ANNEXE XI : Modèles de contrats de collaboration et de travail entre avocats Préambule de L’annexe XI

**Ces modèles de contrats sont des modèles de contrats de collaboration et de travail entre avocats applicables conformément à l’article P.14.0.1 du RIBP. Ils constituent le socle minimal des garanties accordées aux deux parties au contrat et ils peuvent être modifiés sans qu’il soit possible de déroger ni à l’article 7 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971, ni aux articles 129 à 132 du décret n°91-1197 du décret du 27 novembre 1991, ni aux droits du collaborateur tels qu’il les tient des dispositions du RIN et du RIBP ».**

**Il vous appartient donc d’adapter votre contrat en fonction de la nature et du contexte de votre cas et/ou de votre situation.**

**Leur utilisation ne pourra en aucun cas engager la responsabilité de l'ordre des avocats de Paris**

**Un nouveau modèle A de contrat :**

**A – CONTRAT-TYPE DE COLLABORATION (Contrat de collaboration libérale – collaborateur inscrit au barreau de Paris)**

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 : Principes généraux Article 2 : Durée du contrat Article 3 : Repos rémunérés Article 4 : Frais

Article 5 : Obligations en matière d’aide juridique Article 6 : Indépendance

Article 7 : Clause de conscience

Article 8 : Moyens mis à̀ la disposition de [COL]

Article 9 : Obligations réciproques en matière de conflits d’intérêts Article 10 : Formation

Article 11 : Spécialisation

Article 12 : Prohibition du dédit formation Article 13 : Rémunérations

Article 13-1 : Rétrocession d’honoraires

Article 13-2 : Rémunération perçue au titre de l’Aide juridique Article 14 : Développement de carrière

Article 15 : Maladie

Article 16 : Maternité et parentalité Article 16-1 : Maternité

Article 16-2 : Parentalité

Article 16-3 Congé parentalité en cas d’hospitalisation de l’enfant à sa naissance Article 16-4 : Adoption

Article 17 : Liberté́ d’établissement Article 18 : Concurrence déloyale

Article 19 : Correspondances électroniques et fichiers informatiques de [COL] Article 20 : Rupture du contrat de collaboration

Article 21 : Domiciliation après la rupture du contrat

Article 22 : Règlement des difficultés d’exercice en collaboration Article 23 : Données personnelles

Entre les soussignés :

* Cabinet qui recrute (ci-après CAB)

Madame / Monsieur Prénom Nom ou Raison Sociale Adresse professionnelle

(Éventuellement barreau d’inscription ou du siège social)

Et :

* Collaborateur (ci-après COL)
* Madame / Monsieur Prénom Nom Avocat au barreau de Paris Adresse professionnelle

# Préambule

Ce modèle de contrat tel que visé en annexe du règlement intérieur du barreau de Paris (RIBP) est un exemple de contrat qui a vocation à régir les relations contractuelles entre un collaborateur ou une collaboratrice et le cabinet ou l’avocat qui le recrute en cette qualité.

Il mentionne ainsi les principes généraux régissant la collaboration libérale et détaille les principales obligations des parties en présence. Les droits et obligations résultant du règlement intérieur national, RIN y figurent, auxquels s’ajoutent ceux adoptés par le conseil de l’ordre du barreau de Paris. Il s’agit notamment du congé parentalité, dont la durée a été modifiée par l’ordre des avocats dès 2014, qui l’a prolongée à 4 semaines mais aussi de modifications relatives au congé adoption. Il s’agit également de l’obligation de notifier les motifs de la rupture du contrat ainsi que de préciser la partie qui en est à l’initiative, obligation introduite en décembre 2020 dans le règlement parisien, RIBP.

Ce modèle est adaptable sans qu’il soit possible de déroger ni à l’article 7 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971, ni aux articles 129 à 132 du décret n°91-1197 du décret du 27 novembre 1991, ni aux droits du collaborateur libéral tels qu’il les tient des dispositions du RIN et du RIBB.

Par ailleurs, il est rappelé que toute difficulté d’interprétation ou d’exécution du contrat est soumise à la juridiction du bâtonnier, dont la saisine est précédée d’une tentative de conciliation obligatoire devant la commission règlement des difficultés d'exercice en collaboration libérale, dite « DEC ». Elle peut être saisie à l’adresse suivante : dec@avocatparis.org.

La Commission Harcèlement et Discrimination, dite « COMHADIS », est également compétente pour connaître des problématiques de harcèlement et de discrimination dont s’estiment victimes les avocats collaborateurs. Elle peut être saisie à l'adresse comhadis@avocatparis.org .

En cas de question relative à la collaboration, l’ordre a mis en place une permanence par courriel, à l’adresse suivante : collab@avocatparis.org.

Le présent contrat-type est mis à jour à la suite de chaque modification du RIBP. En cas de contradiction entre les stipulations du contrat et le RIBP au moment de sa signature, c’est ce dernier texte qui s’applique.

Toutes modifications du RIN postérieures s’appliquent aux contrats en cours.

# Article 1 : Principes Généraux

*[CAB]* et *[COL]* conviennent, pour l’exercice de la profession d’avocat, de conclure entre eux le présent contrat de collaboration libérale, établi conformément aux dispositions issues de la loi du 31 décembre 1971, du décret du 27 novembre 1991, de la loi du 2 août 2005, du Règlement intérieur national de la profession d’avocat et du Règlement intérieur du barreau de Paris.

Le contrat a pour objet de définir les modalités d’une collaboration confraternelle et loyale, exclusive de tout lien de subordination.

Il prendra effet le [XX[1](#_bookmark0)] et devra, ainsi que tout avenant modificatif, être transmis, dans les quinze jours de sa signature, au Service de l’exercice professionnel (SEP) de l’ordre des avocats ( Maison des Avocats, Service de l’exercice professionnel (SEP), Cours des Avocats, dont l’adresse postale est CS 64111,75833 Paris cedex 17 et dont l’adresse électronique est sep@avocatparis.org ) par la partie la plus diligente.

[COL] déclare être immatriculé, en qualité de travailleur indépendant, auprès de l’URSSAF et être affilié au régime général de l’Assurance Maladie.

Il devra adhérer à la Caisse nationale des barreaux français (CNBF) et s’engage à maintenir ces immatriculations et adhésions pendant toute la durée du présent contrat.

[COL] pourra recevoir ses clients personnels au cabinet et disposera du temps nécessaire à la gestion et au développement de sa clientèle personnelle dans les conditions définies ci-dessous.

*1 [1] En cas de 1ère collaboration, la date de prise d’effet ne peut être antérieure à la date de prestation de serment.*

[CAB] laissera à [COL] le temps nécessaire pour traiter ses dossiers personnels, dans des conditions qui seront définies et arrêtées entre eux.

[COL] consacrera le temps nécessaire au traitement des dossiers qui lui sont confiés par [CAB] en veillant à toujours y apporter le même soin et la même conscience que pour ses dossiers personnels. [COL] veillera au bon respect de ses propres obligations de formation continue et déontologique. [CAB] préservera la nature strictement confidentielle de la correspondance postale et/ou électronique privée et celle afférente aux dossiers personnels de [COL] et prendra toutes les mesures techniques et juridiques (notamment vis-à-vis de ses salariés) nécessaires pour assurer le respect de ce principe fondamental.

# (option)

**Article 2 : Durée**

* *Option 1 : Contrat à durée indéterminée*

Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée.

La période d’exécution du présent contrat du [ ] au [ ][2](#_bookmark1) constituera une période d’essai. Cette période d’essai pourra entre renouvelée une seule fois, sans qu’elle puisse excéder trois mois, renouvellement inclus.

* *Option 2 : Contrat à durée déterminée*

Le présent contrat est établi pour une durée déterminée, à savoir [*congé maternité de Mme.*[...]*, Stage à l’étranger de M.,* [*...* ] soit du […] au […].

La période d’exécution du présent contrat du […] au […] constituera une période d’essai.

Ce contrat ne pourra être rompu avant le terme prévu que d’un commun accord des parties ou en cas de manquement grave aux règles professionnelles. Dans ce cas, un délai de prévenance raisonnable sera respecté.

# Article 3 : Repos rémunères

[ COL ] aura droit à cinq semaines de repos rémunérées comme période d’activité au cours de l’année civile. Dans le cas où la collaboration n’aurait pas commencé le premier jour de l’année civile, [ COL ] bénéficiera de repos rémunérés comme période d’activité au prorata de sa présence au cours de l’année civile.

[ CAB ] et [ COL ] fixeront d’un commun accord et au moins deux mois à l’avance les périodes de repos. Sauf accord avec [ CAB ], [ COL ] ne pourra pas prendre plus de trois semaines de repos d’affilé pendant les mois de juillet et août, ni plus de deux semaines d’affilé pendant les autres mois de l’année.

# Article 4 : Frais

[ COL ] recevra sans délai et sur justification le remboursement de tous frais professionnels, notamment de déplacement, exposés dans le cadre des missions confiées par [ CAB ] ou dans l’intérêt du cabinet.

# Article 5 : Obligations en matière d’aide juridique

[ CAB ] facilitera l’accomplissement par [ COL ] de ses obligations en matière d’aide juridique.

# Article 6 : Indépendance

Pour les dossiers qu’il traitera, y compris les dossiers confiés par [ CAB ], [ COL ] demeurera maître de son argumentation et des conseils qu’il donnera.

Si son argumentation s’avère contraire à celle qu’aurait développée [ CAB ], [ COL ] devra, avant d’agir, en informer [ CAB].

En cas de persistance du désaccord, par respect des principes de confiance, loyauté et délicatesse, [ COL ] devra restituer le dossier à [ CAB ].

# Article 7 : Clause de conscience

[ CAB ] ne pourra pas demander à [ COL ] l’accomplissement d’une mission que ce dernier jugerait contraire à sa conscience et à ses opinions ou susceptible de porter atteinte à son indépendance. Dans cette hypothèse, [ COL ] formulera sa demande de retrait dans un délai raisonnable afin de ne pas perturber l’avancement du dossier.

# Article 8 : Moyens mis à la disposition de [COL]

*2 La période d’essai ne peut excéder trois mois, renouvellement compris.*

[ CAB ] mettra à la disposition de [ COL ] une installation garantissant le secret professionnel et lui permettant de constituer et développer sa clientèle personnelle, sans contrepartie financière.

[ CAB ] mettra ainsi à la disposition de [ COL ], tant pour les besoins de la collaboration que pour le développement et le traitement de sa clientèle personnelle, l’ensemble des moyens du cabinet (salle d’attente, salles de réunions, secrétariat, téléphone, télécopie, messagerie électronique, accès Internet, petites fournitures sauf papier à en-tête, etc.) sans aucune restriction ni contribution financière et dans des conditions normales d’utilisation.

En cas de télétravail, (CAB) devra mettre à disposition de (COL) un matériel informatique adapté répondant aux mêmes garanties.

# Article 9 : Obligations réciproques en matière de conflits d’intérêts

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

# Article 10 : Formation

[ CAB ] s’engage à apporter à [ COL ] information, aide et conseil, tant pour les dossiers du cabinet que pour les dossiers personnels de [ COL ], afin de lui permettre d’acquérir une compétence professionnelle et déontologique de qualité.

[ CAB ] s’engage à laisser [ COL ] disposer du temps nécessaire pour qu’il puisse remplir ses obligations de formation continue, sans réduction de la rémunération convenue ni contrepartie financière personnelle ou autre, étant rappelé que [ COL ] doit prévenir [ CAB ] des sessions de formation qu’il doit ou souhaite suivre au plus tard quinze jours avant leur début.

# Article 11 : Spécialisation

[ COL ] bénéficiera du temps suffisant pour suivre toute session de formation nécessaire à l’acquisition d’une spécialisation.

[ CAB ] s’efforcera de lui confier des travaux relevant de la spécialisation recherchée.

# Article 12 : Prohibition du Dédit formation

En cas de rupture du contrat de collaboration, et ce même si [ COL ] a bénéficié d’une formation dispensée à l’extérieur du cabinet et/ou financée par [ CAB ], celui-ci ne pourra pas exiger d’indemnité de [ COL ] à ce titre, sauf si la formation reçue revêtait un caractère exceptionnel révélé par sa durée et son coût.

Dans ce cas, le montant de cette indemnité ne pourra pas être de nature à mettre obstacle à la liberté d’établissement ultérieure de [ COL ].

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

# Article 13 : Rémunérations

*(Numérotation de l’article modifiée en séance du conseil du 16 octobre 2012 (Bulletin du barreau du 23 octobre 2012, n°32/2012)*

Article 13-1 : Rétrocession d’honoraires

[ CAB ] versera à [ COL ] une rétrocession d’honoraires, fixée de la manière suivante :

Option 1 : Versement mensuel le [ ] de chaque mois, d’une rétrocession d’honoraires fixe hors taxes d’un montant fixé à [ ].

ou

Option 2 : Versement d’une rétrocession d’honoraires égale à [ ] % hors taxes des honoraires bruts hors taxes annuels perçus par [ CAB ] dans les dossiers traités par [ COL ], avec un minimum garanti mensuel de [ ] hors taxes, le [ ] de chaque mois, étant précisé que dans les autres stipulations du présent contrat, le terme « rémunération habituelle» signifie la rémunération fixe et proportionnelle qui aurait été versée à [ COL ] s’il avait travaillé́ pendant la période concernée estimée forfaitairement prorata temporis sur la moyenne des douze mois précédant l’interruption.

Le minimum garanti mensuel ne peut être inférieur au montant minimum de la rétrocession tel qu’adopté par le conseil de l’ordre du barreau de Paris.

Le montant de la rétrocession d’honoraires sera réexaminé au moins une fois par an.

Article 13-2 : Rémunération perçue au titre de l’Aide juridique

[ COL ] conservera les indemnités qui lui sont versées pour l’ensemble des missions d’aide juridique accomplies pour sa clientèle personnelle ou dans le cadre de désignation par le bâtonnier.

# Article 14 : Développement de carrière

*(Article créé en séance du conseil du 16 octobre 2012 (Bulletin du barreau du 23 octobre 21012, n°32/2012)*

[CAB] et [COL] se rencontreront annuellement pour faire le point sur leur collaboration.

Au moins une fois tous les deux ans, l’entretien annuel aura pour objet le développement de la carrière professionnelle de [COL] et son évolution dans [ CAB ].

Chacun de ces entretiens fera l’objet d’un compte rendu écrit dont une copie sera remise à [COL].

# Article 15 : Maladie

En cas d’indisponibilité pour raison de santé au cours d’une même année civile, [ COL ] percevra pendant deux mois sa « rémunération habituelle », sous déduction des indemnités journalières perçues au titre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

Il appartient au collaborateur d’éditer une facture incluant la déduction des indemnitées réellement perçues.

En cas de collaboration libérale à temps partiel, cette déduction s’effectue au prorata temporis.

# Article 16 : Maternité et parentalité

*(Article modifié en séance du conseil du 3 novembre 2015 (Bulletin du barreau du 17 novembre 2015)*

Article 16-1 : Maternité

La collaboratrice libérale est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins seize semaines, à l’occasion de son accouchement, réparties selon son choix avant et après l’accouchement avec un minimum de trois semaines avant 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, le congé maternité peut être porté à trente-quatre semaines et à quarante-six semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.

Au cours de la période de suspension de la collaboration, la collaboratrice percevra la totalité de sa « rémunération habituelle », sous déduction des seules indemnités journalières versées par le « SSI » et l’assurance prévoyance complémentaire souscrite par le barreau de Paris.

Article 16-2 : Parentalité

Le collaborateur libéral ou 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 aura la possibilité de suspendre 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.

Il ou elle en avise celui avec lequel il collabore un mois avant le début de la suspension.

Le collaborateur libéral ou 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 sa rétrocession d’honoraires habituelle, sous la seule déduction et jusqu’à due concurrence des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d’assurance maladie des professions libérales et l’assurance prévoyance complémentaire souscrite par le Barreau de PARIS.

Article 16-3 Congé parentalité en cas d’hospitalisation de l’enfant à sa naissance

Par dérogation aux dispositions relatives au congé parentalité visées à l’article 16-3, 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, le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale en avise dans les meilleurs délais le cabinet avec lequel il ou elle collabore.

La période de six mois pendant laquelle le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale 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.

Article 16-4 : Adoption

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale 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 le collaborateur 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.

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un ou plusieurs enfants en avise celui avec lequel il collabore un mois avant le début de la suspension.

# Article 17 : Liberté d’établissement

En cas de rupture du contrat de collaboration, [ COL ] disposera d’une totale liberté pour installer son cabinet à l’adresse de son choix.

Toutefois, dans les deux ans qui suivront la rupture de son contrat de collaboration, [ COL ] devra aviser [ CAB ] avant de prêter son concours à un client de celui-ci, cette obligation ne préjudicie pas au respect des règles en matière de succession d’avocats dans un dossier.

# Article 18 : Concurrence déloyale

[ COL ] comme [ CAB ] s’interdiront toute pratique de concurrence déloyale durant l’exécution du présent contrat et après la rupture de celui-ci.

# Article 19 : Correspondances électroniques et fichiers informatiques de [COL]

Pour le cas où [ CAB ] conserverait dans la mémoire de ses ordinateurs, la trace et/ou le contenu des correspondances électroniques reçues et/ou expédiées par [ COL ], tant dans le cadre de son activité professionnelle pour les dossiers ducinet que pour sa clientèle personnelle ou à titre privé, il s’interdira formellement d’utiliser ou d’invoquer le contenu de l’une quelconque des correspondances privées ou afférentes à l’un des dossiers personnels de [ COL ], et ce à quelque titre que ce soit.

En cas de rupture du contrat de collaboration, [ CAB ] remettra à [ COL ], sur simple demande, les fichiers de correspondances et dossiers personnels en format électronique et détruira toute copie de ces fichiers sur ses ordinateurs.

Plus généralement, en cas de rupture, et à la demande de (COL), le (CAB) lui remettre, sous format exploitable, tout document ou acte professionnel à l'élaboration duquel (COL) a concouru, dans la limite du respect du secret professionnel.

En cas de difficulté, la partie la plus diligente saisira le bâtonnier à bref délai qui appréciera en urgence la légitimité des motifs de refus invoqués par le cabinet.

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 20 : Rupture du contrat de collaboration

*(Article modifié en séance du conseil du 3 novembre 2015 (Bulletin du barreau du 17 novembre 2015)*

La rupture du contrat de collaboration ne peut intervenir que dans le strict respect des principes de délicatesse et de loyauté.

Sauf accord plus favorable à [ COL ] au moment de la rupture, chaque partie pourra mettre fin au présent contrat en respectant un délai de prévenance, fixé au minimum à trois mois.

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

Ce délai sera de huit jours en cas de rupture pendant la période d’essai.

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

La « rémunération habituelle » de [ COL ] restera due pendant ce délai, même en cas de non-exercice effectif de la collaboration du fait de [ CAB ].

Les jours de repos rémunérés qui n’auraient pu être pris avant la notification de la rupture devront être pris pendant le délai de prévenance. A défaut, ils ne donneront lieu à aucune compensation financière sauf accord des parties.

La rupture de collaboration libérale entre avocats doit faire l’objet, auprès du service l’exercice professionnel (SEP), d’une déclaration de [ CAB ] et d’une de [ COL ], dans les quinze jours de la notification de la rupture, mentionnant la nature de la rupture parmi les cinq propositions suivantes :

* rupture à l’initiative du collaborateur,
* rupture à l’initiative de cabinet,
* rupture à l’initiative du collaborateur pour manquement grave,
* rupture à l’initiative du cabinet pour manquement grave,
* rupture d’un commun accord.

Maternité́

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 le cabinet, 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.

Parentalité

A compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ou le conjoint collaborateur libéral ou la personne collaboratrice libérale liée à la mère 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.

Cette rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la parentalité dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. Le collaborateur 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 du collaborateur de son congé paternité, 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.

Adoption

A compter de l’annonce par la collaboratrice ou le collaborateur libéral 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. Cette rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de l’adoption dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice ou le collaborateur informe le cabinet 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 la collaboratrice ou du collaborateur 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.

# Article 21 : Domiciliation après la rupture du contrat

Quelle que soit la cause de la cessation de la collaboration, [ COL ] pourra demeurer domicilié au cabinet de [ CAB ] jusqu’à ce qu’il ait fait connaître ses nouvelles conditions d’exercice et ce, pendant une durée qui ne saurait excéder trois mois. Pendant cette période, toutes ses correspondances, postales ou électroniques, lui seront automatiquement renvoyées. Il appartiendra à (COL) de faire part à ses

correspondants de son départ du cabinet et de son changement de coordonnées, et d’avertir le cabinet si ces correspondances ne lui sont pas adressées pour son exercice personnel.

Même après ce délai, son courrier postal lui sera normalement acheminé et ses nouvelles coordonnées postales, électroniques et téléphoniques seront transmises aux personnes qui en feront la demande. [ COL ] fera connaître sa nouvelle adresse professionnelle dans le délai d’un mois. L’adresse mail du (COL) devra quant à elle rester active même après ce délai, (CAB) devant alors mettre en place une réponse automatique auprès de l’expéditeur indiquant la nouvelle adresse électronique de l’ancien collaborateur et une adresse générale du cabinet.

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

# Article 22 : Règlement des difficultés d’exercice en collaboration

*(Article modifié en séance du conseil du 9 juillet 2013 (Bulletin du barreau du 16 juillet 2013, n°27/2013)* Tout différend né à l’occasion du présent contrat est soumis à la commission règlement des difficultés d'exercice en collaboration selon les modalités définies à l’article P 71.2 du Règlement intérieur du barreau de Paris.

À défaut de conciliation il appartiendra à la partie la plus diligente de saisir la juridiction du bâtonnier conformément à l’article P.71.5 du Règlement intérieur du barreau de Paris.

# Article 23 : Données personnelles

Conformément aux exigences de l’article 13 du RGPD, [COL] est informé du fait que [CAB] est amené à réaliser des traitements de données personnelles sur la base des informations personnelles fournies par vous.

[CAB] prend les mesures propres à assurer la protection et la confidentialité des informations nominatives qu’il détient ou qu’il traite dans le respect des dispositions de la Loi Informatique et Libertés et du RGPD.

Le responsable de traitement est [CAB].

Coordonnées du délégué à la protection des données : […]

Collecte et origine des données :

Toutes les données concernant [COL] sont collectées directement auprès de lui.

[CAB] s’engage à recueillir le consentement de [COL] et/ou à lui 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 de [COL] est nécessaire au moment de l’embauche, afin de réaliser le processus de recrutement, concrétiser l’embauche. Si [COL] ne souhaite pas communiquer les informations qui lui sont demandées, celui-ci ne pourra pas être recruté par [CAB].

1. Finalités

Le recueil des données personnelles de [COL] a pour base légale :

-le respect des obligations règlementaires et légales auxquelles [CAB] doit satisfaire dans le cadre du recrutement de [COL] et de la gestion administrative du personnel ;

-[à compléter le cas échéant].

Le caractère obligatoire ou facultatif des données personnelles demandées et les éventuelles conséquences d'un défaut de réponse à l’égard de [COL] sont précisés lors de leur(s) collecte(s).

Non communication des données personnelles :

Les données Personnelles de [COL] ne seront pas transmises à des acteurs commerciaux ou publicitaires.

[CAB] recourt aux prestations fournies par plusieurs sociétés spécialisées (gestion de paie...) dont la liste peut être communiquée à [COL] sur demande adressée à [CAB] à l’adresse suivante : [à compléter].

Si ces sociétés utilisent des serveurs en dehors de l’Union Européenne, [CAB] a conclu avec elles des contrats spécifiques et des clauses contractuelles types établies par la Commission Européenne pour encadrer et sécuriser le transfert des données de [COL] à ces prestataires.

Durée de conservation des données :

[CAB] conserve les données de [COL] uniquement le temps nécessaire pour les finalités poursuivies, conformément aux prescriptions légales.

Les droits de [COL] :

Chaque fois que [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 il les traite.

Conformément à la réglementation européenne en vigueur, [COL] dispose 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 après sa mort et de choisir à qui le cabinet devra communiquer (ou non) ses données à un tiers qu’il aura préalablement désigné.

Conformément à la loi et le cas échéant, dès que [CAB] a connaissance du décès de [COL] 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 [COL] souhaite savoir comment le cabinet utilise ses données personnelles, il convient de demander à les rectifier ou s’opposer à leur traitement en contactant [CAB] à cette adresse : [à compléter] .

Dans ce cas, [COL] doit indiquer les données personnelles qu’il souhaiterait que [CAB] 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 à [CAB] par la loi, notamment en matière de conservation ou d’archivage des documents. Enfin, [COL] peut déposer une réclamation auprès des autorités de contrôle, et notamment de la CNIL (https://[www.cnil.fr/fr/plaintes).](http://www.cnil.fr/fr/plaintes%29)

Sécurité :

[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, [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...).

Fait à Paris, le [ ]

En 3 exemplaires originaux, dont 1 exemplaire pour [CAB], [COL] et pour les services de l’ordre

Signatures

[nom du cabinet qui recrute] [nom de l’avocat collaborateur]