

---

**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 : 16 septembre 2019**

**Dossier n°721 / 316327**

**Le soussigné Laurent MARTINET, Ancien Vice-Bâtonnier, domicilié au siège dudit Conseil, 11, place Dauphine 75053 Paris cedex 01,**

**ENTRE**

**Madame X...**  
Avocat à la Cour

**Assistée de : Maître Léna BOJKO**  
Avocat à la Cour  
170, rue de l'Université 75007 PARIS

**d'une part,**

**ET**

**SELARL Y...**  
Prise en la personne de ses représentants légaux

Représentée par son gérant

**d'autre part,**

Vu les dispositions de l'article 7 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée,  
Vu les dispositions des articles 142 et suivants du décret n°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 à la Selarl Y...,

Vu que, les parties ayant été entendues par la commission de règlement des difficultés d'exercice en collaboration libérale, 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 30 avril 2019, 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 au soussigné les pouvoirs qu'il tient des dispositions susvisées,

Vu les lettres recommandées avec demande d'avis de réception par lesquelles le soussigné a transmis l'acte de saisine au défendeur et a 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,

Vu la décision en date du 28 août 2019 aux termes de laquelle le Bâtonnier a prorogé le délai initial,

Après avoir entendu les parties et leurs conseils, en leurs explications et plaidoiries à l'audience du 15 juillet 2019 où se trouvaient présents Mme X..., assistée de Mme Léna Bojko, et M. Z... ès-qualités de représentant de la Selarl Y...,

## **A RENDU LA DECISION SUIVANTE :**

### **RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE**

A compter du 27 juillet 2013, Mme X... a exercé à temps plein la profession d'avocat en qualité de collaboratrice libérale de la Selarl Y....

Sa rétrocession d'honoraires mensuelle a été initialement fixée à hauteur de 3,500 euros HT, puis après réévaluation elle s'élevait à un montant de 5.500 euros HT en 2018.

A son retour de congé maternité, selon un avenant au contrat de collaboration en date du 7 novembre 2018, Mme X... a continué d'oeuvrer au sein du cabinet à temps partiel, au 3/5e, soit du lundi au mercredi, moyennant une rétrocession d'honoraires mensuelle de 3.300 euros HT.

Le 9 janvier 2019, la Selarl Y... notifiait à Mme X... sa décision de mettre un terme au contrat qui les liait.

Le 3 mars suivant, la Selarl Y... dispensait Mme X... d'exécuter la fin de son délai de prévenance.

Un litige est né entre les parties quant aux conditions d'exécution du contrat de collaboration, à la rupture et aux conséquences qui en découlent.

Dans ces conditions Mme X... a saisi Madame le Bâtonnier, le 7 février 2019, afin que ce litige soit soumis à la Commission de règlement des difficultés d'exercice en collaboration libérale.

Seules les modalités du délai de prévenance ont été arrêtées devant la Commission, laquelle n'a pu que constater l'absence de conciliation sur le surplus.

C'est la raison pour laquelle, Mme X... a saisi, le 30 avril 2019, la juridiction du Bâtonnier estimant (i) avoir été victime de discrimination au cours de sa collaboration, (ii) lors de son retour de congé maternité et (iii) à raison des difficultés liées à la domiciliation après

l'annonce de la rupture de son contrat de collaboration. Elle considère que l'ensemble de ces circonstances lui ont causé divers préjudices dont elle s'estime bien fondée à demander réparation.

## DEMANDES DES PARTIES

Mme X... demande à l'arbitre de bien vouloir :

*« Débouter la SELARL Y... de toutes ses demandes, fins et conclusions,  
Dire et juger que les faits de discrimination eu égard au sexe et à la grossesse de Madame X... sont caractérisés et que les comportements et propos indéclicats de la SELARL Y... à son encontre sont démontrés,*

*Dire et juger que la SELARL Y... reconnaît avoir pris la décision de rompre le contrat de collaboration de Madame X... pendant son congé maternité ce qui est constitutif d'un aveu judiciaire et d'une discrimination,*

*CONDAMNER la SELARL Y..., ayant son siège social [...] à Paris au paiement de la somme totale de 97.280 euros se décomposant ainsi :*

- 8.640 euros TTC au titre de la discrimination subie au cours des années 2014 et 2015,*
- 14.000 euros TTC au titre de la discrimination subie au cours de l'année 2016*
- 23.040 euros TTC au titre de la discrimination subie au cours des années 2017 à 2019.*
- 10.000 euros de perte de chiffre d'affaires du 31 décembre au 11 mars dernier,*
- 10.000 euros au titre de la discrimination subie à son retour de congé maternité,*
- 10.000 euros au titre du préjudice subi pour non-respect des règles de la domiciliation,*
- 21.600 euros TTC au titre du reliquat du préavis de 6 mois. »*

De son côté, la Selarl Y... demande à l'arbitre de bien vouloir :

*« Dire Mme HUP1N irrecevable et mal fondée en ses demandes et en conséquence l'en débouter. »*

## POSITION DES PARTIES

### I. Sur la question de la discrimination pendant la collaboration

Mme X... soutient :

-avoir découvert à la fin de l'année 2016 qu'il existait entre elle et l'autre collaborateur masculin du cabinet une différence de rémunération, et que ces faits constituent une discrimination fondée sur le sexe en violation des articles 1.6 et 1.7 du RIBP.

-que ces dispositions du RIBP bien qu'adoptées en mars 2018 sont applicables au présent litige dès lors que la rupture du principe d'égalité a eu lieu tout au long de la collaboration qui s'est poursuivie jusqu'au mois de mars 2019, mais également que ces articles ne sont que la transcription de principes essentiels préexistants.

-que la différence de traitement existant entre elle-même et l'autre collaborateur ne saurait être justifiée par de quelconques éléments objectifs. Ainsi, (i) Mme X... et l'autre collaborateur auraient acquis une expérience similaire en matière de contentieux bancaire dans des cabinets d'avocats ; (ii) Mme X... aurait disposé, tout comme l'autre collaborateur, d'une connaissance notamment pratique en droit social et aurait, entre autre, traité des dossiers en

droit social pour la Selarl Y... ; (iii) le fait que l'autre collaborateur ait effectué un stage au Royaume-Uni serait sans pertinence par rapport à l'activité du cabinet qui ne nécessitait pas de traiter des dossiers en anglais , (iv) Mme X... disposerait en outre de compétences en droit pénal et droit de la famille, enfin (y) l'antériorité de seulement quelques mois des dates de prestation de serment et d'arrivée dans la Selarl Y... ne serait pas significative.

En outre, Mme X... affirme que la Selarl Y... avance aujourd'hui que l'autre collaborateur aurait travaillé plus et mieux qu'elle, mais qu'en près de six ans d'exercice au sein de ce cabinet aucune remarque ne lui a jamais été faite sur la qualité ou la quantité de travail réalisé par elle. Surtout, la Selarl Y... ne démontrerait pas que l'autre collaborateur traitait plus de dossiers et que son travail était de meilleure qualité. Elle affirme également qu'aucune comparaison n'était possible dès lors que chacun d'eux effectuait des tâches différentes. Ainsi, par exemple, assurait-elle, comme le reconnaissait la Selarl Y..., plus d'audiences que l'autre collaborateur.

-que lorsqu'elle a découvert une différence de rémunération à la fin de l'année 2016 et qu'elle a, par conséquent, demandé une augmentation, elle a été soudainement augmentée de 700 euros HT par mois.

A ce titre, Mme X... demande, compte tenu de la discrimination qu'elle aurait subie pendant près de six années, une indemnisation correspondant au différentiel financier entre les deux collaborateurs homme et femme, soit 8.640 euros pour les années 2014 et 2015, 14.000 euros pour l'année 2016 et 23.040 euro pour les années 2017 à juillet 2019.

La Selarl Y... réplique

-que les articles 1.6 et 1.7 du RIBP qui viennent au soutien des prétentions de Mme X... n'ont été créés qu'en séance du conseil du 6 mars 2018, et n'auraient ainsi pas été en vigueur au moment des faits allégués par Mme X... à l'encontre de la Selarl Y....

-qu'un principe d'égalité salariale existe en droit social mais qu'il n'y aurait aucun principe similaire applicable dans le cadre d'un contrat de collaboration libérale conclu avec un avocat.

-qu'à admettre que les dispositions précitées soient applicables et qu'elles soient de nature à introduire un principe d'égalité quant à la rémunération des collaborateurs libéraux, il n'y aurait pas de discrimination en l'espèce dès lors que les situations des deux collaborateurs seraient objectivement différentes. Mme X... et l'autre collaborateur se seraient trouvés dans des situations objectivement différentes à plusieurs titres : (i) l'autre collaborateur aurait prêté serment plus d'un an avant Mme X... et aurait donc une ancienneté supplémentaire dans la profession , (ii) il serait arrivé au sein de la Selarl Y... cinq mois avant elle ; (iii) il aurait disposé d'une expérience en contentieux bancaire et d'une compétence en droit du travail, ainsi que d'une formation de juriste d'affaires internationales et d'une expérience à Londres lui permettant de traiter les dossiers en anglais du cabinet, à l'inverse de Mme X..., qui ne disposerait par ailleurs d'aucune formation et expérience en droit social, et dont les compétences alléguées en droit pénal et droit de la famille n'auraient présenté aucun intérêt au vu des activités de la Selarl Y... ; enfin (iv) l'autre collaborateur fournissait un travail quantitatif et qualitatif plus important.

Afin de démontrer que l'autre collaborateur fournirait un travail quantitativement plus important, la Selarl Y... procède à une comparaison du nombre de jeux de conclusions et d'assignments qui auraient été établis par chacun des collaborateurs sur cinq semaines données en 2015, 2016, 2017 et 2018 en se fondant sur des captures d'écran montrant des documents informatiques.

Au soutien de l'allégation selon laquelle l'autre collaborateur fournirait un travail qualitativement supérieur, la Selarl Y... affirme, en se fondant sur des extraits de conclusions établies par chacun des collaborateurs, que Mme X... se serait contentée de copier-coller, sans plus-value, les conclusions rédigées par l'autre collaborateur. La Selarl Y... souligne également le fait que Mme X... aurait exécuté son contrat de collaboration avec légèreté et consacré une bonne partie de son temps à travailler sur ses dossiers personnels, contrairement à l'autre collaborateur qui aurait consacré tout son temps aux dossiers de la Selarl Y....

La Selarl Y... considère donc que les deux collaborateurs n'étaient pas dans une situation identique impliquant une égalité de traitement, que dès lors aucune discrimination illégitime ne pouvait être caractérisée et que Mme X... devra, en conséquence, être déboutée de ses demandes à ce titre.

## II. Sur la réduction du temps de travail et de la rétrocession de Mme X...

Mme X... soutient :

-avoir demandé à la Selarl Y... à travailler trois jours par semaine de façon provisoire à raison de difficultés qu'elle rencontrait pour la garde de son enfant. La Selarl Y... aurait accepté sans aucune réserve, deux jours après son retour de congé maternité, soit le 7 novembre 2018, Mme X... signait un avenant à son contrat de collaboration stipulant qu'elle travaillerait trois jours par semaine du lundi au mercredi avec une modulation possible selon les besoins du cabinet, et réduisant par conséquent sa rétrocession au montant de 3.300 euros HT.

-que la Selarl Y... avait pris la décision de rompre son contrat de collaboration pendant son congé maternité et que la seule raison pour laquelle le cabinet avait souhaité réduire son temps de travail était de diminuer le coût du délai de prévenance, Après la rupture de son contrat de collaboration, son délai de prévenance ne lui a été réglé que sur une période de trois jours de travail hebdomadaire, soit 14.190 euros HT.

- que la Selarl Y... ne lui a pas indiqué, lors de la signature de l'avenant, qu'il serait mis fin à son contrat de collaboration, et que si cela lui avait été dit, elle n'aurait pas réduit son temps de travail. Par conséquent, cela constituerait une réticence dolosive. Elle affirme que son comportement dans le cadre professionnel démontre qu'elle n'avait nullement été informée de ce que la Selarl Y... envisageait de rompre son contrat de collaboration.

A ce titre, Mme X... demande le paiement de son délai de prévenance dans son intégralité sur une durée de cinq jours de travail hebdomadaire, soit 18.000 euros HT (21.600 euros TTC).

La Selarl Y... réplique :

-avoir fait droit à la demande de réduction de temps de travail de Mme X....

-qu'elle aurait fait part à Mme X..., dès octobre 2018, de ce qu'il « pouvait se produire rapidement qu'elle ne poursuive pas sa collaboration fût-ce à temps partiel », à raison de la perte d'un important client institutionnel.

La Selarl Y... demande que Mme X... soit déboutée de ses demandes à ce titre.

## III. Sur la discrimination au retour de congé maternité de Mme X...

Préalablement, la demanderesse rappelle qu'aux termes de la directive 2006/54/CE, applicable aux travailleurs indépendants, « une femme en congé maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables » et qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou la maternité infligé à une femme constituerait une discrimination directe fondée sur le sexe.

Mme X... forme plusieurs demandes liées aux difficultés qu'elle aurait rencontrées à son retour de congé maternité. Il convient d'envisager successivement ses demandes relatives à la dégradation de ses conditions de travail et à la rupture de son contrat de collaboration.

#### 1. Sur la dégradation des conditions de travail de Mme X... à son retour de congé maternité

Mme X... soutient avoir subi une dégradation brutale de ses conditions de travail à son retour de congé maternité et fait état de plusieurs circonstances affectant ses conditions de travail.

Sur l'absence de jeu de clefs du cabinet

Mme X... soutient n'avoir jamais été officiellement informée de la nouvelle adresse de la Selarl Y... et qu'après le déménagement aucun jeu de clefs des nouveaux locaux ne lui a été remis, alors que les autres membres du cabinet, dont les assistantes et l'autre collaborateur, disposaient des clefs. Ce ne serait qu'après de multiples relances, notamment écrites, de sa part qu'un jeu de clefs lui aurait été remis le 21 janvier 2019.

Elle affirme que cela l'a privée d'un accès libre à ses dossiers pendant trois semaines et l'a contrainte à recevoir ses clients et à accéder à ses dossiers uniquement pendant les jours et horaires d'ouverture du cabinet.

La Selarl Y... ne conteste pas le fait que Mme X... ne disposait pas d'un jeu de clef propre, mais réplique que lors de l'emménagement dans les nouveaux locaux, les travaux n'étaient pas encore achevés et que tous les membres du cabinet ne disposaient pas d'une clef, notamment les associés Mme A... et M. B... et que certaines clefs étaient en possession des entrepreneurs.

En outre, Mme X... n'aurait jamais formulé de demande d'accéder aux locaux en dehors des horaires de bureau, ni fait état d'une demande de rendez-vous avec des clients personnels.

Sur l'absence de bureau fixe et le déplacement régulier du poste de travail de Mme X... Mme X... soutient :

- qu'à l'issue du déménagement de la Selarl Y..., elle n'a plus disposé d'un bureau personnel contrairement à ce qui était le cas avant sa grossesse. Dans un délai de quinze jours, son poste de travail a été déplacé à quatre reprises, sans son accord.

- que les diverses localisations de son poste de travail, notamment dans le bureau d'un associé, dans la salle de réunion ou dans le bureau des assistantes, ne permettait pas d'assurer le respect du principe de confidentialité vis-à-vis de ses clients.

- que tous les autres avocats du cabinet disposaient d'un bureau personnel, d'un poste de travail d'une taille appropriée et d'une imprimante, ce dont elle était privée, et qui l'empêchait de mener son activité. Cela est visible sur les photographies communiquées par la demanderesse.

-que la configuration des locaux et l'occupation quasi-permanente de la salle de la réunion par un associé, l'a empêchée de recevoir ses clients à leur convenance et dans de bonnes conditions, comme cela est confirmé par une attestation d'une cliente de Mme X...

-avoir contacté son référent collaboration pour qu'il procède à une visite des locaux, à la suite de laquelle des travaux de cloisonnement ont immédiatement été réalisés, permettant à chaque membre du cabinet, y compris les assistantes, de disposer d'un bureau personnel. Mme X... affirme que cela démontre qu'il aurait été matériellement possible qu'elle dispose d'un bureau opérationnel dès l'emménagement dans les nouveaux locaux.

Mme X... considère que l'absence de poste de travail opérationnel constitue des conditions de travail dégradantes, humiliantes et vexatoires, qui l'ont empêchée, en outre, d'exercer sa profession.

La Selarl Y... ne conteste pas le fait que Mme X... n'a pas disposé d'un bureau personnel dans les nouveaux locaux, ni le fait que son poste de travail a été déménagé à quatre reprises. Toutefois, la Selarl Y... réplique que l'absence de bureau personnel pour Mme X... était liée à la configuration des locaux, ce dont elle avait été informée préalablement, et qu'elle avait été en mesure d'assurer ses rendez-vous avec sa clientèle personnelle au cabinet.

Dès lors, elle ne pouvait prétendre avoir subi de préjudice de ce fait.

## 2. Sur la rupture du contrat de collaboration de Mme X...

Mme X... rappelle :

-que l'article 14.5.3 du RIN interdit la rupture du contrat de collaboration pendant un délai de huit semaines au retour du congé maternité, sauf manquement grave aux règles professionnelles.

-qu'il ressort de la jurisprudence que la proximité de la rupture du contrat de collaboration avec le retour de congé maternité peut laisser présumer une discrimination, à charge pour le cabinet de démontrer que cette rupture est due à des éléments étrangers à la maternité. Elle soutient, qu'en l'espèce, la rupture de son contrat de collaboration est intervenue le 9 janvier 2019, soit neuf semaines après son retour de congé maternité. Elle affirme que la rupture de son contrat de collaboration est discriminatoire dès lors que la décision de rompre a été prise pendant son congé maternité, comme l'a admis la Selarl Y... dans ces conclusions constituant un aveu judiciaire.

Elle affirme en outre que la maternité est une problématique majeure au sein de la Selarl Y... et produit au soutien de cette affirmation une attestation anonyme d'un ancien membre du cabinet.

La Selarl Y... admet que la possibilité de rompre le contrat de collaboration de la demanderesse avait été déjà envisagée avant son retour de congé maternité en octobre 2018. Pour autant, elle soutient que la rupture n'avait pas pour motif la grossesse ou la maternité de Mme X..., mais la perte d'un client institutionnel important pour la Selarl Y... et une mauvaise entente générale avec l'ensemble du cabinet.

Ces motifs auraient été exposés à Mme X... lors d'un entretien préalable à la rupture en date du 8 janvier 2019.

La Selarl Y... conteste fermement le fait que le cabinet aurait la moindre difficulté avec la grossesse et la maternité de ses membres, et souligne l'absence de valeur probante de l'attestation anonyme produite par Mme X....

\*\*\*

Mme X..., au titre de la discrimination qu'elle aurait subie à son retour de congé maternité, demande à ce que lui soit versée la somme de 10.000 euros.

En outre, elle soutient avoir été empêchée d'exercer sa profession du 31 décembre 2018 au 11 mars 2019, ce qui aurait entraîné une perte de chiffre d'affaires ainsi qu'un préjudice moral dont elle demande réparation à hauteur de 10.000 euros.

La Selarl Y... soutient que les difficultés décrites par Mme X... n'avaient aucun caractère discriminatoire.

En outre, la Selarl Y... affirme que Mme X... n'apporte aucune preuve d'une quelconque perte de chiffre d'affaires.

Par conséquent, la Selarl Y... demande que Mme X... soit déboutée de ses demandes.

#### IV. Sur les difficultés liées à la domiciliation de Mme X...

Mme X... rappelle qu'aux termes de l'article 14.4.3 du RIN l'avocat collaborateur libéral peut demeurer domicilié au cabinet qu'il a quitté jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'Ordre ses nouvelles conditions d'exercice et ce pendant un délai maximum de trois mois.

En l'espèce, Mme X... indique qu'elle bénéficierait d'une domiciliation au sein de la Selarl Y... jusqu'au terme de son délai de prévenance, soit le 9 juillet 2019.

Or, elle soutient qu'alors qu'elle était encore domiciliée au sein de la Selarl Y... les messages de ses clients ne lui ont pas toujours été transmis et qu'il a été indiqué par la Selarl Y... qu'elle avait déménagé. Elle produit différents emails professionnels, postérieur à la rupture de son contrat de collaboration faisant état de ces informations. Mme X... fait également état d'un avis négatif publié sur Internet, non précisément daté, déplorant un accueil téléphonique désagréable.

Mme X... affirme qu'à raison de ces difficultés, elle a dû trouver une solution d'urgence pour que cela ne porte pas préjudice à ses clients et a informé la Selarl Y... de sa nouvelle adresse le 1<sup>er</sup> avril 2019.

A raison de ces difficultés, elle demande à être indemnisée à hauteur de son préjudice financier et moral qui s'élèverait à 10.000 euros.

La Selarl Y... réplique que Mme X... n'apporte pas la preuve que les messages de ses clients ne lui étaient pas transmis et affirme, au contraire, que l'ensemble du cabinet répondait aux appels de ses clients personnels et lui transmettait, le cas échéant.

## **SUR CE**

### I. Sur la question de la discrimination pendant la collaboration

Les articles 1.6 et 1.7 du RIBP n'ont été adoptés qu'en séance du conseil du 6 mars 2018.

Cependant, les faits de discriminations reprochés à la Selarl Y... par Mme X... s'étendent sur l'ensemble de la période d'exécution du contrat de collaboration de Mme X..., soit jusqu'au mois de mars 2019.

En outre, comme le relève justement Mme X..., l'inscription de ces dispositions au sein du RIBP ne constitue que la consécration de principes essentiels préexistants.

Ces principes essentiels ont antérieurement été reconnus, notamment par la directive 2006/54/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, ultérieurement citée par la demanderesse et par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire de la lutte contre les discriminations.

L'article 6 de ladite directive dispose expressément que son champ d'application inclut les « travailleurs indépendants ». Par ailleurs, ce texte interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, s'agissant des conditions d'accès à l'emploi mais également des conditions d'emploi, de travail et de promotion professionnelle.

Par conséquent, un principe d'égalité entre les sexes, concernant notamment les conditions de travail, est applicable au contrat de collaboration libérale.

Cependant, comme le rappelle la Selarl Y..., une différence de traitement n'est pas constitutive d'une discrimination dès lors qu'elle intervient entre des situations objectivement différentes.

En l'espèce, Mme X... allègue avoir perçu une rémunération inférieure à celle de l'autre collaborateur. Cette différence de traitement n'est pas contestée par la Selarl Y..., ni dans son principe, ni dans les montants invoqués.

Il ressort des éléments communiqués par les parties que l'arrivée dans la Selarl Y... de l'autre collaborateur était antérieure de cinq mois à celle de Mme X... et que celui-ci avait prêté serment plus d'un an avant elle. Ainsi, lorsqu'il a été intégré la Selarl Y..., l'autre collaborateur disposait d'une expérience supérieure en tant qu'avocat.

Sur le plan de la formation, si les deux collaborateurs disposent d'une formation reconnue en droit des affaires et plus particulièrement en contentieux des affaires, l'autre collaborateur dispose en outre d'une expérience professionnelle à l'étranger.

Ainsi, dès l'origine, les deux collaborateurs n'étaient pas dans des situations objectivement identiques et ces différences objectives ont pu justifier une différence de traitement.

Quant à d'éventuelles différences qualitatives et quantitatives dans le travail fourni respectivement par les deux collaborateurs, comme le relève justement Mme X..., ces différences apparaissent d'autant plus difficiles à apprécier que les deux collaborateurs n'effectuaient pas le même type de tâches.

Cela revient en conséquence à admettre que les deux collaborateurs n'étaient pas dans une situation objectivement identique quant aux tâches qu'ils assuraient pour la Selarl Y....

De plus, il ressort des éléments fournis par les parties que la rémunération de Mme X... a été librement négociée au cours de l'exécution de son contrat de collaboration.

Ainsi, il ressort des éléments soumis à l'appréciation du Bâtonnier qu'il existait entre les deux collaborateurs des différences objectives susceptibles de justifier une différence de traitement. Par conséquent, la demande de paiement des sommes de 8.640 euros pour les années 2014 et 2015, 14.000 euros pour l'année 2016 et 23.040 euros pour les années 2017 à juillet 2019 n'est pas fondée et sera rejetée.

## II. Sur la réduction du temps de travail et de la rétrocession de Mme X...

Mme X... a sollicité la réduction de son temps de travail pour des motifs personnels, ce que la Selarl Y... a accepté.

Un avenant au contrat de collaboration a ainsi été établi entre les parties aux termes duquel le temps de travail de Mme X... au sein de la selarl Y... a été réduit, et de manière subséquente sa rémunération, sans qu'il ne soit prévu que cette modification serait temporaire.

C'est à tort que Mme X... soutient que son consentement aurait été obtenu par des manoeuvres dolosives dès lors que c'est elle qui a sollicité la modification en ce sens de son contrat de collaboration.

En outre, elle ne démontre pas que la Selarl Y... aurait accepté cette réduction de son temps de travail dans l'unique but de réduire le montant de son délai de prévenance à l'issue de la rupture de son contrat de collaboration.

Ainsi, la demande de Mme X... visant à obtenir le paiement du délai de prévenance correspondant à une durée de travail hebdomadaire de cinq jours n'est pas fondée et sera rejetée.

## III. Sur la question de la discrimination au retour de congé maternité

Sur la dégradation des conditions de travail de Mme X... à son retour de congé maternité

L'article 15 de la directive 2006/54/CE, applicable aux travailleurs indépendants et transposée notamment par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, dispose que : « Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. »

Les articles 1 et 2 de la loi de transposition n°2008-496 du 27 mai 2008 interdisent toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la grossesse, notamment s'agissant des conditions de travail. De même, l'article 23 de la directive précitée dispose que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité constitue une discrimination.

En l'espèce, à son retour de congé maternité, Mme X... ne s'est pas vu confier un jeu de clefs des nouveaux locaux de la Selarl Y..., n'a plus disposé d'un bureau personnel, ni même d'un poste de travail opérationnel, lui assurant de pouvoir poursuivre son activité dans des conditions satisfaisantes.

Les travaux intervenus postérieurement à la visite du cabinet par le référent collaboration de Mme X..., démontrent qu'il était matériellement possible d'offrir à Mme X... des conditions de travail satisfaisantes et équivalentes à celles réservées à l'autre collaborateur.

Seule Mme X... a subi un tel traitement défavorable traduisant une dégradation incontestable de ses conditions de travail dans les semaines suivant son retour de congé maternité et constituant, par conséquent, une discrimination qui doit donner lieu à réparation.

Sur la rupture du contrat de collaboration de Mme X...

Comme le relève à juste titre Mme X..., il existe un partage de la charge de la preuve dès lors que les faits laissent présumer une discrimination, cela est notamment prévu par l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 qui transpose la directive 2006/54/CE : « toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. »

C'est à tort que Mme X... affirme que « la rupture est discriminatoire car la décision a été prise pendant son congé maternité », dès lors que le moment auquel la décision de rupture aurait été prise ne suffit pas à démontrer le motif discriminatoire de cette décision. Cependant, la proximité temporelle entre la rupture d'un contrat de collaboration et le retour au cabinet de la collaboratrice après un congé maternité laisse présumer une discrimination. Il appartient alors au cabinet de démontrer que cette rupture est due à des éléments étrangers à la grossesse.

En l'espèce, la rupture du contrat de collaboration est intervenue neuf semaines après le retour de congé maternité de Mme X..., ce qui laisse présumer l'existence d'une discrimination. La Selarl Y... se contente d'alléguer que la rupture serait due à la cessation d'activité d'un important client institutionnel du cabinet, le Crédit Foncier et à un changement de paradigme dans le recouvrement des créances, ainsi qu'à une mésentente générale de Mme X... avec les autres membres du cabinet. Il s'agit là de simples allégations et la Selarl Y... se dispense de produire tout élément de preuve susceptible d'étayer ses affirmations.

A l'inverse, la demanderesse produit un échange de sms avec un autre membre du cabinet qui traduit des échanges cordiaux et fait valoir que le Crédit Foncier ne cessera l'octroi de crédits qu'à compter de 2020 et que des contentieux subsisteront, s'agissant de prêts accordés antérieurement.

Ainsi, la défenderesse ne démontre pas que la rupture était due à des éléments étrangers à la grossesse et à la maternité de Mme X.... La rupture du contrat de collaboration revêt donc un caractère discriminatoire.

La demanderesse demande le paiement de 10.000 euros au titre en réparation de la perte de son chiffre d'affaires et 10.000 euros au titre du préjudice subi du fait de la discrimination.

D'une part, Mme X... n'apporte aucun élément de preuve afin d'établir une perte de chiffre d'affaires, tant dans son principe que dans son quantum. Par conséquent, sa demande de paiement de dommages et intérêts à hauteur de 10.000 euros n'est pas fondée et sera rejetée.

D'autre part, il est établi que Mme X... a subi une discrimination au retour de son congé maternité. Par conséquent, la Selarl Y... sera condamnée, à ce titre, au paiement de la somme de 7.500 euros.

#### IV. Sur les difficultés liées à la domiciliation de Mme X...

L'article 14.4.3 du RIN, repris à l'article 21 du contrat de collaboration de Mme X..., dispose que « quelle que soit la cause de la cessation de la relation contractuelle, l'avocat collaborateur libéral ou salarié peut demeurer domicilié au cabinet qu'il a quitté jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'ordre ses nouvelles conditions d'exercice et ce, pendant un délai maximum de trois mois. »

En l'espèce, il ressort des correspondances professionnelles produites par la demanderesse, que postérieurement à sa dispense d'exécuter son délai de prévenance, mais alors qu'elle était encore domiciliée au cabinet de la Selarl Y..., il a été indiqué par la Selarl Y... que Mme X... n'était plus domiciliée en son cabinet.

Ce comportement est donc contraire aux règles de la domiciliation prévues par l'article 14.4.3 du RIN et a nécessairement affecté l'exercice professionnel de Mme X...

A raison de ces agissements, Mme X... a été contrainte de trouver une solution de domiciliation alternative dès le 1er avril 2019, alors même qu'elle aurait pu, aux termes de son contrat, demeurer domiciliée à la Selarl Y... jusqu'à trois mois après la cessation de la relation contractuelle, soit jusqu'au 11 juin 2019.

A ce titre, Mme X... est bien fondée à demander réparation du préjudice subi pour non-respect des règles de la domiciliation. Par conséquent, la Selarl Y... sera condamnée au paiement de la somme de 2.000 euros.

#### **PAR CES MOTIFS**

**Statuant contradictoirement,**

**Constata que le montant de la rétrocession d'honoraires mensuelle de Mme X... était de 3.300 € H.T. ;**

**Juge que la différence de traitement entre les deux collaborateurs n'est pas constitutive d'une discrimination ;**

**Juge que le consentement de Mme X... à la réduction de son temps de travail et de sa rétrocession d'honoraires par la signature de l'avenant à son contrat de collaboration en date du 7 novembre 2018 n'a pas été vicié par des manœuvres dolosives ;**

**Juge que la dégradation des conditions de travail de Mme X... au retour de son congé maternité et la rupture de son contrat de collaboration présentent un caractère discriminatoire ;**

**Dit qu'il n'est pas démontré que Mme X... a subi une perte de chiffre d'affaires du 31 décembre 2018 au 11 mars 2019 ;**

**Juge que la Selarl Y... n'a pas respecté les règles de la domiciliation prévues à l'article 14.4.3 du RIN;**

**Par conséquent :**

**Rejette les demandes de Mme X... visant à la condamnation de la Selarl Y... au paiement de 8.640 euros TTC au titre de la discrimination subie au cours des années 2014 et 2015, 14.000 euros TTC au titre de la discrimination subie au cours de l'année 2016, et 23.040 euros TTC au titre de la discrimination subie au cours des années 2017 à 2019 ;**

**Rejette la demande de Mme X... visant à la condamnation de la Selarl Y... au paiement de la somme de 21.600 euros TTC au titre du reliquat du délai de prévenance de six mois ;**

**Rejette la demande de Mme X... visant à la condamnation de la Selarl Y... au paiement de la somme de 10.000 euros au titre de la perte de chiffre d'affaires pour la période du 31 décembre 2018 au 11 mars 2019 ;**

**Condamne la Selarl Y... au paiement de la somme de sept mille cinq cents euros (7.500 E) à titre de dommages et intérêts à raison du caractère discriminatoire du traitement réservé à Mme X... à son retour de congé maternité et de la rupture du contrat de collaboration ;**

**Condamne la selarl Y... au paiement de la somme de deux mille euros (2.000 €) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par la violation des règles de la domiciliation ;**

**Débouté 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 16 septembre 2019

**Laurent MARTINET  
Délégué du Bâtonnier**