

**Compte-rendu de la réunion de campagne du 1<sup>o</sup> juillet 2010 de  
Christiane Féral-Schuhl, candidate au Bâtonnat,  
Avec, à ses cotés,  
Yvon Martinet, en qualité de Vice-Bâtonnier**

**« Les modes de collaboration : chances et perspectives »**

Qu'est ce que la collaboration en 2010 ? A quoi ressemble le collaborateur ou la collaboratrice d'aujourd'hui ? Quelles sont ses difficultés, ses attentes et ses aspirations ? Autant de questions que Christiane Féral-Schuhl, candidate au Bâtonnat, avec à ses côtés Yvon Martinet comme candidat vice-bâtonnier, a proposé d'aborder le 1<sup>er</sup> juillet dernier à l'occasion de la cinquième réunion publique de campagne. Le traitement de ce thème, ô combien crucial pour l'avenir de la profession, a attiré plus d'une centaine de personnes, qui se sont réunies le temps d'une soirée à la Fondation d'entreprise Ricard d'Art Contemporain.

Pour aborder ce sujet, Christiane Féral-Schuhl :

- a réuni une commission de travail composée d'associés, de collaborateurs et élève-avocat [Yasmine Tarasewicz (Cabinet Proskauer Rose) - Nadine Gelli (Cabinet Ashurst), Guy Alfosea (Cabinet La Garanderie et Associés) - Cédric Vincent (Cabinet Lérins Avocats) - David Marais (Ancien Secrétaire de la conférence) - Améline Moreau], pour opérer une analyse de la situation et travailler sur des solutions concrètes,
- a lancé le 2 avril 2010 un questionnaire auprès des jeunes avocats pour recueillir leur avis sur leur collaboration (disponible sur le blog de campagne (<http://www.feral-schuhl.com/2010/04/collaboration/>),
- a invité quatre avocats à venir témoigner de leur parcours et de leur expérience.

## **1. Les constats**

Christiane Féral-Schuhl a débuté la soirée en dressant un état des lieux sur la collaboration.

Le Barreau de Paris compte (en juin 2010) 9.086 collaborateurs sur 21.714 avocats inscrits. La quasi-totalité des collaborateurs exerce à titre libéral, alors qu'une infime minorité d'entre eux a le statut de salarié. Ces deux modes d'exercice (libéral et salarié) coexistent depuis maintenant 20 ans.

Le régime de la collaboration libérale est :

**Pour le collaborateur** : moins protecteur et plus précaire (pas de couverture chômage, résiliation sans juste motif) mais lui permet « en principe » le développement d'une clientèle personnelle, lui facilitant ainsi l'accès à l'association ou l'installation et permettant de rebondir en cas de difficultés économiques.

Le contexte de crise économique amène les collaborateurs à rechercher davantage de sécurité dans le cadre de leur contrat de collaboration.

**Pour le cabinet** : un modèle économique plus rentable et plus souple sur lequel pèse néanmoins le risque contentieux relatif à la remise en cause de la collaboration libérale.

Alors que dire et que faire ?

**Opter pour le contrat de travail ?** Les cabinets qui pensent que c'est la solution peuvent faire ce choix depuis 1991. La conséquence de cette décision est la diminution inévitable des rémunérations des collaborateurs pour tenir compte du poids des charges.

Mais **affirmer que c'est finalement le seul choix pour toute la profession, n'est-ce pas un terrible constat d'échec** pour celle-ci ?

L'indépendance (vis-à-vis des pouvoirs publics, du juge, des clients) est au cœur de la profession d'avocat. Y renoncer au nom de la sécurité apparaît inutile puisque le contrat de collaboration libérale peut renfermer cette même sécurité **à condition de lui apporter les garanties nécessaires.**

C'est cette dernière option que Christiane Féral-Schuhl propose aux jeunes avocats. Selon cette dernière, le contrat de collaboration libérale peut et doit apporter les garanties légitimes que tous les collaborateurs sont en droit d'attendre.

**La collaboration doit rester une chance pour les jeunes avocats de se former et de bâtir leur carrière professionnelle, à condition d'apporter toutes les garanties nécessaires pour satisfaire cet objectif.**

## 2. Les témoignages

### **Témoignage de trois collaborateurs**

La collaboration reste une période indispensable à la formation des jeunes avocats pour qu'ils puissent acquérir une expertise technique et devenir autonomes dans la gestion des dossiers et des clients.

Néanmoins, les trois principales critiques sont les suivantes :

**-La recherche de la collaboration** : carence des institutions (EFB, Ordre des Avocats) dans l'assistance des jeunes avocats qui ne sont pas suffisamment aidés, ni informés.

**-pour les collaborateurs libéraux** : difficultés pour développer la clientèle personnelle – existence de fait d'un lien de subordination - faible protection des collaborateurs en cas de rupture de collaboration – précarité du statut

**-perspectives d'évolution** : peu de perspectives d'évolution au sein des cabinets - carence de ces derniers dans l'accompagnement des jeunes avocats dans le développement de leur carrière

### **Témoignage de Yasmine Tarasewicz, Managing Partner du Cabinet Proskauer Rose**

Yasmine Tarasewicz identifie dans les cabinets d'affaires trois types de collaborateurs : ceux qui ont un fort esprit entrepreneurial et souhaitent devenir associés, ceux qui veulent exercer la profession d'avocat sans pour autant développer une clientèle personnelle, et ceux qui développent un esprit entrepreneurial tout en appréciant le statut de leur collaboration.

Les cabinets doivent se poser les vraies questions concernant la gestion et le statut de leurs collaborateurs et doivent pouvoir établir un dialogue avec ces derniers pour connaître leurs souhaits de carrière professionnelle et proposer des solutions durables. C'est un vrai travail d'éclaircissement qui doit être opéré entre les deux parties. Sans ce travail, le modèle actuel ne peut perdurer.

### **3. Les résultats du questionnaire sur la collaboration**

Yvon Martinet a présenté les résultats du questionnaire lancé le 2 avril 2010 auprès des jeunes avocats.

47 % des collaborateurs se déclarent insatisfaits de leur collaboration.

Si certains sont plutôt agréablement surpris par cette statistique, beaucoup considèrent cette information préoccupante pour l'avenir de la profession.

Pour Yvon Martinet, c'est le résultat de la perte de confiance qui s'est installée depuis bien longtemps entre les cabinets et les collaborateurs et qu'il va falloir restaurer dans les rapports entre ces derniers.

### **4. Le débat avec Christiane Féral-Schuhl et Yvon Martinet**

De nombreuses personnes sont intervenues pour réagir à ce qui venait d'être dit et entendu. Ce qui a permis aux candidats de réaffirmer ce à quoi ils étaient particulièrement attachés :

#### **Une meilleure orientation dès l'EFB**

Les élèves-avocats et les titulaires du CAPA n'ont pas de visibilité sur l'activité des cabinets et n'ont pas d'idée précise sur la manière dont ils vont pouvoir s'insérer dans la profession. Aucun observatoire de la profession n'existe pour le moment et aucune aide ne leur est spécifiquement apportée pour rechercher une collaboration. Une solution concrète doit être trouvée pour les aider à mieux s'orienter vers les activités des cabinets qui recrutent.

### **Rétablir la confiance dans les rapports entre les cabinets et les collaborateurs**

Le retour de cette confiance ne pourra être effective à condition qu'un véritable effort soit fourni sur notamment les trois points suivants :

- **sanctionner les abus** en renforçant les règles déontologiques devant gouverner la collaboration libérale et les faire appliquer fermement,
- inciter les cabinets à adhérer à une **charte des bonnes pratiques** pour contribuer à l'amélioration des relations contractuelles et la prise en considération de l'évolution de la carrière des collaborateurs,
- **renforcer la protection des collaborateurs** en cas de rupture de leur contrat de collaboration pour leur permettre de rebondir plus rapidement.

### **Mieux accompagner les jeunes avocats dans la création de leur cabinet**

Le passage de la collaboration à l'installation est fondamental et ne doit être en aucun cas négligé. L'Ordre (et notamment par l'intermédiaire de la Pépinière) doit pouvoir jouer son rôle de véritable partenaire des jeunes avocats pour leur permettre une progression significative dans le cheminement de leur carrière.

## **5. Solutions proposées par Christiane Féral-Schuhl : ses engagements**

### **Sur la recherche de collaboration :**

- renforcer, simplifier et améliorer les services de l'Ordre pour un meilleur accueil des jeunes avocats, une meilleure information et un traitement plus efficace de leurs demandes
- renforcer le Bureau d'Aide à la Recherche d'une Collaboration ou d'une Reconversion, l'ouvrir aux titulaires du CAPA et améliorer sa visibilité sur le site internet de l'Ordre
- permettre une meilleure identification des cabinets et de leurs activités dominantes par un annuaire en ligne plus performant et la création d'un observatoire des cabinets du Barreau de Paris

## Sur le statut du collaborateur :

- ▶ *Améliorer et mieux encadrer les rapports entre les cabinets et les collaborateurs*
  - clarifier les règles déontologiques rappelant les principes devant gouverner la collaboration libérale, les convertir en règles impératives et les insérer dans le Règlement Intérieur de l'Ordre
  - renforcer le contrôle par l'Ordre des conditions d'exercice de la collaboration dans les cabinets
  - inciter les cabinets à adhérer à une **charte des bonnes pratiques** (principe de libre organisation du collaborateur dans son temps de travail, notamment pour les collaboratrices enceintes, respect du principe d'égalité des rémunérations, intéressements au chiffre d'affaires, négociation systématique des conditions de sortie des collaborateurs, etc.) et proposer aux cabinets une labellisation par un tiers certificateur des bonnes pratiques en matière de gestion de cabinets
  
- ▶ *Elargir la protection des collaborateurs en cas de rupture de la collaboration*
  - protéger les collaborateurs en situation de rupture :
    - négociation d'accords cadres pour que les collaborateurs obtiennent, s'ils le souhaitent, une véritable protection permettant de leur assurer :
      - des revenus pendant la période d'inactivité (garantie facultative « période d'inactivité »)
      - le paiement de leurs charges (garantie facultative « paiement charges »)
    - exonération sous conditions des cotisations ordinaires pendant une période de six mois
    - au-delà de la période conventionnelle de domiciliation à l'issue du préavis, autoriser les avocats sans collaboration à se domicilier chez eux à condition de recevoir leur clientèle dans les salles mises à disposition par l'Ordre
  - faire mieux connaître les règles procédurales spécifiques existantes ou à venir concernant les litiges relatifs à la collaboration
  - créer un fonds de solidarité pour assurer la rémunération des collaborateurs des cabinets en situation de cessation de paiements et en faire une créance privilégiée

► *Mieux accompagner l'installation des jeunes avocats*

- encadrer et développer les nouvelles façons de travailler en permettant aux jeunes avocats de diversifier leurs offres de services : sous-traitance, co-traitance, multi-collaborations, vacations, postulations, etc.
- instituer un système de parrainage des jeunes avocats par des avocats plus expérimentés (avocats volontaires, référents, honoraires etc.)
- doter le Barreau d'outils efficaces pour accompagner les jeunes avocats dans le développement de leur carrière
  - développer le catalogue de formations sur l'installation
  - renforcer le rôle de conseil de la pépinière et la rendre accessible à ceux qui n'y sont pas domiciliés
  - favoriser le télétravail et la domiciliation chez soi sous condition de recevoir sa clientèle dans les salles mises à disposition par l'Ordre
- multiplier les partenariats avec les organismes institutionnels par la mise en place de consultations gratuites