

Pour une 6^e semaine de repos rémunérés

15. 11. 2023

Commission
Collaboration de
l'UJA de Paris

Table des matières

I. Quel regard porter sur le rapport au travail au sein de la profession d’avocat aujourd’hui ?.....	4
A. Un temps de travail plus important chez les avocats et les indépendants que chez les cadres salariés.....	4
B. L’intensification du travail et le rapport au temps : une source de préoccupation centrale chez les avocats.....	7
II. Pourquoi la 6 ^e semaine de repos pour les collaborateurs est une réforme nécessaire et profitable à tous ?.....	9
A. Un enjeu de santé publique.....	9
B. Des retombées économiques positives.....	10
C. Un remède à la perte d’attractivité de la profession.....	12
D. Un enjeu social et de lutte contre les inégalités.....	14
III. La 6 ^e semaine, une mesure neutre et favorable pour l’ensemble de la profession...16	
A. Une mesure déjà mise en place dans de nombreux cabinets d’avocats et aux résultats positifs.....	16
B. Une mesure sans impact pour l’organisation et l’économie des cabinets.....	17
C. Une mesure compatible avec le régime de la collaboration libérale.....	17
D. Une mesure devant être combinée à un accompagnement et une sensibilisation des cabinets.....	18

Introduction

Le Conseil de l'Ordre des avocats du Barreau de Paris s'interroge sur l'opportunité d'instaurer une sixième semaine de repos rémunérés au sein du contrat de collaboration libérale.

L'UJA de Paris est favorable à une telle réforme, notre modèle de contrat de collaboration prévoyant cette disposition depuis de très nombreuses années.

Aujourd'hui, alors que le monde du travail connaît d'importantes évolutions, en lien notamment avec les conséquences de la crise sanitaire, et que notre profession en particulier, directement impactée par ces changements, est en pleine mutation, cette réforme s'avère d'autant plus nécessaire.

L'UJA de Paris a pleinement conscience des craintes exprimées par certaines structures, notamment sur l'impact économique que pourrait avoir une sixième semaine de repos accordée aux collaborateurs.

Ainsi, malgré la position ancienne de l'UJA de Paris sur ce sujet, notre Commission Collaboration a eu à cœur de réétudier en profondeur cette question, à l'aune des problématiques actuelles de notre profession, et en tenant compte des situations multiples qui peuvent exister au sein de notre Barreau.

Compte tenu de l'importance de cette réforme – qui revêt de vrais enjeux de santé au travail, mais également sur le plan social ou encore de lutte contre les inégalités – il nous a semblé indispensable de questionner les craintes et oppositions exprimées dans leur fondement et justifications.

Il ressort cependant, sans ambiguïté, de l'ensemble des études ou enquêtes menées sur l'évaluation de dispositifs d'aménagement du temps de travail que ceux-ci constituent des solutions favorables que ce soit sur le plan économique ou sur le plan social et humain.

« Des aménagements innovants du temps de travail, comme ceux mis en place pendant la crise du COVID-19, peuvent bénéficier à la fois à l'économie, aux entreprises et aux travailleurs, notamment en améliorant la productivité ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. »

Organisation Internationale du Travail (ONU)
Communiqué de presse, 6 janvier 2023

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), agence spécialisée de l'ONU, a publié en janvier 2023 un rapport intitulé *Working Time and Work-Life Balance Around the World* (« Temps de travail et équilibre vie professionnelle-vie privée dans le monde ») détaillant une analyse approfondie des rapports entre le temps de travail et, d'une part, le rendement des entreprises et, d'autre part, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs.

Sur la base, notamment, de toute une série de nouvelles statistiques, le rapport conclut sans détours qu'*« il existe un grand nombre de preuves montrant que les politiques visant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée entraînent des gains importants pour les entreprises et cela vient soutenir l'argument selon lequel de telles politiques constituent bien un scénario 'gagnant-gagnant' »* pour les entreprises et les travailleurs.

L'organisation internationale dresse ainsi un tableau de tendances de fond impactant le monde du travail, qui sont pleinement applicables à notre profession, quand bien même son exercice revêt des spécificités.

De fait, notre profession n'est pas épargnée par les constats actuels réalisés par de nombreux observateurs, notamment sur l'accroissement de l'intensité du travail (en lien notamment avec le recours accru aux nouvelles technologies)² et le ressenti plus large d'une souffrance au travail, en particulier chez les plus jeunes.

Ces études démontrent qu'une réflexion profonde – et plus large que la seule question de la durée des repos rémunérés – doit être menée par la profession afin de répondre aux enjeux du rapport au temps et au travail des avocats.

La modification du Règlement Intérieur du Barreau de Paris visant à porter à six semaines la durée des repos rémunérés des collaborateurs constituerait ainsi, non seulement une réforme attendue et nécessaire au regard des enjeux détaillés ci-après, mais également une première étape de ces réflexions plus larges qui doivent être menées.

¹ *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, International Labour Organization, Geneva, 2022

² 60% des actifs considèrent que leur charge de travail a augmenté au cours des 5 dernières années, sans que cela ne soit lié à la durée effective du travail, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », Institut Montaigne, Enquête Février 2023



I. Quel regard porter sur le rapport au travail au sein de la profession d'avocat aujourd'hui ?

A. Un temps de travail plus important chez les avocats et les indépendants que chez les cadres salariés

Le XX^e siècle a été marqué par une régulation croissante et une diminution continue du temps de travail. Un mouvement qui avait déjà été amorcé à la fin du XIX^e siècle, avec l'interdiction du travail des enfants de moins de 12 ans en 1874 et la limitation du temps de travail des femmes et des enfants de moins de 18 ans à 11 heures par jour à partir de 1892.

Ce mouvement n'a depuis eu de cesse de s'amplifier à travers :

- La loi Millerand du 30 mars 1900, projetant une réduction graduelle du temps de travail à 10 heures par jour en quatre ans ;
- La semaine de 6 jours instituée en 1906 ;
- La semaine de 48 heures instituée en 1919, avec en outre un temps de travail quotidien limité à 8 heures maximum ;
- La réduction du temps de travail hebdomadaire à 40 heures en 1936, outre la création des congés payés par le Front Populaire ;
- L'augmentation du nombre de congés payés à trois semaines, décidée le 27 mars 1956 ;
- Le passage à quatre semaines de congés payés le 2 mai 1968 ;
- Le passage à cinq semaines de congés payés le 16 janvier 1982, avec également une réduction du temps de travail hebdomadaire à 39 heures ;
- Une nouvelle réduction du temps de travail à 35 heures en principe, applicable depuis le 1er janvier 2002.

Ce mouvement de réduction du temps de travail n'est pas propre à la France : il concerne tous les pays qualifiés de développés.

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises, et même certains états comme la Nouvelle Zélande ou encore l'Islande, réfléchissent à un nouvel abaissement du temps de travail sous la forme d'une semaine de 4 jours / 32 heures de travail, et ce, notamment, afin de redynamiser le marché de l'emploi, et d'améliorer les conditions de vie des salariés.

De nouvelles pratiques et aménagements du temps de travail, encore plus tranchés, se développent fortement les pays notamment anglosaxons et commencent à être intégrés dans de plus en plus d'entreprises françaises, des start-ups aux grands groupes internationaux :

- **Les congés payés illimités** : le salarié peut choisir le nombre de jours de congés dont il estime avoir besoin pour bénéficier d'un bon équilibre vie personnelle / vie professionnelle, en accord avec son manager, selon sa charge de travail et celle de ses collègues ;
- **La semaine de quatre jours**³ : une enquête⁴ a montré que 22% des employeurs en France le proposeraient déjà et que 35% envisageaient de le proposer en 2023.

Ces évolutions, qui se sont accélérées à l'issue du Covid, illustrent que de profondes mutations du monde du travail et du rapport au temps sont en cours.

Du côté des avocats, comme chez les indépendants plus largement, les différentes études montrent que le volume de temps de travail est généralement plus important que chez les salariés : les travailleurs indépendants travaillent en moyenne 41 heures par semaine, contre 37 heures par semaine en moyenne pour les salariés⁵.

À cet égard, il ne peut être nié que le statut de salarié en entreprise présente permet généralement un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle, ce qui participe à la perte d'attractivité de notre profession.

L'avocat se redirigeant vers un poste de salarié en entreprise occupera généralement un emploi de cadre supérieur : cet emploi est, dans la grande majorité des entreprises françaises, assorti d'un forfait annuel en jours. Autrement dit, le cadre supérieur se voit appliquer une modalité particulière de prise en compte de son temps de travail : plutôt que d'être calculé en heures de travail, celui-ci est déterminé en jours de travail, et surtout est limité à 218 jours de travail par an⁶ (cette limite étant un maximum, souvent abaissée à 216 jours voire 215 dans certaines conventions collectives).

Le salarié cadre en entreprise, soumis à un forfait annuel de 218 jours, voit donc sa durée du travail annuelle limitée à 218. Après déduction des samedis, dimanches, jours fériés tombant un jour ouvré et 25 jours ouvrés de congés payés, le salarié cadre dispose ainsi en plus d'environ 8 jours ouvrés de "jours de repos" (improprement surnommés jours de « RTT »). En

³ OSEZ la semaine de 4 jours !, L'alternative pour allier bien-être et efficacité, Laurent de la Clergerie, Mars 2023

⁴ Enquête du Cabinet Robert Half menée en 2022 auprès de 300 dirigeants français

⁵ Les Français au travail : dépasser les idées reçues" (Synthèse), Institut Montaigne, Enquête, Février 2023

⁶ Article L. 3121-64 du Code du travail

additionnant les 5 semaines de congés payés et ces 8 jours de repos environ, [le salarié cadre en entreprise dispose donc a minima de 6 semaines et demi de congés.](#)

[Cette règle est également celle qui s'applique aux avocats collaborateurs salariés.](#)

Chez les collaborateurs libéraux, à l'origine, lorsque a été adoptée la première version du Règlement Intérieur National de la profession d'avocat en 2007, les avocats collaborateurs libéraux bénéficiaient à minima d'« un mois » de repos rémunérés. Il aura fallu attendre une décision à caractère normatif de 2010 pour que les collaborateurs obtiennent « 5 semaines » de repos rémunérés.

Cette disposition n'est naturellement pas applicable aux avocats installés ou associés, mais il semble raisonnable de penser que la moyenne de 5 semaine de repos annuels est applicable à l'ensemble de la profession, quel que soit le mode d'exercice.

Les avocats bénéficient ainsi d'un temps de repos annuel de 39% plus court que celui des cadres en entreprises qui ont un temps de travail et des modes d'exercice généralement équivalents et qui, d'après les études menées par l'INSEE, prennent en moyenne 41 jours de vacances par an (voir tableau ci-après)⁷.

Aux termes de cette même étude, [les non-salariés travaillant dans le tertiaire prenaient en 2010 en moyenne 41 jours de congés par an, soit 6,8 semaines.](#)

La profession d'avocat compte ainsi parmi celle comptant le moins de jours de repos, avec un niveau d'études pourtant parmi les plus élevés, et que ce soit en comparaison avec des professionnels salariés comparables en termes de statut ou d'activité ou avec des professionnels non-salariés.

⁷ « En 2010, les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé », Vincent Biauxque, Céline Thévenot et Loup Wolff, division Emploi, Insee

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Cadres	41	6,8
Cadres de la fonction publique	44	7,4
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	41	6,8
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	40	6,6
Professions intermédiaires	41	6,8
Professions intermédiaires de la fonction publique	45	7,5
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	44	7,3
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	40	6,7
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	37	6,2
Employés	35	5,8
Employés civils et agents de service de la fonction publique	43	7,1
Employés administratifs d'entreprise	36	6,0
Employés de commerce	30	4,9
Personnels des services directs aux particuliers	27	4,5
Ouvriers	32	5,3
Ouvriers qualifiés de type industriel	34	5,7
Chauffeurs, ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	33	5,5
Ouvriers non qualifiés de type industriel	32	5,3
Ouvriers qualifiés de type artisanal	32	5,3
Ouvriers non qualifiés de type artisanal ou agricole	28	4,6

B. L'intensification du travail et le rapport au temps : une source de préoccupation centrale chez les avocats

Si les chiffres montrent que la durée du temps de travail a eu tendance à diminuer du fait des réformes successives, au moins pour ce qui concerne le salariat, (voir Partie 1. A. ci-avant), de nombreuses enquêtes récentes observent que les chamboulements du monde du travail ont en réalité aboutit à une [intensification du travail qui se traduit par une dégradation du rapport des travailleurs à leur emploi](#).

L'étude menée en 2023 par l'Institut Montaigne affirme ainsi que « *bien que la durée du travail soit restée stable, une forte majorité des actifs (60 %) considèrent que leur charge de travail a augmenté au cours des 5 dernières années* » et que ce qui est en cause dans ce sentiment d'une charge de travail croissante est lié à une intensification du travail⁸.

En effet, le développement des nouvelles technologies, la recherche de gains de productivité ou encore l'accroissement majeur du management par le chiffre ont abouti à une intensification du travail qui pèse sur les conditions de travail. Les résultats de l'enquête confirment, en outre, à quel point les conditions de travail contemporaines peuvent peser sur le bien-être physique, et encore plus mental, des travailleurs.

D'après ces enquêtes, ces tendances se sont accélérées avec la crise sanitaire qui a fortement impacté l'organisation et les conditions de travail (recours accru aux outils numériques, distance se traduisant par du micro-management, stress, etc.).

Le même regard peut être porté sur la profession d'avocat, connue pour ses horaires importants, et où le rapport au temps est une source de stress incontestable. Déjà en 2016, l'UJA de Paris dans sa contribution aux Etats Généraux de la Collaboration pointait chez les collaborateurs – dont 60% consacrent plus de 9h par jour à l'activité de leur cabinet – une « *préoccupation extrêmement forte liée au temps* »⁹.

Les résultats alarmants de l'enquête menée par Pamplemousse Magazine¹⁰ en mars 2023, en partenariat avec Bordel de Droit et Dalloz, montrent aujourd'hui que :

- 85% des avocats sondés affirment subir un taux conséquent de stress ;
- 52% des avocats estiment avoir déjà été proches du burn-out à cause de la profession ;
- 69 % des collaborateurs estiment que leur cabinet ne met pas suffisamment d'actions en place pour améliorer le bien-être au travail ;
- plus d'un avocat sur 4 déclare arriver « assez souvent » ou « très souvent » au cabinet la boule au ventre.

Parmi les quatre principaux facteurs générant du stress, trois sont en lien direct avec le rapport au temps des avocats sondés :

- la disponibilité immédiate requise (cité par 43% des avocats),
- les horaires de travail/le rythme exigeants (41%), ou encore

⁸ « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », Institut Montaigne, Enquête Février 2023

⁹ Les jeunes avocat-e-s et le temps, Contribution de l'UJA de Paris aux Etats Généraux de la Collaboration 2016

¹⁰ [ENQUÊTE] La moitié des avocats proches du burn-out, Pamplemousse Magazine, Bordel de Droit, Dalloz, mars 2023

- la conciliation vie personnelle / vie professionnelle (35%).

La profession a également été marquée par l'arrivée des nouvelles technologies qui a largement bouleversé nos manières d'exercer et de manager et participé, peut-être de manière plus importante encore que dans d'autres secteurs, à une intensification du travail et donc du stress.

L'ensemble de ces constats doit nourrir les débats en cours sur l'opportunité de permettre un temps de repos annuel plus long aux collaborateurs ce qui viendrait, de manière évidente, répondre à ces problématiques qu'on ne peut ignorer, ainsi qu'aux aspirations à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle exprimées par la majorité des avocats.

II. Pourquoi la 6^e semaine de repos pour les collaborateurs est une réforme nécessaire et profitable à tous ?

L'allocation d'une sixième semaine de repos rémunéré pour les collaborateurs libéraux constitue un levier permettant d'améliorer directement l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle chez les avocats, tout en étant profitable pour les cabinets quelle que soit leur structure. Une telle réforme permettrait une évolution "*gagnante-gagnante*" pour l'ensemble de la profession, à l'instar du scénario détaillé par l'OIT (voir [ci-avant](#)).

A. Un enjeu de santé publique

La réduction du temps de travail constitue avant tout un enjeu de santé publique.

Comme présenté ci-avant, les cas de difficultés psychiques liées au travail semblent s'accroître. Selon une enquête de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), 34% des salariés français seraient en situation de « burnout ». Ces chiffres auraient doublé depuis 2020.

Notre profession est particulièrement exposée à ces difficultés sociales et de santé (voir Partie I Section B ci-avant).

Les causes de risques du syndrome d'épuisement professionnel (burnout) sont multiples, néanmoins la « surcharge de travail » et la « pression temporelle » sont des facteurs particulièrement déterminants¹¹. En outre, parmi les causes du burnout « *les difficultés de*

¹¹ « Burnout, Faire la différence », Fiche Pratique de l'Assurance Maladie (Ameli)

conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ont également des répercussions sur la santé des travailleurs »¹².

En outre, il a été démontré par plusieurs études que la suractivité professionnelle et le stress en résultant peut conduire à une multiplicité de problèmes de santé tels que des troubles du sommeil, des troubles dépressifs, l'alcoolisme, le diabète ou encore des problèmes cardiaques.

Notre profession est particulièrement exposée à ces risques.

Une étude comparative menée dans sept pays européens a ainsi montré qu'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle permet de limiter les cas d'épuisement professionnel et les risques y afférents. En effet, en ayant davantage de temps de repos, de temps de déconnexion, mais également pour mener des activités sportives ou avoir une alimentation plus saine, les travailleurs sont moins susceptibles de développer ces pathologies liées au travail¹³.

Le caractère libéral de notre profession, en particulier dans le cadre de collaboration, exclut la régulation du temps de travail quotidien ou hebdomadaire. Néanmoins, le fait d'étendre à six semaines la période des repos rémunérés au sein du contrat de collaboration permettrait (i) sur le plan annuel de permettre une simplification de la prise de temps de repos et de déconnexion et (ii) sur un plan plus quotidien, de diminuer les difficultés à la pose de jours « seuls » en cas de difficultés (événements familiaux, etc.).

Cette réforme participerait indéniablement à un meilleur rééquilibrage de la vie professionnelle et personnelle, ce qui constitue un levier direct de lutte contre les phénomènes de santé inquiétants décrits ci-avant et qui impactent notre profession.

B. Des retombées économiques positives

« Even if you enjoy your job and work long hours voluntarily, you're simply more likely to make mistakes when you're tired – and most of us tire more easily than we think we do. »

Harvard Business Review¹⁴, Ron Friedman, PhD psychologist

L'impact du surmenage au travail sur la santé économique des entreprises n'est plus à démontrer. Depuis le début des années 2000, des études évaluaient le coût financier du

¹² Ministère du Travail, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, Institut national de recherche et de sécurité. Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout : mieux comprendre pour mieux agir. Guide d'aide à la prévention. Paris: ministère du Travail; 2015.

¹³ "Burnout and health behaviors in health professionals from seven European countries", Pub. Med., Int Arch Occup Environ Health, Octobre 2016

¹⁴ Schedule a 15-Minute Break Before You Burn Out, Ron Friedman, Harvard Business Review, Août 2014

burnout à 200 milliards de dollars par an aux Etats Unis, et 51 milliards d’euros en France en 2006.

Outre le coût financier lié aux pathologies induites par la suractivité, de nombreuses études illustrent le fait que [la productivité diminue lorsque la durée du temps de travail augmente](#).

Ainsi, une étude publiée par John Pencavel, chercheur à l’université de Stanford met en exergue qu’au-delà de 50 heures par semaine, la productivité décline fortement, à tel point qu’au-delà de 55 heures de travail, la productivité est proche de zéro¹⁵.

Déjà l’économiste David Ricardo développait, en 1817, la théorie des rendements décroissants¹⁶ selon laquelle il y a une perte de productivité au fur et à mesure de l’exploitation.

Il existe, au contraire, [une corrélation positive entre réduction du temps de travail et augmentation de la productivité](#). A titre d’exemple, la société Microsoft a testé, au Japon, la mise en place de la semaine de 4 jours et a constaté une augmentation de la productivité de l’ordre de 40 %¹⁷.

C’est dans cette optique que d’autres études ont été menées, aboutissant à la conclusion selon laquelle l’octroi d’une sixième semaine de congés aux salariés a un effet nul sur la santé économique d’une entreprise.

En effet, une publication publiée dans l’Harvard Review Business¹⁸, démontre que le temps passé en dehors du travail (pauses, congés, etc.) stimule la productivité et la créativité et diminue en parallèle le risque d’erreurs et d’accidents.

Sur le plan économique, les entreprises ayant mis en place des aménagements du temps de travail plus favorables à l’équilibre vie professionnelle – vie personnelle ont également constaté une baisse de turnover au sein de leurs effectifs et une fidélisation de leurs collaborateurs.

En conséquence, le fait de permettre plus de temps de repos permet de réduire certaines incidences négatives de la surcharge de travail ou du surmenage et permet au contraire de favoriser des retombées économiques positives et des gains de productivité aux entreprises.

A cet égard, l’étude menée par l’UJA de Paris auprès des cabinets du Barreau de Paris ayant d’ores et déjà instauré une sixième semaine de repos rémunérés confirme un niveau de satisfaction élevé non seulement de la part des collaborateurs en bénéficiant, mais aussi à l’échelle du cabinet et des associés.

Compte tenu de l’intensité horaire liée à notre profession, le fait de bénéficier de temps de repos plus longs permettrait sans aucun doute de favoriser des temps de « recharge »

¹⁵ The Productivity of Working Hours, John Pencavel, IZA DP No. 8129, Avril 2014

¹⁶ David Ricardo, Des principes de l’économie politique et de l’impôt, 1817

¹⁷ “Microsoft Japan tested a four-day work week and productivity jumped by 40%”, Kari Paul, The Guardian, 4 novembre 2019

¹⁸ Ron Friedman, Harvard Business Review, Op. Cit.

nécessaires pour un rééquilibrage avec nos vies personnelles et positif pour notre exercice professionnel.

C. Un remède à la perte d'attractivité de la profession

Depuis maintenant plusieurs années, la profession d'avocat compte une augmentation du nombre de départs. Dans son rapport d'activité en 2019, la CNBF recensait ces départs croissants :

Année	Nouveaux entrants			Départs															Avocats restant en activité								
	F	H	Σ	Avant 3 ans			Entre 3 et 5 ans			Entre 6 et 10 ans			Entre 11 et 15 ans			Entre 16 et 20 ans			Au-delà de 20 ans			Effectif			%		
2000	1 510	996	2 506	76	23	99	152	61	213	144	67	211	92	40	132	79	60	139	-	-	-	967	745	1 712	64,0%	74,8%	68,3%
2001	1 426	1 012	2 438	85	38	113	141	68	209	143	90	233	94	43	137	79	41	120	-	-	-	884	742	1 626	62,0%	73,3%	66,7%
2002	1 555	1 049	2 604	80	37	117	157	55	212	163	76	239	100	55	155	57	41	98	-	-	-	998	785	1 783	64,2%	74,8%	68,5%
2003	1 607	1 046	2 653	85	44	129	163	69	232	122	57	179	111	56	167	53	20	73	-	-	-	1 073	800	1 873	66,8%	76,5%	70,6%
2004	1 607	1 173	2 780	99	42	141	163	71	234	159	86	245	107	60	167	35	19	54	-	-	-	1 044	895	1 939	65,0%	76,3%	69,7%
2005	1 770	1 142	2 912	97	36	133	167	60	227	178	90	268	142	69	211	-	-	-	-	-	-	1 186	887	2 073	67,0%	77,7%	71,2%
2006	2 102	1 287	3 389	96	46	142	204	81	285	238	104	342	165	67	232	-	-	-	-	-	-	1 399	989	2 388	66,6%	76,8%	70,5%
2007	1 188	674	1 862	63	17	80	145	65	210	181	75	256	78	40	118	-	-	-	-	-	-	721	477	1 198	60,7%	70,8%	64,3%
2008	1 888	1 044	2 932	75	46	121	221	71	292	255	106	361	75	27	102	-	-	-	-	-	-	1 262	794	2 056	66,8%	76,1%	70,1%
2009	1 764	927	2 691	78	37	115	159	72	231	236	85	321	34	15	49	-	-	-	-	-	-	1 257	718	1 975	71,3%	77,5%	73,4%
2010	2 123	1 142	3 265	112	54	166	174	83	257	344	105	449	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 493	900	2 393	70,3%	78,8%	73,3%
2011	2 374	1 267	3 641	110	51	161	255	112	367	358	123	481	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 651	981	2 632	69,5%	77,4%	72,3%
2012	2 336	1 171	3 507	129	48	177	269	92	361	282	109	391	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 656	922	2 578	70,9%	78,7%	73,5%
2013	2 314	1 184	3 498	124	52	176	273	93	366	205	61	266	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 712	978	2 690	74,0%	82,6%	76,9%
2014	2 353	1 147	3 500	140	65	205	330	109	439	89	29	118	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 794	944	2 738	76,2%	82,3%	78,2%
2015	2 463	1 237	3 700	166	51	217	359	144	503	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 938	1 042	2 980	78,7%	84,2%	80,5%
2016	2 277	1 267	3 544	136	71	207	255	98	353	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 886	1 098	2 984	82,8%	86,7%	84,2%
2017	2 393	1 302	3 695	153	69	222	325	52	377	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 115	1 181	3 296	88,4%	90,7%	89,2%
2018	2 535	1 325	3 860	200	82	282	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 335	1 243	3 578	92,1%	93,8%	92,7%
2019	2 586	1 344	3 930	76	31	107	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 510	1 313	3 823	87,1%	87,7%	87,3%
Σ	40 171	22 736	62 907	2 180	930	3 110	3 712	1 456	5 168	3 097	1 263	4 360	998	472	1 470	303	181	484	-	-	-	29 881	18 434	48 315	74,4%	81,1%	76,8%

On comptait ainsi, en 2019, 3.545 départs, dont 56,2 % correspondaient à des démissions. Cette statistique a pris une importance significative, à tel point que la chancellerie l'intègre depuis 2020 à son rapport statistique sur la profession d'avocat.

De même, dans son rapport d'activité 2020, la CNBF constatait une diminution du nombre d'inscriptions au barreau des titulaires du CAPA.

	Présents CNBF	Non présents CNBF	Total	Taux d'entrée	Taux de non entrées
2017	2391	1302	3693	64,74%	35,26%
2018	2802	851	3653	76,70%	23,30%
2019	3164	818	3982	79,46%	20,54%
2020	2099	732	2831	74,14%	25,86%
moy sur 4 ans	10456	3703	14159	73,8%	26,2%

Cette tendance, même si elle demeure à ce jour relativement marginale, peut s'expliquer par un désir de plus en plus prononcé des jeunes avocats à trouver un équilibre satisfaisant entre vie privée et vie professionnelle.

Une enquête de Fed Légal pour le Village de la Justice, réalisée en 2014, montrait que 64% des avocats considéraient leur marché d'emploi « atone », que parmi les critères majeurs de choix d'un poste, derrière la rémunération (première préoccupation pour 71% d'entre eux)

60% portent attention aux éléments d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, plus qu'aux perspectives d'évolution (41%)¹⁹.

Cet équilibre passe notamment par les jours de repos rémunérés accordés aux collaborateurs.

En effet, comme rappelé ci-avant (voir Partie I Section A), un comparatif avec le secteur privé démontre qu'aujourd'hui, avec 5 semaines de repos rémunérés, la profession d'avocat est derrière de nombreuses autres professions économiquement comparables.

Il est indéniable qu'un meilleur équilibre vie personnelle - vie professionnelle est à l'origine d'un certain nombre de départs de Consœurs et Confrères de la profession. Or, celles et ceux qui raccrochent la robe se redirigent souvent vers l'entreprise : la comparaison des avantages et désavantages du statut de salarié en entreprise par rapport au statut de collaborateur libéral est donc un élément qui doit être pris en compte.

Accorder une sixième semaine de repos rémunéré dans le cadre du contrat de collaboration libérale constitue ainsi une mesure visant à permettre un rééquilibrage du nombre de jours de repos du collaborateur libéral par rapport à son pendant en entreprise, le juriste salarié cadre. Ce faisant, le statut de salarié en entreprise sera moins intéressant pour qui veut bénéficier d'un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle, une aspiration de plus en plus fréquente. La sixième semaine de repos rémunéré présente ainsi un intérêt pour la profession dans son ensemble : en permettant à notre profession d'assurer une meilleure attractivité face aux professions concurrentes, elle participera à lutter contre les départs de la profession.

Le rapport sur *l'avenir de la profession d'avocats*²⁰ en date du 2 février 2017 remis au Ministère de la Justice concluait déjà que « *la problématique du temps de travail serait d'ailleurs un des motifs principaux de départ de la profession* ». 6 ans plus tard, aucune action concrète n'a été prise à l'échelle du Barreau pour répondre à cette problématique et les départs continuent à s'accroître.

Accorder une sixième semaine de repos rémunérés constituerait un signal fort pour l'ensemble des avocats, en particulier les plus jeunes, sur les changements à l'œuvre pour répondre à leurs aspirations.

¹⁹ Rétrocessions et évolutions de carrière en cabinets d'avocats, Enquête, Fed Legal et Village de la Justice, 2014

²⁰ Rapport sur l'avenir de la profession d'avocats, 2 février 2017, Groupe de travail paritaire et représentatif des diversités de la profession, mené par Kami Haeri

D. Un enjeu social et de lutte contre les inégalités

« L’avocat du XXI^{ème} siècle cherche de nouvelles solutions et de nouveaux modèles pour s’épanouir personnellement sans renoncer à son projet professionnel. »

Rapport sur l’avenir de la profession d’avocats, 2 février 2017

Déjà dans le rapport *sur l’avenir de la profession d’avocats* précité, le fait de « mieux concilier vie professionnelle et personnelle » apparaissait parmi les objectifs principaux poursuivis par les avocats pour « être heureux ». Le rapport pointait ainsi que « lors des auditions, les jeunes avocats auditionnés ont tous, quel que soit leur domaine d’activité ou leur mode d’exercice, regretté que le temps leur manque »²¹.

Aujourd’hui de nombreux Consœurs et Confrères font le constat que cinq semaines de repos rémunérés ne suffisent pas pour trouver, sereinement, un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. En effet, ces cinq semaines correspondent au temps minimum pour prendre de « vraies vacances », avec, dans un schéma classique, une vraie coupure l’été de 2 à 3 semaines, 1 à 2 semaine(s) au moment des fêtes de fin d’année, ce qui ne laisse 5 jours soit à poser pour les « imprévus ». Cela signifie que beaucoup de collaborateurs n’ont aucune vraie coupure entre les fêtes de fin d’année et les vacances d’été où ils arrivent épuisés. Ceux qui font au contraire le choix – ou on l’obligation quand ils ont des enfants – de prendre des congés en hiver ou au printemps se trouvent souvent en difficulté pour prendre un jour, lorsque cela est nécessaire à d’autres occasions (décès, problèmes de santé sans avoir un arrêt ou rendez-vous médicaux, déménagement, mariage d’un proche éloigné géographiquement, etc.).

[La sixième semaine de repos rémunérés répond ainsi à un vrai besoin pour permettre à beaucoup de gérer plus sereinement leur vie personnelle, familiale et sociale et ainsi, une diminution, du stress lié à leur travail.](#)

Certains opposants à la sixième semaine arguent du fait que le caractère libéral de la collaboration devrait permettre cette souplesse pour ces “jours en plus”. Cela ne reflète cependant pas la majorité des cas dépeints par les collaborateurs pour qui la prise et même la demande de jours de repos demeurent une source de stress importante. Cela revient, en outre, à (i) partir du postulat que tous les associés managers font preuve d’une telle souplesse et compréhension – ce qui au regard des chiffres rappelés ci-avant n’est manifestement pas le cas et ce malgré le caractère libéral de la collaboration, et (ii) faire peser sur les collaborateurs la charge de “demander” ces jours « en plus » dans des situations parfois déjà difficiles.

Ainsi, l’instauration d’une règle claire accordant une sixième semaine permettrait non une amélioration de l’équilibre vie personnelle – vie professionnelle, mais aussi d’amener une

²¹ Rapport sur l’avenir de la profession d’avocats, Op. Cit.

meilleure égalité de traitement entre tous les collaborateurs quelles que soient les règles au sein de leur équipe ou la souplesse de leur collaborant.

La sixième semaine serait aussi un moyen essentiel de lutter contre les inégalités et discriminations. Pour rappel, le rapport du Défenseur des Droits et de la FNUJA sur les *Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d’avocat·e en France* de 2018²², faisait état des inégalités et discriminations liées au genre et la parentalité extrêmement importantes au sein de notre profession. D’après le tableau objectif et sans appel dressé par ce rapport :

- Les discriminations au sein de la profession sont genrées : 53% des avocates ont été victimes de discriminations (contre 21% chez les hommes) ;
- Les discriminations touchent plus les avocates ayant un enfant : 69% des femmes de 30-39 ans ayant un enfant ;
- Les taux des d’association demeurent beaucoup moins élevées pour les avocates : 36,9% seulement des associés sont des associées.

Le fait d’instaurer pour toutes et tous une sixième semaine de repos rémunérés permettrait de lisser ces inégalités en favorisant un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle. En outre, comme exposé ci-avant, le fait d’avoir ces « jours en plus » faciliterait les difficultés que rencontrent les avocats parents notamment (enfants malades, grèves scolaires ou des crèches, etc.) et qui continuent à peser plus généralement sur les femmes.

Ce moyen était déjà pointé dans la charte du Conseil National des Barreaux sur les discriminations qui indiquait que la recherche d’un équilibre vie professionnelles – vie personnelle ne doit pas être une source d’inégalités en fonction du genre ou de la structure familiale²³.

La réduction du temps de travail, a ainsi été établi comme un important facteur pour atteindre l’égalité homme/femme dans le milieu professionnel²⁴.

De manière générale, à l’instar du *Rapport sur l’avenir de la profession*, qui parlait des moyens d’être un « avocat heureux »²⁵, il semble évident que permettre de bénéficier de temps de repos plus réguliers et d’alléger une part du stress de la profession dans son rapport au temps favoriser un meilleur équilibre... pour des avocats plus heureux et épanouis.

²² Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d’avocat·e en France, Défenseur des Droits et FNUJA, Mai 2018

²³ Charte « responsabilité sociétale des cabinets d’avocats (rsca) », Commission égalité CNB

²⁴ Working time reduction, work-life balance and gender equality, Agnieszka Piasna, Stan De Spiegelare in Dynamiques Régionales 2021/1 n°10

²⁵ Rapport sur l’avenir de la profession d’avocats, Op. Cit.

III. La 6^e semaine, une mesure neutre et favorable pour l'ensemble de la profession

A. Une mesure déjà mise en place dans de nombreux cabinets d'avocats et aux résultats positifs

L'UJA de Paris a mené entre septembre et novembre 2023 une large enquête auprès de nombreux cabinets d'avocats pour déterminer dans quelle mesure et avec quelles conséquences la sixième semaine de repos rémunérés est pratiquée aujourd'hui.

Il ressort de cette enquête que la sixième semaine de repos rémunérés est déjà largement pratiquée, depuis plusieurs années, par de nombreux cabinets de nature très variée :

- **Il s'agit de cabinets de tous domaines** : généraliste, droit de la famille, droit des affaires, droit public, etc. Aucune typologie particulière ne ressort à cet égard de l'enquête réalisée.
- **Il s'agit en outre de structure de taille très variée** : Plus de 60% des cabinets interrogés comptent moins de 5 associés et moins de 5 collaborateurs. En outre, 60% de ces cabinets ne comptent que 2 associés et, au plus, 3 collaborateurs. On compte aussi de nombreux cabinets de taille importantes parmi les cabinets ayant déployé cette mesure.

L'argument souvent avancé pour s'opposer à l'ajout d'une sixième semaine et consistant à la présenter comme étant l'apanage des grandes structures – qui auraient les moyens d'assumer cette charge – est donc démenti par la pratique observée.

L'ensemble des cabinets interrogés exposent que l'ajout d'une sixième de semaine de repos rémunérés est ressenti par les collaborateurs libéraux comme une source de bien-être et un moyen pour eux d'assurer un équilibre vie professionnelle – vie personnelle. Ils se sentent ainsi plus épanouis et investis.

Pour les collaborateurs, l'ajout d'une sixième de semaine est indéniablement perçu comme une source d'attractivité. Ces derniers ont également pu observer que cela n'avait aucun impact économique sur leur cabinet. Le repos supplémentaire dont bénéficient les collaborateurs permet au contraire une meilleure productivité.

B. Une mesure sans impact pour l'organisation et l'économie des cabinets

En prenant en compte un temps total de travail annuel pour un collaborateur de 1200 heures facturées sur 226 jours travaillés, 25 jours de repos rémunérés déduits, le temps facturé par jour s'élève à 5,3 heures. L'ajout de la sixième semaine porterait le nombre de jours travaillés à 221 et le nombre d'heures facturées par jour à 5,4 heures. Cela représente donc une augmentation de 1,9% du temps annuel, soit 0,1 heure par jour en moyenne.

Dès lors, en maintenant des objectifs ou une moyenne horaires ou de facturation équivalents, l'impact de la sixième est absolument négligeable. Les apports tels que décrits ci-dessus sont quant à eux évidents.

Les cabinets ayant répondu à l'enquête de l'UJA de Paris le confirment : loin d'avoir affecté leur économie, l'ajout d'une sixième semaine leur a permis de gagner en productivité (voir Partie III Section A).

Par ailleurs, la sixième semaine de repos rémunérés n'est pas de nature à affecter l'organisation des cabinets dans la mesure où elle est fixée, à l'instar des cinq semaines minimales déjà prévues, d'un commun accord entre les collaborateurs et les collaborateurs. Chacun peut alors organiser en amont la gestion des dossiers dans la perspective de la prise des jours de repos.

C. Une mesure compatible avec le régime de la collaboration libérale

Le caractère libéral de la collaboration ne doit pas éluder la nécessité de prévoir un socle de règles minimales destinées à organiser efficacement les modalités de son exercice. De telles règles n'ont aucunement vocation à créer une forme de salariat. Si tel était le cas, le Règlement Intérieur National et le Règlement Intérieur du Barreau de Paris ne contiendraient aucune disposition visant à encadrer la collaboration libérale.

Des avancées notables et aujourd'hui complètement normalisées, telles que par exemple le congé parentalité d'un mois, ont été réalisées et pour lesquelles le Barreau de Paris a été précurseur. Depuis, la collaboration libérale n'a pas perdu de son essence libérale et les cabinets n'ont pas été bouleversés dans leur économie. Il ne viendrait à l'idée de personne de remettre en cause cette avancée dans les droits acquis par les collaborateurs libéraux, alors qu'il s'agissait à l'époque d'une mesure sociale innovante et décriée par une partie du Barreau.

L'ajout d'une sixième semaine de repos rémunérés ne constitue pas une règle nouvelle mais seulement l'extension de la durée minimale de repos que le Règlement Intérieur National et le Règlement Intérieur du Barreau de Paris ont fixée.

Son allongement ne participerait donc en aucun cas à la création d'une forme de « salarisation » des collaborateurs libéraux. Au contraire, il s'agirait d'une mesure favorisant un meilleur rapport entre les collaborateurs et leurs cabinets, bénéficiaire à tous.

D. Une mesure devant être combinée à un accompagnement et une sensibilisation des cabinets

L'amélioration de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle représente, comme illustré ci-avant, une attente forte des avocats, notamment ceux entrant sur le marché du travail. L'octroi de cette sixième semaine, déjà déployée dans de nombreux cabinets, va ainsi avoir tendance à se développer naturellement et va sans doute s'accélérer vu les transformations en cours dans le marché du travail en général.

Compte tenu de l'impact économique neutre, voire au contraire, positif, une telle mesure est possible pour tous les cabinets, quelle que soit leur taille, structure ou domaine d'activité, sans les mettre en péril.

Une modification du Règlement Intérieur du Barreau de Paris aboutirait à une réforme applicable à l'ensemble des structures et donc à un lissage entre les cabinets. De fait, si les cabinets ne sont pas contraints de mettre en place cette solution, ils risquent de souffrir une concurrence forte et difficile par rapport aux structures qui auront pris ces dispositions.

Or, comme le pointait, dès 2018, notre Confrère Bernard Lamon du cabinet Nouveau monde Avocats dans un article de la Semaine Juridique : « *mes étudiants, même les plus ambitieux, citent l'équilibre vie privée/vie professionnelle comme critère dans l'orientation de leur carrière. Cela risque d'être destructeur pour les cabinets qui ne s'y préparent pas* »²⁶.

Nos institutions peuvent accompagner ce changement en sensibilisant les cabinets sur les bénéfices d'une telle mesure et les rassurer sur les aspects économiques. Cela peut – en outre – être l'occasion de mettre en place des mesures de sensibilisation plus larges sur tous les enjeux attachés à cette question, tels que détaillés dans le présent rapport.

Compte tenu, d'une part, des problématiques sérieuses auxquelles la sixième semaine de repos rémunérés vient répondre et, d'autre part, aux retombées positives pour les cabinets, des craintes – manifestement infondées – ne sauraient fonder le refus d'une telle réforme nécessaire, mais elles ne doivent pas être ignorées : il faut y répondre par l'information et la sensibilisation.



²⁶ « La culture du présentisme en cabinets : un modèle à dépasser ? » LA SEMAINE JURIDIQUE – ÉDITION GÉNÉRALE – N° 46 – 12 NOVEMBRE 2018 – © LEXISNEXIS SA