



Commission Egalité professionnelle

Compte rendu de la réunion consacrée à la discrimination liée à la maternité dans les cabinets

octobre 2010

Le 15 octobre 2010, la Commission Egalité Professionnelle a reçu :

- Sophie Latraverse et Marie Decker, de la direction du département expertise affaire judiciaire du défenseur des droits ;
- Mary-Daphné Fishelson, AMCO, déléguée du Bâtonnier dans les litiges de collaboration ;
- Léonore Bocquillon, coordinatrice du service SOS Collaborateurs de l'UJA de Paris.

Marie-Daphnée Fishelson, qui a contribué à la création de la commission Collaboration de l'Ordre, a indiqué que si les litiges liés à la maternité ne représentaient pas la majorité des litiges dont elle était saisie, ils étaient pourtant fréquents et symptomatiques

Dans ce type de litiges les cabinets reprochent le plus souvent à leurs collaboratrices de ne plus s'investir suffisamment dans le cabinet et/ou de changer de comportement, et réciproquement, les collaboratrices estiment que les avocats auprès desquels elles collaborent adoptent un comportement différent dès lors qu'ils sont informés de leur grossesse.

A également été évoquée la problématique de la preuve, lorsque la rupture intervient alors que l'annonce de la grossesse n'a pas été faite par écrit.

Ont été également abordées les difficultés rencontrées dans les petites structures relativement à la désorganisation impliquée par l'absence d'une collaboratrice, en particulier lorsqu'au congé maternité s'ajoutent des arrêts pathologiques.

Les représentantes du Défenseur des droits ont ensuite présenté le cadre légal applicable aux discriminations relatives à la maternité et au sexe dans les professions libérales, cadre légal extrêmement protecteur à l'instar des dispositions de droit européen.

S'agissant des pouvoirs du Défenseur des droits, celui-ci peut, dans le cadre des litiges de collaborations ou autre qui entrent dans son champ de compétence très large, non seulement assister au règlement amiable des litiges, mais aussi présenter des observations dans le cadre des procédures.

Pouvoir d'enquête du Défenseur des Droits

Le Défenseur des Droits possède par ailleurs un pouvoir d'enquête important qui lui permet de poser des questions, mais également de solliciter la communication d'un certain nombre de documents ou d'information.

Le Défenseur des droits peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui. Celles-ci doivent faciliter l'accomplissement de sa mission. Le Défenseur des droits peut recueillir sur les faits portés à sa connaissance toute information qui lui apparaît nécessaire sans que son caractère secret ou confidentiel puisse lui être opposé, sauf en matière de secret concernant la défense nationale, la sûreté de l'État ou la politique extérieure. Le secret de l'enquête et de l'instruction ne peut lui être opposé. Les informations couvertes par le secret professionnel applicable aux relations entre un avocat et son client ne peuvent lui être communiquées qu'à la demande expresse de la personne concernée.

Le Défenseur des droits peut également procéder à des vérifications sur place.

Le Défenseur des droits a décrit les difficultés qu'il a dans un premier temps rencontrées pour être saisi sur une base non anonyme ou confidentielle par des collaboratrices qui, en raison de la peur des « représailles », n'osaient pas aller jusqu'au bout de leur réclamation auprès du Défenseur des droits.

Les représentantes du Défenseur des droits ont ensuite présenté le cadre légal jurisprudentiel relatif à la présomption en matière de discrimination relative à la maternité et décrit les éléments qui permettent de laisser penser qu'une rupture est motivée par des raisons discriminatoires (coïncidence de la rupture avec un retour de congé maternité, importance du *turnover* au sein d'un cabinet affectant plus particulièrement les femmes, ...). Le Défenseur des droits applique la méthode du faisceau d'indices.

Il a été également rappelé que bien que les ruptures de contrats de collaboration n'aient pas à être motivées, elles sont fautives si elles sont en réalité sous tendues par une discrimination.

Les représentantes du défenseur des droits ont ainsi insisté sur l'opportunité pour les collaboratrices rencontrant des difficultés liées à la maternité de s'appuyer dans le cadre des litiges contre leur cabinet sur la ***Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*** qui s'applique également aux professions libérales ainsi que sur le droit européen, et en particulier sur la *directive 2006/54/ce du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail*.

Léonore Bocquillon, après avoir précisé que les témoignages de collaboratrices rencontrant des difficultés en raison de leur grossesse ou de leur maternité étaient très nombreux dans le cadre de SOS collaborateurs, a confirmé la nécessité d'adopter un cadre permettant de régler l'insécurité liée aux circonstances de l'annonce de la grossesse (l'envoi d'un écrit étant parfois compliqué dans des cabinets dans lesquels un tel procédé pourrait sembler excessivement formel ou déplacé). Ont également été décrites les difficultés rencontrées par les collaborateurs pères pour bénéficier de leur droit à congé paternité, les cabinets étant extrêmement réticents à le leur accorder.

La Commission Egalité Professionnelle et les représentantes du Défenseur des droits sont convenus de continuer à travailler ensemble, éventuellement dans le cadre de groupe de travail sur l'évolution de carrière dans les cabinets. La Commission Egalite Professionnelle engagera une réflexion sur les mesures que l'Ordre pourrait mettre en place afin de remédier aux difficultés rencontrées en matière de preuve dans le cadre des litiges relatifs à des ruptures liées à la maternité.