

Requalification du contrat de collaborateur libéral (Cass. Soc., 29 mars 2017, n° 15.29028)

Le collaborateur d'avocat peut exercer la profession sous deux statuts distincts. Le premier statut, traditionnel, est celui de collaborateur libéral. « *Ce qui caractérise l'essence même du collaborateur libéral, à la différence de l'avocat salarié, est d'une part qu'il dispose d'une totale liberté dans l'organisation de ses conditions temporelles et matérielles de travail, insusceptibles du moindre encadrement contractuel prédéfini et, d'autre part, qu'il a de ce fait la possibilité effective de se constituer et de développer une clientèle personnelle...* ». (Ader et Damien, Règles de la profession d'avocat, Dalloz 2016, n° 811.21).

Le second statut est une création plus récente. Il introduit le salariat dans une profession qui y était traditionnellement hostile. Le salariat a été institué par l'article 7 de la loi du 31 décembre 1971 dans la rédaction issue de la loi du 31 décembre 1990.

Un observateur (ibidem n° 812-22) note les réticentes des juges à requalifier un contrat de collaborateur libéral en contrat de travail. Cherchant des décisions sur les neuf dernières années, il n'en trouve qu'une de la cour d'appel de Paris requalifiant en contrat de travail pour neuf décisions écartant la demande. Les critères à retenir sont les suivants :

- le collaborateur libéral doit disposer d'une totale liberté dans ses conditions d'organisation de travail sans qu'un encadrement contractuel puisse être prédéfini.
- il doit avoir la possibilité de se constituer une clientèle personnelle, même s'il ne concrétise pas cette possibilité.

Confirmant une décision de la Cour d'appel de Versailles, la Cour de cassation relève que si l'avocat disposait de dix jours théoriques par an pour développer sa clientèle personnelle, cela était insuffisant. Cette impossibilité de développer sa clientèle personnelle, appréciée par la Cour, ne tient qu'aux conditions de travail et notamment au nombre d'heures comme à l'intensité du travail exigé.

Cet arrêt coûtera plus de 220.000 euros d'indemnités diverses à l'employeur.

A noter que l'intervention du Syndicat des Avocats de France (SAF) a été déclarée recevable.