
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 : 14 novembre 2016

—————
Dossier n°721 / 276600
—————

La soussignée Mary-Daphné FISHELSON, Ancien Membre du Conseil de l'Ordre, domiciliée au siège dudit Conseil, 11, place Dauphine 75053 Paris cedex 01,

Agissant en qualité d'arbitre unique désigné par le Bâtonnier du Barreau de Paris,

ENTRE

Madame X...
Avocat à la Cour

Assistée de : Madame Valence BORGIA
Avocat à la Cour
116 avenue des Champs Elysées 75008 PARIS

d'une part,

ET

Monsieur Y...
Avocat à la Cour

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 litige qui l'oppose à M. 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 14 mars 2016, 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 e, sur avis du comité d'appui, délégué à la soussignée les pouvoirs qu'il tient des dispositions susvisées ;

Vu les lettres recommandées avec demande d'avis de réception 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 26 mai 2016 où se trouvaient présents Mme X..., assistée de Mme Valence Borgia, et M. Y...,

Vu l'acte de prorogation signé par M. le bâtonnier du 13 juillet 2016,

A RENDU LA DECISION SUIVANTE :

Mme X... et M. Y... ont signé un contrat de collaboration libéral à mi-temps le 3 octobre 2012.

A compter du mois de février 2014, Mme X... a travaillé à 70% de son temps. Sa rétrocession était de 3.500€ HT par mois.

En novembre 2014, Mme X... fait part de son état de grossesse à M. Y.... A compter du 2 avril 2015, Mme X... est arrêtée. Son congé maternité se termine le 6 septembre 2015. De fait, Mme X... ne va reprendre ses activités que le 6 octobre 2015 ayant pris ses congés à la fin de son congé maternité.

Mme X... va être en arrêt maladie du 19 au 30 octobre 2015.

Le 4 novembre 2015, M. Y... mettait un terme au contrat de collaboration de Mme X... en raison '« d'un manque de travail doublé d'une rigueur pouvant être améliorée ».

Le délai de prévenance de 3 mois de Mme X... a commencé à courir à compter de cette date.

Le 14 décembre 2015, M. Y... notifiait à Mme X... la fin immédiate de son contrat « pour manquements graves et flagrants aux règles professionnelles, rendant impossible la continuation des relations de travail ».

C'est à la suite de cette rupture que Mme X... a saisi M. le bâtonnier.

I. LA POSITION DE MME X... :

Mme X... soutient que M. Y... a mis fin à son contrat de collaboration en violation de l'article 14 du RIN ; que cette rupture intervenant au retour de son congé maternité qui plus est moins d'un mois après celui-ci faisait présumer l'existence d'une discrimination à son égard.

Elle soutient au surplus que les griefs de M. Y... à son égard tant au titre de la rupture de son contrat de collaboration le 4 novembre 2015 que de la rupture immédiate de son contrat le 14 décembre 2015 ne sont pas justifiés.

Elle fait observer que, jusqu'à son arrêt de grossesse, elle a fait l'objet d'augmentation de rétrocession et reçu des primes, qu'aucune observation, aucun reproche de quelque nature que ce soit ne lui a jamais été faite depuis son arrivée au cabinet de M. Y..., alors même que M. Y... soutient dans ses écritures que ses manquements ont commencé dès le 2ème semestre 2014.

Elle soutient que nombre de griefs qui lui sont laits portent sur des périodes pendant lesquelles elle était en congé maternité.

Au surplus, Mme X... soutient que les griefs à l'appui de la rupture immédiate de son contrat, à supposer qu'ils soient avérés, ce que conteste Mme X..., ne « caractérisent pas des manquements graves et flagrants aux règles professionnelles permettant de justifier la fin prématurée de son délai de prévenance ». Elle indique qu'il ne peut lui être reproché son manque de travail alors que les dossiers lui avaient été retirés, que contrairement à ce qu'affirme M. Y... les collaborateurs ne s'organisaient pas de manière indépendante mais que c'était M. Y... qui distribuait le travail, que certaines demandes lui ont été faites dans les jours précédant la rupture du 14 décembre 2015, que pour d'autres les courriels des clients ne lui étaient pas destinés et qu'elle ne pouvait de ce fait y répondre.

Mme X... demande en conséquence :

- 9.000 € HT au titre de son délai de prévenance (décembre 2015 - janvier et février 2016), la rupture de son contrat ne pouvant intervenir avant le 1er décembre 2015.
- 21.000 € au titre du préjudice moral causé par la rupture discriminatoire de son contrat de collaboration.
- 27.300 € en réparation du préjudice économique subit du fait de la rupture anticipée de son délai de prévenance.
- 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

II. LA POSITION DE M.Y...:

Pour sa part, M. Y... conteste avoir mis fin au contrat de collaboration de Mme X... en raison de sa grossesse. Il a mis fin à son contrat en raison de la mauvaise qualité du travail de Mme X....

M. Y... reproche à Mme X... d'avoir pris ses congés à son retour de maternité sans son accord. Il lui reproche d'avoir à compter de la lettre de rupture « modifié totalement son comportement ...

La rupture immédiate du contrat de Mme X... le 14 décembre 2015 est justifiée par les arrivées tardives de Mme X... au cabinet tous les matins, de ne quasiment plus avoir d'heures facturables et notamment à compter du 26 novembre 2015, de n'avoir mis à jour aucun des dossiers dont elle avait la responsabilité, de ne pas avoir correctement assuré la tenue du logiciel ACT.

Il est également reproché à Mme X... d'avoir détruit des documents de dossiers en cours ; d'avoir mal géré certains dossiers.

M. Y... conteste l'affirmation de Mme X... selon laquelle il lui aurait retiré tous les dossiers. Il précise que tous les dossiers du cabinet sont rangés dans des armoires et qu'il appartenait à chaque collaborateur de suivre les dossiers qui leur étaient confiés en les prenant dans leur bureau lorsqu'ils en avaient besoin.

M.Y... demande dans ces conditions que Mme X... soit déboutée de l'ensemble de ses demandes et qu'elle soit condamnée à lui verser :

*-2.005,20 € à titre de dommages-intérêts pour la rétrocession indûment versée (1^{er} décembre au 14 décembre 2015),
-2.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.*

SUR CE

A.SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION.

Aux termes de l'article 14.5,3 du RIN « au retour de la collaboratrice de son congé maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de 8 semaines sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la maternité ».

La rupture du contrat de collaboration intervenue le 4 novembre 2015 n'a pas été prononcée pour manquement grave de Mme X.... Le retour effectif de Mme X... au sein du cabinet a eu lieu le 6 octobre 2015, la période de congés du 6 septembre au 5 octobre 2015 ayant suspendu sa période de protection, M. Y... ne pouvait notifier à Mme X... la rupture de leur relation avant le 1^{er} décembre 2015.

Le délai de prévenance de 3 mois de Mme X... a commencé à courir à compter de cette date.

B.SUR LA PRESOMPTION DE DISCRIMINATION.

M. Y... a notifié à Mme X... la rupture de son contrat de collaboration pour « l'impression ressentie d'un manque de travail doublé d'une rigueur pouvant être améliorée n.

La proximité de la rupture du contrat de collaboration avec le retour de congé maternité, l'absence d'entretien au retour de ce congé maternité laisse présumer une discrimination à l'égard de Mme X..., dans la mesure où M. Y... n'apporte pas d'éléments objectifs justifiant que la rupture du contrat de collaboration est étrangère à la maternité de Mme X....

Les griefs énoncés dans les écritures de M. Y... ne peuvent à eux seuls justifier la rupture du contrat de collaboration de Mme X... à son retour de congé maternité.

En effet, alors que les faits reprochés sont antérieurs à la période de congé maternité de Mme X..., aucune observation, aucun grief n'a été fait par M. Y... à Mme X... sur ceux-ci, sur la qualité de son travail, que ce soit avant son départ en congé ou à son retour de congé. Aucune explication n'a été demandée à Mme X... sur les faits reprochés au moment où ils ont eu lieu.

Alors que dans ses écritures M. Y... soutient que la mauvaise qualité du travail de Mme X... était de nature à mettre en jeu la responsabilité du cabinet, il a demandé à Mme X... d'accomplir son délai de prévenance sans pour autant la contrôler pendant cette période.

Qu'il y a lieu de condamner M. Y... à réparer le préjudice moral subi par Mme X... du fait de la rupture de son contrat de collaboration dans les semaines qui ont suivis son retour de congé maternité.

Il y a lieu d'accorder à Mme X... la somme de 21.000 €.

C.SUR LA RUPTURE A EFFET IMMEDIAT DU CONTRAT DE COLLABORATION PENDANT LE DELAI DE PREVENANCE.

M. Y... justifie la rupture intervenue pendant le délai de prévenance du contrat de collaboration sans indemnité par « des manquements graves et flagrants aux règles professionnelles rendant impossible la continuation des relations de travail ».

Ces manquements sont énumérés dans le courriel de rupture.

M. Y... reproche à Mme X... de n'avoir mis à jour aucune procédure, de n'avoir suivi aucun dossier de clients, de n'avoir ni rempli, ni actualisé le logiciel ACT. Il est également reproché à Mme X... de ne pas venir au cabinet avant 10 heures -10 heures 30, de quitter le cabinet tt par anticipation », ce dont il ne lui pas été fait le reproche jusqu'à la rupture du délai de prévenance.

Il ressort des pièces versées aux débats que concernant un dossier celui-ci n'a été remis que 2 jours avant la rupture du délai de prévenance, que pour un autre les courriels n'étaient pas adressés à Mme X... par le client, qu'elle ne pouvait par conséquent en avoir eu connaissance ;

Qu'en tout état de cause ces griefs ne peuvent être qualifiés de manquements graves justifiant qu'il soit mis fin avec effet immédiat et sans indemnité au délai de prévenance.

Qu'il en est de même du reproche fait à Mme X... d'avoir détruit des documents dans la mesure où la preuve n'est pas rapportée qu'il ne s'agissait, comme l'affirme Mme X..., que de copies de pièces dont elle utilisait le verso comme brouillons.

Il sera en conséquence fait droit à la demande de Mme X... au titre de son délai de prévenance, étant rappelé que celui-ci a pris effet le 1er décembre 2015. Il sera alloué à Mme X... la somme de 9.000 € HT correspondant à la période du 15 décembre 2015 au 1er mars 2016.

En revanche il ne sera pas fait droit à la demande de réparation du préjudice économique invoqué du fait de la rupture de son délai de prévenance, de Mme X... ,ce préjudice étant réparé par la condamnation de M. Y... à lui verser le montant de son délai de prévenance jusqu'au 1er mars 2016.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme X... les frais irrépétibles dont elle a fait l'avance. Il convient en conséquence de condamner M. Y... à lui verser 1 000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement,

Constate que la rétrocession d'honoraires mensuelle de Mme X... au cours de trois derniers mois était de 3.500 € H.T. ;

Dit et juge que M. Y... ne pouvait rompre le contrat de collaboration le 4 novembre 2015 ;

Dit et juge qu'en agissant comme il l'a fait, en rompant le contrat de collaboration moins d'un mois après le retour de congé maternité de Mme X... et sans justifier d'éléments étrangers à toute discrimination, M. Y... a fait preuve de discrimination à l'égard de Mme X... ;

Dit et juge que M. Y... ne justifie pas de manquements graves de la part de Mme X... permettant qu'il soit mis fin de façon anticipée et sans indemnité au délai de prévenance ;

En conséquence, condamne M. Y... à verser à Mme X... :

- **La somme de 9.000 € HT à titre de rétrocessions d'honoraires dues délai de prévenance,**
- **La somme de 21.000 E au titre du préjudice moral,**
- **La somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du code procédure civile ;**

DIT et Juge en tant que de besoin que les frais d'exécution de la présente décision seront à la charge de M. 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 14 novembre 2016

Mary-Daphné FISHELSON
Déléguée du Bâtonnier