

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Décision du 7 décembre 2023 portant modification du règlement intérieur national de la profession d'avocat (article 21-1 de la loi du 31 décembre 1971 modifiée)

NOR : JUSC2410020S

Le Conseil national des barreaux,

Vu la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, notamment son article 21-1 ;

Vu le décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 modifié organisant la profession d'avocat, notamment son article 38-1 ;

Vu la décision du Conseil national des barreaux à caractère normatif n° 2007-001 du 12 juillet 2007 modifiée portant adoption du règlement intérieur national (RIN) de la profession d'avocat ;

Sur le rapport de la commission de la collaboration adopté par l'assemblée générale du Conseil national des barreaux le 7 décembre 2023,

Décide :

Art. 1^{er}. – L'article 14 du règlement intérieur national de la profession d'avocat susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 14. – *Statut de l'avocat collaborateur libéral ou salarié.*

« 14.1. Définitions de la collaboration libérale et de la collaboration salariée

« La collaboration libérale est un mode d'exercice professionnel exclusif de tout lien de subordination, par lequel un avocat consacre une partie de son activité au cabinet d'un ou plusieurs avocats.

« La collaboration salariée est un mode d'exercice professionnel dans lequel il n'existe de lien de subordination que pour la détermination des conditions de travail.

« Le contrat de travail de l'avocat collaborateur salarié est régi par le droit du travail et par la convention collective signée le 17 février 1995, pour toutes les dispositions autres que celles de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée et du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991, ainsi que par les principes essentiels de la profession.

« 14.2. Les principes et les modalités d'exécution du contrat de collaboration

« 14.2.1. Indépendance

« Le cabinet et le collaborateur libéral fixent l'approche juridique des dossiers confiés au collaborateur. L'avocat collaborateur libéral ou salarié reste maître de l'argumentation qu'il développe et des conseils qu'il donne.

« Si l'argumentation est contraire à celle que développerait l'avocat avec lequel il collabore, il est tenu, avant d'agir, de l'en informer.

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

« Il peut être convenu que la double signature ou le visa soient apposés sur tous actes, correspondances, études ou consultations.

« 14.2.2. Clientèle personnelle

« 14.2.2.1. Collaboration libérale

« Le collaborateur libéral peut constituer et développer une clientèle personnelle.

« Il ne peut assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux d'un client du cabinet avec lequel il collabore.

« L'avocat avec lequel il collabore doit mettre à sa disposition, dans des conditions normales d'utilisation, les moyens matériels nécessaires aux besoins de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle. 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.

« 14.2.2.2. Collaboration salariée

« L'avocat collaborateur salarié ne peut constituer ni développer de clientèle personnelle pendant l'exécution de son contrat de travail ; dans le cadre de cette exécution, il doit se consacrer exclusivement au traitement des dossiers qui lui sont confiés, ainsi qu'aux missions d'aide juridictionnelle et de commissions d'office pour lesquelles il a été désigné. Il peut avoir une clientèle personnelle en dehors de l'exécution de son contrat de travail.

« 14.2.3. Retrait au titre de la conscience

« L'avocat collaborateur libéral ou salarié peut demander à celui avec lequel il collabore ou à son employeur d'être déchargé d'une mission qu'il estime contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance.

« La demande de retrait doit être exprimée suffisamment tôt pour ne pas perturber l'avancement du dossier.

« L'abus de droit caractérisé par un refus systématique non lié à un changement significatif dans l'orientation du cabinet doit être soumis à l'appréciation du bâtonnier.

« 14.2.4. Détermination des conditions matérielles

« Le cabinet et le collaborateur libéral déterminent les conditions de l'organisation matérielle du travail du collaborateur. Ces conditions doivent tenir compte du temps et des moyens effectifs nécessaires au traitement de la clientèle personnelle du collaborateur libéral.

« 14.2.5. Formation

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

« Au titre de l'obligation de formation continue de l'avocat collaborateur, celui-ci doit disposer du temps nécessaire pour suivre les formations de son choix parmi celles prévues à l'article 85 du décret du 27 novembre 1991 modifié.

« Le collaborateur libéral ou salarié 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. Cette formation, si elle s'accomplit selon les modalités fixées par les décisions du Conseil national des barreaux prises en application de l'article 85 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 précité, est susceptible d'être validée au titre de l'obligation de formation continue obligatoire.

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

« 14.2.6. Spécialisation

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

« Le cabinet doit s'efforcer de lui confier, dans des conditions contractuellement définies, des travaux relevant de la ou des spécialisations recherchées, si l'avocat collaborateur libéral ou salarié souhaite les acquérir dans le cadre des dispositions de l'article 88 du décret du 27 novembre 1991.

« 14.3. Le contenu du contrat de collaboration

« 14.3.1. Structure du contrat

« Tout accord de collaboration libérale ou salariée entre avocats et tout avenant doivent faire l'objet d'un écrit.

« Le contrat doit prévoir :

« – la durée et les modalités d'exercice : durée de la période d'essai, qui ne peut excéder trois mois renouvellement compris pour l'avocat collaborateur libéral, délai de prévenance en cas de rupture fixé ci-après à l'article 14.4 pour l'avocat collaborateur libéral, durée des congés définis par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié et durée des périodes de repos rémunérées pour le collaborateur libéral (cinq semaines, sauf meilleur accord) ;

« – les modalités de rémunération et de remboursement des frais professionnels engagés pour le cabinet ;

« – 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 ou par la convention collective pour l'avocat collaborateur salarié ;

« – une clause de recours au bâtonnier, comme conciliateur.

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

« – le droit à la formation au titre de la formation continue et de l'acquisition d'une spécialisation notamment ;

« – le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat ;

« – la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience ;

« – la possibilité pour l'avocat collaborateur libéral de constituer et développer une clientèle personnelle, sans contrepartie financière ;

« – le respect du principe de délicatesse dans l'usage des outils numériques.

« 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.

« Clause de dédit formation :

« L'avocat collaborateur libéral ou salarié 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.

« 14.3.2. Contrat de collaboration libérale à temps partiel

« Par exception au principe selon lequel la collaboration libérale est exclusive de tout encadrement des conditions de travail, les parties peuvent convenir d'un contrat de collaboration à temps partiel précisant, à titre indicatif, les modalités d'organisation de travail et notamment les périodes pendant lesquelles le collaborateur sera à la disposition du cabinet.

« Ce contrat de collaboration libérale à temps partiel est soumis à l'ensemble des dispositions applicables au contrat de collaboration libérale. Le collaborateur libéral à temps partiel doit notamment pouvoir exercer son activité au bénéfice de sa clientèle personnelle durant des périodes pendant lesquelles il est réputé être à la disposition du cabinet.

« Le collaborateur salarié à temps partiel peut exercer également à titre individuel ou pour un autre cabinet, sous réserve d'en avoir informé au préalable son employeur.

« 14.3.3. Rencontre annuelle entre les parties

« Quelle que soit la durée du contrat de collaboration libérale, les parties se rencontreront, à la demande de l'une d'entre elles, au moins une fois par an pour examiner l'éventuelle évolution de leur relation.

« 14.4. Contrôle du contrat de collaboration et de ses modalités d'exécution par le conseil de l'ordre

« 14.4.1. Contrôle *a priori* du contrat de collaboration par le conseil de l'ordre

« Le contrat de collaboration libérale ou salariée doit être transmis, dans les quinze jours de sa signature, pour contrôle au conseil de l'ordre du barreau auprès duquel l'avocat collaborateur libéral ou salarié est inscrit. Il en est de même à l'occasion de tout avenant contenant novation ou modification du contrat. Le conseil de l'ordre peut, dans un délai d'un mois, mettre en demeure les avocats de modifier la convention afin de la rendre conforme aux règles professionnelles.

« Le contrat de collaboration inter-barreaux doit être transmis au conseil de l'ordre du barreau dont dépend le collaborateur. Il est accompagné d'une attestation sur l'honneur du collaborant certifiant son inscription au barreau et l'absence de sanction susceptible de faire obstacle au recrutement du collaborateur. Après validation par son conseil de l'ordre, le bâtonnier dont relève le collaborateur transmet le contrat et l'attestation au bâtonnier dont relève le collaborant.

« 14.4.2. Contrôle *a posteriori* du contrat de collaboration par le conseil de l'ordre

« Le conseil de l'ordre procède régulièrement à un contrôle des conditions d'exécution du contrat, selon des modalités qu'il fixe.

« 14.4.3. Cumul des contrats de collaboration libérale

« Le bâtonnier peut autoriser le cumul de contrats de collaboration libérale après avoir recueilli toutes garanties sur les conditions d'exercice, d'indépendance et de confidentialité.

« 14.5. Rétrocession d'honoraires, rémunération et indemnisation des missions d'aide juridictionnelle et de commission d'office

« 14.5.1. Avocat collaborateur libéral

« 14.5.1.1. Rétrocession

« 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.

« A partir de sa troisième année d'exercice professionnel, l'avocat collaborateur libéral doit recevoir une rétrocession d'honoraires qui ne peut être inférieure au minimum fixé pour la deuxième année d'exercice

professionnel, par le conseil de l'ordre du barreau dont il dépend, sauf accord exprès et motivé des parties et après contrôle de l'ordre.

« Dans l'hypothèse où un collaborateur inscrit à un barreau conclut un contrat de collaboration libérale avec un cabinet inscrit à un autre barreau, il est fait application du minimum ordinal le plus élevé des barreaux concernés.

« 14.5.1.2. Rémunération aide juridique

« L'avocat collaborateur libéral 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.

« 14.5.1.3. Maladie

« En cas d'indisponibilité pour raison de santé médicalement constatée 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.

« 14.5.2. Avocat collaborateur salarié

« La convention collective fixe les minima de salaire et les conditions de prise en charge des absences pour maladie ou parentalité.

« Le contrat de travail peut prévoir que les indemnités d'aide juridique dues au collaborateur salarié, au titre des missions pour lesquelles il a été désigné par le bâtonnier, lui seront versées en supplément de sa rémunération.

« Il peut être également convenu que les indemnités d'aide à l'intervention de l'avocat correspondant à des missions effectuées en dehors du temps de travail seront conservées par le collaborateur salarié à titre de défraiement.

« A défaut de stipulation dans le contrat de travail, l'avocat collaborateur salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les indemnités perçues directement au titre des missions d'intérêt public.

« 14.6. Parentalité de l'avocat collaborateur libéral

« 14.6.1. Périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale

« 14.6.1.1. Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale

« La collaboratrice libérale enceinte est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de son accouchement, réparties selon son choix avant et après son accouchement, avec un minimum de trois semaines avant la date prévue de l'accouchement et un minimum de dix semaines après l'accouchement, et sans confusion possible avec le congé pathologique.

« A compter du troisième enfant, cette durée peut être portée à vingt-six semaines.

« En cas de naissances multiples, cette durée peut être portée à trente-quatre semaines et à quarante-six semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.

« 14.6.1.2. Congé parentalité

« Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin a le droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant quatre semaines à l'occasion de la naissance de l'enfant. Cette durée est portée à cinq semaines en cas de naissances multiples. Cette période de suspension débute à compter de la naissance de l'enfant.

« Le congé peut être fractionné comme suit :

« – une première période obligatoire d'une semaine à compter de la naissance de l'enfant ;

« – puis, il peut être fractionné en trois parties d'au moins une semaine chacune.

« Cette période fractionnable doit être prise dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, une partie de cette période fractionnable pouvant être consécutive à la période obligatoire d'une semaine.

« Le collaborateur ou la collaboratrice avise le cabinet avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début prévisionnel de la suspension, et dans les meilleurs délais lorsque la naissance survient avant le terme prévu.

« 14.6.1.3. Congé parentalité en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance

« Par dérogation aux dispositions relatives au congé parentalité visées à l'article 14.5.1 du présent règlement, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période initiale d'une semaine obligatoire du congé parentalité est prolongée de plein droit pendant toute la durée de l'hospitalisation dans la limite d'une durée de trente jours consécutifs.

« En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale en avise dans les meilleurs délais le cabinet avec lequel il ou elle collabore.

« La période de six mois visée à l'article 14.5.1 du présent règlement, pendant laquelle le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale peut prendre la seconde partie du congé parentalité, est prolongée de la même durée que l'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de trente jours.

« 14.6.1.4. Congé en cas d'adoption

« Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à douze semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant et jusqu'à dix-neuf semaines et trois jours pour l'adoption d'un enfant portant à trois ou plus le nombre d'enfants dont le collaborateur ou son foyer a la charge. En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à :

- « – vingt-cinq semaines et trois jours pour l'adoption de deux enfants ;
- « – trente-quatre semaines et trois jours pour l'adoption de trois enfants ou plus.

« En cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents travailleurs indépendants, ces durées légales sont augmentées de vingt-cinq jours pour une adoption simple et trente-deux jours pour les adoptions multiples. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours. En cas de partage du congé d'adoption entre deux membres d'un même couple appartenant chacun à un régime obligatoire de sécurité sociale différent, il est renvoyé aux dispositions du code de la sécurité sociale applicables en la matière.

« Cette période de suspension débute à l'arrivée au foyer de l'enfant.

« Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un ou plusieurs enfants en avise celui avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début de la suspension.

« 14.6.2. Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés

« 14.6.2.1. Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale

« La collaboratrice libérale reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de l'accouchement sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

« La période de suspension ouvre droit à repos rémunéré.

« 14.6.2.2. Congé parentalité

« Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de la naissance sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

« La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

« 14.6.2.3. Congé en cas d'adoption

« Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale adoptant reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

« La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

« 14.7. Rupture du contrat

« 14.7.1. Délai de prévenance

« 14.7.1.1. Avocat collaborateur libéral

« 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.

« 14.7.1.2. Avocat collaborateur salarié

« Les dispositions du droit du travail, tant formelles que substantielles, s'appliquent à l'avocat collaborateur salarié. Le délai de préavis est réglementé par la convention collective.

« 14.7.2. Rupture du contrat de collaboration libérale en cas de maladie

« 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.

« 14.7.3. Rupture du contrat de collaboration libérale en cas de parentalité

« 14.7.3.1 Maternité liée à l'accouchement de la collaboratrice libérale

« 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.

« 14.7.3.2. Parentalité

« A compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, par le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle 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 parentalité.

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

« Au retour du collaborateur ou de la collaboratrice de son congé parentalité, 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 parentalité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

« 14.7.3.3. Adoption

« A compter de l'annonce par la collaboratrice ou le collaborateur libéral de son intention de suspendre sa collaboration à l'occasion de l'arrivée 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 l'adoption.

« Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de l'adoption dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice ou le collaborateur informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée, une attestation de l'organisme compétent justifiant de l'arrivée de l'enfant.

« Au retour de la collaboratrice ou du collaborateur de son congé d'adoption, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

« 14.7.4. Domiciliation après la rupture du contrat

« Quelle que soit la cause de la cessation de la relation contractuelle, l'avocat collaborateur libéral ou salarié 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.

« Même après ce délai, toute correspondance lui est acheminée dans les meilleurs délais. Par dérogation, s'agissant des courriers électroniques, ceux-ci font l'objet d'une réponse automatique auprès de l'expéditeur indiquant la nouvelle adresse électronique de l'ancien collaborateur et une adresse générale du cabinet. Les nouvelles coordonnées postales, téléphoniques et 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 du cabinet peut être fermée.

« 14.7.5. Communication des documents à l'élaboration desquels le collaborateur a prêté son concours

« A la demande de l'avocat collaborateur, le cabinet au sein duquel il exerce lui remet, sous format exploitable, tout document ou acte professionnel à l'élaboration duquel celui-ci a concouru, dans la limite du respect du secret professionnel.

« En cas de difficulté, la partie la plus diligente saisira le bâtonnier à bref délai qui appréciera en urgence la légitimité des motifs de refus invoqués par le cabinet. Par ailleurs, au soutien d'une demande de spécialisation ultérieure, le collaborateur pourra obtenir du cabinet, selon les mêmes modalités, la communication des documents cités ci-dessus qui ne sont pas encore en sa possession.

« 14.7.6. Liberté d'établissement ultérieure

« Toute stipulation limitant la liberté d'établissement ultérieure est prohibée.

« Dans les deux ans suivant la rupture du contrat, l'avocat collaborateur libéral ou salarié devra aviser le cabinet dans lequel il exerçait, avant de prêter son concours à un client de celui-ci.

« Le client s'entend comme celui avec lequel l'ancien collaborateur libéral ou salarié aura été mis en relation pendant l'exécution du contrat.

« L'ancien collaborateur libéral ou salarié doit s'interdire toute pratique de concurrence déloyale.

« 14.8. Règlement des litiges

« Le bâtonnier du lieu d'inscription de l'avocat collaborateur libéral ou salarié connaît des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de collaboration salariée ou non.

« Le bâtonnier ou son délégué entend les parties, éventuellement assistées de leur conseil, dans les plus brefs délais.

« A défaut de conciliation, il est procédé conformément aux dispositions des articles 142 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991. »

Art. 2. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 décembre 2023.

Pour le Conseil national des barreaux :

Le président,

J. GAVAUDAN