

Temps de lecture : 2"

Par Anne-Laure Joubaire

Entre les ruptures et suspension de contrats et autres baisses de rétrocessions, la question des collaborateurs des cabinets d'avocats et de leur statut a aujourd'hui pris une place centrale. Les dirigeants qui auront su être exemplaires à cet égard sortiront grandis de la crise.

Dès le début de la crise, certains cabinets d'avocats ont décidé de suspendre le contrat de collaboration, « *suspension non prévue dans le Règlement Intérieur National* » comme l'a rappelé le CNB. Selon un [sondage Syndicat Avocat](#) de mai, 95,9% des cabinets ayant répondu ont indiqué avoir maintenu la rétrocession de leurs collaborateurs...mais seulement 69% des collaborateurs indiquent que cela a été le cas ! 22% des collaborateurs l'ont vu diminuer et **9% en ont été privés complètement.**

Le [Manifeste des Avocats Collaborateurs](#), s'il a reconnu le bon comportement de certains associés s'est indigné que « *d'autres considèrent les collaborateurs comme des fusibles à faire sauter* » ([Libération](#)). Or comme l'a écrit Lilas-Louise Maréchaud sur son site [Fleur d'avocat](#), « *les abus qui se multiplient (refus du télétravail malgré une activité compatible, rupture ou suspension du contrat de collaboration, rétention des rétrocessions d'honoraire, etc.) sont comme une goutte d'eau susceptible de faire déborder un vase.* »

Tout le monde peut comprendre qu'une situation financière compliquée puisse amener à prendre des décisions difficiles mais comme le souligne Lilas-Louise Maréchaud sur son site, ce ne sont pas forcément les plus en difficulté qui ont pris ces décisions : « *je m'étonne de la rapidité avec laquelle certaines structures se sont saisies de la flexibilité offerte par le contrat de collaboration libérale ou par l'autorisation de suspension offerte par l'EFB. Des équipes qui pourtant continuent de tourner et/ou des cabinets pour lesquels, entre nous, je ne m'inquiète a priori pas trop côté trésorerie.* ».

DES DÉCISIONS ET COMPORTEMENTS LOURDS DE CONSÉQUENCES

Le comportement qu'auront eu les associés dirigeants pendant la crise envers leurs collaborateurs sera lourd de conséquences. Ceux qui auront abordé la question de manière brusque, sans concertation, en baissant les rétrocessions sans toucher aux leurs, risquent de voir la confiance et l'investissement de leurs collaborateurs s'effriter ce qui à terme peut provoquer des départs vers des firmes jugées plus fiables. De tels signaux risquent de nuire à l'attraction non seulement de nouveaux collaborateurs mais également d'associés soucieux de la solidité financière et de l'ambiance dans la structure.

Outre les décisions concernant les contrats de collaboration, le télétravail a également pu être l'occasion de mauvais comportements managériaux : « *dans la période actuelle de crise, de nombreux managers ont ainsi plus de mal à maîtriser leur stress et peuvent avoir tendance à se comporter de façon injuste* ». Ces injustices réelles ou perçues peuvent avoir des conséquences sur l'implication des collaborateurs : « *Cela peut aller de retards ou d'allongements des durées de pause à des sabotages ou des vols, en passant par des négligences dans la réalisation de tâches* ». Une des premières choses à faire lors du retour des équipes au bureau sera donc de faire un retour d'expérience collectif ou individuel sur leur ressenti et en cas de problème « *il est important que les responsables reconnaissent les injustices qui ont été ressenties par les salariés et qu'ils assument la responsabilité des événements qui les ont produites.* » (Thierry Nadisic, [The Conversation](#)).

Pour prévenir ces situations et l'anxiété qui peut en découler pour les collaborateurs, il est essentiel de **communiquer clairement sur la situation financière** du cabinet et son avenir. Un cabinet qui s'engage publiquement à respecter ses collaborateurs et à tout faire pour les protéger, augmentera leur engagement ainsi que sa réputation employeur. Il est nécessaire d'**inscrire cette démarche dans votre raison** d'être et de l'incarner.

VERS LE SALARIAT ?

La fragilité de leur situation va sans doute faire reconsidérer aux collaborateurs comme aux associés la question du salariat. Certains cabinets se sont déjà fortement engagés sur le salariat et présentent clairement leur [politique](#) en la matière. La question mérite d'être posée.

La possibilité offerte par le futur article du RIN sur la [pluralité d'exercice](#) de cumuler les statuts de collaborateur libéral et salarié va sans doute changer la donne: « *Dans le contexte actuel post-Covid-19, la mesure prend tout son sens. Les libéraux n'ont pas eu accès au chômage partiel. Le fait de pouvoir cumuler un mi-temps salarié quelque part avec un exercice libéral ailleurs serait une solution en cas de problème* » (Me Gallin, Présidente de l'ACE).

POUR ALLER PLUS LOIN

[Permanence SOS Collaborateurs](#), Union des Jeunes Avocats

[Pourquoi faut-il soigner sa marque employeur](#)