³ »

La loi du 26 juin 1941 renforce ces exigences et institue une épreuve supplémentaire : le CAPA.

*« Le professionnel libéral exerce désormais un métier, la dureté de la vie rend inexorable l'aspect financier de son ministère et la décadence des fortunes entraîne des exigences économiques nouvelles. **Le cabinet devient alors une entreprise** qui doit assumer l'augmentation des procédures gratuites jusque là peu nombreuses et qui doit réaliser une véritable structuration du cabinet (le phénomène de « l'ambulance » s'étant généralisé, l'avocat ne peut plus assumer sa tâche qui l'amène à plaider partout au même instant ; il lui faut désormais **des auxiliaires nombreux qui l'assistent, le substituent ou le remplacent**), simultanément l'augmentation des textes législatifs le contraint à disposer d'une escouade de secrétaires, **de collaborateurs ou d'associés** qui lui rassemblent les éléments constitutifs de cette matière mouvante qu'est devenu désormais le droit positif. Ainsi donc l'avocat solitaire, un peu bohème, fait place à un chef d'entreprise⁴. »*

Mais avec l'introduction du CAPA, le stagiaire qui en est titulaire acquiert définitivement le droit de plaider et de consulter depuis la première année, ce que lui interdisait sauf exception, la loi du 26 juin 1941.

*« La formation des avocats pendant des décennies a été purement empirique. Après les études en facultés, un stage chez le procureur puis chez son successeur, l'avoué ; puis au cabinet d'un confrère, **constituait la seule préparation permettant à un jeune avocat de se lancer dans la vie professionnelle**. Cette formation était suffisante car elle constituait un véritable apprentissage effectué dans le sens que l'on donnait à ce terme dans les maîtrises et les jurandes du Moyen Age et de la fin de l'Ancien Régime.*

Camus, dans ses lettres sur la profession d'avocat prévoit deux années de travail chez le procureur, puis trois années chez un avocat (NDR : où faut-il aller chercher la durée initiale du stage de 5 ans...) et il prescrit un minimum de 12 à 13 heures de travail par jour.

³ discours de rentrée 30 novembre 1929

⁴ Jacques HAMELIN et André DAMIEN – op.cit

*Cette formation artisanale et familiale a disparu car les cabinets d'avocats se sont plus ou moins spécialisés ; un avocat ne peut plus, chez un seul confrère, apprendre la totalité du savoir dont il a besoin, d'autre part les avoués ont disparu du fait de la fusion et ne peuvent plus dispenser la formation si efficace qu'ils prodiguaient jusqu'alors. **Enfin, le stagiaire, dès son arrivée chez son patron, est utile non pas en étudiant des dossiers mais en faisant le commis voyageur ou le coursier et en courant d'un appel des causes à une mise en état ou à des expertises, ce qui peut compromettre le véritable caractère de formation de sa collaboration en qualité de stagiaire.***

La profession a donc incontestablement cherché à pallier la disparition de ces modes de formation artisanaux par l'institution d'un CRFP, et par un stage en qualité de collaborateur chez un avocat d'expérience.

Pour obligatoire qu'il était, le stage ne donnait manifestement pas satisfaction. Au début des années 1960, il est communément admis qu'en pratique, les exercices du stage sont «*en général squelettiques, voire même absolument inexistantes* »⁵.

Le Pr. H. SOLUS écrivait « *il faut bien reconnaître que si dans les petits barreaux la formation des stagiaires est parfois délaissée, elle rencontre dans les grands barreaux où les stagiaires sont très nombreux de réelles difficultés de mises en œuvre.* »⁶

Les difficultés liées à l'exercice de la profession, et celles propres à l'exercice de la collaboration, ont donc entraîné la réforme de la formation professionnelle de l'avocat qui a amené une définition de la collaboration.

Ce fut fait par l'adoption de l'article 7 de la loi 71-1130 du 31 Décembre 1971 et de l'article 37 du décret du 9 juin 1972 repris à l'article 77 du décret 91-1197 du 27 novembre 1991.

L'article 7 de la loi 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques et les articles 129 et 130 du Décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat, distinguent :

- L'avocat collaborateur libéral
- l'avocat collaborateur salarié.

La collaboration apparaît :

- soit comme un outil adapté destiné à permettre à de jeunes professionnels de se préparer à l'exercice de leur art ou de leur science en tant qu'indépendant, sans procéder à de lourds investissements financiers,

- soit à pérenniser les structures d'exercice par l'intégration progressive d'un jeune collaborateur, notamment dans le cadre de la succession en fin de carrière - mais, il peut aussi correspondre à des hypothèses de collaborations durables.

⁵ Recueil « au service de la justice, la profession juridique de demain », association nationale des avocats, 1967, p. 19 Ed. DALLOZ

⁶ in Traité de droit judiciaire privé, t. 1 n° 929

AVOCAT – le guide, éd. LAMY 2008

La consécration d'un scandale

p. 349 – section II – l'avocat collaborateur – « on l'aura bien compris, il s'agit d'un sujet complexe ; d'une part, le contexte économique ne permet pas toujours aux collaborateurs de faire valoir sans risque leurs droits auprès des instances ordinaires ; d'autre part on relèvera également une inadéquation des critères de qualification du contrat de collaboration libérale pour un certain nombre de collaborateurs ayant choisi non pas la voie de l'installation mais plutôt celle de faire carrière à l'intérieur d'un cabinet structuré. »

nota rédigé avant 2005

La loi PME du 2 août 2005 consacre le **statut de collaborateur libéral** et prévoit un socle de **règles communes à l'ensemble des professions libérales** pouvant en bénéficier.

« membres des professions libérales soumises à statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé, à l'exception des professions d'officiers publics ou ministériels, des commissaires aux comptes et administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires au redressement et à la liquidation des entreprises ».

Plusieurs **exigences** sont posées :

- Indépendance du collaborateur
- Absence de lien de subordination
- Possibilité, pour le collaborateur de compléter sa formation
- Possibilité, pour le collaborateur, de constituer une clientèle personnelle,
- Conclusion d'un contrat écrit dans le respect des règles de la profession concernée (durée, renouvellement, rémunération, conditions d'exercice, clientèle personnelle, modalités de rupture, responsabilité)

La loi du 31 décembre 1991 demeure cependant applicable sous l'empire de la loi du 2 août 2005.

1.2 La commission collaboration de la FNUJA 1994 – 2009

- 1994 – Paris** Le statut social des avocats salariés
- 1995 – Metz** Collaboration et Salariat
- 1996 – Biarritz** Collaboration - Installation ?
- 1997 – Pointe-à-Pitre,** La collaboration en temps de crise
- La FNUJA, rappelant les ordres à leurs obligations déontologiques, exige par ailleurs qu'ils exercent un contrôle effectif des contrats de collaboration tel qu'il est prévu par la loi, et s'assurent ensuite que les modalités pratiques de mise en œuvre soient conformes aux contrats qui leur auront été soumis. Tout manquement devra être sanctionné soit par le rejet du contrat proposé, soit par des poursuites disciplinaires pour non respect des règlements intérieurs, et plus généralement des principes fondamentaux de délicatesse et de probité.*
- Enfin, la FNUJA suggère que des mesures fiscales et sociales soient adoptées pour encourager l'association ou l'installation des collaborateurs, et concomitamment le recrutement des jeunes avocats.*
- 1999 – Bordeaux** De la collaboration à l'association ou installation: un moment critique
- 2002 – Strasbourg** *La FNUJA appelle de ses vœux l'ouverture de négociations avec les pouvoirs publics relatives à des incitations fiscales et sociales au profit des cabinets procédant à l'association de collaborateurs.*
- 2003 – Grenoble** *la FNUJA se doit de réunir des états généraux de la collaboration pour élaborer un tronc commun au contrat des professions libérales, renvoyant chaque ordre et représentation nationaux pour la fixation des modalités spécifiques à leur profession*
- 2006 – Fort-de-France** Avenir de la collaboration
- « Déploie que la commission règles et usages du CNB ait indiqué à l'ensemble des bâtonniers de France que le contrat de collaboration libérale demeure régi par les règles en vigueur à la date de sa signature et qu'en conséquence, les évolutions positives du RIN ne s'appliqueraient pas aux contrats en cours,»*
- 2007 – Nîmes** Le règlement des litiges entre avocats à l'occasion de leur exercice professionnel
- 2008 – Lyon** **motion générale** - 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.
- 2009 – Corse** **motion générale** - procédures de règlement des litiges entre avocats - garantie des créances du collaborateur libéral - statut de l'avocate enceinte - l'augmentation du délai de prévenance

1.3 Quelques chiffres

Démographie

50 314 avocats en France au premier janvier 2009.

179 barreaux.

+3,8 % d'avocats de 2008 à 2009, de +14 % en cinq ans et de +38 % en dix ans.

80,7 avocats pour 100.000 habitants contre 77/100.000 habitants en 2006. (densité moyenne en France métropolitaine).

50,5 %, taux de féminisation de la profession.

42,8 ans d'âge moyen constaté pour l'ensemble des avocats soit 45,5 ans pour les hommes et 40,1 ans pour les femmes.

27,7 ans d'âge moyen pour les hommes à l'entrée dans la profession et 27,1 ans pour les femmes.

64,6 ans : âge moyen de départ à la retraite en 2008.

Exercice – activité

35,6 % d'avocats individuels, en 2009 en moyenne en France, 29,6 % de collaborateurs, 28 % d'associés et 6,5 % de salariés non associés.

5.761 groupements d'exercice, soit : 38 % de SCP, 47 % de SEL et 11 % d'associations.

30.500 cabinets d'avocats qui emploient 3.272 avocats salariés et environ 39.500 salariés non avocats.

Plus de 90.000 personnes travaillant au sein de la profession tous profils confondus.

Plus de 10 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2005. Répartition : 27 % services aux particuliers, 69 % services aux entreprises et 4 % services aux administrations et collectivités territoriales.

Revenus

74.189 € de revenu annuel moyen en 2007, soit une progression annuelle de 5,1 % en euros courants et de 3,5 % en euros constants.

+42,7 % de progression en dix ans du revenu annuel moyen (euros courants) et +23,1 % en euros constants.

45.005 € de revenu médian en 2007, en euros courants, ce qui correspond à une évolution annuelle de 5,8 %.

72,7 % d'écart entre le revenu annuel moyen constaté à Paris et en province en 2007 (97.593 € contre 56.497 €).

8,3 % d'avocats n'avaient pas de revenus à déclarer ou ont déclaré des revenus nuls ou déficitaires en 2007 (9,5 % en 2005 et 7,3 % en 2006).

(...)

Sources : Chiffres de l'Observatoire du Conseil national des barreaux sur les bases statistiques du Ministère de la Justice, de la CNBF, de la CREPA, de l'INSEE, de l'UNCA.

L'effectif collaborateur est stimulé par l'entrée dans la profession de nombreux jeunes

Avec 5,3 % de croissance de 2005 à 2006, l'évolution du nombre des avocats collaborateurs est moins forte que celle des années précédentes : +10 % de 2002 à 2003, +8 % de 2003 à 2004 et +8,7 % de 2004 à 2005.

Le développement est dû essentiellement au nombre élevé de jeunes entrants dans la profession. On en prendra pour preuve le coefficient de corrélation élevé existant entre l'effectif stagiaire et le nombre de collaborateurs (+ 0,92) qui témoigne bien du lien étroit existant entre ces deux populations. L'augmentation n'est donc pas due à un allongement de la durée du statut de collaborateur dans les parcours professionnels. Il suffit pour s'en convaincre de constater que l'évolution sur dix ans du nombre de collaborateurs inscrits au tableau qui s'établit à +25 %, est inférieure à la croissance enregistrée pour l'ensemble des avocats de la profession (+38,9 % en dix ans).

En euros courants, les bénéfices moyens des avocats collaborateurs et ceux des associés ont progressé de façon soutenue en 11 ans, atteignant respectivement 35 % et 44 %. Dans le même temps, ceux des individuels n'ont progressé que de 6,5 %, chiffre plus élevé de 2,4 points que celui constaté pour l'évolution des recettes.

Évolution des recettes nettes moyennes par modes d'exercice

| Année | Collaborateurs | Effectifs collaborateurs | Individuels | Effectifs individuels | Associés de la SCP et associations* | Effectifs associés |
|-------------------------|----------------|--------------------------|-------------|-----------------------|-------------------------------------|--------------------|
| 1996 | 27 248 | 4 397 | 56 884 | 6 499 | 109 835 | 5 077 |
| 1997 | 27 055 | 4 950 | 53 455 | 6 779 | 108 920 | 5 078 |
| 1998 | 27 411 | 5 370 | 52 037 | 7 025 | 113 541 | 5 051 |
| 1999 | 27 603 | 5 496 | 50 859 | 7 271 | 115 633 | 5 108 |
| 2000 | 29 301 | 5 566 | 53 012 | 7 272 | 120 162 | 4 884 |
| 2001 | 31 444 | 5 684 | 54 426 | 7 689 | 121 507 | 4 815 |
| 2002 | 32 150 | 5 765 | 56 025 | 7 953 | 131 142 | 4 850 |
| 2003 | 33 430 | 5 863 | 57 721 | 8 301 | 134 607 | 4 943 |
| 2004 | 34 910 | 6 098 | 61 147 | 8 332 | 143 017 | 5 045 |
| 2005 | 35 568 | 6 163 | 61 840 | 8 523 | 142 043 | 4 895 |
| 2006 | 36 692 | 6 626 | 60 607 | 8 488 | 158 400 | 5 063 |
| Évolution 1996/2006 [%] | 34,7 | 50,7 | 6,5 | 30,6 | 44,2 | -0,3 |

Source ANAAFA

Les recettes nettes moyennes des avocats collaborateurs ont progressées de 32 % en onze ans, en euros courants.

Précisons que les recettes nettes des collaborateurs sont constituées pour l'essentiel de rétrocession d'honoraires versés par les cabinets.

Il n'est donc pas surprenant de constater des différences de revenus entre un collaborateur et un avocat associé qui a déjà acquis une certaine expérience.

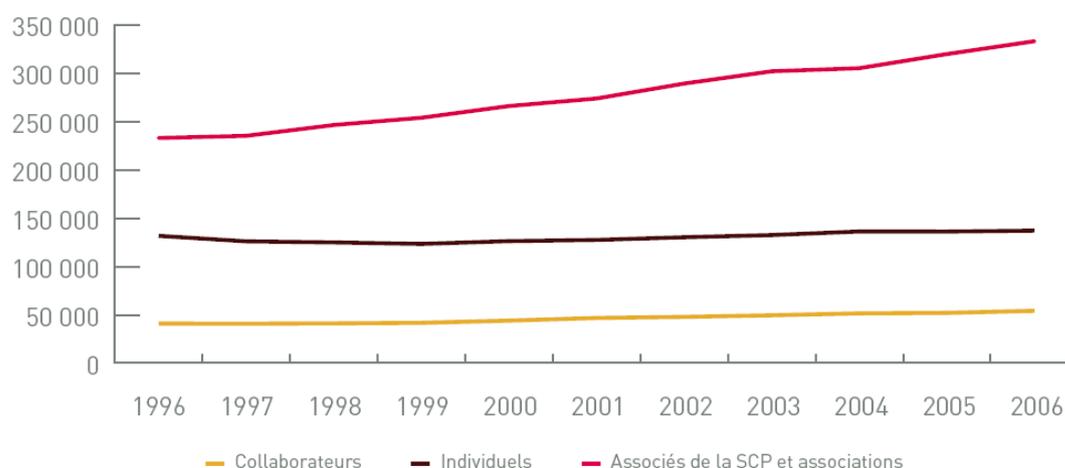
Les rapports entre les trois modes d'exercice dit libéraux, en 2006, étaient les suivants : les recettes nettes moyennes annuelles des associés de groupements (SCP et associations) s'établissaient à 332 805 €. Elles étaient 2,4 fois plus élevées que celle des individuels et équivalaient à six fois celles des collaborateurs, les recettes des avocats individuels étant deux fois et demi plus élevées que celles des collaborateurs. À noter qu'en 1996, le rapport était seulement de 1,8 entre les associés et les individuels et de 5,7 entre les associés et les collaborateurs. À l'inverse, on constate que ce coefficient diminue au cours de la période entre les individuels et les collaborateurs, passant de 3,2 en 1996 à 2,5 en 2006.

En 2006, les recettes nettes moyennes mensuelles s'établissaient à 4 509 pour les collaborateurs, à 11 420 pour les individuels et à 27 733 pour les associés de SCP ou d'associations.

Sur onze ans, l'évolution des recettes s'avère être plus favorable, et même soutenue, pour les avocats exerçant au sein d'un groupement (43 % pour les associés), elle est aussi assez favorable aux avocats collaborateurs (+32 %).

En revanche, on peut regretter que l'évolution des recettes des individuels, qui année après année reste faible (4 % sur la période) ne permette même pas de compenser l'érosion monétaire. Au-delà des recettes nettes, observons maintenant les bénéfices moyens des avocats et leur évolution dans le temps pour chacun de ces modes d'exercice.

Évolution des recettes nettes moyennes par modes d'exercice



2 L'ÂGE DE LA MATURITE ?

2.1 Des évolutions constantes.

Les règles déontologiques propres à la collaboration ont beaucoup évolué dans un passé récent :

- adoption du statut écrit dans la loi du 31 décembre 1971,
- interdiction de la clause de défraiement, 1999 et RIH
- protection de la collaboratrice enceinte, 1999 et RIH
- augmentation des délais de prévenance en fonction de l'ancienneté, 1999 et RIH
- minima de rétrocession, (facultatif pour les ordres en 1999 RIH, obligatoire depuis 2004),
- augmentation des délais de prévenance en fonction de l'ancienneté 2010

2.2 Déontologie ?

En réalité il est assez surprenant de lire, en parcourant le RIN qu'une bonne partie de ces règles consiste en un pur et simple rappel des règles normalement applicables à tous les avocats.

L'avocat collaborateur ou salarié doit pouvoir exercer dans des conditions garantissant :

- le droit à la formation au titre de la formation permanente et de l'acquisition d'une spécialisation notamment ;
- le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat ;
- la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience ;
- la possibilité pour l'avocat collaborateur de constituer et développer une clientèle personnelle, sans contrepartie financière.

Le contrat doit prévoir également :

- la durée et les modalités d'exercice : durée de la période d'essai, délai de prévenance en cas de rupture fixé ci-après à l'article 14.4. pour l'avocat collaborateur, durée des congés définis par la convention collective pour l'avocat salarié et durée des périodes de repos rémunérées pour le collaborateur (un mois sauf meilleur accord)
- les modalités de rémunération et de remboursement des frais professionnels engagés pour le cabinet
- les modalités de prise en charge des absences de l'avocat collaborateur ou salarié pour cause de maladie ou de maternité.

Le contrat ne peut comporter de clauses :

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

En réalité, ce statut semble avoir été écrit essentiellement pour limiter les abus, mais non pour créer un véritable équilibre économique.

3 LA RECHERCHE DE L'EQUILIBRE

3.1 L'erreur, définir l'équilibre par le temps dédié

DAMIEN évoquait déjà une telle proposition.

Fort heureusement, le RIN n'aborde pas cette question.

Mais le Rapport LONGUET le préconise.

« Il est donc proposé :

D'inscrire dans le contrat de collaboration libérale, de manière expresse, la définition d'un temps dédié par le collaborateur libéral à son activité personnelle (par nombre de jours par mois, par contingent d'heures sur une année, etc..).

Cette notion de temps dédié aurait ainsi le mérite d'être contractualisée par des parties suffisamment éclairées, qui fixeraient ainsi non seulement des règles conformes au statut de la collaboration libérale mais également suffisamment précises et équitables dans leur contenu.

Le contrôle en serait facilité et reviendrait aux autorités professionnelles compétentes, destinataires des contrats de collaboration libérale, en application des règles déontologiques applicables.

Il leur appartient également en amont, de faire oeuvre de pédagogie auprès des libéraux concernés en diffusant notamment des contrats-types assortis de commentaires sur la notion de « conditions dans lesquelles le collaborateur libéral peut satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle »

Ces mesures permettraient de respecter la finalité du contrat de collaboration libérale.

On pourrait également suggérer l'insertion obligatoire ou facultative dans tous les contrats de collaboration libérale d'une clause dite de rendez-vous, applicable tous les 3 ans ou 5 ans. Une telle clause aurait l'avantage de réunir à échéances régulières, le Cabinet recruteur et son collaborateur pour faire le point sur les conditions d'exécution du contrat. »

Le rapport cite lui-même des contre exemples

« Ainsi par exemple, la fédération nationale des infirmiers proposait d'autoriser la location de clientèle : pendant toute la durée de la collaboration, le collaborateur dédommagerait le titulaire de la mise à disposition d'une clientèle fidélisée par son confrère. En contrepartie, le titulaire n'imposerait pas de clause de non réinstallation ».

Une telle prévision serait totalement contraire à nos principes d'indépendance, et ne servirait ni les cabinets, ni les collaborateurs.

Nous devons réaffirmer notre opposition totale à toute contractualisation d'un temps dédié, ainsi que le principe général selon lequel la liberté d'organisation des conditions, matérielles et temporelles, de travail du collaborateur libéral est inhérente à son statut même et ne saurait en aucun cas être remise en cause de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement.

3.2 L'obligation de clientèle personnelle

La prohibition des contrats de collaboration libérale par lequel le collaborateur s'engagerait, en totale liberté, à consacrer volontairement tout son temps au développement de la clientèle du cabinet, (même en étant parfois rémunéré par une forme d'intéressement) doit être réaffirmée.

Le rapport LONGUET déplore également une telle dérive :

« Il ressort des auditions réalisées par la mission qu'à ce stade l'usage du contrat de collaboration libérale contrevient parfois à l'esprit de la loi notamment avec la difficulté pour le professionnel d'accepter cette faculté de développement de la clientèle personnelle du collaborateur ».

L'arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 14 mai 2009 marque un pas décisif en requalifiant un contrat de collaboration en contrat de travail salarié.

La question n'est cependant pas nouvelle.

En 1977, une décision de la Cour d'appel de Paris opérait, semble-t-il, la première requalification du contrat de collaboration en contrat de salariat en se fondant, en l'espèce, sur la possibilité « symbolique », de développer une clientèle personnelle et la révélation d'un véritable exercice totalement subordonné.⁷

Il faut noter que les litiges survenus en 1977 ont dû être jugés à l'aune de la modification de la loi de 1971 opérée par l'article 3 de la loi du 30 juin 1977, qui ne prévoyait rien de moins que :

« L'avocat, qui exerce sa profession en qualité d'avocat collaborateur ou comme membre d'une société ou d'une association d'avocat, n'a pas la qualité de salarié. La présente disposition qui est interprétative a un caractère d'ordre public ».

La Cour de Paris avait ici considéré :

- D'une part que cette disposition, expressément rétroactive, car modifiant et interprétant la loi 1971, et d'application immédiate car d'ordre public, ne s'appliquait qu'aux collaborateurs ou membres d'une société ou d'une association d'avocat exerçant leur profession et qu'un sort différent pouvait donc être réservé en l'espèce au stagiaire qui n'avait pas le choix de son exercice, et faute de contrat écrit, (la démonstration fut certes assez laborieuse...)
- D'autre part, que les conditions d'exercice imposées à la collaboratrice la plaçaient exactement dans la même situation que la salariée et que la rupture brutale de son contrat entraînait le droit à indemnité(s), calculée(s) à l'instar du droit du travail.

Saisie d'un pourvoi à l'encontre de cette décision, la Cour de cassation avait tranché, en 1982.

Faute de pouvoir requalifier en contrat de travail (à l'époque), et constatant qu'il n'était pas de l'intérêt du collaborateur de demander l'annulation pure et simple de la situation contractuelle, la Cour décide que le contrat doit être regardé comme n'ayant pas été respecté par le cabinet et condamne ce dernier au versement de dommages intérêts.⁸

⁷ CA Paris, 7 novembre 1977, Gaz. Pal. 29, novembre 1977, p. 631, DS 1977, p. 652

⁸ Cass. Civ. 1^{ère}, 26 janvier 1982, Conseil de l'Ordre des avocats à la Cour de Paris c/ MANDELSI BELL, DS 1982, jp p.528 et note GODE.

La portée de l'arrêt de la Cour de cassation du 14 mai 2009 est de taille, tant la Haute juridiction adopte une approche pragmatique et équilibrée de la collaboration libérale :

La Cour a retenu que « *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* ».

3.3 Rémunération : Conserver le minima pour ce qu'il est : une limite.

A la différence du droit du travail et de la convention collective des avocats salariés, la loi et le décret ne prévoyait pas de rétrocession minimale pour le collaborateur libéral.

Le RIN prévoit quant à lui :

« Pendant ses deux premières années d'exercice professionnel, l'avocat collaborateur libéral doit recevoir une rétrocession d'honoraires qui ne peut être inférieure au minimum fixé par le Conseil de l'Ordre du barreau dont il dépend ».

L'instauration de rétrocessions minimum constitue une limite en deçà de laquelle il ne peut être valablement conclu de contrat, car alors celui-ci n'assurerait pas une rémunération décente de la prestation servie, au regard du coût de la vie.

Ben que le coût de la vie soit nécessairement variable d'une région à l'autre, la tendance, par l'influence, est à l'harmonisation des minima de rétrocession, sinon nationalement, au moins régionalement, parfois sous l'influence d'importants barreaux proches.

Cette harmonisation doit être prohibée.

Profitons également de l'occasion pour supprimer le corps de phrase « Pendant ses deux premières années d'exercice professionnel »

Car qu'en est-il de la rétrocession minimum du collaborateur engagé après 2 ans d'exercice professionnel ?

Littéralement, aucun texte ne prévoit de conserver un tel minimum.

3.4 Quelle « partie de son activité » ?

On ne peut certainement plus se contenter de la seule définition du RIN qui prévoit que la collaboration libérale est un mode d'exercice dans lequel un confrère consacre « une partie de son activité » au cabinet d'un autre avocat.

Si les contreparties dues par le cabinet au collaborateur sont à peu près encadrées, qu'en est-il de la contrepartie due par le collaborateur au cabinet ? Comment la mesurer, temps passé, chiffre d'affaire facturé ou encaissé ? Doit-on prévoir des modalités dans le RIN et comment ? Doit-on imposer d'inscrire ce point dans le contrat ? Quel contrôle sera alors instauré sur le respect de ces engagements et sur le risque de dénaturation d'un contrat de collaboration libérale en contrat de collaboration salariée ?

L'exercice paraît très difficile, car compte tenu de la spécificité des cabinets, on peut penser qu'il existe autant d'équilibres possibles dans la collaboration qu'il y a de collaborateurs.

Il n'appartiendra cependant ni aux textes législatifs ou réglementaires, ni au RIN, de définir matériellement cet équilibre, mais il nous faut chercher à imposer à nos Confrères la définition contractuelle (donc écrite) de l'équilibre de leur relation, avec la plus grande liberté, mais sous le contrôle de l'Ordre, ce qui est dans la logique du décret⁹

A ceux qui répondent qu'un trop grand encadrement fait peser un risque plus important de requalification sur les cabinets, rappelons que faute d'encadrement, les cabinets sont particulièrement démunis pour établir qu'ils n'ont pas porté atteinte à l'équilibre du contrat, en organisant la collaboration.

Il faut se souvenir que les opposants ont été nombreux à ce que l'on définisse par écrit un statut, puis à ce que l'on exige un contrat écrit, puis à ce que l'on fasse évoluer les règles en posant des garde-fous, au motif principal que cela induisait un risque de requalification accru. En réalité, le plus grand encadrement de la collaboration n'a pas entraîné de hausse exponentielle des requalifications ni même des demandes.¹⁰

Notons à ce propos que la formule, trop souvent utilisée dans les contrats de collaboration, par laquelle le un « *certain nombre de dossiers* » est traité par le collaborateur, devra automatiquement être prohibé.

⁹ Article 129 Décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat

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

¹⁰ Sur ce point, gardons-nous de raisonner en valeur absolue du nombre de litiges, mais considérer l'accroissement du nombre des collaborateurs dans la profession pour constater que les demandes de requalification sont restées un nombre limité.

3.5 Rémunération : consacrer l'intéressement ou en finir avec lui

Nous l'avons affirmé, la codification grandissante du statut de l'avocat collaborateur coïncide avec la multiplication des dérives en matière de droits des avocats collaborateurs.

En l'état actuel des choses, le maintien du principe de la rétrocession d'honoraires minimale, couplée à l'augmentation de son montant, semble une nécessité.

Les disparités entre Barreaux empêchent, et empêcheront toujours, la fixation d'une rétrocession minimum nationale.

Aussi, la FNUJA et les UJA locales doivent continuer leur investissement dans cette tâche.

Allons cependant plus loin.

La recherche d'un équilibre dans le contrat de collaboration ne passerait-elle pas par d'autres schémas de collaboration, de manière à créer de nouveaux types de collaboration ?

Le rapport LONGUET peut être analysé en ce sens :

*« Lorsque ces jeunes auront intégré l'activité libérale, il faut leur offrir un mode d'exercice qui convienne à leurs attentes, suffisamment souple mais aussi protecteur ».*¹¹

Certains cabinets ne seraient notamment pas opposés à la mise en place d'un intéressement du collaborateur, sur le chiffre d'affaires qu'il génère, voire, sur le chiffre d'affaires réalisé par le Cabinet sur les Clients apportés par le collaborateur.

L'article 11-3 du RIN interdit aujourd'hui cette dernière pratique, sanctionnant ainsi de la rémunération d'apporteur d'affaires.

Il est vrai qu'une telle opportunité connaîtrait des limites : celle de la société de fait, celle de ne participer aux bénéfices mais pas aux pertes...

L'effet risquerait également être la consécration totale du collaborateur à l'activité du cabinet, ce que nous déplorons.

3.6 Liberté d'établissement ultérieure

« Dans les deux ans suivant la rupture du contrat, l'avocat collaborateur libéral ou salarié devra aviser le cabinet dans lequel il exerçait, avant de prêter son concours à un client de celui-ci.

Le client s'entend comme celui avec lequel l'ancien collaborateur libéral ou salarié aura été mis en relation pendant l'exécution du contrat.

L'ancien collaborateur libéral ou salarié doit s'interdire toute pratique de concurrence déloyale ».

Cette liberté semble teintée d'une légère méfiance envers le collaborateur.

Interrogeons nous sur le fait de savoir pourquoi ces règles spécifiques ont été instaurées alors que la succession d'avocat sur un dossier est déjà règlementée et que pour le reste, le client a le libre choix de son conseil, conseil qui ne doit aucune information aux confrères qu'il pourrait connaître pour avoir été les précédents avocats de ce client ?

¹¹ V. rapport en annexe, p.93

Voici en réalité la consécration de la crainte du cabinet de voir partir les clients avec le collaborateur. Cette crainte est donc à nouveau économique.

4 QUELLES AMBITIONS / REFLEXIONS POUR 2010-2011 OU L'AVENIR ?

4.1 Refondre la structure du RIN pour la rendre cohérente

Il suffit, pour s'en convaincre, d'examiner la place faite aux règles encadrant la collaboration au sein du RIN.

Ces règles ne sont pas inscrites dans le RIN parmi les règles fixant les principes ou les activités.¹²

Martinique 2006

« Déploie que la commission règles et usages du CNB ait indiqué à l'ensemble des bâtonniers de France que le contrat de collaboration libérale demeure régi par les règles en vigueur à la date de sa signature et qu'en conséquence, les évolutions positives du RIN ne s'appliqueraient pas aux contrats en cours,

Exige l'application immédiate du RIN aux contrats de collaboration libérale en cours »

Comme pour le minima par exemple.

Uniformiser l'application des règles pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par le RIN.

(contrat de collaboration entre sociétés, Modalités d'acquisition prorata temporis des périodes de repos du collaborateur libéral... modalités de prise en compte des absences jours fériés etc...)

4.2 Contrôle des droits du collaborateur, notamment en cas de rupture du contrat

La motion de la FNUJA adoptée lors du Congrès de Corse en 2009 préconisait la mise en place d'une commission ordinaire et paritaire, afin d'assurer l'indépendance et l'impartialité, pour le collaborateur, instituée dans le ressort de chaque Cour d'appel.

¹² **TITRE PREMIER : DES PRINCIPES**

Article 1er Les principes essentiels de la profession d'avocat
Article 1 bis Visites de courtoisie
Article 2 Le secret professionnel
Article 2 bis Le secret de l'enquête et de l'instruction
Article 3 **La confidentialité – correspondances entre avocats**
Article 4 Les conflits d'intérêts
Article 5 Respect du principe du contradictoire

TITRE DEUXIEME : DES ACTIVITES

Article 6 Le champ d'activité professionnelle de l'avocat
Article 7 La rédaction d'actes
Article 8 **Rapports avec la partie adverse**
Article 9 Succession d'avocats dans un même dossier
Article 10 La publicité
Article 11 Honoraires – émoluments – débours – mode de paiement des honoraires
Article 12 Déontologie de l'avocat en matière de ventes judiciaires
Article 13 Statut de l'avocat honoraire

Un contrat de collaboration, même validé par le Conseil de l'Ordre local, peut entraîner des dérives ; soit que les dispositions du contrat ne sont pas respectées, soit ces dernières sont interprétées par le Cabinet dans un sens distinct des intérêts du collaborateur.

Il est clair que ces dérives sont nombreuses (elles font l'objet des développements et propositions ci-après décrits).

Il est donc nécessaire d'introduire un **contrôle effectif** des conditions d'exercice du collaborateur libéral, dépassant le simple contrôle ordinal actuel.¹³

Ce contrôle doit permettre le respect des droits des parties, avec célérité et indépendance, par le biais de deux phases.

Saisine d'une commission paritaire propre à chaque Barreau, sur le modèle du Barreau de Lyon, avec mise en place d'une procédure d'urgence.

Les Ordres opèrent d'ores et déjà un contrôle sur les comptabilités et procèdent à des visites domiciliaires.

Il est parfaitement imaginable de créer une commission ordinale chargée du contrôle des collaborations.

Le Barreau de Lyon est précurseur en la matière.

Le règlement intérieur du Barreau de Lyon¹⁴ prévoit, en son article LY 2.7.2.1. que tout litige portant sur un contrat de collaboration libérale conclu entre avocats est soumis à la Commission Collaboration du Conseil de l'Ordre.

Cette commission est totalement **paritaire** (représentants collaborateurs et représentants avocats patrons). Ses membres sont désignés par le Conseil de l'Ordre.

Une fois la commission saisie, les parties sont convoquées (au moins huit jours à l'avance **sauf urgence le justifiant**)

Elles peuvent comparaître assistées d'un avocat de leur choix, et sont entendues contradictoirement.¹⁵

Si le litige n'est pas solutionné, la commission rend compte au Bâtonnier, qui rend son avis dans le délai prévu par le RIN.

L'expérience lyonnaise montre l'efficacité d'une telle commission.

Sa mise en place systématique dans chaque Barreau doit être discutée, sinon réaffirmée par le Congrès de Bordeaux.

¹³ Outre la validation ordinale des contrats de collaboration, sur pièces, le RIN rend possible la saisine du Bâtonnier dans le cadre de la clause de conciliation désormais obligatoire dans tout contrat de collaboration. Le Bâtonnier doit alors rendre son avis dans les 3 mois de sa saisine, et, si aucune issue n'a pu être possible, les parties peuvent avoir recours à l'arbitrage.

¹⁴ http://www.fnuja.com/ujalyon/Reglement-interieur-du-Barreau-de-LYon_a58.html

¹⁵ Elles peuvent être entendues une nouvelle fois, séparément, si le cas le justifie.

4.3 Délai de prévenance

La Décision du CNB à caractère normatif n° 2010-001 portant réforme des dispositions de l'article 14.4 du règlement intérieur national (R.I.N.) de la profession d'avocat.¹⁶

Le Rapport DARROIS ainsi que le Rapport LONGUET préconisaient d'augmenter le délai de prévenance pour les collaborateurs libéraux.

L'Assemblée Générale du CNB, réunie le 10 avril 2010, a modifié l'article 14.4 du Règlement Intérieur National :

« 14.4 Rupture du contrat :

Avocat collaborateur libéral

Sauf meilleur accord des parties, chaque partie peut mettre fin au contrat de collaboration en avisant l'autre au moins trois mois à l'avance.

Ce délai est augmenté d'un mois par année au-delà de trois ans révolus de présence, sans qu'il puisse excéder 6 mois.

Ces délais n'ont pas à être observés en cas de manquement grave flagrant aux règles professionnelles.

Le délai de prévenance est de huit jours en cas de rupture pendant la période d'essai.

Les périodes de repos rémunérées, qui n'auront pu être prises avant la notification de la rupture, pourront être prises pendant le délai de prévenance.

A dater de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration de la période de suspension du contrat à l'occasion de l'accouchement, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ».

La FNUJA devra se féliciter et approuver un tel allongement.

4.4 Extension au collaborateur des mesures fiscales relatives aux cessions ou donations d'entreprises au salarié : modification des articles 732 ter et 790 A du Code général des impôts¹⁷.

Les mutations à titre onéreux portant sur un fonds de commerce ou une clientèle civile ou commerciale doivent faire l'objet d'un enregistrement dans le mois de leur réalisation. Elles sont soumises à un droit composé d'un droit budgétaire, d'une taxe départementale, d'une taxe communale. Le taux global est de :

- 0% pour la fraction du prix inférieure à 23 000 euros
- 3,00% pour la fraction du prix comprise entre 23 000 et 200 000 euros
- 5,00% pour la fraction du prix supérieure à 200 000 euros.¹⁸

Il est appliqué un abattement global de 300 000 euros sur la valeur du fonds quand l'acquéreur est :

- un salarié titulaire d'un CDI depuis au moins deux ans,

¹⁶ La version actualisée de l'intégralité de l'article 14 du RIN est reproduite en annexe.

¹⁷ Ces articles sont reproduits en annexe.

¹⁸ Exemple : pour un fonds d'une valeur de 250 000 euros, les droits d'enregistrement s'élèveront à (3,00% x 177 000) + (5,00% x 50 000) = 5 310 + 2 500.

- ou un proche du cédant : conjoint ou partenaire pacsé, ascendants ou descendants en ligne directe, frères ou sœurs. Sous réserve que l'acquéreur continue l'exploitation du fonds pendant au moins cinq ans.

Ce droit est en principe acquitté par l'acheteur du fonds.

La proposition du rapport LONGUET a pour objet d'étendre au collaborateur libéral, et donc à l'avocat collaborateur, le bénéfice du dispositif d'allègement de droits de mutation favoriser la reprise d'entreprise libérale en complétant les articles 732 ter et 790 A du CGI¹⁹.

La FNUJA ne peut que se féliciter d'une telle préconisation, qui devra être reprise dans la motion adoptée lors du congrès de Bordeaux.

4.5 Créance du collaborateur en cas de procédure collective du Cabinet

Comme l'a rappelé L'UJA de Marseille dans son rapport sur la collaboration libérale de 2009, il existe une importante disparité entre le statut de collaborateur salarié et celui de collaborateur libéral en cas de procédure collective du cabinet dans lequel le collaborateur évolue.

S'agissant des salariés, le Code de commerce prévoit :

Article L621-130

Les **créances résultant d'un contrat de travail** sont garanties en cas d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire :

1° Par le privilège établi par les articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 du code du travail, pour les causes et montants définis auxdits articles ;

2° Par le privilège du 4° de l'article 2101 et du 2° de l'article 2104 du code civil.

Article L621-131

Nonobstant l'existence de toute autre créance, les créances que garantit le privilège établi aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 du code du travail doivent être payées par l'administrateur sur ordonnance du juge-commissaire, dans les dix jours du prononcé du jugement ouvrant la procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, si l'administrateur dispose des fonds nécessaires. [...]

La motion à venir devra rappeler l'exigence d'une extension du privilège et superprivilèges dont bénéficient les salariés en cas de procédure collective de leur employeur.

Un problème risque néanmoins de se poser s'agissant de l'Assurance Garantie de Salaire (AGS).

En matière de salaire, l'AGS avance les créances salariales « en cas d'insuffisance de fonds disponibles ».²⁰

Eu égard à la nature fiscale de la rétrocession d'honoraires, l'AGS ne pourra pas intervenir de la

¹⁹ Ces deux articles sont reproduits en annexe.

²⁰ Les avances faites par l'A.G.S. n'entraînent pas novation de la créance. Il ne s'agit pas d'un prêt. L'A.G.S. devient créancière subrogée dans les droits et privilèges du salarié payé.

même façon que pour les salariés.

Que prévoir à ce sujet ?

4.6 Renforcement de la couverture sociale des collaborateurs

Le rapport LONGUET l'évoque, et le préconise.

Reste à en définir les modalités, et surtout le financement.

4.7 Cumul de collaborations, voire de modes d'exercice

La collaboration libérale est un mode d'exercice. La collaboration salariée aussi.

Un collaborateur est conçu comme un avocat personne physique. Or, il est également, s'il exerce à titre libéral, un cabinet. Si ce collaborateur fait le choix de fonder une société, qu'advient-il de la collaboration ?

Cette société peut-elle à son tour avoir des collaborateurs ?

Dans ce dernier cas, peut-elle demeurer liée par un contrat de collaboration avec un autre cabinet ?

4.8 Collaboration et spécialisation

Un avocat (un cabinet) peut-il avoir recours aux services d'un collaborateur titulaire d'une spécialisation que lui-même n'a pas ?

La comparaison avec la déontologie des médecins est riche d'enseignements.

Les commentaires du contrat type du conseil de l'Ordre rappellent que « *conformément au code de déontologie, la collaboration n'est envisageable qu'entre deux praticiens de même discipline* »²¹.

4.9 Collaborateur de plusieurs avocats distincts

« *Le bâtonnier pourra autoriser le cumul de contrats de collaboration libérale après avoir recueilli toutes garanties sur les conditions d'exercice, d'indépendance et de confidentialité* ».

Quel cumul autoriser et dans quelles limites ? 2 mi-temps, 3 tiers-temps, 4 quart-de-temps ? Quelle limite fixer ?

Cela revient à consacrer un temps dédié à la clientèle du ou des cabinet(s), et donc à contractualiser un temps dédié à la clientèle personnelle du collaborateur, ce que nous réfutons.

²¹ Lire la suite: <http://droit-medical.com/perspectives/9-variations/20-medecin-collaborateur-liberal#ixzz0mto1iIi8>.

4.10 Collaboration salariée et loi DUTREIL

« L’avocat collaborateur salarié ne peut constituer ni développer de clientèle personnelle ; il doit se consacrer exclusivement au traitement des dossiers qui lui sont confiés pendant l’exécution de son contrat de travail ainsi qu’aux missions d’aide juridictionnelle et de commission d’office pour lesquelles il a été désigné ».

Or, la loi DUTREIL permet à tout salarié, pendant un an, tout en conservant son contrat de travail, et en l’aménageant ou non, de se lancer dans une activité indépendante, toute clause contraire du contrat de travail étant inopposable.

Un avocat salarié pourrait-il commencer à développer un cabinet indépendant en vue de son installation tout en demeurant lié par un contrat de travail ?

La commission règles et usages du Conseil National des Barreaux a répondu négativement à cette question au motif de l’interdiction de constitution et de développement d’une clientèle inscrite au RIN. Ce raisonnement, ex abrupto, ne convainc pas.

4.11 Collaboration et fichiers informatiques/logiciels

Dans le cadre de la mise à disposition des moyens par le cabinet, le collaborateur libéral peut avoir accès à des outils informatiques et constituer des fichiers (actes, pièces numérisées du client ou de l’adversaire) correspondant à ses dossiers personnels, voire bénéficier du logiciel de gestion, d’exploitation, d’élaboration d’actes dont le cabinet est propriétaire.

A la fin de la collaboration, ce collaborateur peut certainement revendiquer la propriété des fichiers. Mais si ces fichiers sont inexploitable dans un logiciel correspondant à l’application avec laquelle ils ont été créés, comment régler la difficulté ?

Le collaborateur peut-il par ailleurs exiger la suppression des ordinateurs et serveurs du cabinet, voire des sauvegardes, la suppression de toutes données concernant ses propres dossiers ?.

4.12 Collaboration et mise à disposition des moyens du cabinet, quel contrôle ?

Alors que se pose fréquemment la question du contrôle de l’effectivité de la mise à disposition du collaborateur des moyens du cabinet (et du contrôle de leur qualité ?), les réponses se font attendre.

Quels moyens ? A priori la réponse est simple, c’est bien les moyens du cabinet que le collaborateur doit utiliser.

Mais dans quelles proportions ? Dans la seule limite des besoins du collaborateur ou en tenant compte des besoins incompressibles du cabinet ?

Et quelle faculté de contrôle reconnaître au cabinet sur l’utilisation par le collaborateur des moyens techniques du cabinet, notamment pour vérifier que cette utilisation est conforme aux règles déontologiques ?

4.13 Les freins à l’évolution – l’inconnue de la clientèle personnelle

Nous sommes exposés à un double problème :

- D’un côté il devient impossible de définir l’équilibre de la collaboration si les collaborateurs refusent de communiquer leur chiffre d’affaires hors rétrocession, personnel. Il faut faire évoluer les mentalités sur ce point.

- D'un autre coté les règles d'indépendances rappelées plus avant dans le présent rapport interdisent une telle communication qui constituerait une ingérence du cabinet dans l'activité de son collaborateur.

Il nous faut trouver des solutions sur ce point.

5 TRAVAILLER AVEC LES AUTRES JEUNES LIBERAUX

Une piste de réflexion : Observer étudier les autres contrats et le développement de la collaboration libérale dans les autres professions

La collaboration est-elle un statut de formation dans les autres professions

Et dans les autres professions d'avocat dans le monde ? v travaux du jeune barreau de Lyon ?

Quelques coordonnées :

5.1 Jeunes architectes

<http://www.architectes.org/outils-et-documents/documents-a-telecharger/contrat-de-collaborateur-liberal>

La clause de non concurrence est possible.

<http://www.architectes.org/actualites/xeme-forum-international-des-jeunes-architectes>

5.2 Jeunes Chirugiens dentistes

Leur système de collaboration, totalement inversé par rapport au notre, doit être étudié.

UJCD – Union des jeunes chirurgiens dentistes – 14, rue ETEX, 75018 – Paris 01 44 85 51 21

Mail : ujcd@ujcd.com

5.3 Jeunes Médecins

CSMF Jeunes Médecins 79, rue de Tocqueville 75017 PARIS Tél 01 43 18 88 02 Contact presse : Dr. François Charles Cuisigniez Téléphone : 06 14 66 08 70

« Jamais les jeunes médecins n'ont autant repoussé le moment de leur installation, allongeant de fait leur temps d'exercice en tant que remplaçants.

Autrefois période courte et hasardeuse, le remplacement devient aujourd'hui un mode d'exercice à part entière, que l'on pratique pendant près de 10 ans en moyenne. Le nombre de médecins remplaçants croît donc peu à peu, toutes spécialités confondues, atteignant environ 15.000 praticiens à présent, dont 10.000 médecins généralistes. Le corps des remplaçants est donc loin d'être marginal. Pourtant, ce mode d'exercice l'est, en raison d'un système de soins qui n'a pas su s'adapter.

En effet, le statut du médecin remplaçant est à ce jour inexistant, et ce dernier exerce durant des années, sans avoir aucun engagement réciproque clair avec l'assurance maladie.

De plus, il nous faut de toute urgence repenser les contours de cette activité, le seul exercice « en lieu et place » d'un médecin installé devenant trop limitant et archaïque.

Plutôt que de vouloir à tout prix forcer ces jeunes remplaçants à s'installer, alors que leur rôle est indispensable à la bonne continuité des soins, faisons évoluer le système afin de redéfinir les contours de cette activité, et donnons enfin un véritable statut aux médecins remplaçants ! »

6 ANNEXES

- Les dispositions utiles de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques,
- Les dispositions utiles du décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'Avocat,
- Les dispositions utiles de la loi PME du 2 août 2005,
- La Décision du CNB à caractère normatif n° 2010-001 portant réforme des dispositions de l'article 14.4 du règlement intérieur national (R.I.N.) de la profession d'avocat
- La version actualisée de l'article 14 du RIN,
- Les articles 732 ter et 790 A du Code général des impôts
- L'arrêt rendu par la première chambre civile de la Cour de cassation en date du 14 mai 2009
- Les extraits utiles du rapport de notre Confrère LONGUET intitulé « 33 propositions pour une nouvelle dynamique de l'activité libérale »

* * *