

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 (Bulletin du Barreau du 19/12/2006 n°39/2006 page 356)

Contrat type de travail, modifié en séance du conseil du 9 juillet 2013 (Bulletin du Barreau du 16 juillet 2013, n°24/2013)

NOTE DE PRESENTATION (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 A DUREE INDETERMINEE D'UN AVOCAT SALARIE

[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 Règlement Intérieur National 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.

Article 1 - Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée (1).

Article 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].

Article 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.

Article 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].

Article 5 – [nom du collaborateur] devra respecter les obligations de formation continue obligatoire.

Article 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] (2).

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)

Article 7 – [nom du collaborateur] organisera son activité avec la plus grande liberté dans le respect du bon fonctionnement de [nom du cabinet qui recrute] (3).

III – Temps de travail

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

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

Article 16 – 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

Article 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 138 du Décret n°91-1197 du 27 novembre 1991.

Fait en 3 exemplaires, à Paris le [.....].

(Signatures)

[nom du cabinet qui recrute]

[nom de l’avocat collaborateur]

- (1) 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 (L 122-1 et suivants).
- (2) Il s’agit des règlements et rémunérations au titre de l’aide légale lorsqu’est convenue une rémunération forfaitaire annuelle. Il est possible 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.
- (3) Certains cabinets pourront considérer nécessaire de compléter ce texte sur le contenu du « bon fonctionnement du cabinet » compte tenu de l’organisation.