



**RAPPORT RELATIF A LA CREATION  
D'UN GROUPEMENT NATIONAL DE  
DEFENSE DES COLLABORATEURS**

**Par Yannick SALA**  
*Premier Vice Président de la FNUJA*

**COMITE NATIONAL  
DE LA FNUJA**  
*25 juin 2011*

---

## **Préambule :**

Dans son discours de candidature à la présidence de la FNUJA prononcé le 4 juin 2011 lors du Congrès d'Aix-en-Provence<sup>1</sup>, Stéphane DHONTE nous proposait d'avancer significativement sur trois chantiers, particulièrement la création d'un groupement national de défense des collaborateurs.

Il nous l'explicitait en ces termes :

*Il faut rompre l'isolement du collaborateur ou de la collaboratrice victime d'une rupture abusive ou encore de conditions déplorables de collaboration.*

*Il n'est pas simple dans cette situation de prendre du recul ou encore de s'entourer des compétences nécessaires.*

*Le groupement national de défense des collaborateurs permettra à chaque collaborateur en difficulté d'être épaulé par un confrère rompu et formé, dont la première des qualités sera d'être extérieur au barreau d'appartenance du collaborateur.*

*En effet, cette volonté de créer un groupement national de défense des collaborateurs est née d'un constat amer : il n'est pas aisé pour le collaborateur de venir se plaindre auprès de son Bâtonnier des errements subis dans le cadre d'une collaboration qui n'a plus de contrat que le nom.*

*Combien de collaborateurs préfèrent se taire, subir, ou s'enfuir du cabinet qui l'emploie plutôt que de faire valoir ses droits pour lesquels nous nous sommes tant battus.*

*Combien de collaborateur en difficulté, ont du mal à trouver au sein de leur Barreau des confrères auxquels se confier et prêts à assurer leur défense.*

*Pour combattre cette sorte d'omerta, cette peur de l'excommunication de celui qui a osé parler, qui, croit-il le privera de toute chance d'intégrer un nouveau cabinet dans le même barreau, il est nécessaire de rassurer, de prendre en charge et de défendre les collaborateurs.*

*Cette mission est naturellement la nôtre.*

*J'ai demandé à Yannick SALA, fort de l'expérience parisienne, de mettre en place cette nouvelle structure qui nécessitera pour chacun de ses participants une formation spécifique.*

*J'en appelle notamment à nos membres d'honneur et aux Présidents des UJA pour qu'ils relayent ce projet et accompagnent le lien nécessaire entre le collaborateur et le groupement de défense des collaborateurs.*

*Cette défense désintéressée et passionnée sera l'honneur de notre fédération, de nos UJA."*

---

<sup>1</sup> A lire sur le site [www.fnuja.com](http://www.fnuja.com) ([http://www.fnuja.com/Discours-de-Stephane-DHONTE-Nouveau-President-de-la-FNUJA\\_a1525.html](http://www.fnuja.com/Discours-de-Stephane-DHONTE-Nouveau-President-de-la-FNUJA_a1525.html))

Le présent rapport a notamment pour objectif de proposer une structuration et des 'process' afin de permettre la mise en place de ce groupement et ce, dès le début de la prochaine année judiciaire (septembre-octobre 2011).

## I. PRESENTATION SOMMAIRE DU SERVICE "SOS COLLABORATEURS" DE L'UJA DE PARIS<sup>2</sup>

Créé en 2000, le service "SOS Collaborateurs" est un service d'aide, d'assistance et d'écoute bénévole de l'UJA de Paris au bénéfice des jeunes collaborateurs libéraux et salariés, ainsi que des élèves-avocats en stage<sup>3</sup>.

Des membres volontaires spécialement formés, dont la liste est établie en début d'année judiciaire par le bureau de l'UJA de Paris, reçoivent leurs appels, les écoutent et les conseillent en fonction des situations décrites.

Le cas échéant, ils les assistent lorsque dans l'hypothèse d'un litige, celui-ci est porté par devant la Commission "*règlement des difficultés d'exercice en collaboration*" de l'Ordre des Avocats de Paris. Par la suite, à défaut d'accord entre les parties, lors la procédure d'arbitrage devant le Bâtonnier de Paris, voire enfin devant la Cour d'appel de Paris<sup>4</sup>.

Ainsi, lorsqu'il existe un questionnement ou s'il est rencontré la moindre difficulté dans le cadre d'une collaboration ou d'un stage<sup>5</sup>, la personne concernée peut appeler de façon anonyme le local de l'UJA de Paris (tél. 01 43 25 58 11) et demander à parler à l'un des membres du service "SOS collaborateurs".

La réception des appels est assurée par la secrétaire de l'UJA de Paris qui indique alors les coordonnées de deux membres dudit service.

Dans ces conditions, la personne connaissant une difficulté peut échanger directement et anonymement, se voir apporter des réponses à ses interrogations, se faire conseiller.

Le cas échéant, suite à cet échange, elle peut transmettre des pièces au membre du service "SOS collaborateurs" afin qu'il affine son analyse et, en tant que de besoin, il peut être organisé un rendez-vous<sup>6</sup>.

L'ensemble de ces transmissions et de ces échanges sont naturellement confidentiels.

---

<sup>2</sup> source: [www.uja.fr](http://www.uja.fr)

<sup>3</sup> extension récente ; depuis la conclusion de l'accord relatif à la gratification des stagiaires

<sup>4</sup> cette assistance est également totalement gratuite et désintéressée

<sup>5</sup> idem note n°3

<sup>6</sup> notamment lorsqu'il existe un litige et que l'assistance est requise du membre du service "SOS COLLABORATEURS"

Par ailleurs, depuis deux ans, une personne connaissant des difficultés peut également exposer sa situation par mail à l'adresse suivante : [soscollaborateurs@uja.fr](mailto:soscollaborateurs@uja.fr).

Dès lors, elle fait le choix de ne pas appeler anonymement en laissant apparaître ses coordonnées. Elle est rappelée dans les 24 heures par un membre du service "SOS COLLABORATEURS".

En l'état, les mails sont reçus exclusivement par le Président en exercice qui assure leur attribution en fonction de la charge de chacun des membres.

## **II. STRUCTURATION DU GROUPEMENT NATIONAL DE DEFENSE DES COLLABORATEURS**

### **2.1 Direction et coordination nationale du groupement de défense des collaborateurs de la FNUJA**

Le Président en exercice de la FNUJA dirige les actions et coordonne au plan national le groupement de défense des collaborateurs mise en place par la FNUJA.

Compte tenu de sa charge de travail, le Président de la FNUJA pourra, le cas échéant, déléguer la coordination nationale du groupement à la personne de son choix<sup>7</sup>.

Le coordinateur national ainsi désigné aura pour mission de:

- *organiser les formations initiale et continue des membres du groupement ;*
- *coordonner l'action des coordinateurs locaux ;*
- *assurer le bon fonctionnement général du groupement ;*
- *suppléer, le cas échéant, toute carence afin de permettre la continuité du service proposé ;*
- *organiser périodiquement des réunions avec les coordinateurs locaux ainsi que des réunions avec les membres du groupement ;*
- *établir un rapport annuel du groupement sous la direction du Président de la FNUJA.*

Le Président de la FNUJA et, le cas échéant, le coordinateur national se tiendront à l'entière disposition des coordinateurs locaux et des membres du groupement en cas de difficulté.

Lorsque l'intervention de la FNUJA sera requise dans un dossier particulier, il en sera référé au Comité National et, le cas échéant, il sera procédé comme il est dit à l'article 5 des statuts de la FNUJA.

---

<sup>7</sup> il conviendrait que cette délégation soit envisagée dans les mêmes termes que celles prévues à l'article 8-3 des statuts de la FNUJA

## 2.2 Coordination locale du groupement de défense des collaborateurs de la FNUJA

Il sera instauré des coordinateurs locaux pour permettre une pleine efficacité au plan local des membres du groupement national de défense des collaborateurs.

En effet, il est indispensable que le groupement maille parfaitement le territoire nationale afin que toutes les demandes des collaborateurs puissent trouver une réponse de proximité régionale<sup>8</sup>.

L'idée serait d'envisager un maillage et une coordination locale en fonction des préfixes téléphoniques, comme suit pour mémoire :



Toutefois, il conviendrait de prendre en considération certaines spécificités notamment s'agissant de l'Ile de France et des DOM-TOM.

En conséquence, les coordinateurs locaux désignés<sup>9</sup> en fonction de leurs compétences, seraient au nombre de sept :

- un coordinateur pour le barreau de Paris<sup>10</sup>;
- un coordinateur pour l'Ile de France hors Paris ;
- un coordinateur pour le Nord Ouest ;
- un coordinateur pour le Nord Est ;
- un coordinateur pour le Sud Ouest ;
- un coordinateur pour le Sud Est<sup>11</sup> ;
- un coordinateur pour les DOM-TOM.

Chaque coordinateur local assurera et gèrera l'action de cinq membres du groupement spécialement affectés à la défense des collaborateurs dans le périmètre déterminé.

<sup>8</sup> rappelons ici qu'il est voulu -à l'exception de très grands barreaux- que l'aide soit apportée par un Confrère extérieur au barreau d'appartenance du collaborateur

<sup>9</sup> il conviendrait que cette désignation soit envisagée dans les mêmes termes que celles prévues à l'article 8-3 des statuts de la FNUJA

<sup>10</sup> il sera fait exception pour Paris compte tenu de l'expérience, de la spécificité et du fonctionnement bien établi du service "SOS COLLABORATEURS" de l'UJA de Paris ; le Président assumera de droit cette fonction ; de la même façon, pour ne pas engendrer de difficultés dans le fonctionnement actuel, le nombre d'intervenants continuera à être fixé, en fonction des besoins, par le Bureau de l'UJA de Paris.

<sup>11</sup> la question de la nécessité d'un coordinateur pour la Corse semble pouvoir se poser et la discussion est ouverte à cet égard

Le coordinateur local :

- *répartira les appels reçus des collaborateurs aux membres locaux du groupement en prenant en considération leur barreau d'appartenance ;*
- *coordonnera localement l'action des membres du groupement ;*
- *en référera en cas de difficulté au coordinateur national ou au Président de la FNUJA ;*
- *participera aux réunions périodiques organisées avec les autres coordinateurs locaux ainsi qu'à celles organisées avec membres du groupement ;*
- *assurera trimestriellement la transmission de synthèses des cas traités et des questions soumises au coordinateur national et ce notamment à des fins statistiques dans la perspective de la rédaction du rapport annuel.*

Les coordinateurs locaux auront un rôle essentiel car ils auront le contact premier avec les collaborateurs en difficulté ; ils devront parfois savoir trouver les bons mots pour simplement leur redonner confiance et la force de ne pas tout abandonner après une expérience particulièrement douloureuse.

### 2.3 Les membres du groupement de défense des collaborateurs de la FNUJA

Les membres du groupement répondent aux questions des collaborateurs et assurent localement leur défense dans les conditions fixées par la charte ci-après.

Ils sont désignés<sup>12</sup> sur la base du volontariat après avoir suivi une formation spécifique en la matière<sup>13</sup>.

Ils devront participer périodiquement à des réunions rassemblant l'ensemble des membres du groupement notamment pour échanger et partager les conditions de leurs diverses interventions.

Par ailleurs, ils référeront de leurs actions par l'établissement d'une fiche de diligences<sup>14</sup> pour chaque cas traité. Naturellement, l'anonymat y sera scrupuleusement respecté.

Cette fiche devra ensuite être transmise par voie électronique à leur coordinateur local aux fins de traitement.

Si une difficulté devait se faire jour dans le cadre du traitement d'un dossier, ils devront en référer immédiatement au coordinateur local aux fins de résolution par les moyens les plus adaptés.

---

<sup>12</sup> il conviendrait que cette désignation soit envisagée dans les mêmes termes que celles prévues à l'article 8-3 des statuts de la FNUJA

<sup>13</sup> la structure parisienne étant déjà en place, il sera pris acte chaque année de la liste des membres du service "SOS COLLABORATEURS"

<sup>14</sup> une fiche type sera établie pour ce faire et remise lors de la formation dispensée aux membres du groupement

Enfin chaque décision obtenue devra faire l'objet d'une transmission aux coordinateurs local et national pour que soit constituée une base documentaire nationale.

### **III. FORMATION DES MEMBRES DU GROUPEMENT NATIONAL DE DEFENSE DES COLLABORATEURS**

La formation des membres du groupement national de défense des collaborateurs est essentielle car leur intervention, par suite, auprès des collaborateurs imposera compétence, diligence et rigueur.

Cela va de soi !

Cependant "*si cela va sans dire, cela ira encore mieux en le disant*" comme l'exprimait parfaitement Talleyrand.

Cette formation initiale d'une demi journée sera dispensée annuellement, la veille d'un comité national de la FNUJA.

Elle permettra aux futurs membres du groupement, volontaires, de se familiariser avec les textes, les questions récurrentes, la procédure et la jurisprudence en matière de collaboration.

Elle permettra aussi des échanges avec des Confrères ayant une expérience en qualité de Conseil de collaborateurs, de Conseil de Cabinets "employeurs" mais aussi en qualité de responsable d'une Commission de conciliation et/ou d'arbitre désigné par leur Bâtonnier dans le cadre du contentieux de la collaboration.

Par ailleurs, les membres du groupement devront participer trimestriellement à une réunion les rassemblant afin que des retours d'expériences puissent être partagés, les difficultés évoquées et les cas éventuellement confrontés.

### **IV. LA CHARTE DES VALEURS DU GROUPEMENT NATIONAL DE DEFENSE DES COLLABORATEURS**

Le service de défense des collaborateurs proposé par la FNUJA doit se définir et regrouper autour de valeurs fortes.

C'est pourquoi, il est proposé la rédaction d'une charte des valeurs du groupement national de défense des collaborateurs.

Elle devra notamment comprendre les principes suivants:

- *écoute et assistance de tout collaborateur quelle que soit sa situation ;*
- *gratuité du service rendu et des diligences effectuées au bénéfice des collaborateurs sollicitant le groupement ;*
- *compétence des membres du groupement ;*

- *anonymat garanti aux collaborateurs lors des échanges téléphoniques si lesdits collaborateurs souhaitent le conserver ;*
- *rapidité d'intervention ;*
- *assistance par un avocat n'appartenant pas au barreau dans lequel est inscrit le collaborateur<sup>15</sup>.*

Cette charte sera présentée et soumise au Comité National de la FNUJA du mois de septembre 2011.

## V. DES DEMANDES FORMULEES AUPRES DU GROUPEMENT NATIONAL DE DEFENSE DES COLLABORATEURS

### 5.1 Tentative de nomenclature des appels pouvant être reçus

Il semble possible de répertorier de manière synthétique trois grands groupes d'appel :

1. les simples questions relatives à la collaboration hors tout contexte contentieux (négociation et conclusions du contrat de collaboration ; exécution du contrat de collaboration ; rupture du contrat de collaboration ; délais de prévenance ; période d'essai...);
2. le questionnement précontentieux et la gestion de crise lors de la rupture du contrat de collaboration notamment ;
3. demande d'une assistance dans le cadre d'un litige né et ce, antérieurement ou postérieurement à la saisine du Bâtonnier compétent.

### 5.2 Réception et répartition des appels des collaborateurs

Afin de gérer l'ensemble des appels des collaborateurs, il conviendrait de mettre en place un standard national qui aurait pour fonction de renvoyer vers le coordinateur localement concerné.

De plus, il serait utile d'éditer une page spécifique sur le site de la FNUJA comprenant un explicatif relatif au groupement, son fonctionnement et les coordonnées des différents coordinateurs afin qu'il soit possible de les contacter directement.

Par ailleurs, la mise en service d'une ou plusieurs adresse(s) mail dédiée(s) permettant la saisine par les collaborateurs du regroupement apparaît essentiel. Toutefois, il conviendra de bien attirer leur attention sur la perte de l'anonymat dans cette dernière hypothèse.

---

<sup>15</sup> exception pour le barreau de Paris et d'éventuels autres grands barreaux où le risque de pressions reste limité



Enfin, lorsqu'une UJA est saisie localement d'une demande d'un collaborateur, il pourrait être opportun qu'elle puisse le renvoyer vers le coordinateur local si naturellement la demande formulée semble l'imposer.

### 5.3 Traitement des demandes formulées et assistance des collaborateurs

Lorsque le coordinateur local reçoit l'appel d'un collaborateur, il doit impérativement déterminer le type de demande soumise en fonction de la nomenclature ci-avant envisagée, et se renseigner sur le barreau dans lequel ce collaborateur exerce.

Ensuite, soit il traite la demande formulée (notamment lorsqu'il s'agit de questions simples), soit il redirige l'appel vers un membre local du groupement.

S'il redirige l'appel, le coordinateur fait parvenir immédiatement un mail au membre local du groupement auquel il a affecté la saisine avec un court explicatif de la situation permettant d'accueillir au mieux le collaborateur.

Ensuite, le membre local du groupement traite la situation et/ou le dossier qui lui est soumis.

A chaque intervention, il sera établi une fiche de diligences comme il a été ci-avant indiqué.

Naturellement, dans le cadre du traitement des dossiers, il pourra être proposé au collaborateur l'intervention en soutien de l'UJA de son barreau.

Néanmoins, ce ne sera qu'avec son accord que ladite UJA sera saisie par le membre du groupement en charge du dossier.

## **VI. LE RAPPORT ANNUEL DU GROUPEMENT NATIONAL DE DEFENSE DES COLLABORATEURS**

Le rapport annuel du groupement national de défense des collaborateurs est rédigé, sous la direction du Président de la FNUJA, par le coordinateur national.

Il devra comporter la synthèse des missions accomplies, une étude statistique et d'éventuelles préconisations d'amélioration du service proposé mais aussi des procédures relatives aux litiges nés de la collaboration.

Ce rapport sera présenté par le Président de la FNUJA ou son délégué lors de la séance d'ouverture du Congrès annuel de la FNUJA.

Ce rapport sera ensuite publié et diffusé le plus largement possible.

## **Conclusion : MOBILISATION GENERALE DE LA FNUJA**

Le projet de créer un groupement national de défense des collaborateurs est un projet très ambitieux mais à la mesure de notre Fédération.

Depuis de nombreux mois, les UJA nous font part d'une demande d'assistance de plus en plus pressante des collaborateurs.

Lors de la convention préparatoire organisée à Lyon *-la collaboration libérale: état des lieux et perspectives-*, cette tendance lourde s'est confirmée.

Notre Président l'a parfaitement entendue et a formé un vœu : la création d'un groupement national de défense au bénéfice des collaborateurs français.

Notre Fédération mobilisée la rendra possible !

## **Annexes :**

"*Une permanence ordinaire de SOS COLLABORATEURS*" par Valentine COUDERT  
Interview: *Dix ans après, "SOS collaborateurs a plus que jamais sa raison d'être"*

## Une permanence ordinaire de SOS Collaborateurs

Par Valentine COUDERT

Article publié dans la Lettre de l'UJA de Paris n°162 - juin 2005 - page 7

Lundi, 08h00.

J'arrive au Cabinet.

Mon patron m'a confié ce vendredi un dossier très urgent dans lequel il faut conclure pour ce soir.

Je m'assoie derrière mon ordinateur et je me dis que vraiment, j'ai de la chance.

Mon patron ne m'a pas demandé de venir préparer le dossier ce week-end.

D'ailleurs, il ne le concevrait pas, pas plus qu'il ne me demanderait de renoncer à mon audience perso de cet après-midi.

De toute manière, si je n'ai pas fini, je demanderai à un autre collaborateur du Cabinet de m'y substituer.

Je suis collaboratrice libérale.

Du moment que le travail est bien fait, dans les temps, je m'organise comme je veux.

08h15. Le téléphone sonne.

La secrétaire est déjà en ligne. Je décroche.

C'est une jeune collaboratrice qui a eu mes coordonnées par l'UJA puisque je fais partie des membres de la cellule SOS collaborateurs.

Elle a essayé de m'appeler vendredi mais j'étais en audience.

Elle est en larmes.

Elle m'explique qu'elle a peur d'aller travailler ce matin.

Elle a donné sa démission lundi dernier et son patron l'a dispensée d'effectuer son préavis devant tous les autres collaborateurs de son Cabinet, lui demandant tout de même de terminer la semaine.

Vendredi elle lui a annoncé qu'elle avait trouvé une nouvelle collaboration et qu'elle commençait aujourd'hui.

Il lui a alors hurlé qu'elle devait finir son préavis et que jamais il ne l'en avait dispensé.

Bien évidemment, les autres collaborateurs, terrorisés, ne sont pas prêts à témoigner en sa faveur.

Entre deux sanglots, elle me dit ne pas vouloir y retourner car son patron a déjà envoyé un dossier à la figure d'un précédent collaborateur qui avait démissionné.

J'ai comme une impression de déjà entendu, quelques semaines auparavant.

Et ce n'était pas la même personne.

Je lui donne quelques conseils, et reprend mes conclusions.

10h20. La secrétaire me passe un appel.

Il s'agit d'un jeune homme qui vient de signer, après plusieurs mois d'une âpre recherche, son premier contrat de collaboration.

Je m'enquiers des conditions de cette collaboration, à tout hasard.

La rétrocession me paraît faible.

Je le lui dis, mais ce n'est pas cela qui le préoccupe.

Il souhaiterait savoir s'il doit se signaler à des organismes et si oui, lesquels et dans quel délai.

C'est loin d'être la première fois qu'on me pose cette question.

Pourtant, cette information figure dans le Guide de l'élève-avocat que l'UJA remet aux préstagiaires lorsqu'ils entrent à l'EFB.

Je ne déjeune pas, je file à mon audience, relis et corrige mes conclusions pendant que j'attends de plaider.

A mon retour, j'ai un message d'une jeune collaboratrice expérimentée, enceinte, qui appelle SOS collaborateurs parce que son patron refuse de lui payer la part de rétrocession lui incombant pendant son congé maternité au motif qu'elle toucherait une indemnité journalière largement suffisante.

Je la rappelle, lui explique ce qu'il en est réellement, lui dit d'aller en parler calmement avec son patron et lui demande de me rappeler si cela ne s'arrange pas.

Je me souviens alors de toutes ces histoires que Philippe Axelroude m'a racontées quand je suis entrée dans l'équipe de SOS collaborateurs, lui qui a longtemps été responsable de la commission collaboration de l'UJA : il m'a même parlé d'une séquestration de collaborateur !

Je repense également à une de mes très bonnes amies, une jeune femme brillante, qui a abandonné la profession.

Son dernier patron exigeait de tous ses collaborateurs qu'ils amènent leurs propres stylos, crayons, gommes et même papier pour imprimer les conclusions du Cabinet - oh, non, pas leurs conclusions perso, la clientèle personnelle étant prohibée malgré leur statut libéral -.

J'ai le souvenir que notre serment comporte les mots « dignité ; humanité » et que dans nos rapports entre avocats - pas seulement entre contradicteurs - nous devons respecter la confraternité.

Que fait l'Ordre pour tous ces collaborateurs ?

L'UJA les écoute dans le cadre de SOS collaborateurs, les conseille.

Des membres de l'UJA les assistent le cas échéant lorsque l'affaire est portée devant le Conseil de l'Ordre.

Mais l'UJA ne peut pas se substituer à ce qui relève de la compétence de l'Ordre : sanctionner ces comportements moyenâgeux qui portent atteinte non seulement à de jeunes Confrères mais également à l'image de notre profession toute entière.

Tous les contrats de collaborations sont portés à la connaissance de l'Ordre.

Pourquoi ne se saisit-il pas de ceux dont les conditions lui apparaissent incompatibles avec la plus élémentaire décence ?

Les noms des plus gros cabinets qui prohibent la clientèle personnelle malgré le statut libéral de

leur collaborateur, de ceux qui font pression sur ceux-ci pour qu'ils renoncent à leur statut de salarié, ou de ceux qui pratiquent le post-stage sont connus de tous.

Faudra-t-il que l'UJA les publie pour faire bouger les choses ?

Monsieur le Bâtonnier que faites-vous pour tous ces jeunes collaborateurs ?

Monsieur le Bâtonnier désigné, qu'avez-vous l'intention de faire ?

18h45. J'ai fini mes conclusions.

Je les apporte à mon patron qui me remercie en souriant.

Je me dis que j'ai vraiment beaucoup de chance !

Ce n'est pas normal, tout le monde devrait avoir cette chance.

*Tous les manquements envers des collaborateurs et autres demandes dans le cadre de SOS collaborateurs relatés dans cet article sont rigoureusement exacts, mais présentés de telle sorte que l'anonymat de ses protagonistes soit préservé.*

\*

\* \*

**Dix ans après,  
"SOS collaborateurs a plus que jamais sa raison d'être"  
Interview de Rosanne ARIES publié par Actuel Avocat - 3 janvier 2011**

Créé en 2000 par l'Union des Jeunes Avocats de Paris, le service SOS collaborateurs compte toujours autant de requérants et parmi eux, de plus en plus de femmes remerciées suite à un congé maternité. Etat des lieux de la collaboration avec deux membres de ce service, Dominique Piau, président de l'UJA de Paris, et Yannick Sala, son prédécesseur.

### Quelles sont les missions de la cellule SOS collaborateurs ?

**Dominique Piau** - la cellule a été mise en place en 2000 par l'UJA de Paris afin de conseiller et d'assister bénévolement les collaborateurs libéraux en difficulté, aussi bien devant la commission de conciliation ou lors de l'arbitrage du bâtonnier. A l'époque, la collaboration connaissait une période particulièrement difficile liée en partie à l'émergence des gros cabinets anglo-saxons (qui préfèrent, en France, le contrat de collaboration au contrat de travail) et à la très forte augmentation du nombre de jeunes avocats diplômés. D'où des regains de tension. Dix ans plus tard, le marché reste toujours aussi tendu et SOS collaborateurs a plus que jamais sa raison d'être.

Les appels et courriels reçus très régulièrement, voire quotidiennement, par les huit membres de la cellule le prouvent. D'autant plus en cette fin d'année, à l'heure où les comptes se bouclent, il y a un pic des appels.

### Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les collaborateurs qui vous contactent ?

**Yannick Sala (1)** - Les appels intéressent le plus souvent des questions relatives au préavis, sa durée... s'il est possible de prendre ses repos rémunérés pendant ce préavis ou, s'ils ne sont pas pris, de bénéficier d'une indemnité financière etc. En clair, les demandes d'informations tournent en général autour de la rupture de contrat : les collaborateurs qui nous appellent ont le plus souvent déjà consulté les textes et veulent être certains qu'ils ne se trompent pas dans leur application à leur propre cas. Il y a ensuite les appels plus difficiles : harcèlement moral, sexuel, voire séquestration... Ou encore, du jour au lendemain, le "patron" indique au collaborateur "vous avez cinq minutes pour dégager". Cela arrive aussi.

**DP** - Depuis deux ans, nous assistons également à une forte recrudescence du nombre de femmes enceintes qui se font remercier. C'est de plus en plus courant et cela intervient plus tôt : les cabinets n'attendent pas le retour de congé pour les mettre dehors - ils tentent de les pousser à la faute avant. Nous voyons ainsi apparaître des ruptures dans des cas improbables. Des avocates strasbourgeoises ont d'ailleurs lancé en novembre une pétition dénonçant "les discriminations liées à l'état de grossesse et à la maternité". C'est un problème à Paris aussi.

### **Existe-t-il un profil type de collaborateur en difficulté ?**

**YS** - Nous recevons autant d'appels d'hommes que de femmes, même si les femmes rapportent souvent les cas les plus graves. L'un des traits communs aux collaborateurs en difficulté, c'est leur isolement. L'expérience nous montre en effet qu'ils ne trouvent pas vraiment de solidarité au sein de leur cabinet. Cette situation peut pourtant arriver à tout le monde. Parfois les fautes reprochées sont mineures, voire sans aucune réalité. C'est souvent ubuesque, mais les collaborateurs ont beau être avocats, ils ne sont pas forcément aguerris.

Des gens avec de très bons CV et de bonnes expériences peuvent se retrouver dans ces difficultés, au sein de n'importe quelle structure. Car contrairement aux idées reçues, les gros cabinets n'ont pas le monopole du mal agir. En réalité, ça dépend surtout de l'associé avec qui vous travaillez.

### **La collaboration a été un thème débattu lors de la campagne au bâtonnat de Paris. Qu'attendez-vous du nouveau bâtonnier en la matière ?**

**DP** - Aujourd'hui, parmi les grands défis, il y a les nouvelles technologies, et Christiane Féral-Schuhl est connue pour avoir cette spécialité. Nous serons donc très attentifs à ses propositions pour préserver les droits des collaborateurs. Nous recevons en effet de plus en plus de questions en la matière. Notamment, en cas de rupture de collaboration, il devient difficile pour le futur ex-collaborateur de récupérer, outre ses dossiers personnels, les travaux réalisés pour le cabinet.

Curieusement, ceux-là disparaissent. Nous avons aussi découvert récemment des cas où le patron recevait les mails de ses collaborateurs en copie, à leur insu. Nous conseillons d'ailleurs, pour la gestion des dossiers personnels, d'utiliser sa propre adresse mail. Ces exemples montrent en tout cas la nécessité de faire évoluer les choses.

**YS** - Je pense par ailleurs que parmi les mesures prioritaires, une meilleure formation du futur avocat à la collaboration libérale s'impose, avec notamment la création d'un module à l'EFB. Souvent, les jeunes collaborateurs raisonnent comme s'ils avaient signé un contrat de travail et nous demandent "à quoi j'ai le droit ?". Or, en matière de collaboration libérale, tout est affaire de négociation, notamment lors de la conclusion du contrat. La collaboration libérale implique, comme toute relation contractuelle "non protégée", une négociation et un accord permanent entre les deux cocontractants, deux confrères avant tout.

#### **Pour joindre SOS Collaborateurs :**

**Appeler au 01 43 25 58 11 le secrétariat de l'UJA (anonymat respecté) qui vous confiera le contact de deux membres de la cellule, ou écrire à [soscollaborateurs@uja.fr](mailto:soscollaborateurs@uja.fr)**

*(1) ancien président de l'UJA de Paris (2009-2010), actuel vice-président de la FNUJA*