

## RAPPORT DE LA COMMISSION COLLABORATION

### CONTROLE A POSTERIORI DES CONTRATS DE COLLABORATION DES ANNEES 2024 ET 2025

---

Date du rapport : 10 décembre 2025

Date de présentation au Conseil : 10 décembre 2025

Par décision de l'Assemblée générale du CNB du 09 octobre 2020 (publiée au JO par décision du 13 novembre 2020 – [JO 28 novembre 2020](#)), l'article 14.2 du Règlement Intérieur National de la profession d'avocat (ci-après « RIN ») a été complété pour y insérer le contrôle a posteriori de l'exécution des contrats de collaboration.

L'article 14.4.2 du RIN prévoit désormais que les Ordres procèdent à un contrôle a posteriori des conditions d'exécution des contrats de collaboration, selon des modalités qu'ils fixent.

Le conseil de l'Ordre du Barreau des Hauts-de-Seine a chargé la commission collaboration du barreau des Hauts-de-Seine d'établir des propositions pour fixer les modalités du contrôle a posteriori, lesquelles ont été votées par le conseil de l'Ordre lors de sa séance du 20 juin 2023.

Le contrôle a posteriori a été opéré par l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des collaborateurs du barreau des Hauts-de-Seine.

Le modèle indicatif du questionnaire élaboré par le CNB a été retravaillé par la commission collaboration du barreau des Hauts-de-Seine, notamment s'agissant des collaborateurs salariés pour tenir compte de leur statut spécifique en ce que leurs contrats sont régis par le droit du travail et la convention collective des salariés des cabinets d'avocats. (CCN signée le 17 février 1995)

C'est ainsi que deux questionnaires ont été élaborés par la commission collaboration du barreau des Hauts-de-Seine. **(PJ 1 et 2)**

La première phase du contrôle menée en mars 2024 a concerné les collaborateurs libéraux.

La seconde phase du contrôle menée en juin 2025 a concerné les collaborateurs salariés.

## CHIFFRES CLÉS :

- Nombre d'avocats collaborateurs libéraux au barreau des Hauts-de-Seine (\*) : 783
- Nombre de réponses apportées aux questionnaires par les collaborateurs libéraux : 105 avocats soit un taux de réponse de 13,4 %
- Nombre d'avocats collaborateurs salariés au barreau des Hauts-de-Seine (\*) : 277
- Nombre de réponses apportées aux questionnaires par les collaborateurs salariés : 40 avocats soit un taux de réponse de 14,4 %

(\*) à la date du lancement des contrôles

### A. LE CONTROLE A POSTERIORI DES CONTRATS DE COLLABORATION

#### 1. La genèse du contrôle a posteriori des contrats de collaboration

Lors des États généraux de l'avenir de la profession d'avocat (EGAPA) du 27 juin 2019, l'introduction d'un contrôle a posteriori des conditions d'exécution du contrat de collaboration libérale a été proposée. (proposition n° 18 des EGAPA)

Dans cette perspective, le CNB a adopté lors de son Assemblée générale du 9 octobre 2020 la décision à caractère normatif n° 2020-002 relative à la collaboration, complétant initialement l'article 14.2 du RIN.

L'actuel article 14.4.2 du RIN prévoit que « *Le conseil de l'ordre procède régulièrement à un contrôle des conditions d'exécution du contrat, selon des modalités qu'il fixe* ».

La commission collaboration du CNB a préconisé, lors de l'assemblée générale du 17 septembre 2021, une mise en place régulière du contrôle et a proposé le modèle indicatif d'un questionnaire qui pourrait être adressé aux collaborateurs.

Le Conseil de l'Ordre du barreau des Hauts-de-Seine a adopté, lors de sa séance du 20 juin 2023, les modalités de contrôle décrites ci-après.

#### 2. Sur la mise en œuvre des modalités de contrôle a posteriori des contrats de collaboration

Le contrôle a été opéré par l'envoi d'un questionnaire, annexé au règlement intérieur du barreau des Hauts-de-Seine (annexe VII).

Le modèle indicatif du questionnaire proposé par le CNB a été retravaillé par la commission collaboration du barreau des Hauts-de-Seine et c'est ainsi que deux questionnaires ont été élaborés, l'un destiné aux collaborateurs libéraux, l'autre destiné aux collaborateurs salariés.

Les modalités du contrôle a posteriori fixées par le conseil de l'Ordre sont pour le reste identiques que les collaborateurs soient libéraux ou salariés à savoir :

- i. Contrôle de l'ensemble des collaborateurs dont le contrat de collaboration est en cours, sans distinction d'ancienneté ou de date de prestation de serment ;

- ii. Envoi du questionnaire par mail à l'ensemble des collaborateurs avec un lien pour répondre en ligne (délai d'un mois pour répondre avec des relances par mail) ;
- iii. Première analyse des réponses apportées par un collège composé de salariés de l'Ordre et des membres de la commission collaboration (membres du conseil de l'Ordre) ;
- iv. Synthèse de la première analyse par le collège avec identification des difficultés ;
- v. Prise de contact avec les collaborateurs identifiés par les membres de la commission collaboration avec garantie pour le collaborateur de l'anonymat des réponses ;
- vi. Restitution et analyse des prises de contacts ;
- vii. Contrôle renforcé et actions ciblées selon les difficultés identifiées (signalement au bâtonnier, saisine de la commission harcèlement et discrimination, etc) ;
- viii. Restitution des résultats de manière anonyme au conseil de l'Ordre puis en assemblée générale du barreau ;
- ix. Rédaction d'un rapport annuel transmis au bâtonnier et au conseil de l'Ordre.

Le contrôle a posteriori a été lancé au barreau des Hauts-de-Seine en 2024.

Il a débuté par les collaborateurs libéraux qui sont, en volume, plus nombreux que les collaborateurs salariés (73 % des collaborateurs inscrits au barreau des Hauts-de-Seine exercent dans un cadre libéral en 2023).

C'est ainsi que le questionnaire a été adressé, par mail, aux 783 collaborateurs libéraux du barreau des Hauts-de-Seine le 05 mars 2024.

105 collaborateurs libéraux ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de 13,4 %.

Puis, le questionnaire a été adressé, par mail, aux 277 collaborateurs salariés du barreau des Hauts-de-Seine le 04 juin 2025.

40 collaborateurs salariés ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de 14,44 %.

### **3. Sur les résultats issus des réponses au questionnaire de contrôle a posteriori des contrats de collaboration**

Les collaborateurs ayant fait état de faits de harcèlement ou de discrimination ont été contactés en priorité pour en savoir davantage.

#### **3.1 Les contrats de collaboration des avocats libéraux**

##### **3.1.1. Les chiffres**

783 avocats ont reçu le questionnaire et 105 avocats y ont répondu.

93 % des avocats qui ont répondu sont collaborateurs d'une grande structure et 7 % d'une petite structure.

32 % des avocats qui ont répondu sont des hommes et 68 % des femmes.

100 % des avocats qui ont répondu exercent dans le cadre d'un contrat de collaboration à temps complet.

Les thématiques abordées dans le questionnaire sont au nombre de 14 : conditions d'exercice, développement de la clientèle personnelle, formation continue obligatoire, rémunération, parentalité, droit à la déconnexion, etc.

42 avocats ne disposent pas du temps nécessaire pour constituer, gérer et développer une clientèle personnelle, alors qu'ils le souhaitent.

33 avocats considèrent ne pas être libres dans l'organisation de leur travail.

13 avocats travaillent régulièrement pour le cabinet plus de 5 jours par semaine.

8 avocats ne sont pas libres d'exercer leur clause de conscience.

5 avocats estiment avoir été victimes de harcèlement moral ou sexuel.

4 avocats estiment avoir été victimes de discrimination.

Sur 21 avocats qui ont eu un ou plusieurs enfants pendant leur collaboration, 1 avocat a répondu « NON » à la question « la durée de la suspension a-t-elle été respectée par votre cabinet ? », 2 avocats ont rencontré des difficultés à leur retour au cabinet et 3 avocats ont été sollicités par le cabinet pendant leur congé parentalité.

### **3.1.2. Les analyses**

Les membres de la commission collaboration ont contacté 13 collaborateurs libéraux qui ont exprimé une souffrance au travail.

Les difficultés remontées sont en lien avec :

- L'importance de la charge de travail : la surcharge de travail revient régulièrement avec l'impossibilité de développer une clientèle personnelle pour les collaborateurs libéraux qui le souhaitent,
- Des situations de harcèlement ou discrimination : les problèmes sont liés pour la majorité au retour d'un congé maternité ou à la maternité elle-même.

Il ressort des entretiens que les comportements signalés sont liés à des individualités et que les cabinets ne sont pas mis en cause dans leur ensemble.

Il ressort également des entretiens et de l'exploitation du questionnaire que la parole n'est pas complètement libérée.

## **3.2 Les contrats de collaboration des avocats salariés**

### **3.2.1. Les chiffres**

277 avocats ont reçu le questionnaire et 40 avocats y ont répondu.

95 % des avocats qui ont répondu sont collaborateurs d'une grande structure et 5 % d'une petite structure.

30 % des avocats qui ont répondu sont des hommes et 70 % des femmes.

Les thématiques abordées sont peu ou prou les mêmes que celles qui ont été abordées pour les collaborateurs libéraux.

Toutefois, la question du développement de la clientèle personnelle n'a pas été posée aux collaborateurs salariés puisque le développement d'une clientèle personnelle n'est autorisé qu'en dehors de l'exécution de son contrat de travail [hors champ du contrôle a posteriori qui porte sur l'exécution du contrat de collaboration].

20 avocats exercent dans le cadre d'un contrat au forfait annuel (forfait de 218 jours).

8 avocats sont sollicités par le cabinet en dehors des périodes pendant lesquelles ils sont réputés être à sa disposition, notamment lors des repos rémunérés ou week-end.

7 avocats considèrent ne pas être libres dans la détermination de leur temps de travail.

7 avocats travaillent régulièrement pour le cabinet plus de 5 jours par semaine.

5 avocats considèrent ne pas être libres dans l'organisation de leur travail.

1 avocat estime avoir été victime de harcèlement moral ou sexuel.

1 avocat estime avoir été victime de discrimination.

100 % des avocats sont libres d'exercer leur clause de conscience.

Sur 30 avocats qui ont eu un ou plusieurs enfants pendant leur collaboration, 3 avocats ont rencontré des difficultés à leur retour au cabinet et 3 avocats ont été sollicités par le cabinet pendant leur congé parentalité.

### **3.2.2. Les analyses**

Les membres de la commission collaboration ont contacté 12 collaborateurs salariés qui ont exprimé une souffrance au travail.

Les difficultés remontées sont en lien avec :

- Une surcharge de travail,
- Des situations de harcèlement ou discrimination : les situations de discrimination décrites sont globalement en lien avec le mode d'exercice (compétition entre libéraux et salariés avec des cabinets qui incitent au changement de statut vers le BNC).

## **B. CONCLUSIONS**

L'exploitation des réponses à ce premier contrôle montre une situation plutôt positive de l'exercice de collaboration dans les Hauts-de-Seine même si le taux de réponse (moins de 15 %) reste insatisfaisant.

Si le collaborateur salarié est soumis au droit du travail et bénéficie d'un régime plus protecteur que le collaborateur libéral, il n'en demeure pas moins que deux problématiques restent communes à ces deux populations, à savoir :

- L'importance de la charge de travail (pression des clients, bonus lié au chiffre d'affaires, heures chargeables, etc) ;
- Les situations de discrimination et harcèlement, fort heureusement liées à des situations individuelles et non au cabinet lui-même.

Si le développement de la clientèle par le collaborateur libéral n'est pas une problématique pour la majorité, il semble être toutefois, pour certains collaborateurs libéraux, une préoccupation. Le frein lié au développement de cette clientèle personnelle, lorsqu'il est souhaité par le collaborateur libéral trouve deux causes :

- Moyens matériels : le cabinet doit s'assurer des conditions de réception du client personnel du collaborateur en mettant à sa disposition un bureau ou une salle de réunion permettant de garantir la confidentialité et le respect du secret professionnel ;
- Moyens temporels : l'importance de la charge de travail et l'absence de souplesse dans l'exécution du contrat de collaboration (par exemple : horaires « imposés » au collaborateur, politique stricte de télétravail).

Si la très grande majorité des collaborateurs n'a pas été victime de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination, il convient néanmoins de veiller au respect des principes essentiels de la profession en identifiant les comportements déviants et en les sanctionnant le cas échéant.

Enfin, compte tenu des spécificités du barreau des Hauts-de-Seine (2/3 de grandes structures et près de 300 avocats salariés), il est important que le barreau sensibilise les cabinets sur les droits et devoirs de chacun pour une collaboration, libérale ou salariée, réussie.



Jean-David VASSEUR  
Président de la Commission collaboration