

CHARTRE DES BONNES PRATIQUES DE LA COLLABORATION

Table des matières

PRÉAMBULE

1. DÉFINITIONS
2. MODES D'EXERCICE
 - 2.1. LE COLLABORATEUR/ LA COLLABORATRICE LIBÉRAL(E)
 - 2.2. LE COLLABORATEUR/ LA COLLABORATRICE SALARIÉ(E)
3. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DU BIEN-ÊTRE
 - 3.1. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ
 - 3.2. PROMOTION DU BIEN-ÊTRE
4. CONDITIONS D'EXERCICE DE LA COLLABORATION
5. GESTION DE CARRIÈRE DU COLLABORATEUR/DE LA COLLABORATRICE
 - 5.1. 5.1 L'ENTRETIEN ANNUEL
 - 5.2. 5.2 LE COLLABORATEUR/COLLABORATRICE EXPERIMENTE(E)
6. 6 LA PARENTALITÉ DE L'AVOCAT(E) COLLABORATEUR/COLLABORATRICE
 - 6.1. 6.1 LA GROSSESSE ET LE RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ
 - 6.2. 6.2 LA SITUATION DU PÈRE AVOCAT
7. LA PRÉVENTION DES CONFLITS ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION
 - 7.1. LA PRÉVENTION DES CONFLITS
 - 7.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

PRÉAMBULE

La présente Charte a pour vocation de rappeler les principes fondamentaux attachés à tous les modes d'exercice de la profession d'avocat(e) ; de constituer un référentiel et un guide des bonnes pratiques du contrat de collaboration de l'avocat(e) ; de réaffirmer nos valeurs et notre attachement à celles-ci ; de rappeler les conditions d'exercice souhaitables, durant tout le déroulement de la collaboration, de sa conclusion à sa rupture ; de faire preuve de pragmatisme, afin de concilier les enjeux économiques et les légitimes aspirations sociales et humanistes de la profession, au travers notamment des outils actuels et des nouveaux modes d'organisation (télétravail notamment) ; de prévenir les difficultés, voire les contentieux qui pourraient survenir entre les collaborateurs ou collaboratrices et leur cabinet ; de servir de relais entre les plus anciens et les plus jeunes pour une évolution significative de leur carrière professionnelle, de partager un cadre commun de pratiques qui par sa diffusion, sa promotion et son évolution peut contribuer à renforcer le dynamisme qui constitue la caractéristique essentielle de notre profession et le gage de son développement harmonieux.

La présente Charte est fondée sur le bloc normatif applicable à la collaboration, qu'elle soit libérale ou salariée. Ce bloc normatif est constitué par la Constitution, les lois et règlements en vigueur, notamment le Règlement Intérieur National (RIN) et le Règlement Intérieur du Barreau de Paris (RIBP).

Aussi, lorsque l'avocat(e) jure d'exercer ses fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité, il/elle s'oblige au respect des principes essentiels de la profession, ainsi qu'à ses prolongements utiles et nécessaires.

Ces principes s'imposent tant au cabinet qu'à ses collaborateurs ou collaboratrices, les uns et les autres devant toujours garder à l'esprit que cette merveilleuse profession suppose que l'on ait avant tout l'esprit d'entreprendre, avec des droits, mais également des obligations réciproques.

1. DÉFINITIONS

Conformément à l'article 14.1 du RIN, la collaboration libérale est un mode d'exercice professionnel exclusif de tout lien de subordination par lequel un(e) avocat(e) consacre une partie de son activité à un cabinet. Le collaborateur/ la collaboratrice libéral(e) doit être en mesure de compléter sa formation et de constituer et développer une clientèle personnelle.

En revanche, la collaboration salariée constitue un mode d'exercice professionnel dans lequel il existe un lien de subordination. En outre, le collaborateur/la collaboratrice salarié(e) n'a pas la possibilité de constituer et développer de clientèle personnelle sur son temps de travail.

Aussi, le cabinet et son collaborateur/sa collaboratrice doivent choisir le mode d'exercice applicable au contrat de collaboration suivant cette distinction.

Depuis l'introduction du régime de la pluralité d'exercices dans le RIN (article 15.4), les modes d'exercice peuvent être cumulés. Aussi, le collaborateur/ la collaboratrice libéral(e) sont par exemple susceptibles d'exercer à la fois en tant que collaborateur/collaboratrice et en tant qu'associé(e) d'une structure tierce, de même que le collaborateur/la collaboratrice salarié(e) peut déclarer un établissement d'exercice à titre individuel, dans les conditions de l'article 14.3. du RIN.

En outre, un cabinet peut recruter un collaborateur/ une collaboratrice inscrite à un autre barreau, tandis que le collaborateur/ la collaboratrice concerné(e) continue d'exercer à titre individuel au sein de ce barreau d'origine.

Les hypothèses de collaboration sont donc variées et il convient de dégager de ces possibilités un mode de collaboration cohérent avec les pratiques respectives du cabinet et du collaborateur/ de la collaboratrice ainsi que conforme à la réglementation.

2. MODES D'EXERCICE

2.1. LE COLLABORATEUR/ LA COLLABORATRICE LIBÉRAL(E)

Par le choix d'un mode d'exercice libéral :

- d'une part, le collaborateur/la collaboratrice s'engage à traiter la clientèle du cabinet et à s'inscrire dans son organisation ;
- d'autre part, le cabinet s'engage à permettre à son collaborateur/sa collaboratrice libéral(e) de créer et développer sa clientèle personnelle.

La possibilité pour le collaborateur/la collaboratrice libéral(e) de créer et de développer une clientèle personnelle doit être affirmée comme étant l'essence même de l'exercice libéral de la profession d'avocat(e). Le collaborateur/la collaboratrice libéral(e) ne peut renoncer à ce droit, même s'il/elle peut choisir d'en user ou non, et le cabinet doit s'abstenir de toute pratique ou organisation qui s'y opposerait.

Le collaborateur/ la collaboratrice libéral(e) doit ainsi pouvoir bénéficier des moyens lui permettant de créer et de développer sa clientèle personnelle et notamment d'une souplesse dans l'organisation de son emploi du temps, d'une liberté d'accéder aux moyens matériels du cabinet, y compris numériques, sans contrepartie financière au moins pendant les cinq premières années d'exercice professionnel (article 14.2 du RIN).

Le collaborateur/la collaboratrice libéral(e) doit en outre pouvoir demander assistance à un ou plusieurs membres du cabinet en cas de difficultés rencontrées dans le traitement du dossier de l'un de ses clients, qu'il s'agisse de difficultés d'ordre technique, pratique ou déontologique.

Le cabinet doit s'assurer que le collaborateur/la collaboratrice peut exercer son activité libérale personnelle en garantissant son secret professionnel. Conformément à l'article 14.1 du RIN, le cabinet doit organiser avec son collaborateur/sa collaboratrice un fonctionnement de nature à éviter tout conflit d'intérêts entre les clients du cabinet et ceux du collaborateur/de la collaboratrice.

Le cabinet s'efforce également d'adresser en priorité les clients non pris en charge par le cabinet (eu égard, par exemple, au niveau d'honoraires pratiqué ou au domaine d'activité concerné) au collaborateur/à la collaboratrice libéral(e).

Les moyens visés ci-dessus, mis à la disposition de son collaborateur/sa collaboratrice libéral(e) par le cabinet, doivent être en adéquation avec l'organisation existante au sein du cabinet et sont utilisés par le collaborateur/la collaboratrice aux fins pour lesquelles ils leur sont mis à disposition.

La mise à disposition de moyens numériques est accompagnée d'une sensibilisation des collaborateurs/collaboratrices aux enjeux de confidentialité des données et des risques et conséquences de cyberattaques.

2.2. LE COLLABORATEUR/ LA COLLABORATRICE SALARIÉ(E)

Il est rappelé que la collaboration salariée est caractérisée par :

- un lien de subordination limité à la détermination des conditions de travail de telle sorte que la prestation intellectuelle de l'avocat(e) doit être réalisée avec indépendance conformément à l'article 14.3 du RIN ;
- une impossibilité de créer et développer une clientèle personnelle sur son temps de travail, à l'exception des missions de l'aide juridictionnelle pour lesquelles le collaborateur/la collaboratrice salarié(e) est désigné par le Bâtonnier.
- Aux termes d'une récente modification de l'article 14.3. du RIN, le collaborateur/la collaboratrice salarié(e) peut constituer et développer une clientèle personnelle en dehors du temps d'exécution de son contrat de travail.

Le contrat de travail du collaborateur/de la collaboratrice salarié(e) est régi par le droit du travail et par la Convention collective nationale des avocats salariés ainsi que par les principes essentiels de la profession.

Les bonnes pratiques énoncées ci-après sont une application des principes essentiels de la profession d'avocat(e) applicables aux avocat(e)s salarié(e)s dès lors qu'elles ne dérogent pas aux règles du droit du travail.

3. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DU BIEN-ÊTRE

3.1. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Il est rappelé que les principes communautaires, constitutionnels et législatifs interdisent toute discrimination définie comme « *toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». (article 225-1 du Code pénal).

Le conseil de l'ordre des avocats du barreau de Paris a introduit le respect du principe d'égalité ainsi que l'interdiction de faits de harcèlement ou de discrimination dans le RIBP :

- Article P.1.0.2 : « *Respect du principe d'égalité / Le fait pour un avocat de ne pas respecter le principe d'égalité constitue une infraction aux principes essentiels.* »
- Article P.1.0.3 : « *Interdiction de faits de harcèlement ou de discrimination / Le fait pour un avocat de harceler autrui ou d'avoir, à son égard, une attitude discriminatoire, au sens de la loi, constitue une infraction aux principes essentiels. / Le fait pour un avocat d'avoir un comportement constitutif d'agissements sexistes c'est-à-dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue un manquement aux principes essentiels.* »

La présente Charte vise, au-delà du rappel de ces principes dont le respect est une obligation impérieuse, à promouvoir l'égalité et la diversité au sein de la profession d'avocat(e), à inciter les cabinets à développer une application vertueuse de ces principes à tous les stades, pour tous les aspects de la collaboration : l'embauche, la formation, la rémunération, la promotion, l'accession à l'association, la prévention et la résolution des conflits...

Les cabinets sont ainsi invités à instituer, en leur sein, des techniques et outils permettant le développement effectif de l'égalité et de la diversité (CV anonymes, analyse des effectifs et mesure des écarts, par exemple en matière d'égalité homme-femme, mesures prises pour les personnes en situation de handicap, établissement de plans d'action et mesure de leurs effets...).

Il est fortement conseillé de porter à la connaissance des candidat(e)s et des collaborateurs/ des collaboratrices les outils mis en œuvre.

3.2. PROMOTION DU BIEN-ÊTRE

Le stress est une situation connue de tous, et la profession d'avocat n'y fait pas exception. Il peut porter atteinte à l'efficacité et à la santé des collaborateurs/collaboratrices.

Les cabinets devront veiller à cet égard à préserver la santé de leurs collaborateurs/collaboratrices par la mise en œuvre de principes simples tels que, notamment :

- Suivre régulièrement la charge de travail des collaborateurs/collaboratrices ;
- Favoriser l'échange avec les collaborateurs/collaboratrices lorsque leur charge de travail leur semble excéder leurs capacités en vue de l'analyser et, en tant que de besoin, de l'adapter, sans attendre que les collaborateurs/collaboratrices indiquent ne plus être en mesure de traiter la charge de travail impartie ;
- Mettre en œuvre des formations internes, voire externes, à la gestion du temps et des priorités ;
- Intégrer les qualités managériales aux procédures d'évaluation instituées dans le cabinet et favoriser la formation au management ;
- Mettre en œuvre l'entretien individuel prévu annuellement (article 14 du contrat-type et annexe 12 du RIBP) ;
- Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ; à ce titre, veiller au fait que les technologies de l'information et de la communication soient utilisées comme un atout (télétravail, réduction des temps de trajet, efficacité durant les trajets

nécessaires aux fins de réduction des amplitudes horaires...) en évitant les dérives potentielles (connexion permanente y compris durant les périodes de repos ou de congés...);

En tout état de cause, il est rappelé que, au-delà de la recherche du bien-être de tous, les pratiques de harcèlement moral, et/ou sexuel, peuvent donner lieu à des sanctions pénales et disciplinaires.

4. CONDITIONS D'EXERCICE DE LA COLLABORATION

L'épanouissement des collaborateurs/collaboratrices au sein de la profession d'avocat doit être un objectif poursuivi par le cabinet.

Le collaborateur/la collaboratrice a un besoin particulier en formation et doit pouvoir exercer la profession dans des conditions matérielles conformes aux principes essentiels, notamment d'humanité, de confraternité, de loyauté, de délicatesse, de modération et de courtoisie.

Le collaborateur/la collaboratrice doit pouvoir être entendu(e) et écouté(e) sur ses conditions d'exercice. Il/elle doit pouvoir bénéficier d'une écoute confraternelle instaurée et développée au sein du cabinet.

Le cabinet s'engage à apporter un soin particulier à la formation du collaborateur/de la collaboratrice, notamment :

- à lui consacrer le temps nécessaire à la transmission de l'expérience acquise, tant en matière de savoir-faire (technique de recherches, de rédaction...) que de savoir-être (usages et pratiques propres aux juridictions, relations entre confrères et avec les clients...);
- à favoriser la formation continue du collaborateur/de la collaboratrice, le cabinet s'engageant à éviter tout découragement, même implicite, de la participation de son collaborateur/sa collaboratrice à des formations externes.

Le cabinet s'engage en outre à assurer à son collaborateur/sa collaboratrice des conditions matérielles et psychologiques favorables à une bonne intégration au sein tant du cabinet que de la profession d'avocat, notamment :

- à inviter les associé(e)s et les collaborateurs/collaboratrices plus expérimenté(e)s à tenir compte de l'inexpérience et du besoin d'assistance spécifique du collaborateur/de la collaboratrice ;
- à développer, si nécessaire, des outils d'intégration (tutorat, parrainage...);
- à inviter le collaborateur/la collaboratrice à exprimer ses difficultés à exercer la profession d'avocat afin d'y apporter une réponse ;
- à s'abstenir de toutes remarques désobligeantes, voire humiliantes ;
- à garantir un environnement de travail professionnel et sain ;
- à veiller en temps utile à communiquer auprès de lui/d'elle sur l'organisation et la vie du cabinet ainsi que, plus largement, sur les évolutions de la profession.

5. GESTION DE CARRIÈRE DU COLLABORATEUR/DE LA COLLABORATRICE

Le collaborateur/la collaboratrice a vocation notamment à s'installer ou à être associé(e). Aussi, l'avocat(e) expérimenté(e) exerçant toujours sous le statut de la collaboration doit, s'il/elle le souhaite, être en mesure de préparer la suite de sa carrière dans des conditions conformes aux principes

essentiels, notamment d'humanité, de confraternité, de loyauté, de délicatesse, de modération et de courtoisie.

Le collaborateur/la collaboratrice doit être en mesure, s'il/elle le souhaite, d'anticiper son évolution possible au sein du cabinet, son éventuelle installation ou sa reconversion et le cabinet doit communiquer avec le collaborateur/la collaboratrice sur ce sujet, notamment lors d'un entretien annuel.

5.1. L'ENTRETIEN ANNUEL

Le collaborateur/la collaboratrice, quels que soient son ancienneté et son statut, doit pouvoir apprécier ses perspectives de développement au sein du cabinet, à court, moyen et long terme.

A cet effet, le cabinet et le collaborateur/la collaboratrice se réunissent au moins une fois par an afin d'évoquer les conditions et les modalités de la collaboration, notamment :

- les dossiers traités par le collaborateur/la collaboratrice au cours de la période écoulée, les difficultés éventuellement rencontrées dans le traitement de ces dossiers et la méthode de gestion de ces difficultés ;
- la possibilité pour le collaborateur/la collaboratrice de développer sa carrière, un savoir-faire, et pour le collaborateur/la collaboratrice libéral(e) de développer une clientèle, avec les moyens mis à sa disposition par le cabinet ;
- les perspectives de développement du collaborateur/de la collaboratrice au sein du cabinet, en fonction de la structure de celui-ci. Le cabinet s'efforce à cet égard de donner au collaborateur/à la collaboratrice une vision claire de l'appréciation du cabinet quant à sa capacité à évoluer au sein de celui-ci.

Ces entretiens annuels doivent être adaptés à l'ancienneté et à l'expérience du collaborateur/de la collaboratrice. En présence de collaborateurs/collaboratrices expérimenté(e)s et en fonction de la structure du cabinet, la question de son éventuelle association devra être abordée.

L'ordre met à disposition des cabinets et des collaborateurs/collaboratrices un modèle du document d'entretien annuel (annexe 12 du RIBP, « Guide de l'entretien annuel »).

5.2. LE COLLABORATEUR/COLLABORATRICE EXPERIMENTE(E)

La délicatesse et la loyauté commandent au cabinet d'éviter de laisser le collaborateur/la collaboratrice croire en une association qui ne peut être envisagée.

Le collaborateur/la collaboratrice expérimenté(e) qui ne sera pas associé(e) au sein du cabinet dans lequel il/elle collabore et qui ne souhaite pas rester collaborateur/collaboratrice, est placé dans une situation particulière qui lui impose une évolution de son mode d'exercice de la profession.

Suivant les principes essentiels de la profession, le cabinet s'efforce de déterminer avec lui/elle les différentes voies qui lui sont ouvertes et de l'accompagner dans ses éventuelles démarches en vue, par exemple, d'une installation, d'une poursuite de sa carrière en entreprise...

Le cabinet pourra ainsi lui adresser les dossiers non traités par le cabinet et susceptibles de permettre au collaborateur/à la collaboratrice de développer sa clientèle, favorisant ainsi son installation. Le cabinet s'efforcera en outre, si tel est le souhait du collaborateur/de la collaboratrice, de lui faire part des éventuelles demandes de clients disposant de postes juridiques à pourvoir en entreprise et de faciliter sa mise en rapport avec ces clients.

6. LA PARENTALITÉ DE L'AVOCAT(E) COLLABORATEUR/COLLABORATRICE

Les principes essentiels de la profession d'avocat(e) exigent, qu'au-delà des congés maternité et paternité prévus par l'article 14.3 du RIN, il soit tenu compte de la situation spécifique créée par la situation familiale du collaborateur/de la collaboratrice.

6.1. LA GROSSESSE ET LE RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

Le cabinet doit en particulier faciliter les conditions de travail de la collaboratrice enceinte, pendant sa grossesse et après l'accouchement.

Le cabinet doit lui éviter, dans la mesure du possible, des déplacements trop importants, ainsi que la charge de dossiers trop lourds.

Le cabinet doit également lui permettre d'avoir un emploi du temps plus souple, avec des horaires de réunions adaptés, et faciliter l'accès au télétravail, si la collaboratrice le souhaite.

Selon les règles actuelles applicables aux avocates enceintes (article 14.3 du RIN), la durée du congé maternité est de 16 semaines et 26 semaines à partir du troisième enfant. En cas de de naissances multiples, la durée du congé maternité est de 34 semaines pour des jumeaux et 46 semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.

Le cabinet doit lui permettre de suspendre sa collaboration pendant au moins 16 semaines à l'occasion de l'accouchement, réparties selon son choix avant et après l'accouchement, avec un minimum de dix semaines après l'accouchement et trois semaines avant l'accouchement sur avis médical. Si l'état de santé de la collaboratrice le nécessite, son congé maternité débutera 6 semaines avant l'accouchement.

La collaboratrice doit recevoir pendant la période de suspension de 16 semaines, sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. Ces indemnités sont reversées au cabinet par la collaboratrice quand elle les a effectivement perçues. Par ailleurs, les montants forfaitaires versées par les différents organismes ne sont pas dus au cabinet et doivent être conservés par la collaboratrice.

La structure d'exercice de la collaboration doit veiller à ce que la collaboratrice ne soit pas sollicitée pendant son congé maternité et à permettre son retour au cabinet dans de bonnes conditions à l'issue de son congé maternité. La collaboratrice est en droit d'utiliser ses droits à repos rémunérés à son retour de congé maternité ; cette période lui permet par ailleurs de continuer à acquérir des droits à repos rémunérés.

Le cabinet s'interdit par ailleurs de mettre fin au contrat de collaboration de la collaboratrice à compter de l'annonce de son état de grossesse et ce jusqu'à une période prenant fin à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de son retour au cabinet. La rupture du contrat de collaboration durant cette période est nulle. L'annonce de l'état de grossesse d'une collaboratrice dans les quinze jours suivant la notification de la rupture de contrat entraîne également la nullité de cette rupture.

Durant les premiers mois de l'accueil d'un ou plusieurs enfants, le cabinet s'efforce de tenir compte dans son organisation des contraintes induites par l'exigence d'une vie familiale normale de la collaboratrice et des rythmes inhérents à l'accueil d'un ou plusieurs enfants en bas âge. Une demande de congé parental formulée par la collaboratrice doit être étudiée, quand bien même ce congé n'est pas de droit.

Durant cette période, le cabinet veille dans la mesure du possible à éviter à la collaboratrice des déplacements éloignés et des horaires tardifs de travail.

6.2. LA SITUATION DU PÈRE AVOCAT, DU CONJOINT COLLABORATEUR LIBÉRAL DE LA MÈRE OU DE LA PERSONNE COLLABORATRICE LIBÉRALE LIÉE À ELLE PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ OU VIVANT MARITALEMENT AVEC ELLE

Conformément à l'article P.14.5 du RIBP, le père avocat ou la personne partageant la vie de la mère dispose de 4 semaines de congé parentalité.

Le cabinet doit éviter tout découragement, même implicite relatif à la prise de son congé parentalité.

Le cabinet doit veiller à ce que le collaborateur/la collaboratrice ne soit pas sollicité(e) pendant son congé parentalité ainsi qu'à permettre son retour au cabinet dans de bonnes conditions à l'issue de ce congé. Le collaborateur/la collaboratrice est en droit d'utiliser ses droits à repos rémunérés à son retour de congé parentalité ; cette période lui permet par ailleurs de continuer à acquérir des droits à repos rémunérés.

Le collaborateur/la collaboratrice doit recevoir pendant la période de suspension sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. Ces indemnités sont reversées au cabinet par le collaborateur/la collaboratrice quand il/elle les a effectivement perçues.

Le cabinet s'interdit par ailleurs de mettre fin au contrat de collaboration du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e) à compter de l'annonce de son intention de mettre en œuvre son droit à un congé parentalité et ce jusqu'à une période prenant fin à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de son retour au cabinet. La rupture du contrat de collaboration durant cette période est nulle. L'annonce de la future parentalité d'un collaborateur/une collaboratrice dans les quinze jours suivant la notification de la rupture de contrat entraîne également la nullité de cette rupture.

Durant les premiers mois de l'accueil d'un ou plusieurs enfants, le cabinet s'efforce de tenir compte dans son organisation des contraintes induites par l'exigence d'une vie familiale normale du collaborateur père ou de la personne partageant la vie de la mère et des rythmes inhérents à l'accueil d'un ou plusieurs enfants en bas âge. Une demande de congé parental formulée par le collaborateur/la collaboratrice concerné(e) doit être étudiée, quand bien même ce congé n'est pas de droit.

Durant cette période, le cabinet veille dans la mesure du possible à éviter au collaborateur/à la collaboratrice des déplacements éloignés et des horaires tardifs de travail.

6.3. L'ADOPTION

Conformément à l'article P.14.5 du RIBP, le collaborateur/la collaboratrice libéral(e) qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à 10 semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant. En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption est porté à 16 semaines.

Le cabinet doit éviter tout découragement, même implicite relatif à la prise de son congé adoption par un collaborateur/une collaboratrice.

Le cabinet doit permettre au collaborateur/à la collaboratrice de suspendre sa collaboration pendant au moins 10 semaines à l'occasion de l'adoption. Il/elle doit recevoir pendant la période de suspension sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. Ces indemnités sont reversées au cabinet par le collaborateur/ la collaboratrice quand il/elle les a effectivement perçues. Par ailleurs, les montants forfaitaires versées par les différents organismes ne sont pas dus au cabinet et doivent être conservés par le collaborateur/la collaboratrice.

Le cabinet doit veiller à ce que le collaborateur/la collaboratrice ne soit pas sollicité(e) pendant son congé adoption et à permettre son retour au cabinet dans de bonnes conditions à l'issue de son congé adoption. Le collaborateur/la collaboratrice est en droit d'utiliser ses droits à repos rémunérés à

son retour de congé adoption ; cette période lui permet par ailleurs de continuer à acquérir des droits à repos rémunérés.

Le cabinet s'interdit par ailleurs de mettre fin au contrat de collaboration du collaborateur/de la collaboratrice à compter de l'annonce de son intention de suspendre sa collaboration à l'occasion de l'arrivée de l'enfant et ce jusqu'à une période prenant fin à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de son retour au cabinet. La rupture du contrat de collaboration durant cette période est nulle. L'annonce de l'adoption d'un enfant dans les quinze jours suivant la notification de la rupture de contrat entraîne également la nullité de cette rupture.

Durant les premiers mois de l'accueil d'un ou plusieurs enfants, le cabinet s'efforce de tenir compte dans son organisation des contraintes induites par l'exigence d'une vie familiale normale du collaborateur/de la collaboratrice et des rythmes inhérents à l'accueil d'un ou plusieurs enfants en bas âge. Une demande de congé parental formulée par le collaborateur/la collaboratrice doit être étudiée, quand bien même ce congé n'est pas de droit.

Durant cette période, le cabinet veille dans la mesure du possible à éviter au collaborateur/à la collaboratrice des déplacements éloignés et des horaires tardifs de travail.

7. LA PRÉVENTION DES CONFLITS ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

7.1. LA PRÉVENTION DES CONFLITS

La prévention des conflits constitue une exigence directement rattachable aux principes essentiels de la profession, notamment la loyauté, la confraternité, la délicatesse et la courtoisie.

Aussi, le cabinet et le collaborateur/la collaboratrice doivent veiller à aborder tous les sujets susceptibles de créer un conflit, l'entretien annuel est notamment le lieu pour un tel échange. Sont ainsi notamment abordées les questions de l'organisation de la collaboration, de la rétrocession d'honoraires et de l'intégration du collaborateur/de la collaboratrice dans le cabinet. À ce titre, le cabinet doit être accessible et disponible tout au long de la collaboration. Le collaborateur/ la collaboratrice doit pouvoir demander à avoir un entretien intermédiaire, à tout moment, en cas d'interrogations, de doutes ou de difficultés, afin de prévenir tout éventuel conflit.

Le cabinet et le collaborateur/la collaboratrice pourront se référer aux avis émis par l'Ordre et pourront consulter la jurisprudence sur le site de l'Ordre.

L'ordre met également à disposition des cabinets et des collaborateurs/collaboratrices une Foire Aux Questions (FAQ), disponible sur son site internet (<https://www.avocatparis.org/faq>). Elle a vocation à traiter les questions les plus fréquentes posées par les cabinets et les collaborateurs/collaboratrices.

Si la FAQ ne permet pas la résolution d'une problématique particulière, les cabinets et les collaborateurs/collaboratrices peuvent poser une question directement à l'adresse e-mail suivante : collab@avocatparis.org, à laquelle un avocat missionné par l'ordre répond.

En cas d'urgence, de conflit ou pour une question particulière ne trouvant pas de réponse dans la FAQ et à l'adresse collab@avocatparis.org, les référents collaborateurs et collaboratrices sont joignables à l'adresse e-mail referentcollaboration@avocatparis.org.

L'écoute apportée est strictement confidentielle.

Lorsqu'un différend survient à l'occasion de l'exécution du contrat de collaboration auquel aucune solution n'est trouvée dans le cadre d'un échange entre le cabinet et le collaborateur/la collaboratrice, l'Ordre des avocats de PARIS a mis en place un système simplifié de résolution des litiges, en deux temps.

Un processus de conciliation est mis en place devant deux commissions ordinaires ; la commission règlement des difficultés d'exercice en collaboration libérale, dénommée « DEC », traitant des conciliations en matière de contrat de collaboration libérale.

La DEC peut être saisie par le collaborateur/la collaboratrice ou le cabinet ; la procédure, décrite sur le site de l'ordre, est entièrement confidentielle.

En cas d'échec de la conciliation, la juridiction du Bâtonnier sera amenée à trancher le litige opposant les parties.

7.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

La rupture du contrat de collaboration à l'initiative du collaborateur/de la collaboratrice comme du cabinet ne peut intervenir que dans le strict respect des principes de délicatesse et de loyauté, de même que des délais de prévenance prévus par le RIN et le contrat de collaboration.

Le cabinet et le collaborateur/la collaboratrice devront se réunir afin d'évoquer les modalités de la rupture et les mesures d'accompagnement pouvant être proposées par le cabinet au collaborateur/à la collaboratrice. Ces mesures pourront notamment comprendre :

- L'aménagement de la durée et des conditions d'exercice du délai de prévenance ou de préavis ;
- Une assistance dans la recherche d'une nouvelle collaboration ou d'un contrat de travail au sein d'un client du cabinet ;
- Une assistance à l'installation, pouvant impliquer la transmission, par le cabinet à son ancien collaborateur/ancienne collaboratrice, de certains dossiers non traités par le cabinet ;
- La mise à disposition de matériel ou de locaux au cours de la période de domiciliation, d'une durée de trois mois après la fin du contrat de collaboration.

* * *