



La FNUJA vous présente :

LE VADEMECUM DU JEUNE COLLABORATEUR

PROPOS INTRODUCTIF

La collaboration libérale entre avocats est soumise aux règles édictées par :

- L'article 18 de la Loi n°2005-882 du 2 Août 2005,
- Les Articles 7 et 17 de la Loi n°71-1130 du 31 Décembre 1971,
- Les Articles 129 à 135 & 142 à 153 du Décret n°91-1197 du 27 Novembre 1991,
- L'article 14 du Règlement Intérieur National (RIN),-
- Le Règlement intérieur propre au barreau d'appartenance,
- Le contrat de collaboration libérale signé entre les parties.

Aux termes de ces articles, la collaboration est un mode d'exercice professionnel libéral **exclusif de tout lien de subordination**, par lequel l'avocat collaborateur consacre une partie de son activité professionnelle au cabinet d'un ou de plusieurs avocats, et l'autre partie à **constituer et développer sa clientèle personnelle**.

L'absence de tout lien de subordination marque l'indépendance du collaborateur.

Le contrat de collaboration **n'est pas un contrat de travail**, aucune indemnité de rupture n'est, par conséquent, prévue.

La collaboration n'est fondamentalement qu'une période transitoire.

L'avocat collaborateur doit la mettre à profit pour développer sa clientèle personnelle dans la perspective d'une installation ou d'une intégration.

Dans leurs rapports, les parties respecteront les principes **d'honneur, de loyauté, de confraternité, de délicatesse, de modération et de courtoisie**, qui président à l'exercice de la profession d'Avocat, et ce, tant en cours de collaboration qu'à la fin de la collaboration.

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. These shapes are primarily located on the left and right sides of the frame, creating a modern, dynamic feel. The central area is a plain white space where the text is located.

DEBUT DE LA COLLABORATION

Le contrat de collaboration doit, à peine de nullité, être établi par écrit puis transmis, dans les quinze jours de sa signature, pour contrôle au conseil de l'ordre du barreau auprès duquel l'avocat collaborateur libéral est inscrit.

Il est en est de même pour tout avenant contenant novation ou modification du contrat (article 14.2 du RIN).

1) Principes de la Collaboration Libérale (article 14.2 du RIN)

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

- ▶ Le droit à la Formation au titre de la formation continue, à l'acquisition d'une spécialisation et au Dédit Formation,
- ▶ L'Indépendance du collaborateur : le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat (dont la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience) et le respect des correspondances privés du collaborateur,
- ▶ Une Clientèle personnelle et des Missions à titre personnel : la possibilité pour l'avocat collaborateur libéral de constituer et développer une clientèle personnelle, sans contrepartie financière, et d'exercer ses missions d'aide juridictionnelle ou commissions d'office,

- ▶ La durée et les modalités d'exercice : durée de la période d'essai, délai de prévenance en cas de rupture, durée des périodes de repos rémunérées pour le collaborateur libéral (cinq semaines, sauf meilleur accord), durée des périodes de suspension du contrat en cas de parentalité, les modalités de prise en charge des périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale ou salariée pour cause de maladie ou de parentalité, telles que définies aux articles 14.3 et 14.5 pour l'avocat collaborateur libéral,
- ▶ Les modalités de la rétrocession d'honoraires pour le cabinet et de remboursement des frais professionnels engagés pour le cabinet,
- ▶ Le recours au bâtonnier, comme conciliateur.

En aucun cas, le contrat ne peut comporter de clauses :

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

NB : Voir modèle de contrat de collaboration libérale type – FNUJA

2) Principes de la Collaboration Libérale à l'épreuve de la pratique : Les Obligations réciproques des parties

Dans la limite des droits et obligations respectives des parties résultant du contrat de collaboration, chacune d'entre elles s'engage à apporter son concours à l'autre pour le bon exercice de l'activité d'avocat.

a) Obligations du Collaborateur

*Organisation de son activité.

Le collaborateur libéral participe à l'activité professionnelle du cabinet, en consacrant une partie de son activité et de son temps au traitement des affaires du Cabinet (Article 14.1 du RIN).

Le collaborateur organise son activité, en fonction de ses obligations de formation et de ses propres affaires, pour consacrer le temps nécessaire au traitement des dossiers qui lui sont confiés par le cabinet en veillant à toujours y apporter le même soin et la même conscience que pour ses dossiers personnels.

*Obligations de formation

La formation déontologique et professionnelle est un droit et une obligation pour chaque avocat qui s'impose tant au collaborateur qu'au cabinet (Article 14.3 du RIN).
Le collaborateur doit donc veiller au bon respect de ses propres obligations de formation professionnelle et déontologique.

N.b : Dans ses deux premières années d'exercice, le collaborateur doit valider 20 heures de formation continue en Déontologie.

Le collaborateur doit prévenir le cabinet dans lequel il exerce, des sessions de formation qu'il souhaite suivre, au plus tard quinze jours avant leur début.

* Missions du collaborateur à titre personnel

Le collaborateur s'engage à prévenir le cabinet de son intervention dans le cadre des missions d'aide juridictionnelle, commissions d'office, de consultations et de permanences notamment en garde à vue dès qu'il en aura lui-même connaissance, ou en cas d'impossibilité, dans un délai raisonnable afin que son absence ne perturbe pas outre mesure l'organisation du cabinet.

N.b : en pratique, il convient de prévenir lors de tout rendez-vous d'agenda ou de rendez-vous d'organisation matérielle du cabinet, au moins 15 jours à l'avance si possible, le ou les associés du fait que le collaborateur aura un dossier personnel lors de telle ou telle date.

* Déclarations

Le collaborateur doit s'assurer être régulièrement immatriculé en qualité de travailleur indépendant et/ou avocat libéral auprès des organismes sociaux, URSSAF, RSI, CNBF ou autres et doit s'engager à maintenir cette immatriculation pendant toute la durée du contrat.

b) Obligations du Cabinet

* Formation, Spécialisation du Collaborateur

- Formation

La formation déontologique et professionnelle est une obligation de l'avocat collaborateur libéral, auxquels le cabinet doit se conformer.

Afin d'assurer le respect de cette obligation, le cabinet doit s'assurer que le collaborateur dispose du temps nécessaire pour suivre les formations de son choix parmi celles prévues à l'article 85 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 modifié.

Le collaborateur libéral peut recevoir, notamment pendant ses premières années d'exercice à compter de la prestation de serment, de la part du cabinet une formation adaptée aux dossiers qui lui sont confiés par ledit cabinet, formation pouvant être validée par l'ordre du barreau d'appartenance au titre de la formation continue obligatoire (Article 14.3 du RIN).

N.b : En aucun cas, le cabinet ne peut décider de comptabiliser comme jours de congés, les journées ou demi-journées de formation du collaborateur, ni réduire la rétrocession contractuellement entendue, ou encore obtenir de contrepartie financière.

- Spécialisation

Eu égard aux principes de loyauté et confraternité qui président à leur relation, le cabinet s'engage à apporter au collaborateur, information, aide et conseil, tant pour le traitement des dossiers du cabinet que pour celui de ses dossiers personnels, afin de lui permettre d'assimiler une compétence professionnelle et une déontologie de qualité.

L'avocat collaborateur libéral doit pouvoir bénéficier du temps suffisant pour suivre toute session de formation nécessaire à l'acquisition d'une spécialisation.

Le cabinet doit agir de concert et s'efforcer de confier au collaborateur des dossiers ou travaux relevant de la ou des spécialisations recherchées, si l'avocat collaborateur libéral souhaite les acquérir dans le cadre des dispositions de l'article 88 du décret du 27 novembre 1991(Article 14.3 du RIN).

Le Cabinet doit s'engager à prendre en charge les frais de formation liés à l'acquisition de la spécialité convenue.

* Indépendance du Collaborateur

- Indépendance et Clause de Conscience

L'indépendance du collaborateur lie ce dernier dès la prestation de serment, et ce, pendant toute la durée de la collaboration.

Sur tous les dossiers qu'il traite pour le compte du cabinet, l'avocat collaborateur libéral reste maître de l'argumentation qu'il développe et des conseils qu'il donne (Article 14.3 du RIN).

Le cabinet et le collaborateur libéral déterminent les conditions de l'organisation matérielle du travail du collaborateur, dans le respect de ce principe essentiel (article 14.3 du RIN).

Dans les mêmes conditions, l'approche juridique des dossiers confiés au collaborateur est établie.

Il peut être convenu que la double signature ou le visa soient apposés sur tous actes, correspondances, études ou consultations (Article 14.3 du RIN).

Le cabinet ne peut demander au collaborateur d'accomplir une mission que ce dernier considère comme contraire à sa conscience et à ses opinions ou susceptible de porter atteinte à son indépendance (clause de conscience intégrée au contrat de collaboration)(Article 14.3 du RIN).

Dans cette hypothèse, le collaborateur doit exprimer sa volonté de retrait au plus tôt pour ne pas perturber l'avancement du dossier.

En cas de persistance du désaccord, par respect des principes de confiance, loyauté et délicatesse, l'avocat collaborateur libéral devra restituer le dossier.

N.b : Un refus systématique par le collaborateur, et non lié à un changement significatif dans l'orientation du cabinet peut être considéré comme un abus de droit pour le collaborateur.

- Respect des correspondances privées

Le cabinet peut être amené à conserver dans la mémoire de ses ordinateurs la trace et/ou le contenu des correspondances électroniques reçues et/ou expédiées par le collaborateur tant dans le cadre de son activité professionnelle pour les dossiers du cabinet ou pour sa clientèle personnelle, qu'à titre privé.

Dans tous les cas, le cabinet s'engage à préserver la nature strictement confidentielle des correspondances privées et celles afférentes aux dossiers personnels du collaborateur et à prendre toutes les mesures techniques et juridiques visant à assurer le respect de ce principe fondamental.

S'il devait en avoir connaissance, le cabinet s'interdit formellement d'utiliser ou d'invoquer le contenu de l'une quelconque des correspondances privées ou afférentes à l'un des dossiers personnels du collaborateur, et ce à quelque titre que ce soit.

* Clientèle personnelle, Conflits d'intérêt et Missions à titre personnel

- Clientèle personnelle

Le développement par le collaborateur de sa clientèle personnelle constitue l'une des causes substantielles de la signature du contrat de collaboration et que cela participe à l'apprentissage du métier d'Avocat.

Le collaborateur libéral peut constituer et développer une clientèle personnelle (Article 14.3 du RIN).

Les conditions d'exercice doivent permettre un développement effectif de la clientèle personnelle

Aussi, le cabinet garanti au Collaborateur le temps nécessaire à la gestion et au développement de sa clientèle personnelle et met à la disposition du collaborateur les moyens matériels nécessaires lui permettant le développement de sa clientèle personnelle, de ses contacts et le traitement des dossiers y afférents(article 14.3 du RIN).

A cette fin, le cabinet met à la disposition du collaborateur, tant pour les besoins de la collaboration, que pour le traitement de sa clientèle personnelle, une installation garantissant le secret professionnel ainsi que l'ensemble des moyens matériels, notamment bureau individuel et privatif et équipé, salle d'attente, salle de réunion, secrétariat, téléphone, télécopies, photocopies, ordinateur, messagerie électronique, accès Internet, fournitures, affranchissement, sans aucune restriction, ni contribution financière et dans des conditions normales d'utilisation.

Le cabinet s'engage à laisser le collaborateur recevoir sa clientèle personnelle et travailler sur ses propres dossiers au cours des périodes normales de collaboration, sans lui imposer ni jour, ni tranche horaire à réserver à cette fin.

Pendant les cinq premières années d'exercice professionnel, l'avocat collaborateur libéral ne peut se voir demander de contribution financière en raison du coût généré par le traitement de sa clientèle personnelle (article 14.3 du RIN).

N.b : Au fil des décisions rendues, les juridictions recherchent la liberté d'action du collaborateur au sein de la structure d'exercice (présence d'un lien de subordination et intégration dans une structure organisée) et les conditions matérielles offertes laissant la possibilité au collaborateur de développer de manière effective sa clientèle personnelle (CA Paris – 1ère Ch A - 2 arrêts - 25 février 2003, note Thierry Wickers GP 27/29 juillet 2009 p.13 et suivantes / CA Paris – 1ère Ch A - 11 janvier 2005).

Lors de chaque agenda du cabinet, le collaborateur sera amené à évoquer ses audiences personnelles. Il convient d'évoquer auprès du ou des associés « une audience perso » sans plus de détails.

Il est notamment important de conserver une discrétion bien assurée sur des audiences personnelles en matière d'aide juridictionnelle, dès lors que les missions allouées en la matière souvent jugées comme étant parfois envahissantes en terme de temps, sont peu appréciées des cabinets.

- Conflits d'intérêts

Le cabinet et le collaborateur ne peuvent dans un même litige assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux du client qui a saisi en premier l'un ou l'autre.

Afin de prévenir toute possibilité de conflits d'intérêts, le cabinet et le collaborateur devront s'assurer, que rien ne s'oppose à ce qu'ils assistent ou représentent un nouveau client.

- Missions à titre personnel

Le cabinet s'engage à faciliter l'accomplissement par le collaborateur de ses missions confiées par le Bâtonnier en matière d'aide juridique ou d'aide juridictionnelle, de commissions d'office, de consultations et de permanences notamment en garde à vue.

En ce sens, le cabinet s'engage à faire ses meilleurs efforts pour adapter autant que faire se peut la charge de travail confiée au collaborateur afin de lui permettre de mener efficacement les missions ainsi confiées par l'Ordre, notamment en matière de défense pénale d'urgence,

* Durée et modalités d'exercice en cours de collaboration

- Mi-temps

Le temps partiel en collaboration libérale ne doit pas être apprécié en heure, mais en journée, voire en demi-journées.

Il est plus protecteur de prévoir que le collaborateur travaillera uniquement les lundi, mardi et mercredi, sans précisions en termes d'horaires, qu'une vague allusion à l'exécution d'un contrat à trois cinquième de temps.

Il est dès lors plus que recommandé aux collaborateurs d'être attentif à ce que l'organisation des conditions de travail soit contractualisée (précision des jours de présence notamment), faute de quoi il leur sera très difficile par la suite de démontrer la réalité de l'exercice effectif du contrat « à plein temps » pour en solliciter la requalification.

N.b : La modalité selon laquelle le cabinet propose un tarif UJA réduit en contrepartie d'une collaboration à temps partiel ne doit recevoir que dès lors que l'exécution du contrat à « temps partiel » corresponde effectivement à ce qui était prévu.

- CDD

Le contrat à durée indéterminée doit rester le contrat de droit commun en matière de collaboration libérale.

Dès lors, la prudence est de mise.

Il n'en reste pas moins que la mise en place d'un CDD en matière de collaboration libérale correspond souvent en pratique à une réponse face à un remplacement ou lors d'un surcroît temporaire d'activité au sein du cabinet.

Les contrats conclus pour une durée de « *un an renouvelable par tacite reconduction* » s'analysent clairement comme des contrats à durée indéterminée dont la rupture serait dispensée de tout préavis.

- Cumul de Contrats

Le bâtonnier peut autoriser le cumul de contrats de collaboration libérale après avoir recueilli toutes les garanties sur les conditions d'exercice, d'indépendance et de confidentialité dans les collaborations présentées (Article 14.2 du RIN).

* Rémunération et Remboursement des frais professionnels

- Rétrocession d'honoraires

La rétrocession d'honoraires versée par le cabinet au collaborateur libéral peut être fixe ou pour partie fixe et pour partie variable.

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 (article 14.3 du RIN).

La rétrocession d'honoraires contractuellement entendue doit en réalité, et ce dans les deux premières années de Barreau, se situer au niveau du tarif UJA (entendu au niveau de l'UJA de son barreau d'appartenance).

Le tarif UJA doit être le minimum entendu comme tel dans tous les Barreaux.

Le tarif UJA sous-entend depuis toujours, la possibilité de développer librement une clientèle personnelle, c'est-à-dire avoir accès aux services communs du cabinet tels que le secrétariat et pouvoir traiter la clientèle en la recevant et en assurant le suivi des dossiers.

Depuis de nombreuses années, l'UJA implantée dans beaucoup de Barreaux, publie un barème indicatif calculé en fonction de considérations ou critères essentiels.

Le jeune collaborateur a suivi un cursus universitaire et scolaire long, sa clientèle personnelle est encore résiduelle, et il doit pouvoir vivre du métier d'avocat en payant les frais professionnels, les appels de charges, ses loyers personnels et professionnels, ses dépenses de la vie courante.

Le tarif UJA est calculé chaque année en fonction des charges incompressibles auxquelles sont soumis les jeunes avocats débutant dans la profession. Ces montants minimaux, après déduction des charges, laissent peu de revenu disponible ainsi qu'il ressort des barèmes indicatifs.

Les formules d'intéressement existent depuis longtemps, mais ne semblent pas être souvent retenues. Pourtant, après les premières années de collaboration, le système d'intéressement paraît parfois plus rationnel et plus équitable que le simple fixe.

Fixe + intéressement : Le collaborateur perçoit un fixe pour le travail du cabinet. Il reçoit en outre un pourcentage sur les dossiers du cabinet personnellement traités.

Ce système a le mérite d'associer étroitement le collaborateur au cabinet et de lui apprendre à percevoir la notion de rentabilité.

Intéressement sans fixe : Le collaborateur est uniquement rémunéré par un pourcentage sur le montant global des honoraires du cabinet. Délicate à mettre en œuvre, cette technique n'est réellement envisageable que si le collaborateur est déjà depuis quelque temps attaché au cabinet, qu'il peut en apprécier la rentabilité, et qu'il a déjà plusieurs années d'expérience.

N.b : Le montant de la rétrocession d'honoraires doit faire l'objet d'une discussion initiée par le collaborateur au moins une fois l'an avec le cabinet.

Voir Tarifs UJA des Barreaux d'appartenance + Barèmes Indicatifs des Barreaux

- Rémunération au titre de l'aide juridique

Le collaborateur conserve les indemnités qui lui sont versées pour l'ensemble des missions d'aide juridique accomplies pour sa clientèle personnelle ou dans le cadre de désignations par le bâtonnier (article 14.3 du RIN).

N.b : aucun partage de cette rémunération ne peut être sollicité par le cabinet.

- Remboursement des frais professionnels engagés pour l'activité du cabinet

Le collaborateur a le droit de demander au cabinet le remboursement des frais de déplacement occasionnés par les affaires du cabinet.

Pour se faire, il devra en apporter tout justificatif (notes de taxis, billets de trains...).

PARENTALITE DU COLLABORATEUR

- Annonce de la grossesse

L'annonce d'une grossesse devrait générer de la joie.

Malheureusement, si nombre de Cabinets gèrent parfaitement bien la grossesse de leur collaboratrice et respectent la règle du jeu, certains n'hésitent pas à tenter de discriminer voire de se séparer de la collaboratrice.

Si le principe est que la collaboratrice est libre d'annoncer la nouvelle comme bon lui semble et en adéquation avec les rapports qui priment entre son Cabinet et elle, mieux vaut - pour éviter toute difficulté - annoncer la grossesse de façon « officielle ».

Il est ainsi préconisé de préférer un écrit de confirmation suite à l'annonce orale (mail).

La forme LRAR peut paraître trop formelle et pourrait avoir l'effet inverse à celui escompté.

La collaboratrice libérale peut également annoncer la nouvelle à plusieurs personnes en même temps afin de pouvoir justifier, le cas échéant, que le Cabinet avait connaissance de la grossesse.

Le RIN ne prévoit pas de modalités particulières ni de délai fixe pour annoncer la grossesse.

► Seul l'article 14.5.3 du RIN fait référence à l'annonce en ces termes :
« *A compter de la déclaration par la collaboratrice libérale de son état de grossesse, qui peut être faite par tout moyen, (...)* »

En d'autres termes, la loi n'impose pas de déclarer la grossesse dans une forme stricte, la collaboratrice reste donc libre d'annoncer la nouvelle sous la forme qui semble la mieux adaptée.

Il est nécessaire de prendre en considération le fait que la protection à laquelle est soumis le contrat de collaboration de la future maman n'entre en vigueur qu'à compter de la déclaration de grossesse au Cabinet.

Il est donc opportun de pouvoir dater et justifier de cette déclaration.

- Rendez-vous médicaux

Au cours de la grossesse, la collaboratrice devra faire l'objet d'un suivi médical particulier.

Outre les trois échographies obligatoires, plusieurs consultations seront nécessaires pour assurer un suivi régulier et attentif.

Si pour certaines, la gestion de l'agenda du Cabinet avec le planning du suivi de grossesse ne pose pas de difficulté, il convient d'attirer l'attention sur quelques précautions à prendre.

En effet, la collaboratrice libérale dispose – en théorie – de son temps sans être soumis à des horaires sauf dispositions contractuelles particulières.

Néanmoins, son temps doit se partager entre les besoins du Cabinet, les besoins de sa clientèle personnelle et ses besoins personnels liés à sa grossesse.

Aucune règle n'impose au Cabinet de lui permettre d'être disponible pour honorer ses rendez-vous médicaux.

Il faut donc faire preuve de bon sens et essayer de manier au mieux les obligations et besoins de chacun.

- Démarches à effectuer auprès du RSI

La grossesse doit être déclarée dans les 14 premières semaines auprès de l'organisme conventionné de sécurité sociale.

Cette déclaration consiste en un formulaire rempli par un médecin comportant plusieurs feuillets à envoyer d'une part au RSI et d'autre part à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

A partir de la réception de la déclaration de grossesse, le RSI adressera à la collaboratrice libérale plusieurs lettres d'information et un carnet de prestations comportant plusieurs formulaires à faire remplir par le médecin afin de débloquer les différentes indemnités.

Le carnet de prestations précise quand envoyer quel feuillet pour permettre à la collaboratrice d'être réglée de primes et indemnités journalières. (2 fractions de prime de 1.564 € chacune et jusqu'à 74 jours d'indemnités journalières).

- Congé maternité

- ▶ Le RIN prévoit les dispositions relatives aux congés parentaux à compter de l'article 14.5.1 et suivants du RIN.

Depuis sa modification sous l'impulsion des élus FNUJA en avril 2014, l'article 14.5.1 du RIN prévoit que la collaboratrice libérale peut suspendre son contrat de collaboration pendant un délai de 16 semaines au moins.

Ces 16 semaines peuvent être réparties librement par la collaboratrice, à condition que cette suspension intervienne au plus tard deux semaines avant la date prévue de l'accouchement.

En cas d'adoption, le congé maternité connaît une durée identique de 16 semaines, étant précisé que la suspension du contrat de collaboration doit débuter dans les 4 mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas de naissances multiples, le congé maternité peut être porté à vingt semaines.

Il est à noter que le délai du congé maternité ne se confond pas avec le congé pathologique qui résulte d'un état de santé nécessitant un arrêt distinct du congé maternité.

En pratique, la collaboratrice devra organiser à sa convenance, mais également en fonction des impératifs du Cabinet avec lequel elle collabore, son absence.

Il est ainsi conseillé de mettre en ordre ses dossiers et de tenter de faire en sorte que le Cabinet ne soit pas trop perturbé par l'absence de la collaboratrice.

De plus, une suspension bien préparée permet d'assurer sa tranquillité pendant le congé maternité !

Il ne faut pas hésiter à diminuer les déplacements et audiences à l'approche de la suspension afin de se préserver au maximum.

- ▶ Concernant la rémunération pendant le congé maternité, il est à noter que le RSI verse à la collaboratrice libérale la première portion de prime à la fin du 7^{ème} mois de grossesse, d'un montant de 1.564 € environ.

Une fois que la collaboratrice aura suspendu son contrat de collaboration, elle devra en informer le RSI en envoyant le feuillet correspondant du carnet de prestations maternité. Les délais de traitement pour percevoir les indemnités journalières sont parfois assez longs et il est conseillé de se servir de la première fraction de prime en attendant les indemnités journalières.

En tout état de cause, le Cabinet doit continuer à verser à la collaboratrice sa rétrocession habituelle, déduction faite des indemnités journalières qu'elle perçoit du RSI.

Attention, seules les indemnités journalières sont à prendre en considération (avis de la commission règles et usages du CNB des 28 juillet 2003 et 19 novembre 2003).

Les primes en 2 fractions et la prime de la LPA à la naissance du ou des enfants ne doivent pas être déduites de la rétrocession d'honoraires.

Seuls les 44 jours, qui peuvent être portés à 74 jours, d'indemnités journalières, doivent être déclarés au Cabinet et déduits de la rétrocession.

► Exemple de calcul pour un contrat de collaboration à temps plein:

Une collaboratrice exerçant à temps plein perçoit une rétrocession de 3.200 euros HT mensuelle.

Si au cours du mois, elle perçoit 1.600 euros d'Indemnités Journalière de l'organisme conventionné de la Caisse RSI – Professions Libérales et du Contrat Chance Maternité en raison de son repos maternité, le cabinet doit lui verser une rétrocession de :

$$3.200 \text{ euros} - 1.600 \text{ euros} = 1.600 \text{ euros HT}$$

► Exemple de calcul pour un contrat de collaboration à temps partiel:

Si le contrat de collaboration est à temps partiel, la déduction se fait alors en fonction d'un prorata temporis.

Le cabinet lui versera :

$$3.200 - 1.600 / 2 = 2.400 \text{ euros HT}$$

- ▶ Enfin, la LPA offre une prime à la naissance.

Pour en bénéficier, il suffit de télécharger le formulaire à l'adresse suivante :

http://www.laprevoyance.org/upload/formalites/indemnisation/naissance/demande_forfait-naissance_2014_V6.pdf

- ▶ Et de le retourner rempli et signé à LA PREVOYANCE DES AVOCATS accompagné des pièces listées sur le formulaire.

La prime s'élève à 1.463,51 € pour la collaboratrice libérale.

- ▶ Il est à noter qu'une prime est offerte à la conjointe du collaborateur – elle-même non avocate – d'un montant de 457,35 €.

En cas d'arrêt de travail dans la période antérieure à 6 semaines, et postérieurement à l'accouchement à l'issue du repos maternité : les périodes correspondantes peuvent être considérées comme des périodes de maladie et faire l'objet d'arrêts de travail dans les conditions prévues en la matière, et ce dans le limite de deux mois par année civile.

Il est dans ce cadre possible de cumuler une période de repos maternité, dans la limite de 16 semaines, avec une période de repos maladie dans la limite de 2 mois.

- Congé paternité

Le RIN prévoit que le collaborateur est en droit de suspendre l'exécution de son contrat de collaboration pendant une durée de 11 jours successifs et 18 jours en cas de naissances multiples.

Cette suspension doit intervenir dans les 4 mois suivants la naissance.

Par ailleurs, le collaborateur doit en informer le cabinet au moins 1 mois avant le début de la suspension (article 14.5.1).

Comme pour le congé maternité, le collaborateur percevra sa rétrocession habituelle, déduction faite des indemnités journalières perçues par l'assurance maladie et les régimes de prévoyance.

- Congé adoption

Le RIN prévoit que le collaborateur ou la collaboratrice est en droit de suspendre l'exécution de son contrat de collaboration pendant une durée de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant et 16 semaines en cas d'adoption multiple.

La suspension doit être annoncée au moins 1 mois avant l'arrivée de l'enfant (Article 14.5.1 du RIN).

Le collaborateur ou la collaboratrice doit déclarer au cabinet l'ensemble des sommes perçues (sécurité sociale et régimes de prévoyance complémentaire inclus) en indemnisation de l'arrêt de son activité pour cause d'adoption.

Le cabinet verse alors la rétrocession restant due, déduction faite de ces indemnités.

- Reprise de la collaboration

Après expiration du congé maternité ou paternité, le collaborateur retrouve son poste au sein du Cabinet.

La collaboratrice bénéficie, depuis l'annonce de sa grossesse, d'une protection empêchant le Cabinet de mettre un terme au contrat qui les lie.

Cette protection perdure jusqu'à expiration d'un délai de 8 semaines après son retour.

Ainsi, la rupture est nulle de plein droit si le Cabinet ne respecte pas ce délai.

La collaboratrice peut quant à elle rompre son contrat à tout moment, avant comme après son congé maternité, voire même pendant, sous réserve du respect du délai de prévenance.

L'article 14.5.3 du RIN permet au collaborateur de bénéficier de la même protection avant et après son congé paternité.



FISCALITE ET COMPTABILITE DU COLLABORATEUR

Différence entre régime micro-BNC et régime réel

Le régime fiscal dit « réel » est le régime de base pour les professions d'avocats. L'Avocat tiendra une comptabilité et pourra de ce fait passer en charge ses dépenses professionnelles.

Le régime « *micro BNC* » (micro - bénéfices non commerciaux) est un régime simplifié pour les avocats qui ont un faible chiffre d'affaire et peu de charges.

Dans ce régime, un abattement fiscal forfaitaire de charge de 34 % est directement applicable.

Il n'y a pas d'obligation de tenir une comptabilité, seul un document, sans formalisme particulier, donnant le détail journalier de leurs recettes professionnelles doit pouvoir être présenté en cas de contrôle (article 102 Ter 4 CGI).

LE REGIME MICRO-BNC

Le régime « *micro-BNC* » est particulièrement adapté aux contribuables dont le chiffre d'affaire annuel est inférieur à 32.900€ et dont les charges personnelles représentent moins de 34 % de ce chiffre par an.

Pour bénéficier de ce régime, il est nécessaire d'être en franchise TVA (voir infra).

- Seuil maxi du régime micro-BNC

Le régime « micro BNC » bénéficie de plein droit aux Avocats dont le chiffre d'affaire annuel est inférieur à 32.900€.

En d'autre terme, si la première année d'exercice le Chiffre d'affaire est supérieur à ce seuil, vous devez changer de régime.

Si le seuil de 32.900€ n'est pas dépassé la première année, le régime « micro BNC » peut être conservé les deux premières années de dépassement (art. 102 ter 3 du CGI) sous réserve de ne pas dépasser le seuil (TVA) de 34.900€.

<u>Année 1 :</u>	régime micro BNCCA < 32.900 €
<u>Année 2 et suivantes :</u>	régime micro BNCCA < 34.900 €

- Les obligations en micro-BNC

Le régime « micro BNC » est un régime simplifié destiné aux jeunes professionnels qui s'installent en collaboration libérale (la plupart des cas).

Il suffit de tenir une comptabilité simplifiée en établissant un livre-journal des recettes appuyé de toutes pièces justificatives. Chiffre d'affaire annuel sera déclaré sur la déclaration complémentaire de revenu dite n° 2042 -C Pro.

Aucune obligation de s'inscrire auprès d'un organismes agréés et gestion de comptabilité.

- Avantages du régime micro-BNC

L'avantage de ce régime intervient lorsque l'avocat n'a pas beaucoup de charges professionnelles, ce qui est le cas dans les premières années de la collaboration (matériel, fournitures, local sont payées par le cabinet d'accueil).

En effet, un abattement forfaitaire de charges est fixé à 34 % des recettes avec un abattement minimum de 305 €.

Il n'est donc pas possible de déduire ses charges réelles.

Exemple :

Pour un chiffre d'affaire de 28.000€, un abattement forfaitaire de 34 % de charge correspondant à 9.520€, soit 793€ de charges mensuelles

- Changement de régime

Dès le changement de régime, il faut le déclarer aux services fiscaux et déclarer ses revenus sur le 2035.

Dans cette hypothèse, il faut se reporter au paragraphe suivant.

LE REGIME « DECLARATION CONTRÔLÉE »

- Changement de régime

Si les conditions susvisées concernant le régime « micro BNC » sont remplies, ce régime est de droit.

Le régime de la « *déclaration contrôlée* » peut être choisi si le régime « micro BNC » n'est pas choisi ou si les seuils sont dépassés.

- Les obligations du régime « réel »

Il faut tenir une comptabilité avec les recettes et les charges. Il est fortement conseillé de prendre un comptable qui selon le forfait choisi fera ou validera votre comptabilité.

- Avantages du régime « réel »

Les charges seront déduites de votre chiffre d'affaire diminuant votre assiette fiscale.

Les charges correspondent :

- ✓ *repas*
- ✓ *frais véhicules*
- ✓ *matériel*
- ✓ *assurances loi madelin*
- ✓ *charges sociales*
- ✓ *etc*

- Inconvénients du régime « réel »

Il faut tenir une comptabilité et avoir assez de frais pour limiter le montant des impôts et des charges. Il faut avoir des charges sinon, le montant de l'impôt sera important proportionnellement aux recettes.

- Organismes agréés et gestion de comptabilité

L'adhésion à un tel organisme n'est pas obligatoire mais elle permet d'éviter une majoration de 25 %.

ET LA TVA ?

Les professions libérales sont soumises, sauf régime dérogatoire, au régime de la TVA.

Une franchise TVA est offerte, dans certaines conditions de seuil, aux Avocats. Cela lui permet de facturer Hors taxe leur prestation. Dans une telle hypothèse, il ne pourront pas récupérer la TVA comme cela est expliqué plus loin.

L'Avocat peut toutefois, si il entre dans les conditions de la franchise, opter pour le régime de la TVA. En effet, si il a beaucoup de frais à engager, il est possible, dans cette hypothèse de récupérer, le montant de la TVA versé.

Pour cela vous devez adresser une simple lettre d'option auprès du service des impôts des entreprises du lieu d'exercice de votre activité.

Cette option est faite obligatoirement pour une durée minimale de 2 ans. Elle prend effet le 1er jour du mois au cours duquel elle est déclarée.

Attention, si vous relevez également du régime micro BIC ou du régime spécial BNC, l'option pour le paiement de la TVA vous fait automatiquement perdre le bénéfice de ces régimes.

Les factures devront appliquer un taux de 20 %, correspondant à cette taxe.

Cette somme sera reversée mensuelle ou trimestrielle (si - de 15 000€ de TVA reversée annuellement).

L'Avocat pourra toutefois récupérer cette TVA sur les achats ou les prestations de service qu'il paiera dans le cadre de son exercice professionnel.

Exemple :

Un avocat soumis à la déclaration mensuelle de TVA facture 4800€ d'honoraires TTC :

- ✓ 4.000,00€ d'honoraires Hors taxe
- ✓ 800,00€ de TVA (20 % de 4.000,00€)

Pour les besoins de son activité, il a acheté une tablette à 480,00€ TTC.

Lors de sa déclaration, il indiquera qu'il a facturé 800,00€ de TVA mais qu'il a payé 80,00€ de TVA.

Il reversera alors 720,00€ de TVA (800,00€ - 80,00€)

- Seuil à atteindre pour la TVA

Tout avocat peut opter pour la TVA dès le début de son activité même si il remplit les conditions pour bénéficier du régime de la franchise de base.

Quel est alors l'intérêt de bénéficier de la franchise de base ?

Le jeune collaboration qui commence son activité en collaboration libérale n'aura pas d'achats substantiels à faire. Il n'a donc pas d'intérêt majeur à récupérer la TVA acquittée.

Ce dernier pourra facturer le montant de ses honoraires en HT, ce qui présentera un avantage commercial pour le client qui économisera 20 % de la somme facturée. Ce qui n'est pas négligeable.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de la franchise de base ?

La franchise de base s'applique aux entreprises, qui n'ont pas choisi le régime TVA, dont le chiffre d'affaires de l'année précédente n'a pas dépassé **42.600,00€**

En cas de dépassement du seuil en cours d'année :

- le seuil de 42 600 € est dépassé :

L'avocat est redevable de la TVA à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante,

- le seuil de 52 400 € est dépassé :

Dans ce cas, l'avocat devient redevable de la TVA à **compter du 1er jour du mois au cours** duquel cette limite est dépassée.

- Mentions si exonération TVA

Lorsque le professionnel relève du régime de la TVA, il doit indiquer dans sa facture :

- ✓ *le montant Hors taxe de la prestations* *ex : 4000,00€ HT*
- ✓ *le taux et le montant de la TVA* *ex : 800€00 de TVA*
- ✓ *le montant TTC* *ex : 4800 ,00€ TTC .*

Lorsque le professionnels relèvent de la franchise en base, il doivent facturer ses prestations en hors taxe.

ATTENTION : il est obligatoire de faire figurer dans la facture la mention suivant :

« TVA non applicable - article 293 B du CGI »

A défaut, il pourra être considéré que le régime TVA était applicable et solliciter du professionnelle le paiement du montant de la TVA qui aurait dû être facturé.

De même, si vous faites apparaître un montant de TVA, toute TVA facturée vous serait réclamée.

Comme cela a été déjà précisé supra, le régime de la franchise de base implique que la TVA ne peut pas être déduite (et donc non récupérée) des achats de biens et de services effectués pour les besoins de leur activité.

Il est toujours possible d'y renoncer en optant pour le paiement de la TVA.

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. The shapes are primarily triangles and polygons, creating a dynamic, layered effect. The central text is set against a white background that is framed by these green shapes.

REPOS REMUNERES DU COLLABORATEUR

L'article 14.2 du RIN prévoit que le collaborateur a droit à 5 semaines de repos rémunérés.

- Principe et mise en œuvre pratique

Selon les barreaux, les modalités de calcul et d'application de ces 5 semaines varient.

En tout hypothèse, le RIN prévoit 5 semaines, qu'il est préférable par mesure pratique de décompter en année civile.

Cependant, il est envisageable de décompter ces 5 semaines en année de présence.

Par ailleurs, sauf disposition particulière entre le Cabinet et le collaborateur, les congés ne peuvent excéder 3 semaines consécutives durant l'été, cette période étant ramenée à 2 semaines en dehors des périodes de vacances.

Comme pour tout cas particulier, le collaborateur peut éventuellement discuter avec le Cabinet d'exception et prévoir un congé plus long selon les circonstances.

Il est conseillé d'utiliser la totalité des congés chaque année car ils ne seront en principe pas reportés l'année suivante.

- Calculs des congés

Concernant la méthode de calcul, il est d'usage de considérer que 5 semaines équivalent à 25 jours si l'on ne décompte que les jours du lundi au vendredi, à 30 jours si l'on intègre les samedis et à 35 jours si l'on compte tous les jours de la semaine, samedi et dimanche inclus.

En principe, comme pour le calcul des repos rémunérés pour les salariés, le collaborateur bénéficie d'environ 2,5 jours de congés par mois, soit 25 jours par an.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de collaboration est suspendu, notamment pour cause de maladie, n'entrent pas dans le calcul des repos rémunérés et ne constituent pas des périodes de travail effectif.

Ces périodes entraînent automatiquement une réduction des repos rémunérés au prorata de la suspension du contrat de collaboration.

La collaboration à temps partiel ne modifie pas le nombre de jours de congés rémunérés dus.

Exemple de calcul en cas de suspension pour maladie :

Pour un collaborateur ayant commencé le 1er janvier 2015, il aura droit à 5 semaines (25 jours) de repos, pour la période du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2016.

Si pendant cette même période, il suspend son contrat 20 jours pour maladie, il convient alors de réduire la période de repos au prorata de la suspension soit :
 $25 - (20/365 \times 25) = 23$ jours de repos en sus de ses arrêts maladie.

Exemple de calcul en cas de suspension pour congé maternité :

Si pendant cette même période, une collaboratrice suspend son contrat 16 semaines en raison d'un congé maternité, elle aura droit à : 25 jours de repos en sus de son congé maternité.

Comment fixer la date de ses congés ?

Le choix de la période de congés doit naturellement faire l'objet d'un accord avec le Cabinet.

Il est donc d'usage de prévenir le Cabinet dans un délai convenable, ne le mettant pas devant le fait accompli.

Par ailleurs, il est préférable de ne pas demander de congé en même temps que les autres membres du Cabinet si l'on exerce dans une petite structure.

Le bon sens et la courtoisie doivent primer, de sorte que les congés du collaborateur ne doivent pas impacter le fonctionnement du Cabinet de façon anormale.

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. These shapes are primarily located on the left and right sides of the frame, creating a modern, dynamic feel. The central area is a plain white space where the text is located.

MALADIE DU COLLABORATEUR

L'article 14.3 du RIN prévoit « qu'en cas d'indisponibilité pour raison de santé au cours d'une même année civile, l'avocat collaborateur libéral reçoit pendant deux mois maximum sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous déduction des indemnités journalières éventuellement perçues au titre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

Une telle indisponibilité pendant la période d'essai suspend celle-ci.

La période d'essai reprend de plein droit, pour la durée restant à courir, au retour du collaborateur ».

- Les délais de carence

Le montant des indemnités journalières est de 61 euros par jour.

1. *En cas d'incapacité temporaire suite à une hospitalisation*, il n'y a pas de délai de carence. La LPA (La Prévoyance des avocats) prend en charge les indemnités dès le 1er jour. La CNBF prend le relai à compter du 90ème jour.
2. *En cas d'incapacité temporaire suite à un accident*, le délai de carence est de 8 jours, à la suite desquels la LPA verse les indemnités journalières, puis la CNBF à compter de 90 jours.
3. *En cas d'incapacité temporaire suite à une maladie*, le délai de carence est de 30 jours, à la suite desquels la LPA intervient, puis la CNBF dès 90 jours.

Pour percevoir les indemnités qui lui sont dues, le collaborateur doit remplir un formulaire de prise en charge, qu'il pourra se procurer auprès de l'Ordre ou sur le site <http://www.laprevoyance.org>, et le retourner à l'adresse suivante, accompagné des pièces justificatives : La Prévoyance des Avocat - L.P.A. - TSA 64254 – 77283 AVON Cedex

- La rétrocession pendant la maladie

Le collaborateur perçoit sa rémunération pendant 2 mois, sous déduction des indemnités journalières perçues de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires de prévoyance.

Seules les indemnités perçues sur la période doivent être déduites de la rétrocession d'honoraires.

Le contrat de collaboration est suspendu pendant le temps de la maladie.

En aucun cas le cabinet ne peut demander au collaborateur de travailler à distance des dossiers du cabinet lors de son arrêt maladie.

La maladie suspend le contrat, et donc, la période pendant laquelle le collaborateur est malade n'entre pas dans le calcul des repos rémunérés.

Exemple de calcul pour un contrat de collaboration à temps plein :

Pour un collaborateur qui perçoit une rétrocession de 2.500 euros HT mensuelle :
Si au cours du mois il a perçu 500 euros d'indemnités journalières en raison d'arrêts maladie, le cabinet lui versera une rétrocession de :
 $2.500 \text{ euros} - 500 \text{ euros} = 2.000 \text{ euros HT.}$

Exemple de calcul pour un contrat de collaboration à temps partiel :

Si le contrat de collaboration est à temps partiel, la déduction se fait alors en fonction d'un prorata temporis.

Pour un collaborateur qui perçoit une rétrocession de 1.400 euros HT mensuelle à mi-temps.
Si au cours du mois il a perçu 350 euros d'Indemnités Journalière en raison d'arrêts maladie, le cabinet lui versera une rétrocession de :
 $1.400 \text{ euros} - 350 \text{ euros} / 2 = 1.225 \text{ euros HT.}$

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. These shapes are primarily located on the left and right sides of the frame, creating a modern, layered effect. The central area is a plain white space where the text is placed.

FIN DE LA COLLABORATION

La rupture du contrat de collaboration libérale n'a pas à être motivée : elle peut n'être que verbale, mais les conditions entourant la rupture de la collaboration peuvent donner lieu à dommages et intérêts si ces conditions sont caractérisées par une faute dans l'exécution de la relation contractuelle, notamment en raison des conditions vexatoires entourant la rupture.

En cas de démission du collaborateur, il convient de matérialiser la rupture du contrat par la remise en main propre d'une lettre de démission contresignée par le cabinet.

Le délai de prévenance commencera alors à la date de remise en main propre du courrier.

Bien qu'il ne soit pas d'usage entre confrères de procéder ainsi, s'il est craint des tensions à venir, il est préférable de matérialiser la rupture du contrat par l'envoi d'un courrier en recommandé avec accusé de réception.

Le délai de prévenance commencera alors à la date d'envoi de la LRAR.

A/ Le délai de prévenance (Article 14.4.1 du RIN)

Le délai de prévenance est une période normale d'exécution du contrat de collaboration : c'est le temps qu'il reste pour exécuter le contrat entre le moment où la rupture a été annoncée et le moment où elle devient effective et le contrat prend fin.

Par conséquent, le contrat de collaboration doit être exécuté normalement par les parties, sous réserves du temps nécessaire pour le collaborateur afin de trouver une nouvelle collaboration ou de préparer son installation ou association

1) Délai de 8 jours et délai de 3 mois et plus

a) Délai de 8 jours

La période d'essai inclus dans tout contrat de collaboration libérale ne saurait être supérieure à 3 mois, renouvellement compris (14.2 du RIN).

L'article 14.4.1 du RIN dispose que, sous réserve des dispositions relatives à la rupture du contrat en cas de parentalité et sauf meilleur accord des parties, chaque cocontractant peut mettre fin au contrat de collaboration en avisant l'autre au moins :

« 8 jours en période d'essai ».

Le cabinet ou le collaborateur devront respecter un délai de 8 jours à compter de la date de rupture avant le départ définitif du collaborateur du cabinet.

Le point de départ de la période d'essai se situe à la date à laquelle le collaborateur commence à oeuvrer au sein du cabinet, quelle que soit la qualification donnée au contrat qui le lie audit cabinet ([Cour d'appel de Paris, 27 novembre 2013, 12/09202](#))

b) Délai de 3 mois et plus

« Sous réserve des dispositions relatives à la rupture du contrat en cas de parentalité et sauf meilleur accord des parties, chaque cocontractant 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 de présence révolus, sans qu'il puisse excéder six mois.

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

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 ... » (article 14.4.1 du RIN)

Chaque partie peut dès lors mettre fin au contrat de collaboration en avisant l'autre au moins :

- « -3 mois jusqu'à 4 ans de présence du collaborateur au sein du cabinet,*
- 4 mois à partir de 4 ans de présence du collaborateur au sein du cabinet,*
- 5 mois à partir de 5 ans de présence du collaborateur au sein du cabinet,*
- 6 mois à partir de 6 ans de présence du collaborateur au sein du cabinet. »*

Exemple :

Un collaborateur présente à l'anniversaire de son contrat de collaboration au sein du cabinet, le 3 juin 2014, 4 ans de collaboration.

Il démissionne le 1 er janvier 2015.

Son délai de prévenance à observer sera de 4 mois.

2) Applications pratiques

Le délai de prévenance est aussi destiné à permettre au cabinet d'assurer le remplacement du collaborateur et la succession dans la gestion de dossiers : si celui-ci n'est pas exécuté du fait du collaborateur, ce dernier peut être tenu d'indemniser le cabinet du préjudice subi.

Le cabinet doit permettre à son collaborateur d'effectuer son délai de prévenance, dans des conditions normales et loyales.

Lorsque le collaborateur n'est pas en mesure d'effectuer le délai de prévenance du seul fait d'une impossibilité pour le cabinet, il est indemnisé du montant de sa rétrocession pour le temps correspondant au délai de prévenance.

Dans d'autres cas d'espèce, il peut en être dispensé en tout ou partie par le cabinet au regard de la situation particulière dans laquelle il se retrouve (comme le déplacement d'un conjoint à l'étranger qu'il souhaite retrouver).

En tout état de cause, la dispense d'effectuer le délai de prévenance donnée par le cabinet au collaborateur ne concerne que les dossiers que le collaborateur traite pour le compte du cabinet : elle ne prive pas le collaborateur du droit de bénéficier, au sein du cabinet, d'une structure d'accueil de travail et de réception au sein du cabinet pendant les jours restants du délai de prévenance.

Le cabinet peut également décider de mettre un terme unilatéralement au délai de prévenance et à la domiciliation du collaborateur en cas de : « *manquement grave flagrant aux règles professionnelles* » conformément à l'article 14.4.1 du RIN.

La jurisprudence se révèle, à cet égard, très stricte sur la définition et sur la preuve qu'il incombe au cabinet de rapporter du : « *manquement grave flagrant aux règles professionnelles* ».

Le délai de prévenance doit être pris en compte pour le calcul de la période de repos si le collaborateur travaille pendant ce délai.

Pendant le délai de prévenance, le contrat pourra être suspendu dans les conditions de droit commun pour maladie, maternité, paternité et adoption sans que ces périodes de suspension n'aient d'incidence sur la date de fin du contrat qui reste fixée à l'issue du délai de prévenance applicable à la date de notification de la rupture.

Si la suspension, pour maladie, maternité, paternité ou adoption va au-delà de la date de fin du contrat, le contrat sera rompu à la date prévue et la période de suspension s'arrêtera à cette même date.

Exemple de calcul:

Un collaborateur ayant commencé un 1^{er} Avril, et ayant moins de 4 ans de présence dans le cabinet.

Il a droit à 5 semaines (25 jours) de repos.

Si la rupture du contrat est notifiée le 30 Août, le délai de prévenance de 3 mois s'achèvera le 1^{er} décembre en fin de journée.

Sur cette période de 11 mois, il convient de réduire la période de repos au prorata soit :

$$25 - (30 / 365 \times 25) = 22 \text{ jours de repos}$$

Si pendant cette période, le collaborateur a déjà pris 7 jours de repos, il lui restera 15 jours de repos à prendre.

B/ Repos du collaborateur et Fin du contrat de collaboration

1) Maladie et Rupture du Contrat

« La notification de la rupture du contrat ne peut intervenir pendant une période d'indisponibilité du collaborateur pour raison de santé médicalement constatée, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de santé. Cette période de protection prend fin à l'expiration d'un délai de six mois à compter de l'annonce de l'indisponibilité du collaborateur pour raison de santé médicalement constatée » (Article 14.4.2 du RIN).

Ainsi, le cabinet ne peut mettre fin au contrat de collaboration d'un collaborateur, dès lors que ce dernier a été arrêté pour raison de santé dument constatée.

Le collaborateur bénéficie d'un régime de protection pendant 6 mois à compter de l'annonce de son indisponibilité.

2) Repos Parentalité

a) Repos Maternité et Rupture du Contrat

« A compter de la déclaration par la collaboratrice libérale de son état de grossesse, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de l'exécution du contrat à l'occasion de la maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la grossesse de la collaboratrice dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée, un certificat médical justifiant de son état de grossesse.

Au retour de la collaboratrice de son congé maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la maternité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée » (Article 14.5.3 du RIN).

Le cabinet ne peut mettre fin au contrat de collaboration d'une collaboratrice enceinte, dès lors qu'elle a déclaré sa grossesse.

Le cabinet ne peut mettre fin au contrat de collaboration d'une collaboratrice bénéficiant du repos maternité qu'à compter de la fin de la période de protection liée à sa maternité, soit 8 semaines après son retour de congé maternité.

La rupture du contrat de collaboration qui pourrait être prononcée par le cabinet sera nulle, si dans les 15 jours, la collaboratrice, atteste de sa future parentalité.

La collaboratrice peut bien évidemment rompre son contrat avant son départ en repos maternité (et même après la déclaration de grossesse) ainsi qu'à son retour de repos maternité : elle devra alors effectuer le délai de prévenance conformément aux règles applicables.

La collaboratrice peut-elle rompre son contrat de collaboration pendant son repos maternité ?

Par principe, dès lors qu'il s'agit d'une période de suspension du contrat une réponse négative semble devoir être apportée.

Cependant, par une lecture à contrario de l'article 14.5.1 du RIN, si la notification de la rupture est faite pendant une période de suspension, la collaboratrice peut toujours mettre fin au contrat de collaboration en avisant son cabinet au moins trois mois à l'avance : le préavis peut alors être affecté sur la période de suspension pendant laquelle, le cabinet doit le maintien de la rétrocession au titre de la maternité

Le délai de prévenance s'imputera sur les périodes de repos maternité restantes.

b) Repos Paternité, Repos adoption et Rupture du contrat

« A compter de l'annonce par le collaborateur libéral de son intention de suspendre son contrat de collaboration après la naissance de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la paternité.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la paternité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la paternité dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. Le collaborateur informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres et contresignée, une attestation justifiant de la paternité.

Au retour du collaborateur de son congé paternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la paternité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée ».(Article 14.5.3 du RIN).

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité, le cabinet ne peut mettre fin au contrat de collaboration d'un collaborateur allant devenir père ou d'une collaboratrice ou d'un collaborateur venant d'adopter qu'à compter de la fin de la période de protection liée à leur parentalité, soit 8 semaines après leur retour de congé paternité ou congé d'adoption.

La rupture du contrat de collaboration qui pourrait être prononcée par le cabinet sera nulle, si dans les 15 jours, le collaborateur, ou la collaboratrice, atteste de sa future parentalité.

C/ A l'issue du délai de prévenance

A l'expiration du délai de prévenance, le collaborateur quitte le cabinet.

Des questions demeurent cependant.

1) Domiciliation

Quelle que soit la cause de la cessation de la collaboration, le collaborateur peut demeurer domicilié au cabinet qu'il a quitté jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'Ordre ses nouvelles conditions d'exercice et ce, pendant un délai maximum de trois mois suivant la fin de son délai de prévenance. (article 14.4.3 du RIN).

2) Correspondances

Toute correspondance lui est transmise dans les meilleurs délais.

Les nouvelles coordonnées postales, téléphoniques de l'ancien collaborateur sont transmises à ceux qui en font la demande dès lors qu'elles sont connues du cabinet (Article 14.4.3 du RIN).

S'agissant des courriers électroniques, ces derniers font l'objet d'une réponse automatique auprès de l'expéditeur indiquant la nouvelle adresse e-mail de l'ancien collaborateur et une adresse générale du cabinet (Article 14.4.3 du RIN).

Les nouvelles coordonnées électroniques de l'ancien collaborateur sont transmises à ceux qui en font la demande dès lors qu'elles sont connues du cabinet. Après un délai d'un an, l'adresse électronique nominative de l'ancien collaborateur au sein de l'ancien cabinet peut être fermée. (Article 14.4.3 du RIN).

N.b : il convient de relever que bien qu'il leur soit recommandé d'avoir leur propre adresse mail pour gérer leurs dossiers personnels, les collaborateurs ont souvent une adresse mail qui se révèle être celle du cabinet.

Pour autant, il n'appartient en aucun cas au cabinet de prendre l'initiative de trier les mails qui viendraient à être adressés sur la boîte mail du collaborateur après son départ.

3) Dossiers et actes personnels

Le collaborateur est en droit d'emporter avec lui, non seulement toutes les données et tous les documents concernant ses dossiers personnels mais également :

- la documentation qu'il a réunie au cours de sa collaboration, en laissant, le cas échéant, une copie au cabinet,
- les actes juridiques (assignments, conclusions, contrats, consultations, constitutions...) auxquels il a participé pour le compte du cabinet, et ce, dans le strict respect du secret professionnel, sauf si le cabinet justifie d'un motif particulier et légitime pour s'y opposer,
- les modèles d'actes judiciaires ou juridiques, en accord avec le cabinet, un tel accord ne pouvant être raisonnablement refusé lorsque le collaborateur est l'auteur des modèles concernés,
- Tout article, publication, ouvrage, et plus généralement tout écrit à destination du public de quelque nature que ce soit, réalisé par le collaborateur, ou avec la participation de celui-ci, pour le compte ou à la demande du Cabinet et portant la signature de son auteur.

N.b. : Lors de la rupture du contrat de collaboration, le cabinet devra remettre au collaborateur les fichiers de correspondances et dossiers personnels en format électronique et en détruire toutes copies sur les ordinateurs du cabinet.

Les ouvrages et abonnements, précédents, documents standards, notes pratiques ou généralement tous les éléments du système de gestion, du savoir-faire en vigueur dans le Cabinet, mis à la disposition du collaborateur pendant sa collaboration restent la propriété du Cabinet.

4) Liberté d'établissement

Toute stipulation limitant la liberté d'établissement est évidemment prohibée.

L'ancien collaborateur n'a en aucun cas besoin de solliciter l'autorisation du cabinet avant de prêter son concours à un client de celui-ci, mais doit seulement l'en aviser, et ce, pendant une durée de deux ans suivant la rupture du contrat (Article 14.3 du RIN)

Le client s'entend comme celui avec lequel le collaborateur aura été mis en relation par le cabinet ou s'étant adressé au cabinet pendant l'exécution du contrat.

Réciproquement et sous les mêmes conditions temporelles, le cabinet devra aviser l'ancien collaborateur avant de prêter son concours à un client identifié comme personnel durant l'exécution du contrat de collaboration.

En tout état de cause, le cabinet et le collaborateur s'interdisent toute pratique de concurrence déloyale.

5) Dédit-formation

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

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

L'indemnité pourra être demandée pendant un délai maximum de deux ans après que la formation aura été reçue(article 14.3 du RIN).