

Contribution de Monsieur Guillaume Martine, membre du Conseil de l'Ordre

La présente s'inscrit dans la continuité des contributions de la FNUJA et du SAF formulées au niveau du CNB, dont elle fait sienne l'essentiel des développements.

1. En se gardant de verser dans le catastrophisme, on ne peut nier qu'il existe une crise de confiance entre les avocats collaborateurs et l'Ordre, ceux-ci ne considérant pas suffisamment notre institution comme susceptible d'agir efficacement lorsqu'ils sont confrontés à des manquements, parfois graves, à nos principes de la part de l'associé avec lequel ils collaborent.

Cela peut sembler injuste, compte tenu des efforts de ces dernières années, concrétisés notamment par la création de la COMHADIS, des référents collaboration etc. Mais nous ne pouvons contourner cette problématique. L'enjeu n'est pas de redorer le blason de l'Ordre, mais, en suscitant une plus grande confiance chez les collaborateurs, entraîner un plus grand nombre de saisines de la part de ces derniers, et mettre ainsi l'Ordre en position de pouvoir mieux agir. D'autant que ce déficit de confiance chez les collaborateurs a pour corollaire un sentiment d'impunité chez les associés auteurs de ces manquements.

2. Comment, donc, améliorer significativement la confiance des collaborateurs dans l'Ordre ?

Il est évident que la réponse à cette question ne saurait se résumer à une seule mesure. Cependant, la création d'une nouvelle sanction disciplinaire telle qu'envisagée par le CNB apparaît comme un élément de réponse, parmi d'autres, particulièrement intéressant.

La création d'une sanction, quelle que soit la nature de celle-ci, est toujours une affaire de communication politique, en ce sens qu'elle illustre une intention politique, en l'occurrence une politique disciplinaire.

De ce point de vue, il n'y a rien d'infamant à affirmer que l'interdiction temporaire de recruter ou encadrer un collaborateur aurait pour première vertu d'afficher l'intention de l'Ordre de mieux réprimer les comportements déviants dont sont victimes les collaborateurs dans certains cabinets.

La seule création de cette sanction serait déjà un message adressé tant aux collaborateurs qui se sentent démunis (à tort ou à raison, ce n'est pas ici la question), qu'aux associés qui se pensent à l'abri. L'intérêt politique que représenterait la création de cette nouvelle sanction, compte tenu de l'enjeu qui apparaît désormais prioritaire (qu'on le veuille ou non) de la lutte contre les comportements déviants en matière de collaboration, justifie amplement que l'Ordre se positionne en faveur de celle-ci.

3. Naturellement, il n'est pas question d'envisager la création de cette nouvelle sanction disciplinaire seulement sous l'angle de « l'effet d'annonce », qui, s'il était l'unique objectif, pourrait engendrer des dérives.

A ce titre, la question se pose, le rapport le rappelle, du risque d'un empilement de sanctions qui pourraient être, à l'avenir, créées de la même manière au bénéfice de telle ou telle lutte, par ailleurs légitime, contre tel ou tel comportement spécifique.

Cette crainte, qui est nourrie par le constat que l'on peut faire s'agissant de la dynamique souvent à l'œuvre en matière de législation pénale depuis plusieurs années (« un fait divers, une loi »), ne paraît pas ici fondée. On ne peut pas dire que les débats qui traversent notre profession soient saturés par une surenchère de propositions de sanctions disciplinaires nouvelles, plus audacieuses ou farfelues les unes que les autres, sans doute d'ailleurs parce que notre profession n'est pas maître de la création de celles-ci. Preuve en est, le caractère inédit de la discussion qui nous occupe ici.

Pour cette raison, la création d'une nouvelle sanction disciplinaire, politiquement justifiée par les motifs évoqués ci-dessus, ne reviendrait pas, nous semble-t-il, à « mettre le doigt dans l'engrenage ».

De plus, cette nouvelle sanction pourrait utilement s'insérer dans l'échelle des sanctions existant déjà – et qui ne sont pas si nombreuses, soit à titre de peine principale, soit à titre de peine complémentaire dans les cas, par exemple, où une suspension trop longue apparaîtrait disproportionnée et une suspension plus brève, à elle seule, trop légère.

4. Une sanction obéit toujours à un double objectif : dissuader et réprimer. Ces deux dimensions sont d'ailleurs imbriquées : une sanction dissuade d'autant plus qu'elle apparaît, en pratique, applicable et appliquée.

Or, c'est en fait essentiellement sur l'applicabilité de cette sanction que des objections ont été émises, notamment au sein du groupe de travail (ne seront pas évoquées ici les objections formulées au niveau du CNB par l'ACE, auxquelles la FNUJA et le SAF répondent de manière satisfaisante nous semble-t-il).

D'une part, le rapport évoque le fait que cette nouvelle sanction ne serait pas adaptée à la plupart des cabinets structurés, dont l'organisation transversale rendrait très difficile la mise en œuvre, engendrant de graves dysfonctionnements.

Il convient de s'interroger sur la transversalité de fonctionnement évoquée, qui pourrait être l'apanage d'un certain nombre de grandes structures, notamment internationales, mais qui se vérifierait peut-être moins dans les structures plus modestes qui constituent le modèle majoritaire dans notre barreau.

Par ailleurs, sans faire preuve d'une trop grande malice, le risque de dysfonctionnements qu'engendrerait pour la structure la sanction de non-encadrement temporaire frappant l'un de ses associés pourrait avoir pour effet bénéfique de responsabiliser en amont les autres associés de cette structure, qui seraient plus enclins à prendre des mesures s'ils devaient eux-mêmes constater les indices d'un comportement potentiellement fautif de la part de l'un des leurs, pour ainsi éviter les effets ricochets qu'entraînerait peut-être une telle sanction.

Au-delà, il convient de rappeler que la formation de jugement, de la même manière que pour toute autre sanction disciplinaire, resterait naturellement souveraine dans le prononcé de cette sanction de non-recrutement ou non-encadrement, au terme d'une appréciation quant à la proportionnalité et au caractère souhaitable des effets qu'elle produirait.

D'autre part, le rapport évoque le fait que la sanction de non-encadrement aurait, dans le cas d'un cabinet individuel, pour effet de priver les autres collaborateurs de l'avocat fautif de leur collaboration.

Cela est parfaitement vrai, et cette difficulté se rencontre déjà lorsqu'une radiation est prononcée à l'encontre d'un avocat fautif, ou, dans une moindre mesure, lorsqu'il s'agit d'une suspension temporaire mais pour une durée significative.

5. En définitive, qu'il s'agisse des dysfonctionnements qui pourraient être engendrés dans un cabinet structuré, ou de l'impact néfaste qui en résulterait pour les autres collaborateurs d'un cabinet individuel, il ne semble pas que cette nouvelle sanction disciplinaire pose des difficultés qualitativement ou quantitativement différentes de celles suscitées par les sanctions disciplinaires existant déjà.

Aucune des objections avancées ne nous semble suffisamment convaincante pour neutraliser l'intérêt, en matière de politique disciplinaire, de la création de cette nouvelle sanction de non-recrutement ou non-encadrement temporaire d'un collaborateur ou d'un élève-avocat.

6. Comme précédemment rappelé, une seule mesure, fût-elle la création d'une nouvelle sanction disciplinaire, ne saurait résoudre la problématique à laquelle nous sommes confrontés en matière de déficit de confiance des avocats collaborateurs dans l'Ordre.

De ce point de vue, nous ne pouvons que faire nôtre le souhait formulé par le groupe de travail d'une meilleure publicité des décisions disciplinaires, ou encore de la création de sanctions complémentaires (obligation de formation en déontologie ou en management).