

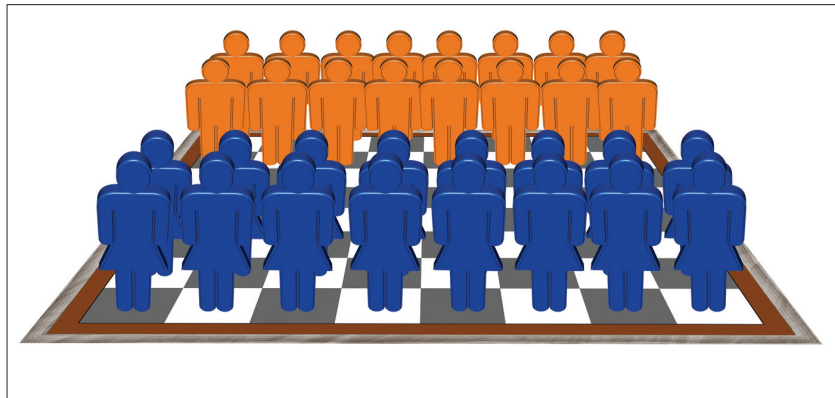
Maternité et discrimination : l'arrêt qui soumet les avocats à la loi de 2008

Le 27 janvier 2016, la cour d'appel de Paris a rappelé aux cabinets d'avocats que la loi du 27 mai 2008 de lutte contre les discriminations s'appliquait à tous, y compris en cas de rupture du contrat de collaboration.

Si un collaborateur sur cinq quitte la profession avant sa dixième année d'exercice, elles sont une collaboratrice sur trois à jeter l'éponge dans les mêmes délais. À un âge où se jouent carrière et construction de vie de famille, elles sont nombreuses à juger les deux objectifs inconciliables. Pour 90 % des collaborateurs et collaboratrices, les femmes évolueraient moins ou moins vite en raison de l'idée que se font les cabinets des conséquences d'une éventuelle maternité. Et même si les mentalités changent et que les cabinets d'avocats sont de plus en plus sensibles à ces sujets de discrimination, il reste « *un sentiment d'impunité inacceptable chez certains avocats* », selon Léonore Bocquillon, expert de la commission collaboration du Conseil national des barreaux (CNB) en charge du service SOS collaborateurs de l'UJA de Paris.

Présomption de discrimination

Les récits de création de structure pour cause de rupture de collaboration à l'issue d'un congé maternité où les cas de harcèlement après l'annonce d'une maternité à venir sont légion. Des pratiques contestables auxquelles le récent revirement de jurisprudence de la cour d'appel de Paris devrait mettre un terme : « *Si la rupture du contrat de collaboration libérale n'a pas à être motivée et peut intervenir à tout moment, encore faut-il qu'elle ne soit pas fondée sur un motif discriminatoire que la loi de 2008 sanctionne* ». Avec cet arrêt du 27 janvier dernier, la cour ouvre ainsi le champ de l'application pleine et entière de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations, dont une des avancées majeures était de mettre en place un partage de la charge de la preuve, aux contrats de collaborations libérales. Une évolution jurisprudentielle très nette puisque la cour y avance que, malgré l'absence de motivation intrin-



sèque aux ruptures de collaboration libérale, ces dernières ne peuvent pas être fondées sur un motif discriminatoire. Le cour précise également que la concomitance d'une rupture et d'un congé maternité est un élément laissant présumer l'existence d'une discrimination, ce qu'elle n'avait pas admis jusqu'alors. « *S'il n'est pas question de remettre en cause la rupture sans motif qui est inscrite dans l'ADN même du contrat de collaboration, il faut que le cabinet soit en mesure de prouver, en cas de rupture litigieuse, qu'il n'a pas agi sur la base de motifs discriminatoires* », explique Léonore Bocquillon qui assistait la collaboratrice dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt.

Prise de conscience

Cet arrêt s'inscrit dans un mouvement plus général. Une décision similaire avait été rendue, le 25 novembre dernier, par le Défenseur des droits qui s'était lui aussi appuyé sur la notion de *présomption de discrimination*. « *Certes la décision du défenseur des droits n'est pas contraignante juridiquement* », souligne Valence Borgia, ancienne présidente de l'UJA et membre des commissions Égalité du barreau de Paris et du CNB, qui a accompagné la plaignante sur ce dossier, « *mais il rend un avis motivé et détaillé qui va nécessairement être regardé de près par le bâton-*

nier lorsqu'il tranchera les procédures civiles et disciplinaires en cours ». À noter que dans cette décision, le risque de discrimination avait dépassé le cadre des huit semaines de protection inscrites dans le règlement intérieur national, puisqu'en l'espèce, la rupture était intervenue deux jours après. « *Le délai sur lequel court cette présomption pourrait être évalué au cas par cas par le juge, notamment en fonction de la durée de la collaboration avant le congé maternité* », suggère Valence Borgia.

Par ailleurs, les Ordres se mobilisent sur ces questions, à l'instar du barreau de Paris qui a créé la ComHaDis, en 2014, sous l'impulsion de Valérie Duez-Ruff et Pierre Servan Schreiber. Aujourd'hui lieu d'écoute et d'accompagnement, cette commission pourrait gagner en visibilité dans les prochains mois et voir son rôle renforcé notamment dans le cadre du règlement amiable de ces litiges sur ces problématiques. C'est, en tout cas le sentiment de Caroline Luche Rocchia, en charge du pôle Éthique et Vie professionnelle ⁽¹⁾, auquel la ComHaDis est rattachée. Interrogée sur le sujet cette dernière appelle de ses vœux « *que la jurisprudence du 27 janvier fasse doctrine* ». Une manière de clarifier la situation. ■

(1) Lire sur le sujet l'interview de Dominique Attias, vice-bâtonnière du barreau de Paris : « *Ce qui différencie l'avocat d'une autre profession est son exigence d'éthique* », 2 mars 2016, ww.lja.fr