

---

**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 : 9 février 2017**

**Dossier n°721 / 275463**

**La soussignée Laurence MARIANI, Ancien Membre du Conseil de l'Ordre, domiciliée au siège dudit Conseil, 11, place Dauphine 75053 Paris cedex 01,**

**ENTRE**

**Mme X...**  
Avocat à la Cour

**Assistée de : Mme Léonore BOCQUILLON**  
Avocat à la Cour  
23 RUE DE BOURGOGNE 75007 PARIS

**d'une part,**

**ET**

**Mme Y...**  
Avocat à la Cour

**Assistée de : SELAS ASSELINEAU ET ASSOCIES**  
M. Vincent ASSELINEAU  
Avocat à la Cour  
Ancien Membre du Conseil de l'Ordre  
6 VILLA SAINT JACQUES 75014 PARIS

**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 monsieur le bâtonnier de l'ordre des avocats de Paris du différend qui l'oppose à Mme 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 13 octobre 2016, aux termes duquel Mme X... a saisi la juridiction du Bâtonnier de ce différend,

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 à chacune des parties le 31 octobre 2016 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 10 janvier 2017 où se trouvaient présents Mme X..., assistée de Mme Léonore Bocquillon, et Mme Y..., assistée de M. Vincent Asselineau, ,

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

Aux termes d'un acte sous seing privé en date du 15 juillet 2014, à effet du 1er septembre 2014, Mme X... a exercé la profession d'avocat en qualité de collaboratrice libérale de Mme Y....

Le contrat de collaboration prévoyait collaboration de 3/5è pour une rétrocession mensuelle d'honoraires de 3.000 euros HT.

A compter d'octobre 2014, cette collaboration a été portée à 4/5è, la rétrocession mensuelle d'honoraires étant portée à 4.000 euros H.T.

Le 17 février 2015, Mme X... annonçait à Mme Y... sa grossesse gémellaire dont le terme était prévu pour le 10 septembre 2015.

A compter du 1er mars 2015, Mme X... a de nouveau été rémunérée sur la base d'un 3/5ème, soit 3 500 € H.T.

Le 23 juin 2015, Mme X... a été hospitalisée Cette hospitalisation a été suivie d'un congé pathologique.

Le 17 août 2015, Mme X... a donné naissance à des jumeaux.

Le 11 janvier 2016, Mme X... était de retour au Cabinet, la période de suspension à l'occasion de la l'accouchement étant suivie d'une période de repos rémunérés.

Le 2 mars 2016, Mme Y... notifiait à Mme X... sa décision de mettre un terme au contrat qui les liait.

Mme X... quittait le cabinet le 1er juin 2016.

Un litige oppose les parties quant aux conditions d'exécution et de rupture du contrat de collaboration et aux conséquences qui en découlent.

En effet, Mme X... considère que (1) à compter de l'annonce de sa grossesse, elle a fait l'objet de discriminations et sa collaboration s'est déroulée dans des conditions selon elle non respectueuses des principes essentiels de la profession, (ii) la rupture du contrat est intervenue de manière brutale et vexatoire, alors qu'elle se trouvait couverte par la période de protection de deux mois consécutive à son retour de congé de maternité, et (iii) cette situation lui a causé divers préjudices dont elle s'estime bien fondée à demander la réparation par l'octroi de dommages et intérêts.

**Aux termes de ses écritures, Mme X... demande :**

« FIXER la rétrocession d'honoraire mensuelle de Mme X... à la somme de 4.000€ HT.

DECLARER nulle la rupture du contrat de collaboration intervenue le 2 mars 2016 ;

CONDAMNER le Cabinet de Mme Y... à régler à Mme X... une somme de 15.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre de la diminution de rétrocession qui lui a été imposée dès le mois suivant l'annonce de sa grossesse en mars 2015 et jusqu'à l'issue de son délai de prévenance ou, à titre subsidiaire, à lui régler une somme de 15.000E HT à titre de rappel d'honoraires,

CONDAMNER le Cabinet de Mme Y... à régler à Mme X... une somme de 16.000 g à parfaire à la date à laquelle la décision sera rendue en réparation du préjudice financier résultant de la nullité de la rupture, ou, à titre subsidiaire, à lui régler une somme de 24.000 E de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier résultant du caractère discriminatoire de la rupture,

CONDAMNER le Cabinet de Mme Y... à régler à Mme X... une somme de 6.000 E à titre de dommages et intérêts en réparation de sa perte de droit au titre de l'assurance perte de collaboration résultant de la baisse unilatéralement imposée de sa rétrocession d'honoraires,

CONDAMNER le Cabinet de Mme Y... à régler à Mme X... une somme de 50.000 E à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait des discriminations dont elle a fait l'objet, ou à titre subsidiaire à lui payer une somme de 20.000 g à titre de dommages-intérêts au titre des conditions dans lesquelles la collaboration s'est exécutée durant la grossesse de la collaboratrice, et des conditions particulièrement brutales et vexatoires de la rupture,

CONDAMNER le Cabinet de Mme Y... à régler à Mme X... une somme de 3.000 E au titre de l'article 700 du CPC.

CONDAMNER le Cabinet de Mme Y... aux entiers dépens comprenant les éventuels frais d'exécution de la décision à intervenir. »,

**De son côté, Mme Y... conteste l'ensemble des arguments développés par son ancienne collaboratrice et demande de :**

« Débouter purement et simplement Mme X... de toutes ses demandes fins et conclusions. »

**SUR CE**

Les dispositions de 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, sont applicables à la collaboration libérale en vertu de son article 6 qui prévoit que « le présent chapitre s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants ».

Son article 14 interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé concernant par exemple les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées mais également en ce qui concerne notamment « les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement (...) ».

Par ailleurs, son article 15 dispose qu' « 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 sont pas moins favorables (...) ».

Dans son considérant 23, la directive rappelle qu'a il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive ».

Les termes très généraux de cette disposition ainsi que la jurisprudence laissent à penser que cet article couvre tant la rupture d'un contrat de travail salarié que celle visant une relation de travail prenant la forme d'une collaboration libérale.

Dans le cadre de la mise en oeuvre du droit de l'UE, la plupart des États ont repris la formulation des directives portant sur l'égalité de traitement et l'ont étendue aux activités non salariées, y compris les professions libérales.

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations vise les salariés mais également les travailleurs indépendants, soit des personnes exerçant une activité non-salariée à caractère artisanal, commercial ou libéral, qui organisent leur travail librement, en dehors de tout lien de subordination. Elle couvre donc les contrats de collaboration libérale.

Plus précisément, l'article 2-2° de la même loi prohibe en effet « toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe (...) en matière d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation

professionnelle et de travail, y compris en matière de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle ».

L'article 2-3° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, précise que « toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité ».

L'article 4 de cette même loi stipule que « toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente 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. »

L'article 5 précise que « les articles 1er à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle Indépendante ».

Ainsi, si la rupture du contrat de collaboration libérale n'a pas être motivée en revanche elle ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire que les textes susvisés sanctionnent.

Par ailleurs, aux termes des dispositions de l'article 18 III bis de la III bis de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005- la collaboratrice libérale en état de grossesse médicalement constaté a le droit de suspendre sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de l'accouchement. A compter de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration d'un délai de huit semaines à l'issue de la période de suspension du contrat, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu unilatéralement, sauf en cas de manquement grave aux règles déontologiques ou propres à l'exercice professionnel de l'intéressée, non lié à l'état de grossesse.

Et l'article 14.5 Maternité du RIN de préciser :

« A compter de la déclaration par la collaboratrice libérale de son état de grossesse, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de l'exécution du contrat à l'occasion de la maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.

Au retour de la collaboratrice de son congé maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la maternité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée. »

En l'espèce, il est constant et non contesté que :

Mme Y..., qui exerce en individuel, a souhaité recruter une collaboratrice libérale expérimentée en droit de la famille, et qui aurait développé une clientèle personnelle, dans le but de lui céder progressivement son cabinet. Mme X... répondant à ces critères, les parties sont convenues d'une collaboration libérale à 3/5ème, la rétrocession mensuelle d'honoraires étant de 3 500 E H.T.

Mme Y... et Mme X... ont dès leur première rencontre évoqué la grossesse possible de celle-ci, Mme Y... étant elle-même mère de trois enfants ;

Mme Y... a été confrontée à des difficultés familiales graves qui ont eu une incidence sur son exercice professionnel ;

Mme X... a été absente du Cabinet du 23 juin 2015 au 11 janvier 2016, son congé maternité étant précédé d'un arrêt pathologique et suivi de repos rémunérés convenus avec Mme Y... ; Mme X... a perçu pendant toute cette période une rétrocession d'honoraires de 3 000 E H.T. ;

Mme Y... a rompu le contrat de collaboration le 2 mars 2016 ; le délai de prévenance de trois mois a été effectué.

C'est au regard de ces éléments qu'il convient d'examiner les demandes de Mme X...

### Sur le montant de la rétrocession d'honoraires

Mme X... fait valoir que :

seulement un mois après la prise d'effet du contrat, Mme Y... a décidé que la collaboration serait de 4/5ème, la rétrocession mensuelle d'honoraire étant portée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014 à 4 000 E H.T. ;

Huit jours après l'annonce de sa grossesse, et après qu'elle eut fait un malaise dans le métro, Mme Y... lui a imposé une rétrocession d'honoraires de 3 000 E H.T., rétrocession qu'elle a perçue du 1<sup>er</sup> mars 2015 jusqu'à la fin de son délai de prévenance ;

Avant et pendant sa grossesse, et tant que son état de santé le lui a permis, elle a traité les dossiers que lui confiait Mme Y... avec beaucoup de professionnalisme, sans qu'à aucun moment un quelconque reproche lui soit fait.

Elle en conclut que la diminution de sa rétrocession, entièrement liée à sa grossesse, est discriminatoire et demande en conséquence que Mme Y... soit condamnée à lui verser la différence et à réparer les divers préjudices par elle subis du fait cette discrimination.

De son côté Mme Y... fait valoir que :

Mme X... a toujours souhaité disposer du temps nécessaire au traitement des dossiers de sa clientèle personnelle ;

Confrontée à un problème familial grave qui l'a fortement perturbé dans son exercice professionnel, notamment à la rentrée de septembre, et pour tenir compte du temps nécessaire à sa nouvelle collaboratrice pour s'adapter aux méthodes du Cabinet, elle a demandé à Mme X... de travailler 1/5ème de plus pour le cabinet, ce que cette dernière a accepté ;

Cependant, à compter du 10` janvier 2015, une élève avocat est venue faire son stage au Cabinet, ce qui a permis que Mme X... reprenne une collaboration à 3/5ème, ainsi que cela était prévu par le contrat de collaboration les liant, ce que celle-ci avait elle-même demandé.

Il ressort des éléments contradictoirement produits aux débats qu'a aucun moment, Mme X... n'a contesté formellement cette diminution d'honoraires, ni ne l'a même évoquée dans les échanges qu'elle a pu avoir avec Mme Y.... De même aucun élément tendant à prouver que la collaboration s'est poursuivie à 4/5ème n'a été invoqué. Ce n'est que lorsque Mme X... a saisi l'Ordre que le montant de la rétrocession d'honoraires et les conséquences dommageables qu'elle aurait subie ont été formellement évoquées. Ainsi il peut être constaté que le montant de 4.000 E a correspondu à une période de surcharge suivi d'un retour à une rétrocession d'honoraires mensuel de 3 000 E H.T. correspondant au 3/5ème contractuellement convenus. L'argumentation selon laquelle Mme X... aurait contraint d'accepter cette diminution de sa rétrocession d'honoraires par peur de perdre sa collaboration ne saurait donc prospérer.

Mme X... sera donc déboutée de ses demandes de ce chef.

### Sur la rupture du contrat de collaboration

Mme X... fait valoir que la proximité de la rupture de son contrat de collaboration et son retour au cabinet après la naissance de ses jumeaux fait présumer une discrimination du fait de sa grossesse. Elle en veut pour preuve qu'elle a découvert sur un ordinateur du Cabinet un tableau établi pendant son congé maternité et permettant de déterminer la date à laquelle son contrat pourrait être rompu et quel en serait le coût, cependant que Mme Y... interrogeait l'Ordre pour savoir si le contrat de collaboration pouvait être rompu pour raisons économiques pendant la période de protection à l'occasion de la maternité. Elle invoque également le fait que dans un mail en date 8 octobre 2015, Mme Y... lui fait grief de ce que la cabinet doit supporter le coût du maintien de sa rétrocession d'honoraires. Elle considère donc que Me Y... dès lors qu'elle a su qu'elle était enceinte a soigneusement organisé et planifié le départ de sa collaboratrice et ce dès avant son retour de congé maternité.

Elle fait également valoir que dès l'annonce de sa grossesse Mme Y... a changé d'attitude envers elle, manquant au respect des principes de courtoisies et de confraternité, ne se souciant pas de son état de santé, allant jusqu'à lui reprocher des retards insignifiants.

Elle estime donc que la rupture de son contrat est nulle et qu'elle a été victime d'une discrimination lui ayant causé divers préjudices dont elle est bien fondée à obtenir réparation.

A titre subsidiaire elle fait valoir que la rupture de son contrat de collaboration libérale ne pouvait intervenir avant le 11 février 2016, soit deux mois après son retour de congé maternité.

Elle considère que cette rupture, selon elle brutale et vexatoire, intervenue après que Mme Y... l'ai dénigrée auprès de Confrères, lui cause également divers préjudice dont elle est bien fondée à obtenir la réparation.

De son côté, Mme Y... fait valoir qu'elle s'est vite rendue compte de ce que Mme X... souffrait d'un manque d'efficacité dans le traitement des dossiers qui lui étaient confiés et qu'elle ne

s'adaptait pas aux outils du Cabinet, notamment au logiciel de gestion des temps facturables. Elle s'est également aperçue de ce que Mme X... n'était pas à la hauteur de ce qu'elle était en droit d'attendre d'une collaboratrice « senior », commettant des erreurs et des manquements au point que son manque d'investissement dans le souci de la rentabilité de sa collaboration est très vite devenu critique pour l'équilibre du Cabinet. Ainsi elle découvrira pendant le congé maternité de sa collaboratrice des erreurs commises par celle-ci, dont par délicatesse elle ne fera état qu'à son retour au cabinet. Cependant, entre le 8 et le 11 octobre 2015, elle adressa plusieurs mails à sa collaboratrice faisant état des dysfonctionnements qu'elle lui reproche. Malgré une lourde charge de travail, elle a accepté que Mme X... prenne à l'issue de son congé maternité 25 jours de repos rémunérés. Constatant que son unique collaboratrice ne s'investissait pas plus à son retour, elle n'eut pas d'autre choix que de mettre un terme au contrat de collaboration, après s'en être entretenu longuement avec Mme X... le 2 mars 2016.

Elle considère donc que la rupture du contrat de collaboration, intervenue plus de deux mois après la fin du congé maternité, est totalement indépendante de la grossesse gémellaire de sa collaboratrice.

Sur ce

Le congé maternité de Mme X... s'est achevé le 15 décembre 2015 et a été suivi, comme convenu entre les parties, d'une période de repos rémunéré de 25 jours calendaires. Cette période de repos rémunéré consécutive à la suspension du contrat de collaboration à l'occasion de la maternité suspend la période de protection. En conséquence, la période de huit semaines pendant laquelle le contrat ne peut pas être rompu commence à courir du jour du retour de la collaboratrice au Cabinet. Mme X... étant revenue le lundi 11 janvier, son contrat ne pouvait pas être rompu avant le lundi 7 mars 2016. La rupture du contrat de collaboration annoncée le 2 mars 2016 ne pouvait donc prendre effet que le 8 mars 2016. Mme Y... reste donc devoir à Mme X... une semaine de rétrocession d'honoraires, soit la somme de 693 € H.T.

La rupture d'un contrat de collaboration libérale peu de temps après le retour au cabinet d'une collaboratrice après un congé maternité laisse présumer une discrimination. Il appartient donc au cabinet de démontrer que cette rupture est due à des éléments étrangers à la grossesse.

Or, Mme Y... ne saurait invoquer un motif économique, le coût supporté par le cabinet pendant la période de suspension au titre du maintien de la rétrocession d'honoraires étant environ du tiers de la rétrocession d'honoraires de Mme X.... De même, il ressort des pièces produites aux débats qu'à aucun moment jusqu'à ce que Mme X... s'inquiète d'un retard de versement de sa rétrocession d'honoraires un quelconque reproche ou une quelconque observation a été adressée à la collaboratrice sur la qualité de son travail ni son implication dans la bonne marche du Cabinet. La petite difficulté invoquée par Mme Y... quant au traitement d'un dossier pendant la cour d'appel de Versailles ne saurait être de nature à justifier une perte de confiance pouvant justifier la rupture d'un contrat de collaboration dès lors.

Dès lors, la rupture du contrat de collaboration qui liait les parties est bien fondée sur une discrimination au sens des textes ci-dessus.

Cette rupture discriminatoire a causé à Mme X... un préjudice qui sera réparé par l'octroi de dommages et intérêts.

En rompant le contrat de collaboration d'une jeune maman, qui plus est de jumeaux, pendant la période de protection, Mme Y... a causé à Mme X... un préjudice moral lui ouvrant droit à des dommages et intérêts.

Il sera donc alloué à Mme X... la somme de 12 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de l'ensemble de son préjudice

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme X... les frais irrépétibles. Il lui sera donc accordé au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile une somme de 2 000 E.

### **PAR CES MOTIFS**

**Statuant contradictoirement en premier ressort,**

**DIT et JUGE que la rétrocession d'honoraires mensuelle de Mme X... était de 3.000 E H.T. ;**

**DIT et JUGE que la rupture du contrat de collaboration libérale conclu entre Mmes Y... et Mme X... ne pouvait pas intervenir avant le 7 février 2016 ;**

**DIT et JUGE qu'en rompant le contrat de collaboration libérale le 2 mars 2016, Mme Y... a causé à Mme X... un préjudice moral lui ouvrant droit à des dommages et intérêts.**

**DIT et JUGE que cette rupture est fondée sur un motif discriminatoire liée à la grossesse.**

**DIT qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme X... le frais irrépétibles dont elle a fait l'avance.**

**En conséquence,**

**CONDAMNE Mme Y... à verser à Mme X... les sommes de :**

<b>-à titre de solde de rétrocession d'honoraires</b>	<b>692 E H.T.</b>
<b>- à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral</b>	<b>12 000 E</b>
<b>- au titre de l'article 700 du CPC</b>	<b>2 000 E.</b>

**DIT et JUGE en tant que de besoin que les frais d'exécution de la présente décision seront à la charge de Mme Y....**

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

**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 9 février 2017

**Laurence MARIANI  
Déléguée du Bâtonnier**