
D E C I S I O N D U B Â T O N N I E R

Article 7 de la Loi 71-1130 du 31 décembre 1971, modifiée

Décision du : 21 juin 2018

Dossier n°723 / 302012

La soussignée Catherine SAINT GENIEST, Ancien Membre du Conseil de l'Ordre, domiciliée au siège dudit Conseil, 11, place Dauphine 75053 Paris cedex 01,,

ENTRE

Madame X...

d'une part,

ET

AARPI Y...

Prise en la personne de ses représentants légaux

d'autre part,

Vu les dispositions de l'article 7 de la loi 71-1130 du 31 décembre 1971, modifiée,

Vu les dispositions des Articles 142 et suivants du Décret 91-1197 du 27 novembre 1991, modifié,

Vu les dispositions du règlement intérieur du barreau de Paris,

Vu la requête aux termes de laquelle Mme X... a saisi Madame le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Paris du litige qui l'oppose au cabinet Y... ;

Vu que, les parties ayant été entendues par commission règlement des difficultés d'exercice en collaboration libérale - DEC -, il a été constaté par cette commission qu'aucune conciliation n'était possible,

Vu l'acte de saisine, parvenu à l'Ordre des Avocats le 5 mars 2018, aux termes duquel Mme X... a saisi la Juridiction du Bâtonnier de ce litige,

Vu la décision aux termes de laquelle le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Paris a délégué à la soussignée les pouvoirs qu'il tient des dispositions susvisées ;

Vu les lettres recommandées avec demande d'avis de réception délivrées le 22 mars 2018 à la partie demanderesse et le 21 mars 2018 à la partie défenderesse par lesquelles la soussignée a transmis l'acte de saisine au défendeur et fixé le calendrier de procédure ;

Vu l'ensemble des pièces et documents régulièrement produits par les parties à l'appui de leurs dires et de leurs écritures,

Après avoir entendu les parties et leurs conseils, en leurs explications et plaidoiries à l'audience du 7 juin 2018 où se trouvaient présents Mme X... et Madame Z... et Monsieur T..., ès-qualités d'associés du cabinet Y...,

A RENDU LA DECISION SUIVANTE :

Etant rappelé que :

Aux termes d'un acte sous seing privé du 18 juillet 2014, à effet de la prestation de serment de la collaboratrice laquelle est intervenue le 11 décembre 2014, le cabinet Y... et Madame X... ont signé un contrat de collaboration libérale. La rémunération fixée était de 6 000 Euros HT par mois, outre un variable de performance de 5 000 Euros HT par an maximum.

Madame X... a intégré le cabinet Y... Avocats dès le 3 novembre 2014, au sein de l'équipe de droit social composée de 2 associés, Madame Z... et Monsieur T..., ainsi que de collaborateurs.

Les relations entre les Parties se sont déroulées sans difficulté au cours des premiers mois. Un entretien d'évaluation annuel s'est tenu le 3 février 2017 au cours duquel, la rémunération de Madame X... a été portée à 6 300 Euros HT par mois et une prime annuelle de 3 500 Euros par mois a été allouée. Au cours de cet entretien, Madame X... a annoncé son état de grossesse.

Madame X... a bénéficié d'un arrêt pathologique à compter du 02 mai 2017 et a repris ses fonctions au sein du cabinet le 9 octobre 2017.

Diverses difficultés se sont faites jour assez rapidement, liées aux demandes de Madame X... de solder ses congés payés avant le 31 décembre 2017, outre des jours de formation, et le cabinet indiquant que les modalités de congés proposées désorganisaient le travail.

Madame X... s'est ainsi absentée 2 jours par semaine en octobre et novembre 2017. S'agissant du mois de décembre, Madame X... a été également absente pour congé les 6, 7, 14 et 15, puis du 18 au 22 décembre. Elle s'est aussi absentée pour formation les 11 et 12 décembre.

Malgré ses plaintes vis à vis de ces modalités de congé, le cabinet Y... ne s'est pas opposé aux absences de Madame X... et lui avait demandé d'être de retour le 26 décembre pour assurer la permanence de l'équipe entre Noël et le jour de l'an.

Fin novembre, un état de ses droits à congés a été transmis à Madame X... au vu duquel celle-ci s'est aperçue avoir omis de solder 2 jours de congés en 2016. Le cabinet, sur la demande de Madame X... de prendre ces 2 jours, lui a répondu qu'ils étaient perdus puisque n'ayant pas été pris en temps utile.

S'en sont suivis des échanges aux termes desquels Madame X... a semblé remettre en cause son engagement d'être de retour au cabinet le 26 décembre, souhaitant poser les 2 jours supplémentaires précités et le cabinet Y... considérant que Madame X... ne supportant pas la menace de celle-ci de ne pas assurer la permanence promise.

C'est dans ces conditions que le cabinet Y... a, par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 15 décembre 2017 et présenté le 20 décembre 2017, signifié à Madame X... la rupture de son contrat de collaboration à effet immédiat, considérant que le comportement de celle-ci lui permettait de ne pas respecter le délai de préavis.

Madame X... a été payée jusqu'au 31 décembre 2017, le cabinet sollicitant d'ailleurs le remboursement des derniers jours de décembre, soit du 21 au 31 décembre.

C'est dans ces conditions que le litige est né entre les parties quant à la qualification juridique de cette collaboration, aux conditions de la rupture, au paiement du préavis et aux conséquences qui en découlent.

Madame X... demande :

« DIRE bien-fondé en ses demandes, fins et prétentions Me X....

SUR L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE COLLABORATION

> A titre principal, Me X... sollicite la requalification du contrat de collaboration en contrat de travail

En conséquence, CONDAMNER le cabinet Y... au paiement des sommes suivantes :

- 25.000,00 euros au titre des heures supplémentaires (à parfaire),
- 31.500,00 euros à titre de dommages et intérêts.

> A titre subsidiaire, constater l'exécution déloyale du contrat de travail par le cabinet Y...

En conséquence, CONDAMNER le cabinet Y... au paiement de la somme de 31.500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de collaboration.

En tout état de cause, CONSTATER l'irrégularité des procédures mises en place par le cabinet Y... pour non-respect des dispositions légales.

En conséquence, DÉCLARER inopposable lesdites procédures à l'encontre de Me X....

SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

> A titre principal

CONSTATER que la rupture intervenue est discriminatoire. En conséquence, CONDAMNER le Cabinet Y... au paiement des sommes suivantes :

- 18.900,00 euros au titre du préavis non effectué (3 mois),
- 18.900,00 euros pour rupture abusive et vexatoire,
- 31.500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier.

> A titre subsidiaire

CONSTATER que les manquements reprochés à Me X... sont infondés. En conséquence, CONDAMNER le Cabinet Y... au paiement des sommes suivantes

- 18.900,00 euros au titre du préavis non effectué (3 mois),
- 18.900,00 euros pour rupture abusive et vexatoire,
- 31.500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier.

> A titre infiniment subsidiaire

DIRE que les griefs reprochés à Me X... ne peuvent justifier une rupture pour manquement grave aux règles professionnelles de la profession. En conséquence,

CONDAMNER le Cabinet Memel! au paiement des sommes suivantes :

- 18.900,00 euros au titre du préavis non effectué (3 mois),
- 18.900,00 euros pour rupture abusive et vexatoire,
- 31.500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier.

CONDAMNER le cabinet Y... à verser à Me X... la somme de 2.000,00 E au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens. »

L'AARPI Y... demande :

- Se saisir des agissements commis par Me X... postérieurement à la rupture de son contrat de collaboration,
- les sanctionner si elle estime des violations des règles professionnelles constituées,

En ce qui concerne les demandes de Maître X...

SUR L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE COLLABORATION :

CONSTATER que Maitre X... n'était soumise à aucun lien de subordination, qu'elle a développé sa clientèle personnelle et a exercé en qualité d'avocate libérale,

En conséquence, DIRE mal fondée la demande de requalification du contrat de collaboration en contrat de travail de Maitre X... et la débouter de toutes ses demandes formulées sur ce fondement,

CONSTATER l'absence de toute exécution déloyale du contrat par Y... Avocats et débouter Maître X... de toutes demandes formulées sur ce fondement,

SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION :

CONSTATER l'absence de toute exécution déloyale du contrat par Y... Avocats et débouter Maitre X... du fait de sa grossesse ou de sa maternité. En conséquence,

DÉBOUVER Maitre X... de sa demande de nullité de la rupture de toutes les demandes formulées sur ce fondement,

CONSTATER que la rupture du contrat de collaboration intervenue repose sur des manquements grave et flagrants aux règles professionnelles. En conséquence,

DÉBOUTER Maitre X... de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions.

> A titre reconventionnel

CONDAMNER Maitre X... au paiement de la somme de 1.890€ à titre d'honoraires trop perçus du fait de la notification de la rupture de son contrat au 20/12/2017. Y ajoutant : ENJOINDRE à Maitre X... de verser aux débats toutes les pièces versées aux débats et notamment les conversations WhatsApp ou par mail dans leur intégralité,

DIRE mal fondées les demandes de rejet de pièces formulées par Maitre X...,

Les REJETER purement et simplement ».

SUR CE

1-Sur les incidents

Il a été indiqué lors de l'audience que les incidents étaient joints au fond.

1-1 Le cabinet Y... demande qu'il soit enjoint à Madame X... de verser aux débats les conversations WhatsApp ou par mail dans leur intégralité

Madame X... a complété sa communication de pièces en cours d'instance et il apparait que les pièces figurant aux débats (notamment la pièce 139 bis en demande) sont suffisamment complètes.

Le cabinet Y... sera débouté de cette demande.

1-2 Madame X... demande que les pièces 7 à 10 et 149 du cabinet Y... soient écartées des débats

Madame X... motive sa demande en indiquant que les attestations des assistantes du cabinet (pièces 7 à 10) ne témoignent pas de faits mais constituent de simples appréciations personnelles sur le comportement de Madame X.... Elle indique qu'il en est de même s'agissant de l'attestation de Madame A... (pièces 149) collaboratrice du cabinet.

Si ces attestations comportent effectivement des appréciations personnelles, elles apportent aussi des éléments utiles, notamment sur les conditions des conversations WhatsApp pour les premières et sur l'activité du cabinet en droit social pour l'attestation de Madame A....

La demande de ce chef sera donc rejetée.

2-Sur la demande du cabinet Y... de se saisir des agissements commis par Madame X... postérieurement à la rupture du contrat et les sanctionner

La présente procédure n'a pour but que de trancher un différend entre avocats, seule la formation disciplinaire ayant compétence pour sanctionner des manquements déontologiques.

3- Sur la demande de requalification du contrat de collaboration libérale en contrat de collaboration salariée

Madame X... indique que les conditions d'exécution de son contrat de collaboration démontrent que celui-ci était en réalité un contrat salarié. Madame X... développe notamment les arguments suivants :

+ Madame X... déclare qu'elle avait des fonctions de responsable des ressources humaines au sein du cabinet puisque Madame Z..., associée, lui demandait de rédiger des projets de courriers à l'attention des salariés, d'organiser les élections professionnelles, de rédiger des contrats de travail et d'effectuer différentes recherches en droit social concernant la situation des salariés du cabinet.

Le cabinet Y... répond que Madame Z... est la responsable des ressources humaines du cabinet et que, Madame X... intervenant en droit social, elle ne lui demandait que très ponctuellement certaines tâches; néanmoins elle n'avait aucun pouvoir de décision concernant les salariés du cabinet et seule Madame Z... prenait des décisions et gérait le personnel. Le temps passé par Madame X... était alors entré dans une section du logiciel réservé aux travaux non facturables.

Il apparaît effectivement que les travaux de ce chef de Madame X... représentaient une très faible partie de son activité, sans responsabilité ou pouvoir décisionnaire et que Madame X... ne pouvait être perçue par les salariés comme en charge d'une fonction de responsable des ressources humaines.

+ Madame X... fait aussi valoir que Madame Z... lui demandait de traiter des dossiers personnels, consistant notamment en des recherches concernant sa propre fille. Cette tâche isolée ne saurait être déterminante de l'existence d'un contrat salarié.

+ Madame X... indique que le cabinet obligeait l'ensemble des collaborateurs à prendre un jour de congé le lundi de Pentecôte. Madame X... ne démontre pas que la décision du cabinet Y... de fermer le cabinet le lundi de Pentecôte démontrerait sa qualité de salariée.

+ La participation de Madame X... à la newsletter du cabinet et le fait que ses écrits étaient revus et corrigés est également mis en avant par Madame X... Néanmoins le collaborateur, même libéral, travaillant pour le cabinet qui le rémunère, il n'est pas anormal que ses travaux soient revus et éventuellement modifiés par les associés dudit cabinet

+Le fait que le cabinet ait sollicité les collaborateurs pour qu'ils participent à la réunion organisée par les associés dans le cadre des élections au conseil de l'Ordre pour quelques candidats est encore considéré par Madame X... comme un critère de subordination; Il apparaît néanmoins, comme le relève le cabinet Y..., que l'invitation adressée de ce chef aux collaborateurs n'avait aucun caractère impératif.

+ Madame X... avance encore les contraintes imposées dans le cadre du processus de certification ISO, dans lequel le cabinet Y... s'est engagé, comme une contrainte incompatible avec un statut libéral. Le cabinet Y... confirme que la certification ISO impose certaines contraintes comme le contrôle du respect par les avocats du cabinet de leurs obligations en termes de formation continue ainsi que le suivi de certaines formations. Il n'apparaît néanmoins pas que le cabinet ait fait peser sur Madame Y... de ce chef des obligations traduisant l'existence d'un lien de subordination salariée, les contraintes liées à la certification ISO n'étant que ponctuelles et ne faisant l'objet d'aucune sanction en cas de manquement par un collaborateur.

+ L'entretien annuel auquel était soumis les collaborateurs du cabinet est aussi invoqué à l'appui de la demande de requalification par Madame X.... Pourtant ce type d'entretien très utile aux 2 parties ne saurait donc constituer un indice de subordination.

+ Madame X... indique encore qu'elle était soumise à un contrôle de son temps de travail très précis, recevant des relances pressantes significatives d'un contrôle du temps de travail d'un salarié. Le cabinet Y... indique que l'entrée de leur temps de travail par les collaborateurs est un outil de facturation mais qu'en aucun cas il n'est exigé un temps minimum enregistré. Les pièces versées aux débats démontrent effectivement des relances adressées aux collaborateurs pour l'enregistrement de leur temps de travail tout en établissant qu'aucun temps minimum n'était requis, permettant aux collaborateurs d'entrer du temps non facturable et laissant libres ceux-ci d'organiser leur temps de travail librement, étant précisé que le collaborateur doit, en contrepartie de la rémunération qu'il reçoit du cabinet, consacrer un certain temps de travail aux tâches qui lui sont confiées par celui-ci.

+ Enfin, Madame X... argue n'avoir pas eu l'opportunité de développer une clientèle personnelle significative compte tenu de la pression exercée par le cabinet. Le cabinet Y... fait état du site internet de Madame X... dans le cadre duquel celle-ci fait état de son exercice professionnel à Paris et également dans le cadre d'un cabinet secondaire à Marseille. En tout état de cause, comme il a été indiqué ci-dessus, il n'est pas démontré que le cabinet Y... aurait imposé un temps de travail minimum empêchant Madame X... de développer une clientèle personnelle. Madame X... ne prétend pas qu'elle n'aurait pas eu à sa disposition les moyens matériels du cabinet pour développer cette clientèle personnelle.

En conséquence, Madame X... ne démontrant pas que les conditions d'exercice de son contrat de collaboration révéleraient un lien salarial, elle sera déboutée de ses demandes d'heures supplémentaires et de dommages et intérêts de ce chef.

4- Sur les circonstances de la rupture du contrat de collaboration

4-1 Le caractère discriminatoire de la rupture

Madame X... invoque le caractère discriminatoire de la rupture qui serait motivée par sa grossesse, ajoutant que le calendrier démontre cette discrimination puisque la rupture a été notifiée par lettre envoyée le 15 décembre 2017, alors que la période de protection avait expiré le 11 décembre 2017 (l'accouchement étant intervenu le 7 juillet 2017 et le retour de congé maternité le 9 octobre 2017).

Madame X... ajoute s'être vu reprocher son absence à l'occasion de sa grossesse et que le cabinet lui a demandé de travailler pendant son congé pathologique avant son accouchement

Le cabinet Y... indique ne pas avoir demandé à Madame Y... de travailler pendant son congé de maternité, la question lui ayant été seulement posée au début de son congé pathologique et n'ayant jamais été réitérée à la réponse négative de Madame Y.... Malgré le caractère malvenu de cette interrogation par email du cabinet Y... (Pièce 131) il n'apparaît pas que des travaux effectifs aient été exigés par le cabinet, les 3 emails versés aux débats portant sur des renseignements ponctuels sur des dossiers en cours.

Le cabinet affirme que le motif de la rupture n'est lié qu'au comportement de Madame X... au retour de son congé de maternité et aux conditions dans lesquelles elle a entendu imposer

au cabinet, dans des circonstances sur lesquelles il sera revenu ci-après, des congés 2 jours par semaine, désorganisant le travail de l'équipe de droit social.

Mais surtout, il apparait clairement des échanges WhatsApp versés aux débats par Madame X... que celle-ci n'a nullement fait état, auprès des assistantes auxquelles elle s'est plainte de la rupture, d'une quelconque discrimination, mettant en avant le sujet du différend concernant ses congés. Lors de l'audience, Madame X... a réitéré que la rupture du contrat de collaboration et l'ensemble du contentieux avec le cabinet Y... était bien lié à ces congés qu'elle ne voulait pas perdre et que le cabinet refusait de reporter à l'année 2018.

Ainsi, malgré le bref délai entre la fin de la période de protection et la notification de la rupture, il n'est pas démontré que la rupture ait eu pour motif la grossesse de Madame X... qui sera donc déboutée de sa demande de ce chef.

4-2 Le caractère vexatoire de la rupture

Madame X... sollicite à titre subsidiaire que la rupture soit jugée vexatoire et abusive, donnant lieu à réparation du préjudice subi de ce chef.

Madame X... expose qu'à son retour de congé de maternité le 9 octobre 2017, elle a indiqué au cabinet ne pas souhaiter finalement prendre immédiatement ses congés acquis, correspondant à 23 jours de congé pour 2017. Elle a donc déposé des demandes de congé selon le formulaire applicable au sein du cabinet, sollicitant 2 jours de congé par semaine jusqu'à la fin de l'année, outre une semaine complète avant Noël.

Le cabinet n'a pas contresigné les demandes écrites de congés mais n'a pas non plus marqué d'opposition formelle à ces modalités. Ainsi lesdits congés ont été pris par Madame X..., sans que les formulaires soient signés par les associés du cabinet, en octobre et en novembre 2017.

Par un email du 8 novembre 2017, Monsieur T... a, toujours sans refuser expressément les absences de Madame X..., indiqué :

« ...Cela fait suite à de nombreuses prises de congés depuis ton retour de maternité sur lesquelles je t'ai déjà fait part de mon sentiment. Bref, je constate que ton implication dans le Cabinet devient de plus en plus tenue. Il conviendrait que cela change ou que nous en tirions les conséquences ».

Dans le même temps, Madame X... indique s'être aperçue qu'elle n'avait pas pris certains jours de congé en 2016 et a demandé au cabinet de pouvoir également les prendre, ce à quoi il lui a été répondu par Madame Z... (email du 28 novembre 2017) que les congés non pris étaient perdus.

Le cabinet a ensuite précisé (email du 8 décembre), sur interrogation de Madame X..., indiquant avoir déjà bénéficié de reports de congés d'une année sur l'autre, qu'effectivement des reports pouvaient être accordés ponctuellement selon l'implication du collaborateur dans le cabinet et la qualité de son travail.

Le cabinet n'a pas expressément refusé le report mais a énoncé le principe de l'absence de possibilité de report, confortant ainsi Madame X... dans le fait qu'elle devait prendre ses congés avant le 31 décembre 2017, sauf à les perdre.

C'est dans ces conditions que la rupture a été notifiée, Madame X... déclarant qu'elle allait solder tous ses congés et le cabinet craignant qu'elle ne soit effectivement pas de retour à la date promise. Ces circonstances sont regrettables alors qu'elles démontrent l'incompréhension des 2 parties qui ne parviennent plus, alors, à échanger.

Dès lors, si on peut comprendre les craintes du cabinet et de ses associés qui avaient toléré les absences successives de Madame X..., lesquelles devaient sans nul doute désorganiser le travail de l'équipe, il n'en demeure pas moins que Madame X... devait pourtant bien solder ses congés (au moins ceux de 2017) avant le 31 décembre 2017 faute d'avoir obtenu un accord sur leur report pour les prendre durant l'année 2018.

Ainsi, le cabinet Y... en notifiant la rupture de façon brutale en période de fin d'année, avant même de savoir si elle allait revenir au cabinet le 26 décembre 2017 comme convenu, à une collaboratrice en situation de fragilité puisque récemment revenue de son congé de maternité, peut être considéré comme ayant agi de façon vexatoire.

Madame X... sollicite au titre de la réparation de son préjudice pour rupture vexatoire du contrat de collaboration cumulativement la somme de 18 500 Euros et celle de 31 500 Euros au titre de son préjudice moral et financier.

Madame X... souligne avoir dû faire face à l'arrêt brutal de sa rémunération, alors qu'elle a charge de famille et que l'assureur « perte de collaboration » ne prendra en charge son préjudice qu'après la présente décision. Il lui sera en conséquence alloué la somme de 10 000 Euros au titre de la réparation de son préjudice de ce chef.

5- Sur la demande formée au titre du préavis non effectué et non pavé

Madame X... sollicite le versement de la somme de 18 900 Euros HT de ce chef correspondant à la période de préavis de 3 mois qui ne lui a pas été payée par le cabinet Y....

Le cabinet Y... indique avoir pu légitimement rompre le contrat de collaboration sans préavis au motif des manquements graves et flagrants aux règles professionnelles commis par Madame X....

Le cabinet Y... invoque des manquements aux règles de prise de congé du cabinet lesquelles imposent la remise d'une demande de congé 2 mois à l'avance et le retour du formulaire dûment signé par l'associé responsable.

Il apparaît néanmoins que le délai de 2 mois n'est pas systématiquement respecté en pratique au sein du cabinet, ainsi que celui-ci le reconnaît. En tout état de cause, le cabinet ne s'est pas opposé de façon catégorique aux absences de Madame X..., quoi qu'ayant marqué ses réticences et ayant critiqué l'absence d'implication dans le cabinet de Madame X.... Le cabinet n'a pas non plus proposé à Madame X... de reporter ses congés sur l'année 2018 et il n'est pas contesté que ces congés étaient acquis.

De même, des absences pour formation, y compris non prévues à l'avance et ne correspondant pas à ce que le cabinet estimait approprié pour la collaboratrice, ne sauraient constituer des manquements graves et flagrants.

Aucun des autres motifs invoqués par le cabinet Y... (implication insuffisante, temps de travail trop faible ou travaux de mauvaise qualité) ne sauraient de même constituer les

manquements lui permettant de se dispenser de payer à Madame Y... les 3 mois de préavis auxquels elle avait droit.

Le cabinet Y... sera en conséquence condamné à payer à Madame X... la somme de : 18 900 Euros —1 890 Euros (correspondant à la rémunération du 21 au 31/12/17 déjà versée) soit 17 010 Euros HT de ce chef.

Le cabinet Y... sera débouté de sa demande de restitution de la somme de 1 890 Euros HT correspondant à la rémunération du 21 au 31 décembre 2017 laquelle correspond au début du préavis dû.

6- Sur les demandes formées au titre de l'article 700 du CPC

Les parties se sont défendues elles-mêmes et succombent chacune partiellement de sorte qu'elles seront déboutées de leurs demandes de ce chef.

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement,

CONSTATE que le montant de la rétrocession d'honoraires mensuelle de Me X... était en dernier lieu de 6 300 E H.T. ;

Déboute le cabinet Y... de sa demande de communication de pièces,

Déboute Madame X... de sa demande de rejet des débats des pièces 7 à 10 et 149 du cabinet Y...,

Se déclare incompétent au profit de la commission de déontologie pour statuer sur des manquements aux règles déontologiques qui auraient été commis par Madame X...,

Constate que le contrat de collaboration a été rompu de façon non discriminatoire du fait de la précédente grossesse de Madame X... mais de façon brutale et vexatoire et condamne en conséquence l'AARPI Y... à payer à Madame X... la somme de 10 000 Euros en réparation du préjudice subi de ce chef,

Constate que l'AARPI Y... ne démontre pas que le comportement de Madame X... ait été constitutif de manquements graves et flagrants aux règles professionnelles lui permettant de rompre le contrat de collaboration sans préavis et condamne en conséquence l'AARPI Y... à payer à Madame X... la somme de 17 010 Euros HT de ce chef,

Déboute les parties de toutes demandes plus amples ou contraires à ce qui vient d'être statué.

Dit n'y avoir lieu d'accorder quelque somme que ce soit au titre des frais irrépétibles et laisse à chacune des parties la charge de ses dépens éventuels.

Rappelle que sont de droit exécutoires à titre provisoire les décisions du bâtonnier qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations dans la limite maximale de neuf mois de rétrocession d'honoraires ou de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois. Les autres décisions peuvent être rendues exécutoires par le président du tribunal de grande instance lorsqu'elles ne sont pas déférées à la cour d'appel.

Fait à Paris, le 21 juin 2018

**Catherine Saint Geniest
Déléguée du Bâtonnier**