

L'œil sur...

Statut du collaborateur libéral : un véritable casse-tête

21 juin 2004

N° 698

Chaque lundi

Depuis 1990

ISSN 1143-2594

Comment conserver un esprit libéral tout en protégeant les plus jeunes membres des barreaux de certaines pratiques abusives ? Telle est la difficile équation que pose le statut de collaborateur libéral. Le projet de loi Dutreil visant à généraliser ce statut à l'ensemble des professions libérales donne l'occasion aux avocats de réaliser une petite introspection. Si, dans un premier temps, les instances représentatives de la profession ont pu mettre en garde contre sa possible dénaturation par son inscription dans une nouvelle loi, aujourd'hui, syndicats, barreaux, CNB et professionnels y voient l'opportunité d'en redéfinir et d'en dessiner plus clairement les contours.

Premier constat : les avocats y sont majoritairement très attachés. Jeunes ou plus expérimentés, ils sont tous passés par la collaboration et l'analysent, à l'instar d'Olivier Bureth, responsable de la commission collaboration au sein de l'UJA, comme « l'un des gages du dynamisme de la profession ». Ce statut, très souple, « est même le meilleur outil de formation des collaborateurs », selon Jacques-Philippe Gunther, responsable de la commission *ad hoc* sur la réforme du statut de la collaboration libérale au CNB. Il permet aux jeunes recrues de mettre un pied dans une profession libérale sans avoir la lourde charge de créer leur propre structure et toute la logistique que cela implique. Il leur permet surtout de développer de manière progressive et à moindre frais leur propre clientèle, ce qui n'est pas le cas dans les autres professions libérales.

Second constat : les avantages sociaux et fiscaux qu'il apporte sont très appréciés. L'existence de la collaboration libérale assure une plus grande flexibilité dans la gestion du cabinet et

garantit, selon certains, l'actuelle diversité des cabinets d'avocats.

Loin d'être remis en question, le statut de collaborateur reste cependant parfois mal compris par certains jeunes membres des barreaux. « *Je n'ai pas franchement le temps de gérer des dossiers personnels* », « *avant mon cabinet n'embauchait que des collaborateurs salariés, aujourd'hui nous sommes tous libéraux* », « *si je suis mis dehors, je ne toucherai pas le chômage* », figurent au top 10 des petites phrases échangées autour d'un café ou au détour d'un couloir...

Et si ces jeunes avocats se prévalent souvent de bonne grâce au jeu de la collaboration libérale et de sa précarité - y voyant une formation à leur statut de futur associé ou d'indépendant - le choix, par un cabinet, d'un statut plutôt que d'un autre n'est souvent perçu que comme étant motivé par une pure opportunité fiscale. L'incompréhension est d'autant plus importante que l'indépendance, qui fait partie de l'essence même du statut, ne se vérifie pas toujours dans les faits. Un collaborateur confiait d'ailleurs récemment : « *Il existe forcément un lien de subordination de fait puisque je travaille toujours pour le même associé. D'autant plus que si je ne suis pas d'accord avec lui je peux me retrouver à la porte sans préavis ni indemnité, et finalement cela nous rend plus dépendants, ne serait-ce qu'économiquement* ». Cette situation ambivalente est d'autant plus difficile à accepter depuis la fusion avocats-conseils et l'intrusion de la collaboration salariale, qui a fait miroiter l'option d'un statut plus protecteur...

Le manque de clarté de la définition même de la collaboration libérale n'arrange généralement pas les choses. Très succincte, uniquement déterminée en creux

par rapport au statut salarial, la définition de la collaboration libérale a concrètement été posée et délimitée par la jurisprudence à coup de requalifications. À tel point que lever ces incertitudes et cette instabilité est devenu l'un des grands enjeux de la future loi Dutreil. Loi qui devra répondre aussi à un autre objectif : mettre fin à certains abus qui pourraient bien finir par mettre en péril ce statut si spécifique. Difficilement quantifiables - car elles sont loin de toutes aboutir devant les instances de l'Ordre - les pratiques abusives existent pourtant bien. La commission SOS collaborateurs de l'UJA s'en fait l'écho régulier. Elles peuvent aller d'une rétrocession d'honoraires indécente à une interdiction de développer une clientèle personnelle - ce qui condamne le collaborateur à rester confiné dans une situation en principe temporaire. « *Il est essentiel de ne pas enfermer le collaborateur dans son rôle* », explique le bâtonnier du barreau de Paris, Jean-Marie Burguburu, « *un collaborateur n'a pas vocation à rester collaborateur toute sa vie* ».

D'ailleurs Édouard de Lamaze préconise que les décrets « *imposent qu'un rendez vous soit pris de manière régulière entre le collaborateur et l'associé pour qu'ils discutent et envisagent les projets d'évolution de carrière du collaborateur libéral* ».

En bon serpent de mer, le débat mérite cependant peut-être d'être un peu tempéré. Car s'il réapparaît de manière récurrente au centre de la scène à chaque période de crise, il se fait tout aussi régulièrement oublier quand les beaux dossiers sont de retour dans les cabinets. Rétrocession d'honoraires élevée ou pas, la précarité reste toujours plus difficile à accepter en temps de disette économique.

Sophie Julien