
ANNEXE XII : Modèles de contrats de collaboration et de travail entre avocats

Annexe modifiée en séance du Conseil de l'Ordre du 14 novembre 2017 – suppression contrat type E (Site du Barreau le 20 novembre 2017)

Annexe, modifiée en séance du Conseil de l'Ordre dans sa séance du 29 mai 2018 (Site du Barreau le 04/06/2018) (intégration dispositions données personnelles)

Annexe modifiée en séance du Conseil de l'Ordre du 4 octobre 2022 – ajout du préambule à l'annexe et modification du contrat type A (Site du Barreau le 10 octobre 2022)

Annexe modifiée en séance du Conseil de l'Ordre du 9 juillet 2024 – ajout de la Charte d'inclusion des personnes LGBTI+ en cabinet d'avocats à l'annexe et modification des contrats types (Site du Barreau le 16 juillet 2024)

Ces modèles de contrats sont des modèles de contrats de collaboration et de travail entre avocats applicables conformément à l'article P.14.0.1 du RIBP. Ils constituent le socle minimal des garanties accordées aux deux parties au contrat et ils peuvent être modifiés sans qu'il soit possible de déroger ni à l'article 7 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971, ni aux articles 129 du décret n°91-1197 du décret du 27 novembre 1991 et 37 à 41 du décret n°2023-552 du 30 juin 2023, ni aux droits du collaborateur tels qu'il les tient des dispositions du RIN et du RIBP.

Il vous appartient donc d'adapter votre contrat en fonction de la nature et du contexte de votre cas et/ou de votre situation. Leur utilisation ne pourra en aucun cas engager la responsabilité de l'ordre des avocats de Paris.

Les cabinets peuvent par ailleurs décider d'annexer aux présents contrats la Charte d'inclusion des personnes LGBTI+ en cabinet d'avocats du Barreau de Paris adoptée le 4 juin 2024, présentée en fin d'annexe ou d'y faire référence par :

- l'adjonction d'un article 24 dans le modèle A, tel que présenté ci après ;
- l'adjonction d'un troisième alinéa à l'article 7 dans le modèle B, tel que présenté ci-après ;
- l'adjonction d'un article 19 au modèle C, tel que présenté ci-après ;
- l'adjonction d'un alinéa 3 à l'article 3 du modèle D, tel que présenté ci-après.

A - Contrat-type de collaboration (Contrat de collaboration libérale – Collaborateur inscrit au Barreau de Paris)

Contrat type de collaboration, adopté par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 25 janvier 2011 (Bull. Barreau de Paris, 1er févr. 2011, n° 4, p. 38) et modifié en séance du conseil du 4 octobre 2022 (Site du Barreau du 10 octobre 2022)

Contrat-type de collaboration, modifié par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 9 juillet 2024 (Site du Barreau de Paris, 16/07/2024)

Contrat-type de collaboration élaboré en harmonie avec le Règlement Intérieur National de la profession d'avocat

Article 1 : Principes généraux
Article 2 : Durée du contrat
Article 3 : Repos rémunérés
Article 4 : Frais
Article 5 : Obligations en matière d'aide juridique
Article 6 : Indépendance
Article 7 : Clause de conscience
Article 8 : Moyens mis à la disposition de [COL]
Article 9 : Obligations réciproques en matière de conflits d'intérêts
Article 10 : Formation
Article 11 : Spécialisation
Article 12 : Prohibition du dédit formation
Article 13 : Rémunérations
Article 13-1 : Rétrocession d'honoraires
Article 13-2 : Rémunération perçue au titre de l'Aide juridique
Article 14 : Développement de carrière
Article 15 : Maladie
Article 16 : Maternité, Parentalité
Article 16-1 : Maternité
Article 16-2 : Parentalité
Article 16-3 Congé parentalité en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance
Article 16-4 : Adoption
Article 17 : Liberté d'établissement
Article 18 : Concurrence déloyale
Article 19 : Correspondances électroniques et fichiers informatiques de [COL]
Article 20 : Rupture du contrat de collaboration
Article 21 : Domiciliation après la rupture du contrat
Article 22 : Règlement des difficultés d'exercice en collaboration
Article 23 : Données personnelles

Entre les soussignés :

Cabinet qui recrute (ci-après CAB)
Mme. M. Prénom Nom ou Raison Sociale
Adresse professionnelle
(Eventuellement barreau d'inscription ou du siège social)

Et :

Collaborateur (ci-après COL)
Mme. M. Prénom Nom
Avocat au barreau de Paris
Adresse professionnelle

Préambule

Ce modèle de contrat tel que visé en annexe du règlement intérieur du barreau de Paris (RIBP) est un exemple de contrat qui a vocation à régir les relations contractuelles entre un collaborateur ou une collaboratrice et le cabinet ou l'avocat qui le recrute en cette qualité.

Il mentionne ainsi les principes généraux régissant la collaboration libérale et détaille les principales obligations des parties en présence. Les droits et obligations résultant du règlement intérieur national, RIN y figurent, auxquels s'ajoutent ceux adoptés par le conseil de l'ordre du barreau de Paris. Il s'agit notamment du congé parentalité, dont la durée a été modifiée par l'ordre des avocats dès 2014, qui l'a prolongée à 4 semaines mais aussi de modifications relatives au congé adoption. Il s'agit également de l'obligation de notifier les motifs de la rupture du contrat ainsi que de préciser la partie qui en est à l'initiative, obligation introduite en décembre 2020 dans le règlement parisien, RIBP.

Ce modèle est adaptable sans qu'il soit possible de déroger ni à l'article 7 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971, ni aux articles 129 du décret n°91-1197 du décret du 27 novembre 1991 et 37 à 41 du décret n°2023-552 du 30 juin 2023, ni aux droits du collaborateur libéral tels qu'il les tient des dispositions du RIN et du RIBP ».

Par ailleurs, il est rappelé que toute difficulté d'interprétation ou d'exécution du contrat est soumise à la juridiction du bâtonnier, dont la saisine est précédée d'une tentative de conciliation obligatoire devant la commission règlement des difficultés d'exercice en collaboration libérale, dite « DEC ».

Elle peut être saisie à l'adresse suivante : dec@avocatparis.org.

La Commission Harcèlement et Discrimination, dite « COMHADIS », est également compétente pour connaître des problématiques de harcèlement et de discrimination dont s'estiment victimes les avocats collaborateurs. Elle peut être saisie à l'adresse comhadis@avocatparis.org.

En cas de question relative à la collaboration, l'ordre a mis en place une permanence par courriel, à l'adresse suivante : collab@avocatparis.org.

Le présent contrat-type est mis à jour à la suite de chaque modification du RIBP. En cas de contradiction entre les stipulations du contrat et le RIBP au moment de sa signature, c'est ce dernier texte qui s'applique.

Toutes modifications du RIN postérieures s'appliquent aux contrats en cours.

ARTICLE 1 : Principes généraux

[CAB] et *[COL]* conviennent, pour l'exercice de la profession d'avocat, de conclure entre eux le présent contrat de collaboration libérale, établi conformément aux dispositions issues de la loi du 31 décembre 1971, du décret du 27 novembre 1991, du décret n°2023-552 du 30 juin 2023, de la loi du 2 août 2005, du Règlement intérieur national de la profession d'avocat et du Règlement intérieur du barreau de Paris.

Le contrat a pour objet de définir les modalités d'une collaboration confraternelle et loyale, exclusive de tout lien de subordination.

Il prendra effet le [XXX[1]] et devra, ainsi que tout avenant modificatif, être transmis, dans les quinze jours de sa signature, au Service de l'exercice professionnel (SEP) de l'ordre des avocats (Maison des Avocats, Service de l'exercice professionnel (SEP), Cours des Avocats, dont

l'adresse postale est CS 64111,75833 Paris cedex 17 et dont l'adresse électronique est / sep@avocatparis.org)

[COL] déclare être immatriculé, en qualité de travailleur indépendant, auprès de l'URSSAF et être affilié au régime général de l'Assurance Maladie.

Il devra adhérer à la Caisse nationale des barreaux français (CNBF) et s'engage à maintenir ces immatriculations et adhésions pendant toute la durée du présent contrat.

[COL] pourra recevoir ses clients personnels au cabinet et disposera du temps nécessaire à la gestion et au développement de sa clientèle personnelle dans les conditions définies ci-dessous.

[CAB] laissera à [COL] le temps nécessaire pour traiter ses dossiers personnels, dans des conditions qui seront définies et arrêtées entre eux.

[COL] consacrer le temps nécessaire au traitement des dossiers qui lui sont confiés par [CAB] en veillant à toujours y apporter le même soin et la même conscience que pour ses dossiers personnels.

[COL] veillera au bon respect de ses propres obligations de formation continue et déontologique.

[CAB] préservera la nature strictement confidentielle de la correspondance postale et/ou électronique privée et celle afférente aux dossiers personnels de [COL] et prendra toutes les mesures techniques et juridiques (notamment vis-à-vis de ses salariés) nécessaires pour assurer le respect de ce principe fondamental.

[1] En cas de 1ère collaboration, la date de prise d'effet ne peut être antérieure à la date de prestation de serment.

ARTICLE 2 : Durée

Option 1 : Contrat à durée indéterminée

Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée.

La période d'exécution du présent contrat du [*] au [*2] constituera une période d'essai.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une seule fois, sans qu'elle puisse excéder trois mois, renouvellement inclus.

Option 2 : Contrat à durée déterminée

Le présent contrat est établi pour une durée déterminée, à savoir [congé maternité de Mme.[...] , Stage à l'étranger de M. , [...] soit du [] au [].

La période d'exécution du présent contrat du [] au [] constituera une période d'essai.

Ce contrat ne pourra être rompu avant le terme prévu que d'un commun accord ou en cas de manquement grave aux règles professionnelles. Dans ce cas, un délai de prévenance raisonnable sera respecté.

ARTICLE 3 : Repos rémunérés

[COL] aura droit à cinq semaines de repos rémunérées comme période d'activité au cours de

l'année civile. Dans le cas où la collaboration n'aurait pas commencé le premier jour de l'année civile, [COL] bénéficiera de repos rémunérés comme période d'activité au prorata de sa présence au cours de l'année civile.

[CAB] et [COL] fixeront d'un commun accord et au moins deux mois à l'avance les périodes de repos.

Sauf accord avec [CAB], [COL] ne pourra pas prendre plus de trois semaines de repos d'affilé pendant les mois de juillet et août, ni plus de deux semaines d'affilé pendant les autres mois de l'année.

ARTICLE 4 : Frais

[COL] recevra sans délai et sur justification le remboursement de tous frais professionnels, notamment de déplacement, exposés dans le cadre des missions confiées par [CAB] ou dans l'intérêt du cabinet.

ARTICLE 5 : Obligations en matière d'aide juridique

[CAB] facilitera l'accomplissement par [COL] de ses obligations en matière d'aide juridique.

ARTICLE 6 : Indépendance

Pour les dossiers qu'il traitera, y compris les dossiers confiés par [CAB], [COL] demeurera maître de son argumentation et des conseils qu'il donnera.

Si son argumentation s'avère contraire à celle qu'aurait développée [CAB], [COL] devra, avant d'agir, en informer [CAB].

En cas de persistance du désaccord, par respect des principes de confiance, loyauté et délicatesse, [COL] devra restituer le dossier à [CAB].

ARTICLE 7 : Clause de conscience

[CAB] ne pourra pas demander à [COL] l'accomplissement d'une mission que ce dernier jugerait contraire à sa conscience et à ses opinions ou susceptible de porter atteinte à son indépendance. Dans cette hypothèse, [COL] formulera sa demande de retrait dans un délai raisonnable afin de ne pas perturber l'avancement du dossier.

ARTICLE 8 : Moyens mis à la disposition de [COL]

[CAB] mettra à la disposition de [COL] une installation garantissant le secret professionnel et lui permettant de constituer et développer sa clientèle personnelle, sans contrepartie financière.

[CAB] mettra ainsi à la disposition de [COL], tant pour les besoins de la collaboration que pour le développement et le traitement de sa clientèle personnelle, l'ensemble des moyens du cabinet (salle d'attente, salles de réunions, secrétariat, téléphone, télécopie, messagerie électronique, accès Internet, petites fournitures sauf papier à en-tête, etc.) sans aucune restriction ni contribution financière et dans des conditions normales d'utilisation.

En cas de télétravail, (CAB) devra mettre à disposition de (COL) un matériel informatique adapté répondant aux mêmes garanties.

ARTICLE 9 : Obligations réciproques en matière de conflits d'intérêts

[CAB] et [COL] ne pourront, dans un même litige, assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux du client qui a saisi en premier l'un ou l'autre.

ARTICLE 10 : Formation

[CAB] s'engage à apporter à [COL] information, aide et conseil, tant pour les dossiers du cabinet que pour les dossiers personnels de [COL], afin de lui permettre d'acquérir une compétence professionnelle et déontologique de qualité.

[CAB] s'engage à laisser [COL] disposer du temps nécessaire pour qu'il puisse remplir ses obligations de formation continue, sans réduction de la rémunération convenue ni contrepartie financière personnelle ou autre, étant rappelé que [COL] doit prévenir [CAB] des sessions de formation qu'il doit ou souhaite suivre au plus tard quinze jours avant leur début.

ARTICLE 11 : Spécialisation

[COL] bénéficiera du temps suffisant pour suivre toute session de formation nécessaire à l'acquisition d'une spécialisation.

[CAB] s'efforcera de lui confier des travaux relevant de la spécialisation recherchée.

ARTICLE 12 : Prohibition du dédit formation

En cas de rupture du contrat de collaboration, et ce même si [COL] a bénéficié d'une formation dispensée à l'extérieur du cabinet et/ou financée par [CAB], celui-ci ne pourra pas exiger d'indemnité de [COL] à ce titre, sauf si la formation reçue revêtait un caractère exceptionnel révélé par sa durée et son coût.

Dans ce cas, le montant de cette indemnité ne pourra pas être de nature à mettre obstacle à la liberté d'établissement ultérieure de [COL].

L'indemnité pourra être demandée pendant un délai maximal de deux ans après que la formation aura été reçue.

ARTICLE 13 : Rémunérations

(Numérotation et intitulé de l'article modifiés en séance du conseil du 16 octobre 2012 (Bulletin du Barreau du 23 octobre 2012, n°32/2012)

Article 13-1 : Rétrocession d'honoraires

[CAB] versera à [COL] une rétrocession d'honoraires, fixée de la manière suivante * : (3)

Option 1 : Versement mensuel le [] de chaque mois, d'une rétrocession d'honoraires fixe hors taxes d'un montant fixé à [].ou

Option 2 : Versement d'une rétrocession d'honoraires égale à [] % hors taxes des honoraires bruts hors taxes annuels perçus par [CAB] dans les dossiers traités par [COL], avec un minimum garanti mensuel de [] hors taxes, le [] de chaque mois, étant précisé que dans les autres stipulations du présent contrat, le terme «rémunération habituelle» signifie la rémunération fixe et proportionnelle qui aurait été versée à [COL] s'il avait travaillé pendant la période concernée estimée forfaitairement prorata temporis sur la moyenne des douze mois précédant l'interruption.

Le minimum garanti mensuel ne peut être inférieur au montant minimum de la rétrocession tel qu'adopté par le conseil de l'ordre du barreau de Paris.

Le montant de la rétrocession d'honoraires sera réexaminé au moins une fois par an.

Article 13-2 : Rémunération perçue au titre de l'Aide juridique

[COL] conservera les indemnités qui lui sont versées pour l'ensemble des missions d'aide juridique accomplies pour sa clientèle personnelle ou dans le cadre de désignation par le bâtonnier.

ARTICLE 14 : Développement de carrière

(Article créé en séance du conseil du 16 octobre 2012 (Bulletin du Barreau du 23 octobre 2012, n°32/2012)

[CAB] et [COL] se rencontreront annuellement pour faire le point sur leur collaboration.

Au moins une fois tous les deux ans, l'entretien annuel aura pour objet le développement de la carrière professionnelle de [COL] et son évolution dans [CAB].

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un compte rendu écrit dont une copie sera remise à [COL].

ARTICLE 15 : Maladie

En cas d'indisponibilité pour raison de santé au cours d'une même année civile, [COL] percevra pendant deux mois sa «rémunération habituelle», sous déduction des indemnités journalières perçues au titre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

ARTICLE 16 : Maternité et Parentalité

(Article modifié en séance du conseil du 3 nov. 2015 (Bulletin du Barreau du 17 nov 2015))

Article 16-1 Maternité

La collaboratrice libérale est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins seize semaines, à l'occasion de son accouchement, réparties selon son choix avant et après l'accouchement avec un minimum de trois semaines avant 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, le congé maternité peut être porté à trente-quatre semaines et à quarante-six semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.

Au cours de la période de suspension de la collaboration, la collaboratrice percevra la totalité de sa « rémunération habituelle », sous déduction des seules indemnités journalières versées par le « SSI » et l'assurance prévoyance complémentaire souscrite par le barreau de Paris.

Article 16-2 Parentalité

Le collaborateur libéral ou 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 aura la possibilité de suspendre 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. Il ou elle en avise celui avec lequel il collabore un mois avant le début de la suspension. Le collaborateur libéral ou 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 sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction et jusqu'à due concurrence des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales et l'assurance prévoyance complémentaire souscrite par le Barreau de Paris.

Article 16-3 Congé parentalité en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance

(Article ajouté en séance du conseil du 4 octobre 2022 (Site du barreau du 10/10/2022))

Par dérogation aux dispositions relatives au congé parentalité visées à l'article 16-3, 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 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.

Article 16-4 Adoption

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à dix semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant. En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à seize semaines. Cette période de suspension débute dans les quatre mois suivant 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 collabore un mois avant le début de la suspension.

ARTICLE 17 : Liberté d'établissement

En cas de rupture du contrat de collaboration, [COL] disposera d'une totale liberté pour installer son cabinet à l'adresse de son choix.

Toutefois, dans les deux ans qui suivront la rupture de son contrat de collaboration, [COL] devra

aviser [CAB] avant de prêter son concours à un client de celui-ci, cette obligation ne préjudicie pas au respect des règles en matière de succession d'avocats dans un dossier.

ARTICLE 18 : Concurrence déloyale

[COL] comme [CAB] s'interdiront toute pratique de concurrence déloyale durant l'exécution du présent contrat et après la rupture de celui-ci.

ARTICLE 19 : Correspondances électroniques et fichiers informatiques de [COL]

Pour le cas où [CAB] conserverait dans la mémoire de ses ordinateurs, la trace et/ou le contenu des correspondances électroniques reçues et/ou expédiées par [COL], tant dans le cadre de son activité professionnelle pour les dossiers ducinet que pour sa clientèle personnelle ou à titre privé, il s'interdira formellement d'utiliser ou d'invoquer le contenu de l'une quelconque des correspondances privées ou afférentes à l'un des dossiers personnels de [COL], et ce à quelque titre que ce soit.

En cas de rupture du contrat de collaboration, [CAB] remettra à [COL], sur simple demande, les fichiers de correspondances et dossiers personnels en format électronique et détruira toute copie de ces fichiers sur ses ordinateurs.

Plus généralement, en cas de rupture, et à la demande de (COL), le (CAB) lui remettre, sous format exploitable, tout document ou acte professionnel à l'élaboration duquel (COL) 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, (COL) pourra obtenir de (CAB), selon les mêmes modalités, la communication des documents cités ci-dessus qui ne sont pas encore en sa possession.

ARTICLE 20 : Rupture du contrat de collaboration

(Article modifié en séance du Conseil du 3 nov. 2015, Bulletin du Barreau du 17 nov. 2015)

La rupture du contrat de collaboration ne peut intervenir que dans le strict respect des principes de délicatesse et de loyauté.

Sauf accord plus favorable à [COL] au moment de la rupture, chaque partie pourra mettre fin au présent contrat en respectant un délai de prévenance, fixé au minimum à trois mois.

Ce délai sera augmenté d'un mois par année au-delà de trois ans de présence révolus, sans qu'il puisse excéder six mois.

Ce délai sera de huit jours en cas de rupture pendant la période d'essai.

Ces délais n'auront pas à être observés en cas de manquement grave flagrant aux règles professionnelles.

La « rémunération habituelle » de [COL] restera due pendant ce délai, même en cas de non-exercice effectif de la collaboration du fait de [CAB].

Les jours de repos rémunérés qui n'auraient pu être pris avant la notification de la rupture pourront être pris pendant le délai de prévenance. A défaut, ils ne donneront lieu à aucune compensation financière.

La rupture de collaboration libérale entre avocats doit faire l'objet, auprès du service l'exercice professionnel (SEP), d'une déclaration de [CAB] et de [COL], dans les quinze jours de la notification de la rupture, mentionnant la nature de la rupture parmi les cinq propositions suivantes:

- rupture à l'initiative du collaborateur,
- rupture à l'initiative de cabinet,
- rupture à l'initiative du collaborateur pour manquement grave,
- rupture à l'initiative du cabinet pour manquement grave,
- rupture d'un commun accord.

Maternité

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.

Parentalité

A compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ou le conjoint collaborateur libéral ou la personne collaboratrice libérale liée à la mère 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 paternité.

cette rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la paternité dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. Le collaborateur informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres et contresignée, une attestation justifiant de la paternité.

Au retour du collaborateur de son congé paternité, 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 paternité.

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. Cette 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.

ARTICLE 21 : Domiciliation après la rupture du contrat

Quelle que soit la cause de la cessation de la collaboration, [COL] pourra demeurer domicilié au cabinet de [CAB] jusqu'à ce qu'il ait fait connaître ses nouvelles conditions d'exercice et ce, pendant une durée qui ne saurait excéder trois mois. Pendant cette période, toutes ses correspondances, postales ou électroniques, lui seront automatiquement renvoyées. Il appartiendra à [COL] de faire part à ses correspondants de son départ du cabinet et de son changement de coordonnées, et d'avertir le cabinet si ces correspondances ne lui sont pas adressées pour son exercice personnel.

Même après ce délai, son courrier postal lui sera normalement acheminé et ses nouvelles coordonnées postales, électroniques et téléphoniques seront transmises aux personnes qui en feront la demande. [COL] fera connaître sa nouvelle adresse professionnelle dans le délai d'un mois. L'adresse mail du [COL] devra quant à elle rester active même après ce délai, [CAB] devant alors mettre en place une réponse automatique auprès de l'expéditeur indiquant la nouvelle adresse électronique de l'ancien collaborateur et une adresse générale du cabinet.

Après un délai d'un an, l'adresse électronique nominative de l'ancien collaborateur au sein du cabinet peut être fermée.

ARTICLE 22 : Règlement des difficultés d'exercice en collaboration

Tout différend né à l'occasion du présent contrat est soumis à la commission règlement des difficultés d'exercice en collaboration selon les modalités définies à l'article P 71.2 du Règlement intérieur du barreau de Paris. À défaut de conciliation il appartiendra à la partie la plus diligente de saisir la juridiction du bâtonnier conformément à l'article P.71.5 du Règlement intérieur du barreau

de Paris.

ARTICLE 23 : Données personnelles

Conformément aux exigences de l'article 13 du RGPD, [COL] est informé du fait que [CAB] est amené à réaliser des traitements de données personnelles sur la base des informations personnelles fournies par vous.

[CAB] prend les mesures propres à assurer la protection et la confidentialité des informations nominatives qu'il détient ou qu'il traite dans le respect des dispositions de la Loi Informatique et Libertés et du RGPD.

Le responsable de traitement est [CAB].

Coordonnées du délégué à la protection des données : [...]

Collecte et origine des données :

Toutes les données concernant [COL] sont collectées directement auprès de lui. [CAB] s'engage à recueillir le consentement de [COL] et/ou à lui permettre de s'opposer à l'utilisation de leurs données pour certaines finalités, dès que cela est nécessaire.

Finalité des données collectées :

1. Nécessité de la collecte

La collecte des données personnelles de [COL] est nécessaire au moment de l'embauche, afin de réaliser le processus de recrutement, concrétiser l'embauche. Si [COL] ne souhaite pas communiquer les informations qui lui sont demandées, celui-ci ne pourra pas être recruté par [CAB].

2. Finalités

Le recueil des données personnelles de [COL] a pour base légale :

- le respect des obligations réglementaires et légales auxquelles [CAB] doit satisfaire dans le cadre du recrutement de [COL] et de la gestion administrative du personnel ;
- [à compléter le cas échéant].

Le caractère obligatoire ou facultatif des données personnelles demandées et les éventuelles conséquences d'un défaut de réponse à l'égard de [COL] sont précisés lors de leur(s) collecte(s).

Non communication des données personnelles :

Les données Personnelles de [COL] ne seront pas transmises à des acteurs commerciaux ou publicitaires.

[CAB] recourt aux prestations fournies par plusieurs sociétés spécialisées (gestion de paie...) dont la liste peut être communiquée à [COL] sur demande adressée à [CAB] à l'adresse suivante : [à compléter].

Si ces sociétés utilisent des serveurs en dehors de l'Union Européenne, [CAB] a conclu avec elles des contrats spécifiques et des clauses contractuelles types établies par la Commission Européenne pour encadrer et sécuriser le transfert des données de [COL] à ces prestataires.

Durée de conservation des données :

[CAB] conserve les données de [COL] uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies, conformément aux prescriptions légales.

Les droits de [COL] :

Chaque fois que [CAB] traite des données personnelles, il prend toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de l'exactitude et de la pertinence des données personnelles au regard des finalités pour lesquelles il les traite.

Conformément à la réglementation européenne en vigueur, [COL] dispose des droits suivants :

- droit d'accès (article 15 RGPD) et de rectification (article 16 RGPD), de mise à jour, de complétude des données,
- droit de verrouillage ou d'effacement des données à caractère personnel (article 17 du RGPD), lorsqu'elles sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite,
- droit de retirer à tout moment un consentement (article 13-2c RGPD),
- droit à la limitation du traitement des données (article 18 RGPD),
- droit d'opposition au traitement des données (article 21 RGPD),
- droit à la portabilité des données fournies, lorsque ces données font l'objet de traitements automatisés fondés sur le consentement ou sur un contrat (article 20 RGPD),
- droit de définir le sort des données après sa mort et de choisir à qui le cabinet devra communiquer (ou non) ses données à un tiers qu'il aura préalablement désigné.

Conformément à la loi et le cas échéant, dès que [CAB] a connaissance du décès de [COL] et à défaut d'instructions de sa part, il s'engage à détruire ses données, sauf si leur conservation s'avère nécessaire à des fins probatoires ou pour répondre à une obligation légale.

Si [COL] souhaite savoir comment le cabinet utilise ses données personnelles, il convient de demander à les rectifier ou s'opposer à leur traitement en contactant [CAB] à cette adresse : [à compléter].

Dans ce cas, [COL] doit indiquer les données personnelles qu'il souhaiterait que [CAB] corrige, mette à jour ou supprime, en s'identifiant de manière précise avec une copie d'une pièce d'identité (carte d'identité ou passeport). Les demandes de suppression de données personnelles seront soumises aux obligations qui sont imposées à [CAB] par la loi, notamment en matière de conservation ou d'archivage des documents. Enfin, [COL] peut déposer une réclamation auprès des autorités de contrôle, et notamment de la CNIL (<https://www.cnil.fr/fr/plaintes>).

Sécurité :

[CAB] met en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles afin d'assurer la sécurité des traitements de données à caractère personnel et la confidentialité des données personnelles.

A ce titre, [CAB] prend toutes les précautions utiles, au regard de la nature des données et des risques présentés par le traitement, afin de préserver la sécurité des données et, notamment,

d'empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès (protection physique des locaux, procédés d'authentification avec accès personnel et sécurisé via des identifiants et mots de passe confidentiels, journalisation des connexions, chiffrement de certaines données...).

(1) En cas de 1^{ère} collaboration, la date de prise d'effet ne peut être antérieure à la date de prestation de serment.

(2) La période d'essai ne peut excéder trois mois, renouvellement compris.

(3) La rétrocession d'honoraires minimale est de 90 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en 1^{ère} année, 100% en deuxième année.

Fait à Paris, le []

En 3 exemplaires originaux, dont 1 exemplaire pour [CAB], [COL] et pour l'Ordre

(Signatures)

[nom du cabinet qui recrute] [nom de l'avocat collaborateur]

ARTICLE 24 : Engagement du cabinet a respecter la charte LGBTI+ du barreau de paris

(CAB) s'engage à respecter la Charte d'inclusion des personnes LGBTI+ en cabinet d'avocats, votée par le Conseil de l'Ordre des Avocats du Barreau de Paris le 4 juin 2024 telle que présentée en annexe XII du RIPB

B – Contrat-type de travail (Contrat conclu entre un avocat au Barreau de Paris et un autre avocat au Barreau)

Contrat type de travail, adopté par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 14 décembre 2006 (Bull. Barreau de Paris, 2006, n° 39, p. 356) et modifié en séance du conseil du 9 juillet 2013 (Bulletin du Barreau du 16 juillet 2013, n°24/2013).

Contrat-type de collaboration, modifié par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 9 juillet 2024 (Site du Barreau de Paris, 16/07/2024)

Note de présentation *(Modifiée en séance du conseil du 26 février 2008, Bulletin du Barreau du 04/03/2008, n° 9/2008).*

Il est rappelé aux candidats à la prestation de serment et à «l'avocat avec lequel ils collaboreront» que le contrat de travail ci-dessous doit expressément prévoir une prise d'effet à la date de l'inscription au Barreau de Paris de l'avocat salarié.

Contrat de travail à durée indéterminée d'un avocat salarié

(nom du cabinet qui recrute)

demeurant

et

(nom de l'avocat collaborateur)

demeurant

domicilié chez (nom du cabinet qui recrute)

sont convenus, pour l'exercice de leur profession, de conclure entre eux le présent contrat, établi conformément aux dispositions de la loi n° 90-1258 du 31 décembre 1990, du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991, du décret n° 2023-552 du 30 juin 2023, du RIN et de la convention collective du 17 février 1995, et qui a pour objet de définir les modalités de leurs relations dans le respect du principe déontologique d'égalité entre avocats.

Données personnelles

Conformément aux exigences de l'article 13 du RGPD, vous êtes informé du fait que le [CAB] est amené à réaliser des traitements de données personnelles sur la base des informations personnelles fournies par vous.

Le [CAB] prend les mesures propres à assurer la protection et la confidentialité des informations nominatives qu'elle détient ou qu'elle traite dans le respect des dispositions de la Loi Informatique et Libertés et du RGPD.

Le responsable de traitement est le [CAB].

Coordonnées du Délégué à la Protection des données : [...]

Durée de conservation des données :

Nous conservons vos données uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies, conformément aux prescriptions légales.

Collecte et Origine des données :

Toutes les données concernant les salariés et collaborateurs sont collectées directement auprès de ces derniers.

Le [CAB] s'engage à recueillir le consentement des salariés et collaborateurs et/ou à leur permettre de s'opposer à l'utilisation de leurs données pour certaines finalités, dès que cela est nécessaire.

Finalité des données collectées :

1. Nécessité de la collecte.

La collecte des données personnelles des salariés et collaborateurs est nécessaire au moment de l'embauche, afin de réaliser le processus de recrutement, concrétiser l'embauche. Si le salarié et/ou collaborateur ne souhaite pas communiquer les informations qui lui sont demandées, celui-ci ne pourra pas être recruté par le [CAB].

2. Finalités

Le recueil de vos Données Personnelles a pour base légale :

- le respect des obligations réglementaires et légales auxquelles le [CAB] doit satisfaire dans le cadre de votre recrutement et de la gestion administrative du personnel (déclarations aux organismes sociaux, déclaration préalable à l'embauche etc.)

- (autres...)

Le caractère obligatoire ou facultatif des données personnelles demandées et les éventuelles conséquences d'un défaut de réponse à l'égard des salariés et collaborateurs sont précisés lors de leur(s) collecte(s).

Non communication des données personnelles :

Les Données Personnelles de l'Utilisateur ne seront pas transmises à des acteurs commerciaux ou publicitaires.

Le [CAB] recourt aux prestations fournies par plusieurs sociétés spécialisées (gestion de paie...) dont la liste peut être communiquée aux personnes concernées sur demande adressée à contact [xxxxx@xxxxxx.fr].

Si ces sociétés utilisent des serveurs en dehors de l'Union Européenne, nous avons conclu avec elles des contrats spécifiques et des clauses contractuelles types établies par la Commission Européenne pour encadrer et sécuriser le transfert de vos données à ces prestataires.

Durée de conservation des données :

Nous conservons vos données uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies, conformément aux prescriptions légales.

Vos droits :

Chaque fois que le [CAB] traite des Données Personnelles, il prend toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de l'exactitude et de la pertinence des Données Personnelles au regard des finalités pour lesquelles celui-ci les traite.

Conformément à la réglementation européenne en vigueur, vous disposez des droits suivants : - droit d'accès (article 15 RGPD) et de rectification (article 16 RGPD), de mise à jour, de complétude des données - droit de verrouillage ou d'effacement des données à caractère personnel (article 17 du RGPD), lorsqu'elles sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite - droit de retirer à tout moment un consentement (article 13-2c RGPD) - droit à la limitation du traitement des données (article 18 RGPD) - droit d'opposition au traitement des données (article 21 RGPD) - droit à la portabilité des données fournies, lorsque ces données font l'objet de traitements automatisés fondés sur le consentement ou sur un contrat (article 20 RGPD) - droit de définir le sort des

données des Utilisateurs après leur mort et de choisir à qui le cabinet devra communiquer (ou non) ses données à un tiers qu'ils aura préalablement désigné.

Dès que le [CAB] a connaissance du décès d'un salarié et/ou collaborateur et à défaut d'instructions de sa part, il s'engage à détruire ses données, sauf si leur conservation s'avère nécessaire à des fins probatoires ou pour répondre à une obligation légale.

Si le salarié et/ou le collaborateur souhaite savoir comment le cabinet utilise ses Données Personnelles, il convient de demander à les rectifier ou s'oppose à leur traitement, et peut contacter : [... ° à compléter]

Dans ce cas, les salariés et/ou collaborateurs doivent indiquer les Données Personnelles qu'ils souhaiteraient que le cabinet corrige, mette à jour ou supprime, en s'identifiant de manière précise avec une copie d'une pièce d'identité (carte d'identité ou passeport). Les demandes de suppression de Données Personnelles seront soumises aux obligations qui sont imposées au cabinet par la loi, notamment en matière de conservation ou d'archivage des documents. Enfin, les salariés et ou collaborateurs du cabinet peuvent déposer une réclamation auprès des autorités de contrôle, et notamment de la CNIL (<https://www.cnil.fr/fr/plaintes>).

Sécurité

Le [CAB] met en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles afin d'assurer la sécurité des traitements de données à caractère personnel et la confidentialité des Données Personnelles.

A ce titre, le [CAB] prend toutes les précautions utiles, au regard de la nature des données et des risques présentés par le traitement, afin de préserver la sécurité des données et, notamment, d'empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès (protection physique des locaux, procédés d'authentification avec accès personnel et sécurisé via des identifiants et mots de passe confidentiels, journalisation des connexions, chiffrement de certaines données...).

I – Engagement – Durée

(nom du collaborateur) est engagé en qualité d'avocat salarié par (nom du cabinet qui recrute) à compter de la date de son inscription au Barreau de Paris.

Art. 1er.

– Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée.

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée qui pourraient être envisagés sont assujettis aux règles du Code du travail (art. L. 122-1 et s.)

Art. 2.

– Les trois premiers mois d'exécution du présent contrat constitueront une période d'essai. La période d'essai pourra être renouvelée le cas échéant, dans les conditions de l'article 2-3 de la

convention collective précitée.

II – Conditions de l'exercice

A) Les obligations de (nom du cabinet qui recrute)

Art. 3.

– (nom du cabinet qui recrute) s'engage à apporter à (nom du collaborateur) information, aide et conseil, lui permettant d'acquérir une formation professionnelle et déontologique, et à le laisser disposer du temps nécessaire pour remplir les obligations de formation continue obligatoire et (ou) l'acquisition d'une spécialisation.

Pendant toute la durée du présent contrat, (nom du cabinet qui recrute) s'engage à permettre à (nom du collaborateur) de respecter ses obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office.

Art. 4.

– (nom du cabinet qui recrute) ne peut imposer à (nom du collaborateur) l'accomplissement d'une mission que ce dernier considérerait comme contraire à sa conscience ou à ses opinions.

B) Les obligations de [nom du collaborateur].

Art. 5.

– (nom du collaborateur) devra respecter les obligations de formation continue obligatoire.

Art. 6.

– (nom du collaborateur) s'interdit, conformément à l'article 7 alinéa 4 de la loi du 31 décembre 1990, de traiter toute clientèle personnelle. Toutefois, les missions d'aide juridictionnelle et, d'une manière générale, toute mission qui pourrait lui être confiée à titre obligatoire par les autorités de l'Ordre des avocats ne seront pas considérées comme clientèle personnelle. Toute rémunération à ce titre sera déléguée par (nom du collaborateur) à (nom du cabinet qui recrute), la CARPA versant celle-ci à (nom du cabinet qui recrute).

Il s'agit des règlements et rémunérations au titre de l'aide légale lorsqu'est convenue une rémunération forfaitaire annuelle. Il est possible de prévoir des dispositions contractuelles différentes qui tiennent compte alors de l'ensemble de la rémunération. Les rémunérations de l'aide légale sont alors versées à l'avocat salarié.

En outre, sauf accord exprès entre les parties, les missions confiées à (nom du collaborateur) ne pourront, à son initiative, dépasser le caractère habituel de celles-ci dans le barreau dont il relève. (L'ensemble des dispositions s'entend sauf accord entre les parties).

Art. 7.

– (nom du collaborateur) organisera son activité avec la plus grande liberté dans le respect du bon fonctionnement de (nom du cabinet qui recrute).

Certains cabinets pourront considérer nécessaire de compléter ce texte sur le contenu du "bon fonctionnement du cabinet" compte tenu de l'organisation.

Notamment, si le cabinet le souhaite :

(Nom du cabinet) s'engage à respecter la Charte d'inclusion des personnes LGBTI+ en cabinet d'avocats, votée par le Conseil de l'Ordre des Avocats du Barreau de Paris le 4 juin 2024 telle que présentée en annexe XII du RIPB.

III – Temps de travail

Art. 8.

– (nom du collaborateur) devra consacrer l'intégralité de son temps au (nom du cabinet qui recrute), à l'exception du temps nécessaire à l'accomplissement de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office et de la formation professionnelle obligatoire, suivant un horaire de travail de 35 heures par semaine.

ou
(nom du collaborateur) devra consacrer l'intégralité de son temps au (nom du cabinet qui recrute), à l'exception du temps nécessaire à l'accomplissement de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office et de la formation professionnelle obligatoire. Les parties décident d'appliquer un forfait annuel de 218 jours dans les conditions prévues par l'avenant n° 7 de la convention collective en date du 7 avril 2000.

ou
(nom du collaborateur) se voit confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, il est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. En conséquence, en application de l'article L. 212-15-1 du Code du travail (nom du collaborateur) a la qualité de cadre dirigeant et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail.

IV – Conditions financières

A) Rémunération

Art. 9.

– En contrepartie de son travail, (nom du collaborateur) percevra un salaire forfaitaire annuel brut de () euros payable mensuellement (une partie variable peut éventuellement être négociée). Les indemnités d'aide juridictionnelle et de commission d'office seront versées sur le salaire en sus des minima de la convention collective.

Art. 10.

– (nom du collaborateur) reçoit sans délai et sur justificatifs le remboursement de tous ses frais professionnels, notamment de déplacement, exposés dans l'intérêt du cabinet qui l'a mandaté à cette fin.

B) Congés – Maladie – Maternité

Art. 11.

– Concernant les congés payés annuels, (nom du collaborateur) bénéficiera des dispositions des articles L. 223-2 et suivants du Code du travail, ainsi que des dispositions de l'article 5-1 de la convention collective du 17 février 1995.

Concernant la maladie, la maternité ou concernant la prévoyance, (nom du collaborateur) bénéficiera des dispositions des articles 7-1 à 7-8 de la convention collective du 17 février 1995.

V – Fin du contrat

Art. 12.

– Le droit de licenciement s'applique à l'avocat collaborateur salarié dans la forme et sur le fond. La convention collective règlemente les conditions de rupture du contrat de travail quant au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Art. 13.

– A l'expiration du contrat, (nom du collaborateur) disposant d'une entière liberté d'établissement, devra s'abstenir de toute pratique de concurrence déloyale et de tout manquement à la délicatesse; il devra notamment s'interdire de consulter, postuler ou plaider dans une affaire dont il aura déjà connu dans le cadre du présent contrat; au cas où il serait commis d'office ou désigné au titre de l'Aide juridictionnelle pour un tel dossier, il devra en informer aussitôt le Bâtonnier pour en être relevé; il ne pourra enfin consulter, postuler ou plaider pour un client du cabinet du (nom du cabinet qui recrute) qu'après en avoir formellement avisé ce dernier.

Art. 14.

– Quelque soit la cause de la cessation du présent contrat, (nom du cabinet qui recrute) fera le nécessaire pour que le courrier de (nom du collaborateur) soit acheminé à l'adresse que celui-ci aura indiquée ou remis à sa toque.

Art. 15.

– Les parties au présent contrat s'engagent à aviser par écrit l'Ordre de la fin de leurs relations, (nom du collaborateur) devant faire connaître sa nouvelle adresse professionnelle dans le délai d'un mois.

VI – Juridiction du Bâtonnier

Art. 16.

(Article modifié en séance du conseil du 9 juillet 2013 (Bulletin du Barreau du 16 juillet 2013, n°24/2013)

– Toute difficulté inhérente à l'interprétation, à l'exécution et à la cessation du présent contrat est obligatoirement soumise à la juridiction du bâtonnier conformément à l'article P.71.5 du Règlement intérieur du barreau de Paris.

VII – Contrôle du Conseil de l'Ordre

Art. 17.

– Dans la quinzaine de la conclusion du présent contrat ou de tout avenant modificatif, un exemplaire en est remis au Conseil de l'Ordre, qui en contrôle la conformité avec les règles professionnelles, dans les conditions de l'article 39 du décret n° 2023-552 du 30 juin 2023.

Fait en 3 exemplaires, à Paris le ()

(Signatures)

(nom du cabinet qui recrute) (nom de l'avocat collaborateur)

C – Contrat-type de collaboration libérale entre un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation et un avocat au Barreau de Paris travaillant au sein du cabinet

Contrat-type de collaboration, adopté par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 18 décembre 2007 (Bull. Barreau de Paris, 2008, n° 1, p. 5)

Contrat-type de collaboration, modifié par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 9 juillet 2024
(Site du Barreau de Paris, 16/07/2024)

Les soussignés:

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils)
demeurant

et:

(nom de l'avocat collaborateur)
demeurant

domicilié chez (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils)

Sont convenus, pour l'exercice libéral de leur profession, de conclure entre eux le présent contrat de collaboration libérale, établi conformément aux dispositions de la loi du 31 décembre 1971, du décret du 27 novembre 1991, du décret du 30 juin 2023 qui a pour objet de définir les modalités d'une collaboration confraternelle et loyale, exclusive de tout lien de subordination.

ARTICLE 1 : Organisation de la collaboration

(nom de l'avocat collaborateur) collaborera aux activités de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), à compter de la date de son inscription au Barreau de Paris;

- à temps complet;
- à temps partiel;
- au dossier.

(nom de l'avocat collaborateur) pourra recevoir ses clients personnels au cabinet et disposera du temps nécessaire à la gestion et au développement de sa clientèle personnelle dans les conditions définies à l'article 3.3 ci-dessous.

Article 1.1 : Données personnelles

Conformément aux exigences de l'article 13 du RGPD, vous êtes informé du fait que le [CAB] est amené à réaliser des traitements de données personnelles sur la base des informations personnelles fournies par vous.

Le [CAB] prend les mesures propres à assurer la protection et la confidentialité des informations nominatives qu'elle détient ou qu'elle traite dans le respect des dispositions de la Loi Informatique et Libertés et du RGPD.

Le responsable de traitement est le [CAB].

Coordonnées du Délégué à la Protection des données : [...]

Durée de conservation des données :

Nous conservons vos données uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies, conformément aux prescriptions légales.

Collecte et Origine des données :

Toutes les données concernant les salariés et collaborateurs sont collectées directement auprès de ces derniers.

Le [CAB] s'engage à recueillir le consentement des salariés et collaborateurs et/ou à leur permettre de s'opposer à l'utilisation de leurs données pour certaines finalités, dès que cela est nécessaire.

Finalité des données collectées :

1. Nécessité de la collecte.

La collecte des données personnelles des salariés et collaborateurs est nécessaire au moment de l'embauche, afin de réaliser le processus de recrutement, concrétiser l'embauche. Si le salarié et/ou collaborateur ne souhaite pas communiquer les informations qui lui sont demandées, celui-ci ne pourra pas être recruté par le [CAB].

2. Finalités

Le recueil de vos Données Personnelles a pour base légale :

- le respect des obligations réglementaires et légales auxquelles le [CAB] doit satisfaire dans le cadre de votre recrutement et de la gestion administrative du personnel (déclarations aux organismes sociaux, déclaration préalable à l'embauche etc.)

- (autres...)

Le caractère obligatoire ou facultatif des données personnelles demandées et les éventuelles conséquences d'un défaut de réponse à l'égard des salariés et collaborateurs sont précisés lors de leur(s) collecte(s).

Non communication des données personnelles :

Les Données Personnelles de l'Utilisateur ne seront pas transmises à des acteurs commerciaux ou publicitaires.

Le [CAB] recourt aux prestations fournies par plusieurs sociétés spécialisées (gestion de paie...) dont la liste peut être communiquée aux personnes concernées sur demande adressée à contact [xxxxx@xxxxxx.fr].

Si ces sociétés utilisent des serveurs en dehors de l'Union Européenne, nous avons conclu avec elles des contrats spécifiques et des clauses contractuelles types établies par la Commission Européenne pour encadrer et sécuriser le transfert de vos données à ces prestataires.

Durée de conservation des données :

Nous conservons vos données uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies,

conformément aux prescriptions légales.

Vos droits :

Chaque fois que le [CAB] traite des Données Personnelles, il prend toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de l'exactitude et de la pertinence des Données Personnelles au regard des finalités pour lesquelles celui-ci les traite.

Conformément à la réglementation européenne en vigueur, vous disposez des droits suivants : - droit d'accès (article 15 RGPD) et de rectification (article 16 RGPD), de mise à jour, de complétude des données - droit de verrouillage ou d'effacement des données à caractère personnel (article 17 du RGPD), lorsqu'elles sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite - droit de retirer à tout moment un consentement (article 13-2c RGPD) - droit à la limitation du traitement des données (article 18 RGPD) - droit d'opposition au traitement des données (article 21 RGPD) - droit à la portabilité des données fournies, lorsque ces données font l'objet de traitements automatisés fondés sur le consentement ou sur un contrat (article 20 RGPD) - droit de définir le sort des données des Utilisateurs après leur mort et de choisir à qui le cabinet devra communiquer (ou non) ses données à un tiers qu'ils aura préalablement désigné.

Dès que le [CAB] a connaissance du décès d'un salarié et/ou collaborateur et à défaut d'instructions de sa part, il s'engage à détruire ses données, sauf si leur conservation s'avère nécessaire à des fins probatoires ou pour répondre à une obligation légale.

Si le salarié et/ou le collaborateur souhaite savoir comment le cabinet utilise ses Données Personnelles, il convient de demander à les rectifier ou s'oppose à leur traitement, et peut contacter : [... ° à compléter]

Dans ce cas, les salariés et/ou collaborateurs doivent indiquer les Données Personnelles qu'ils souhaiteraient que le cabinet corrige, mette à jour ou supprime, en s'identifiant de manière précise avec une copie d'une pièce d'identité (carte d'identité ou passeport). Les demandes de suppression de Données Personnelles seront soumises aux obligations qui sont imposées au cabinet par la loi, notamment en matière de conservation ou d'archivage des documents. Enfin, les salariés et ou collaborateurs du cabinet peuvent déposer une réclamation auprès des autorités de contrôle, et notamment de la CNIL (<https://www.cnil.fr/fr/plaintes>).

Sécurité

Le [CAB] met en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles afin d'assurer la sécurité des traitements de données à caractère personnel et la confidentialité des Données Personnelles.

A ce titre, le [CAB] prend toutes les précautions utiles, au regard de la nature des données et des risques présentés par le traitement, afin de préserver la sécurité des données et, notamment, d'empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès (protection physique des locaux, procédés d'authentification avec accès personnel et sécurisé via des identifiants et mots de passe confidentiels, journalisation des connexions, chiffrement de certaines données...)

ARTICLE 2 : Durée du contrat

Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée.
La période d'exécution du contrat du (XXX) au (XXX) constituera une période d'essai.

ARTICLE 3 : Les obligations de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils)

3.1 Formation

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'engage à apporter à (nom de l'avocat collaborateur) l'information, aide et conseil, tant pour les dossiers du cabinet que pour les dossiers personnels de (nom de l'avocat collaborateur), afin de lui permettre d'acquérir une compétence professionnelle et déontologique de qualité.

Le dossier s'entend de la préparation du projet d'avis ou de projet de mémoire qui lui est demandé.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'engage à laisser (nom de l'avocat collaborateur) disposer du temps nécessaire pour qu'il puisse remplir ses obligations de formation, sans réduction de la rémunération convenue ni contrepartie financière personnelle ou autre, étant rappelé que (nom de l'avocat collaborateur) doit prévenir (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) des sessions de formation qu'il doit ou souhaite suivre au plus tard un mois avant leur début.

(nom de l'avocat collaborateur) doit pouvoir bénéficier du temps suffisant pour suivre toute session de formation nécessaire à l'acquisition d'une spécialisation.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) laissera à (nom de l'avocat collaborateur) le temps nécessaire pour suivre le cas échéant la formation prévue à l'article 9 du décret n° 97-1125 du 28 octobre 1991, dans les conditions prévues à l'article 11 du même décret.

3.2 Obligations en matière d'aide juridictionnelle et commission d'offices

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'engage à faciliter l'accomplissement par (nom de l'avocat collaborateur) de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office.

3.3 Clientèle personnelle – Moyens mis à la disposition du collaborateur

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) met à la disposition de (nom de l'avocat collaborateur) une installation garantissant le secret professionnel et lui permettant de constituer et développer sa clientèle personnelle, sans contrepartie financière.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) met ainsi à la disposition de (nom de l'avocat collaborateur), tant pour les besoins de la collaboration que pour le développement et le traitement de sa clientèle personnelle, l'ensemble des moyens du cabinet (salle d'attente, salles de réunions, secrétariat, téléphone, télécopie, messagerie électronique, accès Internet, petites fournitures [sauf papier à en-tête], etc.) sans aucune restriction ni contribution financière et dans des conditions normales d'utilisation.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'engage en liaison avec (nom de l'avocat collaborateur) à lui laisser le temps nécessaire pour traiter ses dossiers personnels, dans des conditions qui seront définies et arrêtées entre eux.

3.4 Correspondance électronique et fichiers informatiques de (nom de l'avocat collaborateur)

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) peut être amené à conserver dans la mémoire de ses ordinateurs la trace et/ou le contenu des correspondances électroniques reçues et/ou expédiées par (nom de l'avocat collaborateur), tant dans le cadre de son activité professionnelle pour les dossiers de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), que pour sa clientèle personnelle, ou à titre privé.

Dans tous les cas, (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'engage à préserver la nature strictement confidentielle de la correspondance privée et celle afférente aux dossiers personnels de (nom de l'avocat collaborateur) et à prendre toutes les mesures techniques et juridiques (notamment vis-à-vis de ses salariés) visant à assurer le respect de ce principe fondamental.

S'il devait en avoir connaissance, (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'interdit formellement d'utiliser ou d'invoquer le contenu de l'une quelconque des correspondances privées ou afférentes à l'un des dossiers personnels de (nom de l'avocat collaborateur), et ce à quelque titre que ce soit. Lors de la rupture du contrat de collaboration, (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) devra remettre à (nom de l'avocat collaborateur) les fichiers de correspondance et dossiers personnels en format électronique et à en détruire toute copie sur ses ordinateurs.

ARTICLE 4 : Les obligations de (nom de l'avocat collaborateur)

4.1 Collaboration

(nom de l'avocat collaborateur) doit organiser son activité, en fonction de ses obligations de formation et de ses propres affaires, pour consacrer le temps nécessaire au traitement des dossiers qui lui sont confiés par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) en veillant à toujours y

apporter le même soin et la même conscience qu'à ses affaires personnelles.

4.2 Cotisations et participation

En vertu de l'engagement qu'il a souscrit à l'article 1, d'être régulièrement inscrit auprès du Barreau de Paris, (nom de l'avocat collaborateur) s'acquittera seul, et ponctuellement des cotisations dues à l'Ordre du Barreau de Paris, au CNB ainsi que de ses participations aux assurances collectives souscrites par l'Ordre.

(nom de l'avocat collaborateur) s'acquittera également seul et ponctuellement de toutes ses obligations pécuniaires à l'égard des différents services dépendant de l'Ordre du Barreau de Paris ou de la CARPA.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) ne relevant pas du même Ordre, il est expressément exclu qu'il puisse prendre en charge ses obligations financières ou s'y substituer.

4.3 Formation

(nom de l'avocat collaborateur) doit, pour sa part, veiller au bon respect de ses propres obligations de formation continue et déontologique.

4.4 Obligations d'assurance (maladie, retraite)

(nom de l'avocat collaborateur) déclare être immatriculé (ou en cours d'immatriculation) en qualité de travailleur indépendant auprès de l'URSSAF et d'une caisse d'assurance maladie affiliée à la CAMPLIF. Il s'engage à adhérer à la Caisse nationale des barreaux français (CNBF); il s'engage à maintenir ces immatriculations et adhésions pendant toute la durée du présent contrat.

ARTICLE 5 : Indépendance

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) ne peut demander à (nom de l'avocat collaborateur) l'accomplissement d'une mission que ce dernier considérerait comme contraire à sa conscience et à ses opinions ou susceptible de porter atteinte à son indépendance. Dans cette hypothèse, (nom de l'avocat collaborateur) doit exprimer sa demande de retrait suffisamment tôt pour ne pas perturber l'avancement du dossier.

Sur tous les dossiers qu'il traite et, en particulier, sur ceux qui lui sont confiés par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), (nom de l'avocat collaborateur) demeure maître de son argumentation et des conseils qu'il propose.

En cas de désaccord, par respect des principes de confiance, loyauté et délicatesse, (nom de l'avocat collaborateur) devra restituer les pièces et les éléments qui lui ont été remis à (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

ARTICLE 6 : Obligations réciproques en matière de conflit d'intérêts

(nom de l'avocat collaborateur) ne peut dans un contentieux où il est intervenu pour le compte du cabinet assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux du client du (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

Il s'efforcera d'éviter d'assister ou de représenter à titre personnel une partie contre un client habituel du (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

ARTICLE 7 : Rémunération

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) verse à (nom de l'avocat collaborateur) une rétrocession d'honoraires, fixée de la manière suivante:

- versement mensuel le (XXX) de chaque mois, d'une rétrocession d'honoraires fixe hors taxes de (XXX);

ou

- versement d'une rétrocession d'honoraires librement convenue par dossier confié; à titre indicatif, la rémunération d'un dossier ne présentant pas de difficulté particulière est de (XXX) euros hors taxes.

(La rémunération versée à [nom de l'avocat collaborateur] est assujettie, le cas échéant, à la TVA au taux en vigueur lors de son paiement).

Le montant de la rétrocession d'honoraires ci-dessus définie sera réexaminé au moins une fois par an.

Ce règlement intervient sur présentation préalable d'une facture de (nom de l'avocat collaborateur), accompagnée, le cas échéant, de la liste des dossiers traités et, sur demande de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), de la liste des dossiers en cours.

En cas de rémunération au dossier, dans les autres stipulations du présent contrat, le terme «rémunération habituelle» signifie la rémunération qui aurait été versée à (nom de l'avocat collaborateur) s'il avait travaillé pendant la période concernée estimée forfaitairement prorata temporis et calculée sur la moyenne des douze mois précédant l'interruption.

ARTICLE 8 : Frais

(nom de l'avocat collaborateur) reçoit sans délai et sur justification le remboursement de tous les

frais professionnels, notamment de déplacement, exposés dans le cadre des missions confiées par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) ou dans l'intérêt du cabinet.

ARTICLE 9 : Aide juridictionnelle et commissions d'office

(nom de l'avocat collaborateur) conserve les indemnités qui lui sont versées pour les missions d'aide juridictionnelle et les commissions d'office.

ARTICLE 10 : Périodes de repos

(nom de l'avocat collaborateur) à temps plein ou partiel, rémunéré par un versement mensuel forfaitaire, aura droit à cinq semaines de repos rémunérées comme période d'activité au cours de l'année civile.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) et (nom de l'avocat collaborateur) fixeront d'un commun accord et au moins deux mois à l'avance les périodes de repos.

Dans le cas où le contrat de collaboration n'aurait pas commencé le premier jour de l'année civile, (nom de l'avocat collaborateur) bénéficiera de repos rémunéré comme période d'activité au prorata de sa présence au cours de l'année civile.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), (nom de l'avocat collaborateur) s'engage à ne pas prendre plus de trois semaines de repos d'affilé pendant les mois de juillet et août, ni plus de deux semaines d'affilé pendant les autres mois de l'année.

Le calcul du repos rémunéré s'effectue de date à date.

ARTICLE 11 : Maladie

En cas d'indisponibilité pour raison de santé au cours d'une même année civile, l'avocat collaborateur à temps plein ou partiel, rémunéré par un versement mensuel forfaitaire, reçoit pendant deux mois sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières éventuellement perçues au titre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

ARTICLE 12 : Parentalité

Article modifié en séance du conseil du 3 nov. 2015 (Bull. du Barreau du 17 nov. 2015)

12.1 Durée de congé

Maternité

La collaboratrice libérale enceinte est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de l'accouchement, réparties selon son choix avant et après accouchement, avec un minimum de deux 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.

En cas de naissances multiples, le congé maternité peut être porté à vingt semaines.

Paternité

Le collaborateur libéral aura la possibilité de suspendre sa collaboration pendant quatre semaines réparties sur une période de six mois suivant la naissance de l'enfant.

Adoption

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à dix semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant. En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à seize semaines. Cette période de suspension débute dans les quatre mois suivant l'arrivée au foyer de l'enfant.

12.2 Rémunération pendant la suspension de la collaboration

Au cours de la période de suspension de la collaboration, la collaboratrice/ collaborateur à temps plein ou partiel, rémunérée par un versement mensuel forfaitaire, perçoit la totalité de sa rémunération, sous déduction des seules indemnités journalières éventuellement versées par les caisses de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

12.3 Interdiction de rupture du contrat de collaboration

A dater de la déclaration de grossesse / de la déclaration de l'annonce par le collaborateur libéral de son intention de suspendre son contrat de collaboration après la naissance de l'enfant / de l'arrivée de l'enfant / et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de la collaboration à l'occasion de l'accouchement, le contrat de collaboration ne peut être rompu sauf manquement grave de la collaboratrice / collaborateur aux règles professionnelles et indépendant de l'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.

Au retour du collaborateur de son congé paternité, 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 paternité.

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.

ARTICLE 13 : Rupture du contrat et délai de prévenance

13.1 Rupture du contrat

La rupture du contrat de collaboration ne peut intervenir que dans le strict respect des principes de délicatesse et de loyauté.

Le non-respect de l'engagement pris par (nom de l'avocat collaborateur) d'être régulièrement inscrit auprès du Barreau de Paris, d'y être régulièrement domicilié, plus généralement d'en être membre de plein exercice et d'acquitter ses obligations financières telles que rappelées à l'article 4.2 du présent contrat, constitue de plein droit une cause de suspension de l'exécution du contrat et, le cas échéant, une cause de rupture, sans délai de prévenance.

13.2 Délais de prévenance

Sauf accord plus favorable au collaborateur au moment de la rupture, chaque partie peut mettre fin au contrat de collaboration en respectant un délai de prévenance qui sera au minimum de trois mois, quelle que soit la période de l'année à laquelle la rupture intervient.

Le délai de trois mois est porté à cinq mois au-delà de cinq ans de présence dans le cabinet.

Le délai de prévenance est de huit jours en cas de rupture pendant la période d'essai.

Ces délais n'ont pas à être observés en cas de faute grave ou de manquement grave flagrant aux règles professionnelles.

La «rémunération habituelle» reste due pendant ce délai, même en cas de non-exercice effectif de la collaboration du fait de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

Les périodes de repos rémunérés qui n'auront pu être prises avant la notification de la rupture pourront être prises pendant le délai de prévenance.

ARTICLE 14 : Prohibition du dédit formation

En cas de rupture du contrat de collaboration, même à l'initiative de (nom de l'avocat collaborateur), si ce dernier a bénéficié d'une formation dispensée à l'extérieur du cabinet et même

si cette formation a été financée par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), ce dernier ne peut, en principe, demander d'indemnité à (nom de l'avocat collaborateur) 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, (nom de l'avocat collaborateur) 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 maximal de deux ans après que la formation aura été reçue.

ARTICLE 15 : Liberté d'établissement

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

Dans les deux ans suivant la rupture de son contrat de collaboration, (nom de l'avocat collaborateur) devra aviser (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) avant de prêter son concours à un client habituel de celui-ci, dans les domaines où ils exercent concurremment.

Le client s'entend comme celui avec lequel (nom de l'avocat collaborateur) aura été mis en relation pendant l'exécution du contrat par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

(nom de l'avocat collaborateur) comme (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) doivent s'interdire toute pratique de concurrence déloyale.

ARTICLE 16 : Domiciliation après la rupture du contrat

Quelle que soit la cause de la cessation de la collaboration, (nom de l'avocat collaborateur) pourra demeurer domicilié au cabinet (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) jusqu'à ce qu'il ait fait connaître ses nouvelles conditions d'exercice, et ce pendant une durée qui ne saurait excéder trois mois; même après ce délai, son courrier lui sera normalement acheminé et ses nouvelles coordonnées postales et téléphoniques seront transmises à ceux qui en feront la demande.

(nom de l'avocat collaborateur) s'engage à aviser par écrit l'Ordre des avocats du Barreau de Paris de la fin de la collaboration.

(nom de l'avocat collaborateur) devra faire connaître sa nouvelle adresse professionnelle dans le délai d'un mois.

ARTICLE 17 : Changement de barreau

Au cas où (nom de l'avocat collaborateur) s'inscrit à un autre barreau, le présent contrat se poursuit sous réserve du respect des règles d'inscription à ce nouveau barreau.

ARTICLE 18 : Règlement des différends

18.1 Conciliation

En cas de différend, les parties se soumettent à une instance de conciliation, composée d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation désigné par le Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et d'un avocat au Barreau de Paris désigné par le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris. A l'issue d'un délai de trois mois, du jour de l'acceptation de sa mission par le conciliateur dernier saisi, et en l'absence d'accord des parties, la procédure de conciliation prend fin.

18.2 Arbitrage

En cas d'échec de la conciliation, les parties conviennent de régler leur différend par voie d'arbitrage dans les conditions ci-après.

La demande est portée, soit devant le Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, soit devant le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris. Elle est motivée, et assortie des pièces qui la fondent. L'autorité saisie communique la demande et les pièces à l'autre partie.

Le Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris désignent l'un et l'autre un arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés choisissent à leur tour un troisième arbitre qui préside l'instance arbitrale. A défaut d'accord entre les arbitres, le troisième arbitre est désigné par le Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris.

La sentence est rendue dans le délai de six mois à compter du jour où le troisième arbitre informe les autres arbitres et les parties de l'acceptation de sa mission. Le délai est prorogé, le cas échéant, à la demande d'une partie ou des arbitres, par décision du Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et du Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris.

Sauf accord contraire des parties, les arbitres statuent en droit, et sans appel.

Fait en 3 exemplaires, à Paris le (.....).

(Signatures)

(nom du cabinet qui recrute) (nom de l'avocat collaborateur).

ARTICLE 19. Engagement du Cabinet a respecter la Charte LGBTI+ du Barreau de Paris (Optionnel)

(Nom du cabinet) s'engage à respecter la Charte d'inclusion des personnes LGBTI+ en cabinet d'avocats, votée par le Conseil de l'Ordre des Avocats du Barreau de Paris le 4 juin 2024 telle que présentée en annexe XII du RIPB.

D – Contrat-type de collaboration entre un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et un avocat au Barreau de Paris en vue d'une collaboration libérale externe

Contrat-type de collaboration, adopté par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 18 décembre 2007 (Bull. Barreau de Paris, 2008, n° 1, p. 5)

Contrat-type de collaboration, modifié par le Conseil de l'Ordre dans sa séance du 9 juillet 2024 (Site du Barreau de Paris, 16/07/2024)

les soussignés:

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils)

demeurant

et:

(nom de l'avocat collaborateur)

demeurant (mettre l'adresse du domicile professionnel du collaborateur)

Sont convenus, pour l'exercice libéral de leur profession respective, de conclure entre eux le présent contrat de collaboration libérale.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) est avocat à la Cour de cassation et au Conseil d'Etat.

(nom de l'avocat collaborateur) est avocat au Barreau de Paris.

Le présent contrat a pour objet de définir les modalités d'une collaboration confraternelle, loyale et exclusive de tout lien de subordination, dans le souci du respect des dispositions de la loi du 3 décembre 1971, du décret du 27 novembre 1991 et **du décret du 30 juin 2023**.

ARTICLE 1 : Principes et organisation de la collaboration

(nom de l'avocat collaborateur) collaborera aux activités de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) pour documenter, rédiger et plus généralement préparer les dossiers qui lui seront confiés par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

(nom de l'avocat collaborateur) apportera tous ses soins aux travaux qui lui seront ainsi confiés.

(nom de l'avocat collaborateur) garantit expressément (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) la régularité de son inscription auprès du Barreau de Paris dont il devra rester membre de plein exercice.

(nom de l'avocat collaborateur) disposera de son propre domicile professionnel.

A ces conditions, (nom de l'avocat collaborateur) collaborera aux activités de (nom du cabinet de

l'avocat aux Conseils), à compter de (la date).

Article 1.1 : Données personnelles

Conformément aux exigences de l'article 13 du RGPD, vous êtes informé du fait que le [CAB] est amené à réaliser des traitements de données personnelles sur la base des informations personnelles fournies par vous.

Le [CAB] prend les mesures propres à assurer la protection et la confidentialité des informations nominatives qu'elle détient ou qu'elle traite dans le respect des dispositions de la Loi Informatique et Libertés et du RGPD.

Le responsable de traitement est le [CAB].

Coordonnées du Délégué à la Protection des données : [...]

Durée de conservation des données :

Nous conservons vos données uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies, conformément aux prescriptions légales.

Collecte et Origine des données :

Toutes les données concernant les salariés et collaborateurs sont collectées directement auprès de ces derniers.

Le [CAB] s'engage à recueillir le consentement des salariés et collaborateurs et/ou à leur permettre de s'opposer à l'utilisation de leurs données pour certaines finalités, dès que cela est nécessaire.

Finalité des données collectées :

1. Nécessité de la collecte.

La collecte des données personnelles des salariés et collaborateurs est nécessaire au moment de l'embauche, afin de réaliser le processus de recrutement, concrétiser l'embauche. Si le salarié et/ou collaborateur ne souhaite pas communiquer les informations qui lui sont demandées, celui-ci ne pourra pas être recruté par le [CAB].

2. Finalités

Le recueil de vos Données Personnelles a pour base légale :

- le respect des obligations réglementaires et légales auxquelles le [CAB] doit satisfaire dans le cadre de votre recrutement et de la gestion administrative du personnel (déclarations aux

organismes sociaux, déclaration préalable à l'embauche etc.)

- (autres...)

Le caractère obligatoire ou facultatif des données personnelles demandées et les éventuelles conséquences d'un défaut de réponse à l'égard des salariés et collaborateurs sont précisés lors de leur(s) collecte(s).

Non communication des données personnelles :

Les Données Personnelles de l'Utilisateur ne seront pas transmises à des acteurs commerciaux ou publicitaires.

Le [CAB] recourt aux prestations fournies par plusieurs sociétés spécialisées (gestion de paie...) dont la liste peut être communiquée aux personnes concernées sur demande adressée à contact [xxxxx@xxxxx.fr].

Si ces sociétés utilisent des serveurs en dehors de l'Union Européenne, nous avons conclu avec elles des contrats spécifiques et des clauses contractuelles types établies par la Commission Européenne pour encadrer et sécuriser le transfert de vos données à ces prestataires.

Durée de conservation des données :

Nous conservons vos données uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies, conformément aux prescriptions légales.

Vos droits :

Chaque fois que le [CAB] traite des Données Personnelles, il prend toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de l'exactitude et de la pertinence des Données Personnelles au regard des finalités pour lesquelles celui-ci les traite.

Conformément à la réglementation européenne en vigueur, vous disposez des droits suivants : - droit d'accès (article 15 RGPD) et de rectification (article 16 RGPD), de mise à jour, de complétude des données - droit de verrouillage ou d'effacement des données à caractère personnel (article 17 du RGPD), lorsqu'elles sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite - droit de retirer à tout moment un consentement (article 13-2c RGPD) - droit à la limitation du traitement des données (article 18 RGPD) - droit d'opposition au traitement des données (article 21 RGPD) - droit à la portabilité des données fournies, lorsque ces données font l'objet de traitements automatisés fondés sur le consentement ou sur un contrat (article 20 RGPD) - droit de définir le sort des données des Utilisateurs après leur mort et de choisir à qui le cabinet devra communiquer (ou non) ses données à un tiers qu'ils aura préalablement désigné.

Dès que le [CAB] a connaissance du décès d'un salarié et/ou collaborateur et à défaut d'instructions de sa part, il s'engage à détruire ses données, sauf si leur conservation s'avère nécessaire à des fins probatoires ou pour répondre à une obligation légale.

Si le salarié et/ou le collaborateur souhaite savoir comment le cabinet utilise ses Données Personnelles, il convient de demander à les rectifier ou s'oppose à leur traitement, et peut contacter : [... ° à compléter]

Dans ce cas, les salariés et/ou collaborateurs doivent indiquer les Données Personnelles qu'ils

souhaiteraient que le cabinet corrige, mette à jour ou supprime, en s'identifiant de manière précise avec une copie d'une pièce d'identité (carte d'identité ou passeport). Les demandes de suppression de Données Personnelles seront soumises aux obligations qui sont imposées au cabinet par la loi, notamment en matière de conservation ou d'archivage des documents. Enfin, les salariés et ou collaborateurs du cabinet peuvent déposer une réclamation auprès des autorités de contrôle, et notamment de la CNIL (<https://www.cnil.fr/fr/plaintes>).

Sécurité

Le [CAB] met en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles afin d'assurer la sécurité des traitements de données à caractère personnel et la confidentialité des Données Personnelles.

A ce titre, le [CAB] prend toutes les précautions utiles, au regard de la nature des données et des risques présentés par le traitement, afin de préserver la sécurité des données et, notamment, d'empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès (protection physique des locaux, procédés d'authentification avec accès personnel et sécurisé via des identifiants et mots de passe confidentiels, journalisation des connexions, chiffrement de certaines données...)

ARTICLE 2 : Durée du contrat

Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée.

La période d'exécution du présent contrat du (XXX) au (XXX) constituera une période d'essai.

ARTICLE 3 : Les obligations de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils)

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'engage à apporter à (nom de l'avocat collaborateur) l'information, aide et conseil, pour tous les dossiers du cabinet qu'il lui confiera.

Le dossier s'entend de la préparation du projet d'avis ou de projet de mémoire qui lui est demandé.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) s'efforcera de confier à (nom de l'avocat collaborateur) les travaux relevant de la spécialisation qu'il rechercherait.

(Optionnel) En outre, (nom du cabinet) s'engage à respecter la Charte d'inclusion des personnes LGBTI+ en cabinet d'avocats, votée par le Conseil de l'Ordre des Avocats du Barreau de Paris le 4 juin 2024 telle que présentée en annexe XII du RIPB

ARTICLE 4 : Les obligations de (nom de l'avocat collaborateur)

4.1 Collaboration

(nom de l'avocat collaborateur) doit organiser son activité, en fonction de ses obligations de formation et de ses propres affaires, pour consacrer le temps nécessaire au traitement des dossiers qui lui sont confiés par ([nom du cabinet de l'avocat aux Conseils]) en veillant à toujours y apporter le même soin et la même conscience qu'à ses affaires personnelles.

4.2 Cotisations et participation

En vertu de l'engagement qu'il a souscrit à l'article 1 d'être régulièrement inscrit auprès du Barreau de Paris, (nom de l'avocat collaborateur) s'acquittera seul, et ponctuellement des cotisations dues à l'Ordre du Barreau de Paris, au CNB ainsi que de ses participations aux assurances collectives souscrites par l'Ordre.

(nom de l'avocat collaborateur) s'acquittera également seul et ponctuellement de toutes ses obligations pécuniaires à l'égard des différents services dépendant de l'Ordre du Barreau de Paris ou de la CARPA.

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) ne relevant pas du même Ordre que (nom de l'avocat collaborateur), il est expressément exclu qu'il puisse prendre en charge ses obligations financières ou s'y substituer.

4.3 Obligations d'assurance (maladie, retraite)

(nom de l'avocat collaborateur) déclare être immatriculé en qualité de travailleur indépendant auprès de l'URSSAF et d'une caisse d'assurance maladie affiliée à la CAMPLIF. Il s'engage à adhérer à la Caisse nationale des barreaux français (CNBF); il s'engage à maintenir ces immatriculations et adhésions pendant toute la durée du présent contrat.

ARTICLE 5 : Indépendance

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) ne peut demander à (nom de l'avocat collaborateur) l'accomplissement d'une mission que ce dernier considérerait comme contraire à sa conscience et à ses opinions ou susceptible de porter atteinte à son indépendance. Dans cette hypothèse, (nom de l'avocat collaborateur) doit exprimer sa demande de retrait suffisamment tôt pour ne pas perturber l'avancement du dossier.

Sur tous les dossiers qu'il traite et, en particulier, sur ceux qui lui sont confiés par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), (nom de l'avocat collaborateur) demeure maître de son argumentation et des conseils qu'il propose.

En cas de désaccord, par respect des principes de confiance, loyauté et délicatesse, (nom de

l'avocat collaborateur) devra restituer les pièces et les éléments qui lui ont été remis à (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

ARTICLE 6 : Obligations réciproques en matière de conflit d'intérêts

(nom de l'avocat collaborateur) ne peut dans un contentieux où il est intervenu pour le compte du cabinet assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux du client du (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

Il s'efforcera d'éviter d'assister ou de représenter à titre personnel une partie contre un client habituel du (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).

ARTICLE 7 : Rémunération

(nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) verse à (nom de l'avocat collaborateur) une rétrocession d'honoraires librement convenue par dossier confié; à titre indicatif, la rémunération d'un dossier ne présentant pas de difficulté particulière s'élève à la somme de (XXX) euros hors taxes.

Ce règlement intervient sur présentation préalable d'une facture de (nom de l'avocat collaborateur) accompagnée de la liste des dossiers traités et le cas échéant et, sur demande de (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), de la liste des dossiers en cours.

Cette rémunération est forfaitaire et inclut toute somme pouvant être due au titre de la prestation de (nom de l'avocat collaborateur) à quelque titre que ce soit.

Cette rémunération s'entend expressément nette de toute charge, pour l'avocat aux conseils, en ce comprises les cotisations et participations prévues à l'article 4.2 et à l'article 4.3 du présent contrat, cotisations, participations et contributions étant à la charge du collaborateur.

ARTICLE 8 : Frais

(nom de l'avocat collaborateur) reçoit sans délai et sur justification le remboursement de tous frais professionnels, notamment de déplacement, exposés dans le cadre des missions confiées par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) ou dans l'intérêt du cabinet.

ARTICLE 9 : Rupture du contrat et délai de prévenance

9.1 Rupture du contrat

La rupture du contrat de collaboration ne peut intervenir que dans le strict respect des principes de délicatesse et de loyauté.

Le non respect de l'engagement pris par (nom de l'avocat collaborateur) d'être régulièrement inscrit auprès du Barreau de Paris, d'y être régulièrement domicilié et plus généralement d'en être membre de plein exercice et de s'acquitter des obligations financières telles que rappelées à l'article 4.2 du présent contrat, constitue une cause de suspension de plein droit et sans délai de l'exécution du contrat et, le cas échéant, une cause de rupture.

9.2 Délais de prévenance

Sauf accord plus favorable au collaborateur au moment de la rupture, chaque partie peut mettre fin au contrat de collaboration en respectant un délai de prévenance qui sera au minimum de trois mois, quelle que soit la période de l'année à laquelle la rupture intervient.

Le délai de trois mois est porté à cinq mois au-delà de cinq ans de collaboration habituelle.

Ces délais n'ont pas à être observés en cas de faute grave ou de manquement grave et flagrant aux règles professionnelles.

Pendant ce délai, le collaborateur se verra confier un nombre de dossiers identiques à celui qu'il traitait en moyenne mensuelle, pendant les trois derniers mois précédant la rupture.

A défaut, il bénéficiera d'une indemnité équivalente à la moyenne des rémunérations habituelles par lui perçues, calculée à partir des trois derniers mois précédant la rupture.

ARTICLE 10 : Prohibition du dédit formation

En cas de rupture du contrat de collaboration, même à l'initiative de (nom de l'avocat collaborateur), si ce dernier a bénéficié d'une formation dispensée à l'extérieur du cabinet et même si cette formation a été financée par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils), ce dernier ne peut, en principe, demander d'indemnité à (nom de l'avocat collaborateur) 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, [nom de l'avocat collaborateur] 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 maximal de deux ans après que la formation aura été reçue.

ARTICLE 11 : Liberté d'établissement

Toute stipulation limitant la liberté d'établissement ultérieure est prohibée.
Dans les deux ans suivant la rupture de son contrat de collaboration, (nom de l'avocat collaborateur) devra aviser (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) avant de prêter son concours à un client habituel de celui-ci, dans les domaines où ils exercent concurremment.
Le client s'entend comme celui avec lequel (nom de l'avocat collaborateur) aura été mis en relation pendant l'exécution du contrat par (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils).
(nom de l'avocat collaborateur) comme (nom du cabinet de l'avocat aux Conseils) doivent s'interdire toute pratique de concurrence déloyale.

ARTICLE 12 : Changement de barreau

Au cas où (nom de l'avocat collaborateur) s'inscrit à un autre barreau, le présent contrat se poursuit sous réserve du respect des règles d'inscription à ce nouveau barreau.

ARTICLE 13 : Règlement des différends

13.1 Conciliation

En cas de différend, les parties se soumettent à une instance de conciliation, composée d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation désigné par le Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et d'un avocat au Barreau de Paris désigné par le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au barreau de Paris. A l'issue d'un délai de trois mois, du jour de l'acceptation de sa mission par le conciliateur dernier saisi, et en l'absence d'accord des parties, la procédure de conciliation prend fin.

13.2 Arbitrage

En cas d'échec de la conciliation, les parties conviennent de régler leur différend par voie d'arbitrage dans les conditions ci-après.

La demande est portée, soit devant le Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, soit devant le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris. Elle est motivée, et assortie des pièces qui la fondent. L'autorité saisie communique la demande et les pièces à l'autre partie.

Le Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris désignent l'un et l'autre un arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés choisissent à leur tour un troisième arbitre qui préside l'instance arbitrale. A défaut d'accord entre les arbitres, le troisième arbitre est désigné par le Président de l'Ordre des avocats

au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et le Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris.

La sentence est rendue dans le délai de six mois à compter du jour où le troisième arbitre informe les autres arbitres et les parties de l'acceptation de sa mission. Le délai est prorogé, le cas échéant, à la demande d'une partie ou des arbitres, par décision du Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et du Bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Paris.

Sauf accord contraire des parties, les arbitres statuent en droit, et sans appel.

Fait en 3 exemplaires, à Paris le (.....).

(Signatures)

(nom du cabinet qui recrute) (nom de l'avocat collaborateur)

Charte d'inclusion des personnes LGBTI+ en cabinet d'Avocats Adoptée par le Conseil de l'Ordre des Avocats du Barreau de Paris Le 4 juin 2024

Charte créée en séance du Conseil de l'Ordre du 9 juillet 2024 (Site du Barreau le 16 juillet 2024)

La prévention et la lutte contre les discriminations et le harcèlement sont des principes essentiels de notre profession.

La présente charte a pour vocation de mettre en place des mesures concrètes, au sein des cabinets signataires, afin de lutter activement contre les discriminations et le harcèlement en lien avec l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et l'expression de genre.

1. Assurer une pleine égalité de droits et de traitement

A. Le cabinet respecte et fait respecter les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre ses membres, quelle que soit leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre.

B. En particulier, le cabinet veille à faire respecter ces principes en matière de conjugalité et de parentalité, quel que soit le projet de parentalité ou la forme de la famille. Le cabinet prend, le cas échéant, les mesures appropriées permettant à chacun de ses membres d'accueillir un enfant dans des conditions équivalentes.

2. Lutter plus efficacement contre le harcèlement et la

discrimination

A. Le cabinet veille à manifester un engagement clair et visible en matière de prévention et de lutte contre la discrimination et le harcèlement, reflétant ainsi les principes essentiels et les valeurs éthiques et déontologiques de la profession.

B. Le cabinet sensibilise tous ses membres, salariés ou non, y compris les associés, aux enjeux liés à l'orientation sexuelle et à l'identité ou expression de genre.

À ce titre, le cabinet rappellera à ses membres de réagir avec respect lorsqu'une personne fait son coming-out, et d'éviter tout commentaire, y compris sous forme d'humour, qui pourrait être perçu comme discriminatoire.

C. Le cabinet collabore avec les instances ordinales et, le cas échéant, les représentants du personnel, pour prendre toute mesure appropriée en cas de survenance d'une situation de discrimination ou de harcèlement, et traite activement ces cas, tout en préservant la confidentialité.

D. Le cabinet inclut spécifiquement les critères relatifs à l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre dans les mécanismes d'écoute et de signalement existants, tout en garantissant leur conformité avec les principes déontologiques.

3. Des cabinets d'avocats inclusifs

A. Le cabinet crée un environnement inclusif, promeut un climat de respect et de dignité pour toutes et tous, sans discrimination ni harcèlement en raison de l'orientation sexuelle, ou de l'identité ou de l'expression de genre, conformément aux obligations déontologiques d'humanité, de confraternité et de délicatesse.

B. Le cabinet applique les principes de cette charte dans toutes ses politiques de recrutement, d'évolution, de promotion et d'avancement de carrières, et annexe la charte aux contrats de collaboration et aux contrats de travail ou y renvoie.

C. Le cabinet s'engage, selon ses capacités, à intégrer les enjeux liés à la prévention et la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans la sensibilisation ou la formation de ses membres, y compris celle de ses associés, en particulier pour celles et ceux impliqués dans le recrutement et la gestion des carrières.

D. Le cabinet porte à la connaissance de ses membres son engagement en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+.

E. Le cabinet désigne, si nécessaire, un référent spécifique pour ces questions.

F. Le cabinet encourage et soutient la création de réseaux internes LGBTI+ et la participation à des initiatives externes, en particulier celles mises en place par le Barreau de Paris ou le Conseil National des Barreaux.

4. Respect de l'individualité et de la confidentialité

A. Le cabinet respecte ses membres transgenres et adopte une attitude bienveillante à leur égard dans les étapes de leur parcours de transition.

B. Sans contrevenir aux attentes professionnelles de présentation et de la dignité conformes à la déontologie des avocats, le cabinet garantit à chaque collaboratrice, chaque collaborateur, et à chacun des membres du personnel salarié la liberté d'exprimer son identité ou son expression de genre.

C. Le cabinet s'engage, à la demande de la personne concernée, à modifier les données personnelles erronées, y compris les données antérieures recueillies avant le changement d'état civil, en fonction des changements réalisés.

D. Le cabinet lutte contre tout "outing" forcé ou supposition non sollicitée concernant l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de l'un de ses membres, dans le respect, notamment des obligations de délicatesse et d'humanité inhérentes à la profession.

5. Mesurer les efforts réalisés et partager les progrès et bonnes pratiques

A. Le cabinet s'efforcera de mettre en place des outils de suivi et d'évaluation de ses politiques d'inclusion, compatibles avec les exigences de discrétion de la profession. Il encourage, à ce titre, la participation de ses membres à des forums, événements et formations pour partager les meilleures pratiques en la matière.

B. Le cabinet pourra communiquer sur les engagements et les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion, dans le respect des dispositions des articles 10 du RIN et P.10 du RIBP relatives à la communication, en s'assurant que toute communication externe respecte les obligations déontologiques de la profession.