

## COMMISSION COLLABORATION

### GUIDE DE REDACTION

### CONTRAT DE COLLABORATION LIBERALE

NOVEMBRE 2023

#### PREAMBULE

Le présent document constitue une trame de référence destinée à faciliter l'établissement par les avocats des contrats de collaboration libérale.

Ce guide de rédaction est constitué d'un tronc commun auquel s'ajoutent des variantes susceptibles d'être adoptées en fonction de la pratique de l'avocat et de la nature de la collaboration. Les variantes figurent *en italique*.

#### SOMMAIRE

##### **I - PRINCIPES GENERAUX**

ARTICLE 1 – Durée .....	3
ARTICLE 2 – Période d'essai .....	3
ARTICLE 3 – Modalités .....	3

##### **II – CONDITIONS D'EXERCICE**

ARTICLE 4 – Moyens du cabinet .....	4
ARTICLE 5 – Formation et spécialisation .....	4
ARTICLE 6 – Clause de conscience et indépendance .....	5
ARTICLE 7 – Organisation matérielle .....	5
ARTICLE 8 – Secret professionnel .....	5
ARTICLE 9 – Conflit d'intérêts .....	5

##### **III – CONDITIONS FINANCIERES**

ARTICLE 10 – Rémunération .....	5
ARTICLE 11 – Remboursement des frais .....	6
ARTICLE 12 – Repos rémunérés .....	6
ARTICLE 13 – Maladie .....	6

##### **IV – PARENTALITE**

ARTICLE 14 – Périodes de suspension de l'exécution du contrat .....	6
ARTICLE 15 – Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés .....	8
ARTICLE 16 – Rupture du contrat de collaboration libérale en cas de parentalité .....	8

##### **V – FIN DE CONTRAT**

ARTICLE 17 – Rupture du contrat .....	10
ARTICLE 18 – Communication des documents à l'élaboration desquels le collaborateur a prêté son concours .....	10
ARTICLE 19 – Liberté d'établissement .....	10
ARTICLE 20 – Domiciliation après la rupture du contrat .....	11

##### **VI – FORMALITES**

ARTICLE 21 – Transmission à l'ordre .....	11
---	----

##### **VII – DONNEES PERSONNELLES**

ARTICLE 22 - Traitement des données personnelles du collaborateur par le cabinet .....	11
ARTICLE 23 - Traitement des données personnelles par le collaborateur dans le cadre de son contrat .....	12

##### **VIII – LITIGES**

ARTICLE 24 – Modalités de règlement .....	13
---	----

##### **IX – CONTROLES**

ARTICLE 25 – Contrôle de l'exécution du contrat de collaboration libérale .....	13
---	----



## CONTRAT DE COLLABORATION LIBERALE

Maître ..... (prénom, nom),  
Avocat au barreau de .....  
Exerçant à ..... (adresse professionnelle)  
Téléphone .....  
Fax .....  
E-mail .....

Ci-après [CAB]

Ou :

La société ..... (forme juridique, siège, RCS),  
Sise ..... (adresse professionnelle),  
Représentée par son représentant légal en exercice,  
Maître ..... (nom, prénom et fonction au sein du cabinet l'habilitant à signer le contrat)

Ci-après [CAB]

Et :

Maître ..... (prénom, nom),  
Né(e) le ..... à ..... ,  
Avocat au barreau de .....  
Demeurant à ..... (adresse personnelle)  
Téléphone .....  
Fax .....  
E-mail .....

Ci-après [COL]

sont convenus, pour l'exercice libéral de leur profession, de conclure entre eux le présent contrat, établi conformément aux dispositions de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, des décrets subséquents dont les décrets n° 91-1197 du 27 novembre 1991 et n° 2005-790 du 12 juillet 2005, du Règlement intérieur national de la profession d'avocat et du Règlement intérieur du barreau de ..... , et qui a pour objet de définir les modalités d'une collaboration confraternelle, exclusive de tout lien de subordination.



## I. PRINCIPES GENERAUX

### Article 1 – Durée

Le présent contrat est établi pour une durée [indéterminée].

**Ou :** [déterminée de ..... [à préciser].

Il prend effet à compter du ..... (date) (ajouter, s'il y a lieu : sous réserve d'inscription au barreau de ..... et de prestation de serment devant la cour d'appel de .....).

Les parties se rencontreront, à la demande de l'une d'entre elles, au moins une fois par an, pour examiner l'évolution de leur relation.

### Article 2 – Période d'essai

*[Clause facultative : mentionner éventuellement qu'il est « sans objet », pour éviter une renumérotation des articles suivants.)*

Il est prévu une période d'essai de ..... [trois mois maximum, renouvellement compris].

Pendant cette période, chacune des parties pourra dénoncer le contrat, en respectant un délai de prévenance de huit jours.

Les périodes de repos rémunérées, qui n'auront pu être prises avant la notification de la rupture, pourront être prises pendant le délai de prévenance, sauf meilleur accord des parties.

### Article 3 – Modalités

[COL] collaborera aux activités professionnelles de [CAB] à temps complet.

[COL] disposera cependant du temps nécessaire à sa formation continue et au traitement de ses dossiers personnels, même durant les périodes pendant lesquelles il est réputé être à la disposition de [CAB].

**Ou :**

[COL] collaborera aux activités professionnelles de [CAB] à temps partiel, à raison de ..... jours (ou : de ..... demi-journées) par semaine, les parties s'étant accordées pour que les jours consacrés (ou : les demi-journées consacrées) au [CAB] soient les suivant(e)s à titre indicatif : ..... [préciser].

[COL] disposera du temps nécessaire à sa formation continue et au traitement de ses dossiers personnels durant les périodes pendant lesquelles il est réputé être à la disposition du [CAB].

*Nota : L'article 14.2 du RIN, sur le contrat de collaboration libérale à temps partiel, créé par DCN n° 2016-003, AG du CNB du 31 mars 2017, publiée au JO par décision du 26 juin 2017 – JO n° 0178 du 1<sup>er</sup> août 2017 dispose : « Par exception au principe selon lequel la collaboration libérale est exclusive de tout encadrement des conditions de travail, les parties peuvent convenir d'un contrat de collaboration à temps partiel précisant, à titre indicatif, les modalités d'organisation de travail et notamment les périodes pendant lesquelles le collaborateur sera à la disposition du cabinet. Ce contrat de collaboration libérale à temps partiel est soumis à l'ensemble des dispositions applicables au contrat de collaboration libérale. Le collaborateur libéral à temps partiel doit notamment pouvoir exercer son activité au bénéfice de sa clientèle personnelle durant des périodes pendant lesquelles il est réputé être à la disposition du cabinet. »*



## II. CONDITIONS D'EXERCICE

### Article 4 – Moyens du cabinet

[CAB] met à la disposition de [COL] une installation garantissant le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat, lui permettant de constituer et développer une clientèle personnelle, sans contrepartie financière pendant les cinq premières années d'exercice professionnel et lui garantissant le droit à la formation au titre de la formation continue et de l'acquisition d'une spécialisation notamment.

[CAB] met également à la disposition de [COL], dans des conditions normales d'utilisation, les moyens matériels nécessaires aux besoins de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle, y compris pendant le temps non consacré à la collaboration en cas de collaboration à temps partiel.

### Article 5 – Formation et spécialisation

#### 1. Formation

La formation déontologique et professionnelle est un droit et une obligation de [COL] auxquels le cabinet doit se conformer.

Au titre de l'obligation de formation continue de [COL], celui-ci doit disposer du temps nécessaire pour suivre les formations de son choix parmi celles prévues à l'article 85 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

[COL] peut recevoir, notamment pendant ses premières années d'exercice à compter de la prestation de serment, de la part de [CAB], une formation adaptée aux dossiers qui lui sont confiés par [CAB].

Cette formation, si elle s'accomplit selon les modalités fixées par les décisions du Conseil national des barreaux prises en application de l'article 85 du décret précité, est susceptible d'être validée au titre de l'obligation de formation continue obligatoire.

[COL] doit prévenir [CAB] des sessions de formation externe qu'il souhaite suivre, au plus tard quinze jours avant leur début.

#### 2. Spécialisation

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

[CAB] doit s'efforcer de lui confier, dans des conditions contractuellement définies, des travaux relevant de la ou des spécialisations recherchées, si [COL] souhaite les acquérir dans le cadre des dispositions de l'article 88 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

#### 3. Dédit-formation

[COL] qui décide de mettre fin à son contrat après avoir bénéficié d'une formation dispensée à l'extérieur du cabinet et financée par [CAB] ne peut, en principe, se voir demander d'indemnité à ce titre.



Toutefois, une telle indemnité pourrait être contractuellement prévue si la formation reçue revêtait un caractère exceptionnel révélé par sa durée et son coût. Dans ce cas, [COL] pourrait demander une réduction de cette indemnité si elle était excessive ou sa suppression totale si elle était de nature à faire obstacle à sa liberté d'établissement ultérieure.

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

### **Article 6 – Clause de conscience et indépendance**

[CAB] ne peut imposer à [COL] l'accomplissement d'une mission que ce dernier considérerait contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance.

Si la contradiction apparaît en cours de mission, [COL] peut demander à en être déchargé.

[COL] reste maître de l'argumentation qu'il développe et des conseils qu'il donne.

Si l'argumentation est contraire à celle que développerait [CAB], [COL] est tenu, avant d'agir, de l'en informer. En cas de persistance du désaccord, [COL] devra restituer le dossier.

### **Article 7 – Organisation matérielle**

[CAB] et [COL] déterminent les conditions de l'organisation matérielle du travail de [COL].

Celles-ci doivent tenir compte du temps et des moyens effectifs nécessaires au traitement de sa clientèle personnelle.

### **Article 8 – Secret professionnel**

[COL] s'engage conformément aux règles de déontologie et de secret professionnel, à respecter la discrétion la plus absolue sur les dossiers dont il aura connaissance ainsi que sur le fonctionnement de [CAB].

### **Article 9 – Conflit d'intérêts**

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

## **III. CONDITIONS FINANCIERES**

### **Article 10 – Rémunération**

[CAB] verse à [COL] une rétrocession mensuelle d'honoraires de ..... euros H.T et/ou d'une partie variable ..... [à compléter].

Le montant de cette rétrocession sera réexaminé par les parties au moins annuellement, en fonction des conditions et de l'ancienneté de la collaboration. La rémunération composée d'une partie fixe et/ou d'une partie variable doit garantir à [COL], au *prorata temporis* de la durée effective du contrat de collaboration, une rémunération minimale, au moins équivalente à la rémunération minimale fixée par le conseil de l'ordre pour la même période.



A partir de sa troisième année d'exercice professionnel, [COL] doit recevoir une rétrocession d'honoraires qui ne peut être inférieure au minimum fixé pour la deuxième année d'exercice professionnel, par le conseil de l'ordre du barreau dont il dépend, sauf accord exprès et motivé des parties et après contrôle de l'ordre.

[COL] conservera en outre les honoraires qui lui seront versés par sa clientèle personnelle, ainsi que les indemnités qui lui seront versées pour l'ensemble des missions d'aide juridique accomplies pour sa clientèle personnelle ou dans le cadre de désignations par le bâtonnier.

*[Article 14.3 du RIN, créé par DCN n° 2020-002, AG du CNB du 09 octobre 2020, Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020.]*

### **Article 11 – Remboursement des frais**

[COL] reçoit, sans délai et sur justification, le remboursement de tous frais professionnels, notamment de déplacement, engagés pour le cabinet.

### **Article 12 – Repos rémunéré**

[COL] disposera d'au moins cinq semaines de repos rémunérées.

Le moment et la durée de ses congés seront fixés d'un commun accord entre les parties.

### **Article 13 – Maladie**

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

Une telle indisponibilité pendant la période d'essai suspend celle-ci. La période d'essai reprend de plein droit, pour la durée restant à courir, au retour de [COL].

## **IV. PARENTALITE**

### **Article 14 – Périodes de suspension de l'exécution du contrat**

#### **1. Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale**

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

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

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

La collaboratrice avise [CAB] un mois avant le début prévisionnel de la suspension, et dans les meilleurs délais lorsque la naissance survient avant le terme prévu.



## 2. Congé parentalité

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

Cette période de suspension débute à compter de la naissance de l'enfant.

Le congé peut être fractionné comme suit :

- Une première période obligatoire d'une semaine à compter de la naissance de l'enfant ;
- Puis, il peut être fractionné en trois parties d'au moins une semaine chacune. Cette période fractionnable doit être prise dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, une partie de cette période fractionnable pouvant être consécutive à la période obligatoire d'une semaine.

Le collaborateur avise [CAB] un mois avant le début prévisionnel de la suspension, et dans les meilleurs délais lorsque la naissance survient avant le terme prévu.

## 3. Congé parentalité en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance

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, [COL] en avise dans les meilleurs délais [CAB]. La période de six mois pendant laquelle [COL] 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.

## 4. Congé en cas d'adoption

[COL] qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à douze semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant et jusqu'à dix-neuf semaines et trois jours pour l'adoption d'un enfant portant à trois ou plus le nombre d'enfants dont [COL] ou son foyer a la charge.

En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à :

- Vingt-cinq semaines et trois jours pour l'adoption de deux enfants ;
- Trente-quatre semaines et trois jours pour l'adoption de trois enfants ou plus.

En cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents travailleurs indépendants, ces durées légales sont augmentées de vingt-cinq jours pour une adoption simple et trente-deux jours pour les adoptions multiples. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours.

En cas de partage du congé d'adoption entre deux membres d'un même couple appartenant chacun à un régime obligatoire de sécurité sociale différent, il est renvoyé aux dispositions du code de la sécurité sociale applicables en la matière.

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



[COL] qui adopte un ou plusieurs enfants en avise [CAB] un mois avant le début de la suspension.

*[Article 14.5.1 du RIN, modifié par DCN n° 2021-002, AG du CNB du 11 mars 2022 – Publiée au JO par décision du 11 mars 2022 – JO du 3 juillet 2022.]*

## **Article 15 – Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés**

### **1. Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale**

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

La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

### **2. Congé parentalité**

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

La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

### **3. Congé en cas d'adoption**

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

La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

*[Article 14.5.2 du RIN, modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 9 octobre 2020 - Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020.]*

## **Article 16 – Rupture du contrat de collaboration en cas de parentalité**

### **1. Maternité liée à l'accouchement de la collaboratrice libérale**

A compter de la déclaration par la collaboratrice libérale de son état de grossesse, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de l'exécution du contrat à l'occasion de la maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par [CAB], 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.

## 2. Parentalité

A compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, par le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de son intention de suspendre son contrat de collaboration après la naissance de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité.

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

Au retour de [COL] de son congé parentalité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée

## 3. Adoption

A compter de l'annonce par [COL] de son intention de suspendre sa collaboration à l'occasion de l'arrivée de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque [CAB] est informé de l'adoption dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. [COL] informe [CAB] de l'adoption 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 [COL] de son congé d'adoption, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.



[Article 14.5.3 du RIN, modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 09 octobre 2020 – Publiée au JO par décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020.]

## **V. FIN DE CONTRAT**

### **Article 17 – Rupture du contrat**

Sous réserve des dispositions relatives à la rupture du contrat en cas de parentalité ou en période d'essai, et sauf meilleur accord des parties, chaque contractant peut mettre fin à la collaboration en avisant l'autre au moins trois mois à l'avance.

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

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

La notification de la rupture du contrat ne peut intervenir pendant une période d'indisponibilité de [COL] pour raison de santé médicalement constatée, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de santé. Cette période de protection prend fin à l'expiration d'un délai de six mois à compter de l'annonce de l'indisponibilité du [COL] pour la raison susmentionnée.

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

La rétrocession d'honoraires habituelle restera due pendant le délai de prévenance et [CAB] laissera à [COL] les moyens de traiter sa clientèle personnelle, même en cas de non-exercice de la collaboration pendant ce délai.

### **Article 18 – Communication des documents à l'élaboration desquels le collaborateur a prêté son concours**

A la demande de [COL], [CAB] lui remet, sous format exploitable, tout document ou acte professionnel à l'élaboration duquel celui-ci/celle-ci a concouru, dans la limite du respect du secret professionnel.

En cas de difficulté, la partie la plus diligente saisira le bâtonnier de l'ordre des avocats au barreau de..... à bref délai qui appréciera en urgence la légitimité des motifs de refus invoqués par [CAB].

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 14.4.4 du RIN, créé par DCN n° 2016-003, AG du CNB du 31 mars 2017, JO du 1<sup>er</sup> août 2017.]

### **Article 19 – Liberté d'établissement**

A l'expiration du contrat, [COL] disposera d'une entière liberté d'établissement.



Dans les deux ans suivant la rupture du contrat, [COL] devra aviser [CAB] avant de prêter son concours à un client de celui-ci.

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

### **Article 20 – Domiciliation après la rupture du contrat**

Quelle que soit la cause de la cessation de la relation contractuelle, [COL] pourra demeurer domicilié au cabinet qu'il a quitté jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'ordre ses nouvelles conditions d'exercice et ce, pendant un délai maximum de trois mois.

Même après ce délai, toute correspondance lui est acheminée dans les meilleurs délais.

Par dérogation, s'agissant des courriers électroniques, ceux-ci font l'objet d'une réponse automatique auprès de l'expéditeur indiquant la nouvelle adresse électronique de l'ancien collaborateur et une adresse générale du cabinet.

Les nouvelles coordonnées postales, téléphoniques et électroniques de l'ancien collaborateur sont transmises à ceux qui en font la demande dès lors qu'elles sont connues de [CAB].

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

### **VI. FORMALITES**

#### **Article 21 – Transmission à l'ordre**

Dans les quinze jours de sa signature, un original du présent contrat, et de tout avenant contenant novation ou modification, sera déposé pour contrôle à l'ordre des avocats du barreau de .....

### **VII. DONNEES PERSONNELLES**

#### **Article 22 – Traitement des données personnelles de [COL] par [CAB]**

Afin notamment de respecter ses obligations légales et d'exécuter le contrat de collaboration, [CAB] est amené à traiter (collecter, utiliser, conserver...) des informations relatives à [COL], qui sont qualifiées de données à caractère personnel ou « données personnelles ».

L'utilisation des données personnelles par [CAB] est encadrée principalement par le Règlement européen 2016-679 dit « Règlement Général sur la Protection des Données » ou « RGPD », la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, dite loi « Informatique et Libertés » et ses décrets d'application.

[COL] est informé, par une ou plusieurs note(s) d'information [pendant le processus d'intégration] ou [dans son dossier d'accueil] ou ultérieurement, de la façon dont ses données sont utilisées par [CAB] pour la gestion de ses collaborateurs (y compris le recrutement et les formalités administratives) et la gestion des dossiers de [CAB], et de la relation avec les clients de [CAB], ainsi que des droits dont il dispose. Toute note d'information pourra être mise à jour régulièrement, ce dont [COL] sera informé individuellement *[voir le modèle de note d'information proposé par le CNB]*.



S'il souhaite avoir des informations complémentaires à ce sujet, [COL] peut s'adresser au sein du cabinet à ..... *[à compléter]*.

### **Article 23 – Traitement des données personnelles par [COL] dans le cadre de son contrat**

Lorsque [COL] traite de données personnelles pour les besoins des dossiers de [CAB] ou d'autres activités de [CAB], lequel est responsable de traitement, il agit comme personne autorisée à traiter ces données personnelles.

A ce titre, il devra respecter la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles et notamment, sans que ceci soit limitatif, les principes suivants : licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités, minimisation des données, exactitude, limitation de la conservation ainsi qu'intégrité, sécurité et confidentialité (RGPD, art. 5). Il devra aussi respecter les principes ou politiques édictées par [CAB] en la matière.

[COL] prend acte et comprend que le non-respect de la réglementation peut engendrer des sanctions lourdes pour [CAB] ou lui-même.

[COL] s'engage à prendre connaissance de la ou des note(s) d'information et/ou politique(s) de traitement des données personnelles qui lui sont ou seront communiquées pendant la durée de son contrat.

[COL] est responsable du traitement des données personnelles dans le cadre de la gestion de ses dossiers personnels.

Les principes et obligations ci-dessus sont sans préjudice du respect des règles de la profession d'avocat et notamment du secret professionnel.

Si, dans le cadre de la gestion de ses dossiers personnels, [COL] utilise les moyens de traitement mis à sa disposition par [CAB], ce dernier est le sous-traitant de [COL]. Dans ce cas, les parties s'entendront sur leurs obligations respectives *[voir le modèle de contrat de sous-traitance proposé par le CNB]*.

*[Choix à opérer en fonction de votre situation]*

*[Si les moyens informatiques sont ceux développés et gérés par le cabinet lui-même]* Cette relation de sous-traitance comprend, dans ce même cadre, la mise à disposition de moyens de traitement informatiques développés et gérés exclusivement par [CAB], ce dernier ne faisant pas appel dans ce domaine à un (des) prestataire(s) informatiques externe(s).

*[ou]*

*[Si le cabinet a recours pour ses moyens informatiques à un prestataire externe]* En revanche, dans ce même cadre, [CAB] ne sera pas le sous-traitant de [COL] pour la mise à disposition de moyens de traitement informatiques fournis par un (des) prestataire(s), que [CAB] utilise déjà par ailleurs en tant que responsable de traitement ayant recours à un (des) prestataire(s) informatique(s) externe(s) sous-traitant(s).

*Option A :* Ainsi, [CAB] informe [COL] du (des) prestataire(s) informatique(s) utilisé(s) et met à la disposition de [COL] toute information fournie par lui (eux) concernant les conditions de sécurisation et les garanties de sécurité techniques et organisationnelles du (des) prestataire(s) choisi(s).



**Option B :** Ainsi, [CAB] met en relation le (les) prestataire(s) informatique(s) utilisé(s) et [COL] pour qu'un (plusieurs) contrat(s) de sous-traitance, aux termes de l'article 28 du RGPD, soi(en)t conclu(s) directement entre [COL] et le (les) prestataire(s) extérieur(s).

## **VIII. LITIGES**

### **Article 24 – Modalités de règlement**

Toute difficulté susceptible de s'élever entre les parties à l'occasion de l'exécution, de la modification ou de la rupture du présent contrat sera soumise par la partie la plus diligente au bâtonnier de l'ordre des avocats du barreau de ..... , qui agira dans un premier temps comme conciliateur.

En cas d'échec de la conciliation, la partie la plus diligente saisira le bâtonnier d'une demande de règlement du litige selon les dispositions des articles 142 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

## **IX. CONTROLES**

### **Article 25 – Contrôle de l'exécution du contrat de collaboration libérale**

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

*[Article 14.2 du RIN créé par DCN n° 2020-002, AG du CNB du 9 octobre 2020, publiée au JO par décision du 13 novembre 2020 – JO du 28 novembre 2020].*

Fait à .....

Le .....

En trois (3) exemplaires originaux, dont un (1) exemplaire pour [CAB], [COL] et l'Ordre.

(Signatures)

[Nom de CAB]

[Nom de COL]



**© Conseil national des barreaux**

180 boulevard Haussmann  
75008 Paris  
Tél. 01 53 30 85 60  
[www.cnb.avocat.fr](http://www.cnb.avocat.fr)  
[collaboration@cnb.avocat.fr](mailto:collaboration@cnb.avocat.fr)

**CE DOCUMENT A ETE ELABORE PAR LA COMMISSION COLLABORATION  
DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX A DESTINATION EXCLUSIVE DES AVOCATS**

*Le document-type ci-dessus constituant un guide de rédaction n'est proposé qu'à titre informatif.  
Il appartient aux contractants de l'adapter en fonction de la nature et du contexte du contrat, de  
la situation et de l'évolution des textes en la matière. A ce titre, son utilisation ne saurait en  
aucune manière engager la responsabilité du Conseil national des barreaux.*

**Novembre 2023**