

GUIDE DE LA PARENTALITÉ

Édition 2023

Petit manuel pour appréhender et gérer la maternité, la parentalité et l'adoption en toute sérénité !



Sommaire

Quelles sont les règles applicables ?	12
Comment appréhender ma future grossesse ou parentalité ?	14
Quelles sont les démarches administratives à effectuer ?	21
Quelle est la durée de mon congé maternité, parentalité ou adoption ?	33
Quelles sont mes indemnités et mes aides ?	45
Et après ?	56
Je rencontre des difficultés : qui contacter ?	62
Annexe I : Synthèse	68
Annexe II : Glossaire	74
Annexe III : Rappels sur les congés maternité et parentalité des avocat·e·s salarié·e·s	76
Annexe IV : Exemples de documents et démarches	77
Annexe V : Dispositions applicables	79

Avant-propos

Les questions liées à la parentalité demeurent nombreuses pour les avocat-es, pour qui elle est souvent synonyme de questionnement et parfois d'inquiétudes. L'UJA de Paris, notamment à travers son service bénévole SOS Collabs, a constaté que les avocat-es rencontrent régulièrement des difficultés à trouver des informations sur leurs droits et les démarches à mettre en œuvre.

De ce constat et aussi de la volonté d'accompagner au mieux nos Consœurs et nos Confrères dans cette période si particulière qu'est la **naissance** ou l'**arrivée** d'un enfant, est né ce Guide de la Parentalité.

Ce Guide s'adresse à **tous les parents**, c'est-à-dire...

- la personne qui attend un enfant, qui connaît une période de grossesse puis l'accouchement : la « mère biologique » à laquelle s'applique aujourd'hui les dispositions dites de « **Maternité** » ;
- mais également le « père » de l'enfant ou le/la conjoint-e de la « mère biologique » qui bénéficie des dispositions relatives à la « **Parentalité** » (on ne parle plus uniquement de « Paternité », afin d'inclure toutes les formes de parentalité – voir les explications en Annexe I, définition « Parentalité ») ;
- les parents qui adoptent un ou plusieurs enfant-s, qui bénéficient des dispositions relatives à l'« **Adoption** ».

Pour toute question ou en cas de difficultés, n'hésitez pas à saisir l'UJA de Paris et/ou son service bénévole et confidentiel SOS Collabs.

oOo

Un Guide rédigé avec des formes d'écriture inclusive... pourquoi ?

Parce que les mots ont un sens et le langage un pouvoir fort, ce que notre profession ne peut ignorer.

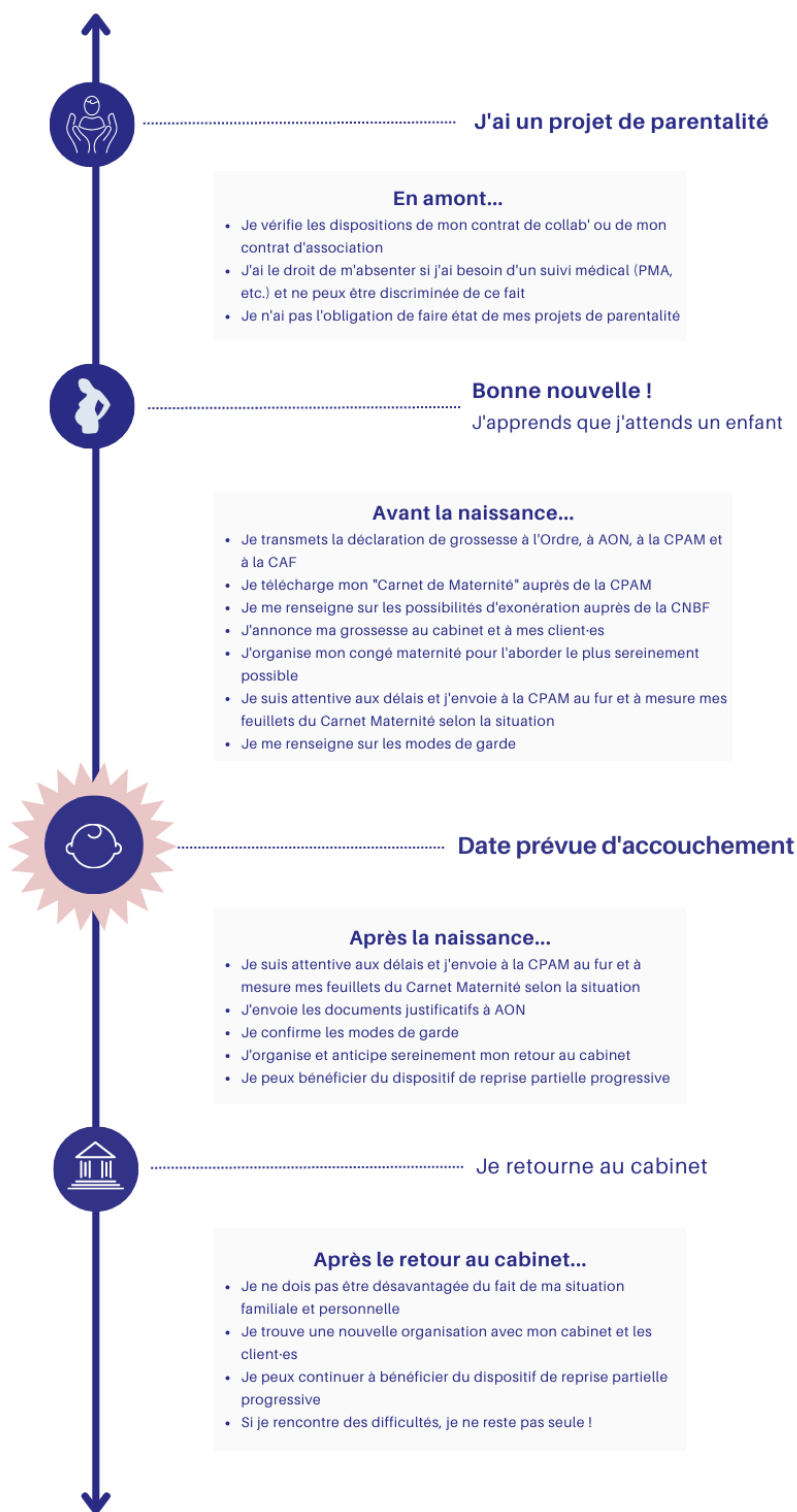
Parler de parentalité uniquement au masculin (qui doit « l'emporter sur le féminin ») ne permettait pas de refléter l'importance des sujets liés à la maternité et la parentalité abordés ici, ni la diversité des personnes à qui ce Guide s'adresse.

L'écriture inclusive (dont le point médian n'est qu'une des différentes manifestations), parce qu'elle influence nos représentations, est un vecteur d'égalité entre les personnes, quel que soit leur genre ou sexe.

Pour toutes ces raisons, et pleins d'autres encore, nous avons choisi de l'appliquer.

Vous souhaitez en savoir plus, écoutez le podcast « [Ecriture inclusive : pourquoi tant de haine ?](#) »

Le parcours de la maternité



Check-list de la maternité

(les « cas particuliers » traités ci-après dans le Guide)

AVANT LE DÉBUT DU CONGÉ PRÉNATAL

1 ^{er} trimestre	Je fais constater médicalement ma grossesse par mon médecin ou ma sage-femme qui me remet un « <u>Formulaire de déclaration de grossesse</u> ».	<input type="checkbox"/>
	Si le médecin ne l'a pas fait par télétransmission via ma carte vitale, j'envoie le volet rose de mon « <u>Formulaire de déclaration de grossesse</u> » à la CPAM dont je dépends (par voie postale) et les deux volets bleus de mon « <u>Formulaire de grossesse</u> » à la CAF (sur mon espace en ligne).	<input type="checkbox"/>
	En cas de question, j'écris à l'assistante sociale de l'Ordre des avocats (bmoussaoui@avocatparis.org) ou à l'adresse collab@avocatparis.org qui m'indiqueront les démarches et m'enverront les documents nécessaires.	<input type="checkbox"/>
	Le cas échéant, je déclare ma grossesse auprès de ma prévoyance privée et/ou mutuelle complémentaire, je vérifie les modalités et démarches à effectuer.	<input type="checkbox"/>
	Je mets à jour ma carte vitale en pharmacie et je vérifie régulièrement sur mon compte « Ameli » que mes informations sont à jour.	<input type="checkbox"/>
	En cas de rupture de mon contrat avant que j'annonce ma grossesse, j'envoie à mon cabinet une LRAR avec une attestation de grossesse dans les 15 jours de la rupture.	<input type="checkbox"/>
	Après mon premier examen médical obligatoire, je télécharge mon « <u>Carnet de maternité</u> » sur le site www.ameli.fr - Tout au long de ma grossesse et en fonction de ma situation, j'envoie les Certificats d'Etapes qui figurent au sein du carnet et me permettent de percevoir les indemnités et allocations de l'Assurance Maladie.	<input type="checkbox"/>
2 ^{ème} trimestre	Quand je le souhaite – y compris au cours du premier trimestre - j'informe le cabinet, mon/es associé-es, mes client-es	<input type="checkbox"/>
	J'écris à AON pour leur indiquer mon état de grossesse. Je renvoie l'imprimé « Garantie Parentalité », accompagné de ma déclaration de grossesse et de mon RIB (barreaudeparis@aon.fr ou AON - Service Barreau de Paris / 28 Allée de Bellevue / CS 70000/ 16918 Angoulême).	<input type="checkbox"/>

APRÈS LE DÉBUT DU CONGÉ PRÉNATAL

3 ^e trimestre	J'envoie à AON une attestation du cabinet – si je suis collaboratrice ou associée – ou une attestation que j'établis si je suis installée, indiquant les dates du congé maternité.	<input type="checkbox"/>
	J'envoie à AON une attestation sur l'honneur de ma cessation d'activité sur cette période.	<input type="checkbox"/>
	J'envoie à la CPAM mes Certificats d'Etapes qui figurent au sein de mon Carnet de Maternité pour l'informer de mes dates d'arrêt et obtenir mes indemnités.	<input type="checkbox"/>

APRÈS LA NAISSANCE

Dans les 30 jours après la naissance	J'envoie à AON un acte de naissance.	<input type="checkbox"/>
	Je déclare la naissance de mon enfant à la CPAM et je demande le rattachement de mon enfant sur ma carte vitale sur mon espace en ligne (www.ameli.fr)	<input type="checkbox"/>
	Je déclare la naissance de mon enfant à la CAF (en ligne).	<input type="checkbox"/>
	J'envoie à la CNBF un acte de naissance et une copie du livret de famille par LRAR à réception (pour être exonérée du paiement d'un trimestre)	<input type="checkbox"/>
	Je déclare la naissance de mon enfant à ma mutuelle .	<input type="checkbox"/>

Le parcours de la parentalité



Check-list de la parentalité

(les « cas particuliers » traités ci-après dans le Guide)

AVANT LA NAISSANCE

En cas de question, j'écris à l'assistante sociale de l'Ordre des avocats (bmoussaoui@avocatparis.org) ou à l'adresse collab@avocatparis.org qui m'indiqueront les démarches et m'enverront les documents nécessaires.	<input type="checkbox"/>
En cas de rupture de mon contrat avant que j'annonce ma future parentalité, j'envoie à mon cabinet une LRAR dans les 15 jours de la rupture.	<input type="checkbox"/>
J'informe le cabinet, mon/mes associé-es, mes client-es, des dates de mon congé parentalité.	<input type="checkbox"/>
Si je suis collaborateur/trice, je notifie au cabinet la suspension de mon contrat pour congé parentalité au plus tard 1 mois avant la date à laquelle je souhaite débiter mon congé.	<input type="checkbox"/>
J'écris à AON pour information de ma future parentalité.	<input type="checkbox"/>
Je transmets une attestation du cabinet (si je suis associé-e ou collaborateur/trice) précisant mes dates de congé ou j'établis moi-même une attestation précisant les dates de mon congé si je suis installé-e.	

APRÈS LA NAISSANCE

Je renvoie l'imprimé « Garantie Parentalité », accompagné de l'acte de naissance de mon enfant et de mon RIB à AON (barreaudeparis@aon.fr ou AON - Service Barreau de Paris / 28 Allée de Bellevue / CS 70000/ 16918 Angoulême	<input type="checkbox"/>
J'envoie à AON une attestation du cabinet – si je suis collaborateur/trice ou associé-e – ou une attestation que j'établis si je suis installé-e, indiquant les dates du congé parentalité.	<input type="checkbox"/>
J'envoie à la CPAM ma demande de prise en charge de mon congé (Certificat d'Étapes n°12 (père) du « Carnet de maternité ») pour l'informer de mes dates d'arrêt et obtenir mes indemnités.	<input type="checkbox"/>
Je transmets à AON la copie du feuillet de demandes d'indemnités adressé à la CPAM.	<input type="checkbox"/>
Je demande le rattachement de mon enfant sur ma carte vitale sur mon espace en ligne www.ameli.fr .	

Le parcours de l'adoption



Check-list de l'adoption

(les « cas particuliers » traités ci-après dans le Guide)

AVANT L'ARRIVÉE DE MON ENFANT

En cas de question, j'écris à l'assistante sociale de l'Ordre des avocats (bmoussaoui@avocatparis.org) ou à l'adresse collab@avocatparis.org qui m'indiqueront les démarches et m'enverront les documents nécessaires.	<input type="checkbox"/>
En cas de rupture de mon contrat avant que j'annonce ma future parentalité, j'envoie à mon cabinet une LRAR dans les 15 jours de la rupture.	<input type="checkbox"/>
J'informe le cabinet, mon/es associé-es, mes client-es.	<input type="checkbox"/>
Si je suis collaborateur/trice, je notifie au cabinet la suspension de mon contrat pour congé parentalité au plus tard 1 mois avant la date à laquelle je souhaite débiter mon congé adoption.	<input type="checkbox"/>
J'écris à AON pour leur indiquer l'arrivée de mon enfant (barreaudeparis@aon.fr ou AON - Service Barreau de Paris / 28 Allée de Bellevue / CS 70000/ 16918 Angoulême).	<input type="checkbox"/>
Je transmets une attestation du cabinet (si je suis associé-e ou collaborateur/trice) précisant mes dates de congé ou j'établis moi-même une attestation précisant les dates de mon congé si je suis installé-e.	<input type="checkbox"/>

APRÈS LE DÉBUT DU CONGÉ

J'envoie à AON une attestation sur l'honneur de ma cessation d'activité aux dates de mon congé adoption.	<input type="checkbox"/>
J'envoie à la CPAM ma demande de prise en charge de mon congé (Certificat d'Étapes n°9 et suivants du « Carnet de maternité ») pour l'informer de mes dates d'arrêt et obtenir mes indemnités.	<input type="checkbox"/>
Je transmets à AON la copie du feuillet de demandes d'indemnités adressé à la CPAM.	<input type="checkbox"/>
J'envoie à AON l'imprimé « Garantie Parentalité », accompagné de mon RIB et d'un du jugement d'adoption et d'un acte de naissance de l'enfant (barreaudeparis@aon.fr ou AON - Service Barreau de Paris / 28 Allée de Bellevue / CS 70000/ 16918 Angoulême).	<input type="checkbox"/>
Je demande le rattachement de mon enfant sur ma carte vitale sur mon espace en ligne www.ameli.fr .	<input type="checkbox"/>

Pour commencer, un bref rappel des règles applicables...

Les règles applicables diffèrent selon le statut sous lequel l'avocat-e concerné-e exerce :

- une partie de la réglementation s'applique à **toutes et tous, indépendamment du statut** sous lequel la personne concernée exerce (collaborateur ou collaboratrice, associé-e ou installé-e) ; il s'agit notamment de la réglementation issue de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques et des dispositions du code de sécurité sociale applicables aux professions libérales et travailleurs indépendants ;
- un corpus de règles s'applique spécifiquement **aux collaborateurs et collaboratrices** et vient s'ajouter aux principes régissant les professions libérales ; il s'agit des règles spécifiques découlant notamment du décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat du Règlement Intérieur National ;
- des ajustements et précisions complémentaires sont ensuite adoptés au sein des Barreaux, notamment celui du Barreau de Paris, puis insérés dans le Règlement Intérieur local, soit le **Règlement Intérieur du Barreau de Paris** (RIBP) à Paris, ainsi que dans le contrat-type annexé au RIBP.

Les règles sont également opposables aux avocat-es avec qui l'avocat-e concerné-e exerce :

- le cabinet ou l'avocat individuel avec qui un contrat de collaboration a été conclu,
- mais également le cabinet au sein duquel l'avocat-e concerné-e est associé-e, le cas échéant

et, enfin, aux client-es.

Pour le détail des dispositions applicables et les références réglementaires ou légales, nous vous invitons à vous reporter en [Annexe V](#).

Nota Bene !

Ce guide détaille les situations de maternité et parentalité concernant des avocats et avocates exerçant leur profession sous un statut libéral uniquement.

Si je suis salarié-e, je suis soumis-e aux dispositions du Code du travail et de la convention collective. Dans cette hypothèse, nous vous invitons à vous référer à l'[Annexe II](#) et à consulter le site de l'Ordre des avocats du Barreau de Paris pour plus de précisions.

COMMENT APRÉHENDER MA FUTURE GROSSESSE OU PARENTALITÉ ?



Préparer son projet de grossesse, parentalité ou adoption

Nota Bene !

En cas de questions ou de besoins, n'hésitez pas à prendre conseil autour de vous ; pour toute question ou en cas de difficulté, vous pouvez notamment contacter l'**UJA de Paris** ou **SOS Collab'** !

1. La préparation de son projet de grossesse, parentalité ou adoption

Chaque parcours de parentalité donne lieu des questions différentes selon les situations personnelles et professionnelles, les parcours, le statut, etc.

De manière générale, en amont même d'une grossesse ou d'une adoption, les avocat-es doivent commencer à **concilier leur projet familial avec leur vie professionnelle**.

Pas de panique ! Vous pouvez être accompagné-e et trouver des solutions pour appréhender sereinement cette période particulière.

➤ J'apprends que je vais devenir parent pendant un processus de recrutement : ai-je l'obligation de l'annoncer au cabinet ?

Il n'existe aucune obligation d'informer le cabinet d'une grossesse ou d'une situation de future parentalité. Un certain nombre de facteurs vont influencer votre décision de le mentionner ou non : le stade de votre grossesse ou de la grossesse de votre conjointe, votre expérience personnelle, votre connaissance et votre degré d'entente avec les recruteurs, etc.

En tout état de cause, l'annonce d'une grossesse ou d'une future parentalité durant un processus d'embauche doit être préparée. Par ailleurs, si cette annonce entraîne un refus de votre candidature pour ce motif, il s'agit d'une discrimination à votre encontre, susceptible d'engendrer des sanctions.

➤ En entretien d'embauche, on me questionne sur mes projets de parentalité : comment réagir ?

Rien ne vous oblige évidemment à dévoiler vos projets personnels de parentalité. La réponse dépend de la situation et du contexte dans lequel est posée cette question – qui n'a pas sa place en entretien d'embauche par ailleurs. Si la situation le permet, il est possible de rebondir sur la question afin d'échanger sur les raisons pour lesquelles elle vous est posée.

➤ Parcours PMA : Quels sont mes droits ?

La réglementation relative aux travailleurs indépendants et à la profession d'avocat ne prévoit pas d'autorisation d'absence dans le cadre d'un parcours PMA. En outre, dans le cadre d'une collaboration, il n'est pas toujours évident d'indiquer à son collaborant que vous suivez un tel parcours, qui relève de votre vie privée et met l'accent sur votre désir de parentalité.

Dans cette hypothèse, deux solutions s'offrent à vous pour vous absenter : indiquer au collaborant que vous vous rendez à un rendez-vous médical ou demander à votre médecin un arrêt maladie pour justifier vos absences dans ce cadre, si vous pensez que cela sera nécessaire pour le collaborant.

2. L'annonce de sa future parentalité

Nota Bene !

L'annonce de votre future maternité ou parentalité peut être stressante, mais ne l'oubliez pas : il s'agit d'une **bonne nouvelle** qui devrait être accueillie comme telle par votre cabinet et vos clients !

N'hésitez pas à prendre conseil autour de vous ; pour toute question ou en cas de difficulté, vous pouvez contacter l'**UJA de Paris** ou **SOS Collab'** !

1.1. A qui dois-je annoncer ma future parentalité ?

De manière générale et quelle que soit ma situation, je dois généralement informer : le cabinet et les personnes avec lesquelles je travaille, les client·es et les organismes compétents pour prendre en charge mon congé parentalité et d'éventuelles prestations futures (assurance maladie, assurance privée individuelle ou collective (ordre), etc.).

1.1.1. Je suis collaboratrice ou collaborateur

Si je suis collaborateur ou collaboratrice, il est préférable d'annoncer sa grossesse ou sa future parentalité dans un délai permettant une organisation sereine et constructive (voir ci-dessous).

À savoir !

Si je ne l'annonce pas, je ne peux pas bénéficier des **dispositions protectrices des avocat-es** devenant parents ! Il est donc plus que conseillé d'annoncer sa future parentalité au collaborant et de le faire par écrit, quand bien même aucune forme particulière n'est imposée, sauf cas particulier.

Je n'oublie pas d'informer également ma clientèle personnelle !

J'informe enfin les organismes concernés (voir [ci-dessous](#)).

Questions pratiques :

✓ **Dois-je l'annoncer aux client-es du cabinet ?**

Je traite cette question avec le cabinet et nous décidons ensemble de la marche à suivre. L'UJA de Paris conseille dans la mesure du possible d'informer les client-es du cabinet, qui comprennent ainsi votre indisponibilité temporaire... La parentalité fait partie intégrante de la vie personnelle et professionnelle, nul besoin de la cacher !

✓ **Ai-je le droit de traiter des dossiers personnels pendant mon congé maternité ou parentalité ?**

Pour bénéficier des indemnités journalières, les dossiers personnels ne peuvent en principe pas être traités durant cette période. Toutefois, il est considéré que la gestion administrative des dossiers est autorisée... car nécessaire.

Je peux faire le choix de sous-traiter cette gestion de mes dossiers personnels pendant mon congé, à moi de décider !

✓ **Quid de l'exécution des dossiers ?**

Pour l'exécution des dossiers, il est conseillé de s'adresser à un Conscœur ou un Confrère de confiance qui pourra traiter les dossiers durant mon indisponibilité, selon accord entre nous.

1.1.2. Je suis installé-e

Si je le souhaite, **j'annonce ma future parentalité à mes client-es**, en anticipant dans la mesure du possible. Je leur communique les dates de congé et, le cas échéant, les modalités de gestion des dossiers durant cette période.

Si j'ai des **collaborateurs ou collaboratrices**, je les informe également en temps voulu afin qu'ils/elles puissent anticiper mon absence et que nous l'organisions ensemble.

Le cas échéant et si je le souhaite, **j'organise la gestion de mes dossiers pendant mon absence** : délégation de la gestion administrative, sous-traitance éventuelle à un Confrère ou une Consœur...

Pour l'exécution des dossiers, il est conseillé de s'adresser à une Consœur ou un Confrère de confiance qui pourra traiter les dossiers durant mon indisponibilité, selon accord entre nous. Je pense également à l'administration du cabinet.

Si j'ai des audiences et que je suis enceinte, je le fais savoir **au Tribunal et aux Consœurs et Confrères**. Les renvois pour cause de grossesse devraient en principe être accordés sans difficulté... et si je rencontre des difficultés, je saisis les instances compétentes ! (voir ci-dessous).

J'informe enfin les organismes concernés ([voir ci-dessous](#)).

Petit conseil !

Je ne peux pas tout prévoir... Je respire un grand coup et en cas d'imprévu, je fais appel à la solidarité entre avocat-es !

Si l'imprévu devient difficulté, je me tourne vers les services compétents et notamment le service social de mon Ordre.

1.1.3. Je suis associé-e

J'annonce ma future parentalité à **mes associé-es**. Je n'en ai pas l'obligation, mais cela permet d'organiser mon congé sereinement et en amont.

Si je le souhaite, j'informe les **client-es du cabinet** pour qui j'exécute des missions, en anticipant dans la mesure du possible. Je précise à mes associé-es les modalités d'information des client-es et je communique à ces derniers les dates de mon congé et, le cas échéant, les modalités de gestion des dossiers durant cette période.

Le cas échéant, j'indique **l'associé-e à prévenir en cas d'urgence**.

J'informe enfin les organismes concernés (voir [ci-dessous](#)).

1.2. Comment, quand et que dois-je annoncer ?

1.2.1. Comment ?

En principe, quel que soit mon statut, je peux annoncer ma future parentalité **par tout moyen**.

Si je suis enceinte, je dois alors fournir un certificat médical justifiant de mon état de grossesse¹.

À savoir !

Il est conseillé d'annoncer sa parentalité **par écrit**, même si l'annonce « orale » s'est bien déroulée. Cela permet d'éviter les confusions par la suite et peut être utile en cas de difficultés.

Si je suis collaboratrice ou collaborateur et que mon cabinet met fin à mon contrat de collaboration alors que j'ai connaissance de ma future parentalité sans l'avoir encore mentionnée, je dois informer le cabinet de ma situation **dans les 15 jours à compter de la rupture du contrat**, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée. Dans cette hypothèse, la rupture est nulle (voir [ci-dessous](#)).

Nota Bene !

Si le cabinet rompt mon contrat de collaboration alors que j'avais uniquement annoncé ma parentalité à l'oral, je peux également renouveler cette notification par LRAR ou lettre remise en main propre contresignée afin de contester la rupture.

En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter SOS Collab'.

1.2.2. Quand ?

➤ Je suis collaboratrice ou collaborateur

Si je suis mère d'un enfant à naître, je n'ai pas d'obligation relative à la date d'annonce de ma future parentalité. Idéalement, je l'annonce quand je me sens à l'aise et dans un délai raisonnable afin d'organiser sereinement mon absence.

Si je suis père d'un enfant à naître, ou conjoint-e d'une future mère, je dois annoncer ma parentalité au plus tard 1 mois avant le début de la suspension de mon contrat dans le cadre du congé parentalité².

Si j'adopte un ou plusieurs enfants, j'en avise mon cabinet au moins 1 mois avant le début de mon congé d'adoption.

Dans ces deux dernières hypothèses, la protection commence à courir à compter de l'annonce de mon intention de mettre en œuvre mes droits à congé parentalité / adoption.

¹ Article 14.5.3 et P.14.5.3.0.1 du RIBP

² Article 16-2 du Contrat-type de collaboration libérale.

➤ Je suis installé-e ou associé-e

Sauf dispositions contractuelles particulières, il n'existe **pas de délai** pour annoncer à mon cabinet ou mes clients ma grossesse ou future parentalité.

Je l'annonce donc quand je me sens à l'aise et dans un **délai raisonnable** afin d'organiser sereinement mon absence.

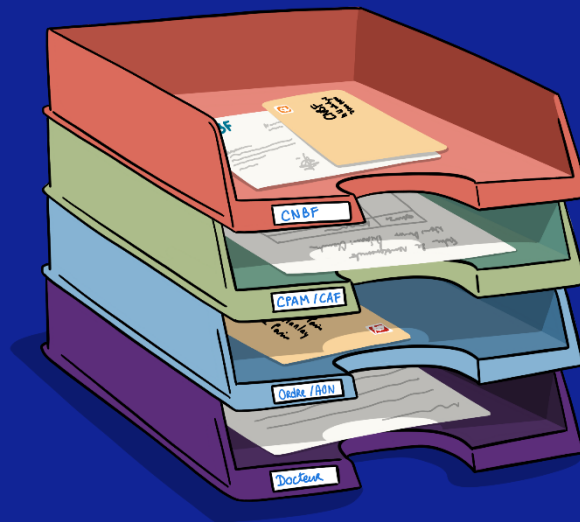
1.2.3. De quoi ?

J'informe mes interlocuteurs de la **durée du congé et de ses dates** (s'agissant du calcul de la durée du congé, voir ci-dessous) et de la manière dont je souhaite organiser mon absence (répartition de mon congé, etc.).

J'anticipe également au maximum mon absence, avec mon cabinet et mes client-es, afin d'aborder sereinement ma période de congé : répartition des dossiers, dates d'audience, facturation, etc.

oOo

QUELLES SONT LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES À EFFECTUER ?



Quelles sont les démarches administratives à effectuer ?³

À savoir !

Ces démarches sont différentes selon ma situation : (i) si je suis enceinte ou bien le conjoint ou la conjointe d'une personne enceinte et/ou si j'adopte ; et (ii) si je suis collab', installé-e ou associé-e.

Je me reporte ci-dessous à la section correspondant à mon statut pour trouver les informations me concernant.

1. Je suis enceinte

1.1. Quelles sont mes démarches auprès de l'Ordre des avocats ?

L'Ordre des avocats du Barreau de Paris a souscrit, via AON, un contrat de prévoyance collective qui permet le versement d'indemnités journalières et d'un forfait naissance.

ÉTAPE 1 :

Pour en bénéficier, dès que j'ai connaissance de ma grossesse, j'écris à AON afin de recevoir l'imprimé « Garantie Parentalité ». En cas de question, j'écris à l'assistante sociale de l'Ordre des avocats (bmoussaoui@avocatparis.org) ou à l'adresse collab@avocatparis.org qui m'indiqueront les démarches à mettre en œuvre et m'enverront les documents nécessaires.

ÉTAPE 2 :

J'envoie à AON l'imprimé « Garantie Parentalité » complété, accessible [ici](#) (ou voir le modèle en [Annexe III](#)).

J'accompagne mon envoi de la déclaration de grossesse (voir le modèle en [Annexe III](#)) établie par mon médecin ou ma sage-femme ou tout document médical indiquant la date présumée d'accouchement. Je joins également mon relevé d'identité bancaire.

ÉTAPE 3 :

Si je suis collaboratrice ou associée, j'envoie à AON une attestation du cabinet (voir le modèle en [Annexe III](#)) précisant les dates du congé maternité.

³ Vous pouvez consulter la fiche récapitulative de l'Ordre des avocats : https://www.avocatparis.org/system/files/editos/conge_maternite_note_explicative.pdf.

ÉTAPE 4 :

En toute situation, j'envoie à AON une attestation sur l'honneur de ma cessation d'activité pour congé maternité (voir le modèle en [Annexe III](#)). Si je suis collaboratrice ou associée, j'envoie les documents des étapes 3 et 4 en même temps.

ÉTAPE 5 :

Après la naissance de l'enfant, j'adresse l'acte de naissance de mon enfant à AON.

Questions pratiques :

✓ Où dois-je adresser ces documents ?

Ils peuvent être adressés à AON **par courriel** à : barreaudeparis@aon.fr ou par **voie postale** - Service Barreau de Paris -28 Allée de Bellevue - CS 70000 - 16918 Angoulême

✓ En cas de difficultés, vers qui puis-je me tourner ?

En cas de difficultés ou pour toute question, je n'hésite pas à m'adresser à SOS Collabs (soscollaborateurs@uja.fr) ou le service social de l'ordre (bmoussaoui@avocatparis.org)

1.2. **Quelles sont mes démarches auprès de l'Assurance Maladie (CPAM) et de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ?**

ÉTAPE 1 :

Dès que j'ai connaissance de ma grossesse, j'envoie une **déclaration de grossesse** à la caisse d'Assurance Maladie dont je dépends localement (CPAM) et à la caisse d'allocations familiales (Caf).

C'est mon médecin ou ma sage-femme qui me remet un formulaire de déclaration de grossesse :

- Le volet rose est pour la **CPAM**
- Les volets bleus pour la **CAF**.

Mon médecin ou ma sage-femme peut également le remplir en ligne et l'envoyer par télétransmission via ma carte vitale : je n'ai rien à envoyer dans cette hypothèse.

Je vérifie régulièrement sur mon compte (www.ameli.fr et www.caf.fr) que mes informations sont à jour.

ÉTAPE 2 :

Je mets à jour [ma carte vitale](#) (sur une borne en pharmacie, aux points d'accueil de l'Assurance Maladie ou dans certains établissements de santé) pour que mon état de grossesse soit connu du corps médical ; je refais une mise à jour avant le 6^{ème} mois de grossesse pour bénéficier du tiers payant (prise en charge de mes dépenses de santé à 100 % sans avance de frais) en vigueur jusqu'au 12^{ème} jour après mon accouchement.

Nota Bene !

Afin de bénéficier le plus rapidement possible de la prise en charge par l'Assurance Maladie des examens prénataux, je fais constater médicalement ma grossesse avant la fin du **troisième mois de grossesse**.

À savoir !

Je ne peux bénéficier de la prise en charge de mon congé maternité en tant que travailleuse indépendante que si je justifie d'au moins **10 mois d'affiliation à l'Assurance Maladie** sous ce statut à la date prévue de mon accouchement et sous réserve de cesser toute activité professionnelle pendant la période de perception des indemnités (voir ci-dessous sur la clientèle).

Si je ne satisfais pas cette condition et que je rencontre des difficultés financières, je m'adresse au **service social de l'Ordre des avocats**.

ÉTAPE 3 :

Je télécharge le Carnet de Maternité, intitulé « Vos démarches de prestations maternité en toute simplicité - Femmes chef d'entreprises » en ligne sur ce lien : [Carnet de Maternité](#).

J'envoie l'imprimé n° 1 indiquant mes dates de congé maternité avant le début de celui-ci.

Les certificats sont à envoyer à chaque étape de ma grossesse, qu'elle se déroule normalement où que je doive faire face à un imprévu :

Imprimé n°1	Congé maternité
Imprimé n°2	Rectification du congé maternité
Imprimé n°3	Congé pour état pathologique
	<i>Grossesse ou accouchement</i>
Imprimé n°4	Report d'une partie du congé maternité
	<i>Hospitalisation de l'enfant</i>
Imprimé n°5	Congé maternité
	<i>Naissance prématurée</i>
Imprimé n°6	Rectification du congé maternité
	<i>Naissance prématurée</i>
Imprimé n°7	Report du congé prénatal
	<i>Report prénatal / postnatal</i>
Imprimé n°8	Rectification du report du congé prénatal
	<i>Report prénatal / postnatal</i>

Nota Bene !

Je pense à apporter **Mon Carnet de Maternité** à toutes mes consultations médicales à compter du début de mon congé maternité ! Je dois en effet demander au / à la professionnel·le de santé qui me suit de remplir les certificats pour bénéficier des indemnités journalières et du forfait naissance. Si je ne reçois pas le carnet, je le télécharge en ligne [ici](#)

ÉTAPE 4 :

Après la naissance de mon enfant, je le déclare en ligne sur mon compte [ameli.fr](#).

Je pense à demander le rattachement de mon enfant sur **ma carte vitale**, pour la prise en charge de ses dépenses de santé (l'enfant peut être rattaché sur la carte vitale de ses deux parents) ; je fais ma demande directement en ligne sur mon compte [ameli.fr](#) ou j'utilise le formulaire accessible ici et l'adresse à ma **CPAM**.

? Questions pratiques :

Je peux faire face à des difficultés importantes durant ma grossesse, au cours desquelles je devrais certainement bénéficier de l'aide de professionnel·les. Même dans ces hypothèses, je dois informer l'Assurance Maladie de ma situation, notamment dans les cas suivants :

- ✓ **Mon enfant est né prématurément et est hospitalisé** : J'informe l'Assurance Maladie afin de bénéficier d'une indemnisation complémentaire. Je lui transmets dès la naissance de mon enfant un bulletin d'hospitalisation à son nom.
- ✓ **Mon enfant est décédé** : J'informe également l'Assurance Maladie en lui transmettant un acte de décès. Je n'hésite pas à contacter le service social de l'Ordre afin d'obtenir de l'aide sur les démarches nécessaires dans cette période douloureuse.

Nota Bene !

Je vérifie régulièrement sur mon compte (www.ameli.fr) que mes informations sont à jour !

1.3. Quelles sont mes démarches auprès de la CNBF ?

Lorsque je donne naissance à un enfant, je bénéficie d'une **exonération de plein droit** du paiement d'un trimestre des cotisations forfaitaires de retraite de base.

Pour la solliciter, j'adresse à la CNBF une copie de l'acte de naissance de l'enfant et du livret de famille, par lettre recommandée avec accusé de réception, dès la date de naissance de l'enfant et en tout état de cause avant la date d'exigibilité des cotisations.

J'envoie le courrier à l'adresse suivante (voir le modèle en [Annexe III](#)) : Caisse Nationale des Barreaux français - 11 Boulevard de Sébastopol - 75038 Paris Cedex 01.

1.4. Quelles sont mes démarches auprès de la prévoyance privée et/ou une mutuelle complémentaire ?

Si j'ai souscrit un contrat de prévoyance privée à titre individuel (voir les définitions en [Annexe I](#)), je pense à déclarer ma grossesse.

Je me renseigne sur les modalités de déclaration et les indemnités et primes versées à l'occasion de la maternité auprès de ma prévoyance.

Nota Bene !

Ces indemnités peuvent **varier substantiellement** selon la prévoyance concernée. Certaines ne prennent pas en charge la maternité, certaines versent une prime de naissance et d'autres une prime et une indemnité journalière.

Si j'ai des projets grossesse, il est intéressant de se renseigner **en amont**, afin de tenir compte des délais de carence.

oOo

2. Je suis le père de l'enfant à naître, je suis le conjoint ou la conjointe d'une future mère

2.1. Quelles sont mes démarches auprès de la prévoyance l'Ordre des avocats du Barreau de Paris ?

L'arrivée de mon enfant m'ouvre droit à indemnité : l'Ordre des avocats a en effet souscrit un contrat de prévoyance collective qui permet le versement d'indemnités journalières.

ÉTAPE 1 :

Dès que j'ai connaissance de ma future parentalité, j'écris à AON afin de recevoir l'imprimé « Garantie Parentalité ». En cas de question, j'écris à l'assistante sociale de l'Ordre des avocats du Barreau de Paris (bmoussaoui@avocatparis.org) ou à l'adresse collab@avocatparis.org qui m'indiqueront les démarches et m'enverront les documents nécessaires.

ÉTAPE 2 :

A la naissance de mon enfant, j'informe AON de ma situation en adressant l'imprimé « Garantie Parentalité » accessible ici (ou voir le modèle en [Annexe III](#)), ainsi qu'un relevé d'identité bancaire.

J'accompagne mon envoi des pièces suivantes :

- Une attestation sur l'honneur de cessation du travail pour congé parentalité ;
- Une attestation du cabinet de l'avocat-e collaborateur ou attestation de l'avocat-e exerçant à titre individuel ou en tant qu'associé-e précisant les dates du congé de parentalité (voir le modèle en [Annexe III](#)). ;
- La copie de l'acte de naissance de l'enfant.

Où dois-je adresser ces documents ? Ils peuvent être adressés par courriel à barreaudeparis@aon.fr ou par voie postale : AON - Service Barreau de Paris - 28 Allée de Bellevue - CS 70000 - 16918 Angoulême.

2.2. Quelles sont mes démarches auprès de l'Assurance Maladie (CPAM) ?

En tant que travailleur/leuse indépendant-e, le père de l'enfant, le ou la conjoint-e de la mère ou son partenaire Pacs ou la personne qui vit maritalement avec elle bénéficie d'un congé parentalité et à ce titre du versement d'indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (la sécurité sociale).

Il faut donc déclarer ma future parentalité à **l'Assurance Maladie** (CPAM).

ÉTAPE 1 :

A la naissance de l'enfant, je déclare mon souhait de mettre en œuvre mon droit à congé parentalité en utilisant le formulaire n° 12 (père) du « Carnet Maternité » accessible [ici](#)⁴ (ou voir le modèle en [Annexe I](#)).

⁴ https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/641068/document/2020190-carnet-cheffe-entreprise-2021_1.pdf

? Questions pratiques :

- ✓ **Quels documents dois-je fournir à ma Caisse d'Assurance Maladie (CPAM) pour justifier de ma parentalité ?**

Si je suis le père de l'enfant, je dois fournir l'un des documents suivants (au choix) :

- une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- une copie du livret de famille mis à jour ;
- le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant.

Si je suis le/la conjoint-e de la mère ou son partenaire Pacs ou la personne qui vit maritalement avec elle, je dois fournir les des documents suivants :

- la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- ainsi que l'une des pièces suivantes attestant de votre lien avec la mère biologique de l'enfant :
 - un extrait d'acte de mariage ;
 - la copie du Pacs ;
 - un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère biologique de l'enfant.

Nota Bene !

Je vérifie régulièrement sur mon compte (www.ameli.fr) que mes informations sont à jour !

ÉTAPE 2 :

Si je dois modifier les dates de mon congé, j'utilise le formulaire n° 13 (père) du « Carnet Maternité » accessible [ici](#) (ou voir le modèle en [Annexe III](#)).

ETAPE 3 :

Je pense à demander le rattachement de mon enfant sur ma carte vitale, pour la prise en charge de ses dépenses de santé (l'enfant peut être rattaché sur la carte vitale de ses deux parents) ; je fais ma demande directement en ligne sur mon compte [ameli.fr](#) ou j'utilise le formulaire accessible [ici](#) et l'adresse à ma **CPAM**.

2.3. Quelles sont mes démarches auprès de ma prévoyance privée et/ou ma mutuelle complémentaire ?

Si j'ai souscrit un contrat de prévoyance privée à titre individuel (voir les définitions en [Annexe I](#)), je pense à déclarer ma parentalité. Je me renseigne sur les modalités de déclaration et les indemnités et primes versées à l'occasion de la parentalité auprès de ma prévoyance.

Nota Bene !

Ces indemnités peuvent **varier substantiellement** selon la prévoyance concernée. Certaines ne prennent pas en charge la parentalité, certaines versent une prime de naissance et d'autres une prime et une indemnité journalière.

Si j'ai des projets d'enfants, il est intéressant de se renseigner **en amont**, afin de tenir compte des délais de carence.

oOo

3. J'adopte un enfant

3.1. Quelles sont mes démarches auprès de la prévoyance l'Ordre des avocats du Barreau de Paris ?

L'arrivée de mon enfant m'ouvre droit à une indemnité : l'Ordre des avocats a en effet souscrit un contrat de prévoyance collective qui permet le versement d'indemnités journalières.

ÉTAPE 1 :

Dès que j'ai connaissance de ma future parentalité, j'écris à AON afin de recevoir l'imprimé « Garantie Parentalité ». En cas de question, j'écris à l'assistante sociale de l'Ordre des avocats (bmoussaoui@avocatparis.org) ou à l'adresse collab@avocatparis.org qui m'indiqueront les démarches à mettre en œuvre et m'enverront les documents nécessaires.

ÉTAPE 2 :

Avant le début du congé d'adoption, j'informe AON de l'adoption de mon enfant en lui transmettant la fiche « Garantie Parentalité ».

ÉTAPE 3 :

Je transmets dès que possible un extrait d'acte de naissance ou un jugement d'adoption.

Où dois-je adresser ces documents ? Ils peuvent être adressés par courriel à barreaudeparis@aon.fr ou par voie postale : AON - Service Barreau de Paris - 28 Allée de Bellevue - CS 70000 - 16918 Angoulême.

3.2. Quelles sont mes démarches auprès de l'Assurance Maladie (CPAM) et de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ?

ÉTAPE 1 :

Pour bénéficier du versement des Indemnités Journalières (voir les explications en [Annexe I](#)), dès que possible et avant le début du congé d'adoption, je fournis les feuillets 9 et 10 du Carnet de Maternité (accessible [ici](#)), et 10 bis à 11 bis le cas échéant à la Caisse d'Assurance Maladie dont je dépends, ainsi que les documents suivants :

- **Option 1 « J'adopte un enfant en France »** : une attestation de mise en relation des services départementaux de l'adoption indiquant le début de la période d'adaptation ou une attestation de placement.
- **Option 2 « J'adopte un enfant à l'étranger dans un pays membre de l'espace Schengen »** :
 - une copie de mon agrément en vue d'adoption ;
 - la copie de la décision étrangère d'adoption ou de placement en vue d'adoption ;
 - une photocopie d'une pièce d'identité de l'enfant ;
 - l'accord à la poursuite de la procédure (APP) établi par les autorités françaises ;
 - une pièce justifiant par tout moyen de l'arrivée effective de l'enfant dans mon foyer.
- **Option 3 « J'adopte un enfant à l'étranger dans un pays hors de l'espace Schengen »** :
 - une copie de mon agrément en vue d'adoption ;
 - la copie de la décision étrangère d'adoption ou de placement en vue d'adoption ;
 - une photocopie du passeport de l'enfant ou tout autre document officiel du pays d'origine sur lequel figure le visa « adoption ».

ÉTAPE 2 :

Je pense à demander le rattachement de mon enfant sur ma carte vitale, pour la prise en charge de ses dépenses de santé (l'enfant peut être rattaché sur la carte vitale de ses deux parents) ; je fais ma demande directement en ligne sur mon compte [ameli.fr](https://www.ameli.fr) ou j'utilise le formulaire accessible [ici](#) et l'adresse à ma **CPAM**.

Nota Bene !

Je vérifie régulièrement sur mon compte (www.ameli.fr) que mes informations sont à jour !

3.3. Quelles sont mes démarches auprès de ma prévoyance privée et/ou ma mutuelle complémentaire ?

Si j'ai souscrit un contrat de prévoyance privée à titre individuel (voir les définitions en [Annexe I](#)), je pense à déclarer l'adoption. Je me renseigne sur les modalités de déclaration et les indemnités, forfaits et allocations versés à l'occasion de l'adoption auprès de ma prévoyance.

Il est conseillé que mon/ma conjoint-e se renseigne également sur le contrat de prévoyance qu'il/elle a souscrit, le cas échéant. En effet, il/elle est également susceptible de bénéficier d'une indemnisation à l'occasion de l'arrivée de l'enfant.

Nota Bene !

Ces indemnités peuvent **varier substantiellement** selon la prévoyance concernée. Certaines ne prennent pas en charge la parentalité, certaines versent une prime de naissance et d'autres une prime et une indemnité journalière.

Si j'ai des projets d'enfants, il est intéressant de se renseigner **en amont**, afin de tenir compte des délais de carence.

oOo

QUELLE EST LA DURÉE DE MON CONGÉ MATERNITÉ, PARENTALITÉ OU ADOPTION ?



Quelle est la durée de mon congé de maternité, parentalité ou adoption ?

À savoir !

La durée du congé est différente si je suis enceinte ou si je suis le conjoint ou la conjointe d'une personne enceinte et/ou si j'adopte.

Je me reporte ci-dessous à la section correspondant à mon statut pour trouver les informations me concernant !

1. Je suis enceinte

Que je sois installée, associée ou collaboratrice libérale, la durée maximum de mon congé maternité est la même.

Elle est prévue par le Code de sécurité sociale⁵ et par le RIBP⁶ et dépend de ma situation familiale, c'est-à-dire :

- du nombre d'enfants que j'attends ; et
- du nombre d'enfants que j'ai déjà eu(s) ou dont j'ai la charge.

Les durées maximales de prise en charge d'un congé maternité par l'Assurance Maladie sont les suivantes :



Quelle est la durée de mon congé maternité ?			
	Durée totale de mon congé maternité	Durée de mon congé avant la naissance	Durée de mon congé après la naissance
J'attends mon premier enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
J'attends des jumeaux	34 semaines	12 semaines	22 semaines
J'attends des triplés ou plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines
J'attends un enfant et j'ai déjà un enfant à charge	16 semaines	6 semaines	10 semaines
J'attends un enfant et j'ai déjà au moins deux enfants à charge	26 semaines	8 semaines	18 semaines

⁵ Articles L. 331-3, L. 331-4 et article D. 613-4-2 du Code de sécurité sociale.

⁶ Pour les avocates collaboratrices uniquement, article P.14.5.1.0.1.

➤ Est-il possible de prendre un congé de maternité plus court ?

Il est parfois difficile d'envisager de s'arrêter pendant une longue période, surtout lorsqu'on est installée ou associée et même si le congé maternité est important pour me permettre de me reposer et d'accompagner la naissance et les premiers mois de l'enfant.

Si je suis installée ou associée, je peux choisir de prendre un congé maternité plus court que la durée maximale. Toutefois, pour percevoir les indemnités journalières, je dois cesser mon activité professionnelle pendant au moins **8 semaines** en tout, dont au moins **6 semaines** après l'accouchement.

Il est conseillé de se renseigner auprès du service social de l'ordre en amont pour connaître les modalités de prise en charge financière de mon congé dans cette hypothèse.

Si je suis collaboratrice, les dispositions de l'article 14 du RIBP continuent de s'appliquer et la durée de mon congé maternité ne peut être raccourcie.

Nota Bene !

Le cabinet peut prévoir une durée de congé maternité plus longue dans le contrat de collaboration. La durée de 16 semaines est une durée minimum.

Pour rappel, personne ne peut me contraindre à réduire mon congé maternité contre ma volonté que ce soit mes associé-e-s, mon cabinet ou... mes client-e-s !

➤ Quand considère-t-on qu'un enfant est « à charge » ?

On considère qu'un enfant est « à ma charge » lorsque :

- Il réside avec moi,
- J'en assure financièrement l'entretien (nourriture, logement, habillement), et
- J'assume la responsabilité affective et éducative à son égard.

Ces critères sont **cumulatifs**.

Cela s'applique à **tous les enfants de mon foyer**, que j'en sois ou non la mère, et concerne donc également les familles dites « recomposées » et/ou en cas de garde alternée.

➤ **Puis-je répartir différemment mon congé prénatal et postnatal ?**

La question se pose souvent car, si je me sens en bonne forme physique, je peux souhaiter continuer à travailler pour bénéficier d'un congé plus long après la naissance.

Je peux demander à reporter un maximum de **3 semaines sur mon congé postnatal** (par exemple, si mon congé est de 16 semaines, je peux m'arrêter 3 semaines avant la date du terme et porter à 13 semaines la durée de mon congé postnatal).

Je dois informer mon cabinet de ma volonté de répartir différemment mon congé maternité, qui n'est toutefois pas en droit de refuser.

Ce report n'est possible que sur **avis médical** : mon médecin ou ma sage-femme doit constater que je suis médicalement en mesure de continuer à travailler. La prescription de mon médecin peut être faite :

- Soit en une seule fois pour un report d'une durée maximum de 3 semaines ;
- Soit pour un report d'une durée plus courte, renouvelable dans la limite des 3 semaines (par exemple, 3 x 1 semaine).

Nota Bene !

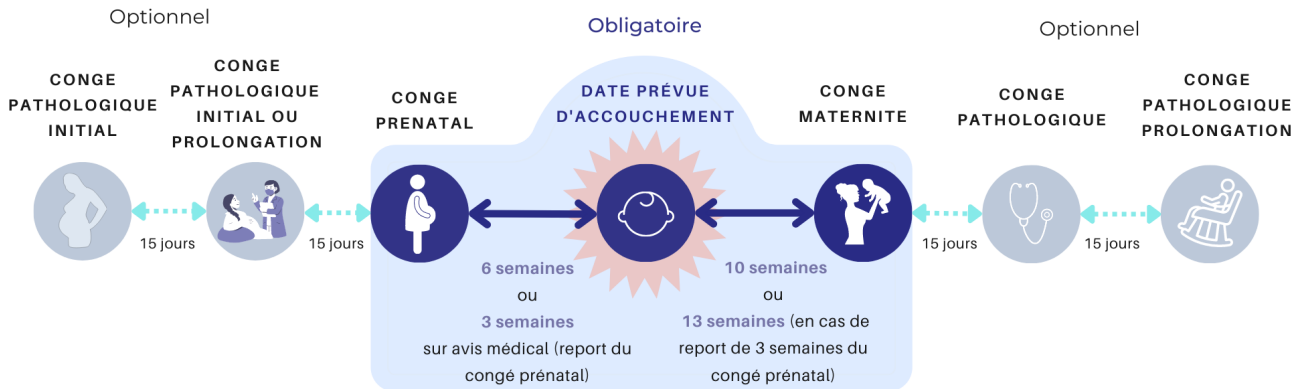
La durée de congé maternité prévue par le RIBP tient d'ailleurs compte de ce report ; l'article 14.5.1. prévoit ainsi une durée minimale de congé prénatal de **3 semaines**.

A noter qu'il est vivement conseillé de faire coïncider les dates de congés déclarées à AON et à l'Assurance Maladie, au risque de ne pas bénéficier de la totalité de la durée du congé et/ou de l'ensemble des indemnités journalières.

Je dois également adresser une demande écrite de report de congé à ma caisse d'Assurance Maladie au plus tard 1 jour avant la date initialement prévue de mon congé (par exemple, si mon congé est de 16 semaines, je dois envoyer ma demande au plus tard 1 jour avant le début des 6 semaines précédant la date du terme).

Cette demande doit être accompagnée du **certificat médical**.

Congé maternité des avocates



*Les durées mentionnées sont des maxima. La durée minimale pour être indemnisée est de 8 semaines

À savoir !

Si mon médecin me prescrit un arrêt de travail (que cet arrêt de travail soit en lien ou non avec la grossesse) alors que j'ai reporté mon congé prénatal, **le report est annulé**. Cela signifie que mon congé prénatal sera réputé commencer le premier jour de mon arrêt de travail.

Par exemple, si j'ai 16 semaines de congé maternité et que j'avais reporté mon arrêt prénatal de 3 semaines, mais que 4 semaines avant la date de terme mon médecin me prescrit un arrêt de travail, mon congé prénatal sera de 4 semaines et mon congé postnatal sera de 12 semaines).

➤ Puis-je commencer mon congé prénatal plus tôt ?

Il est possible d'avancer le début de son congé prénatal **uniquement** dans les conditions suivantes :

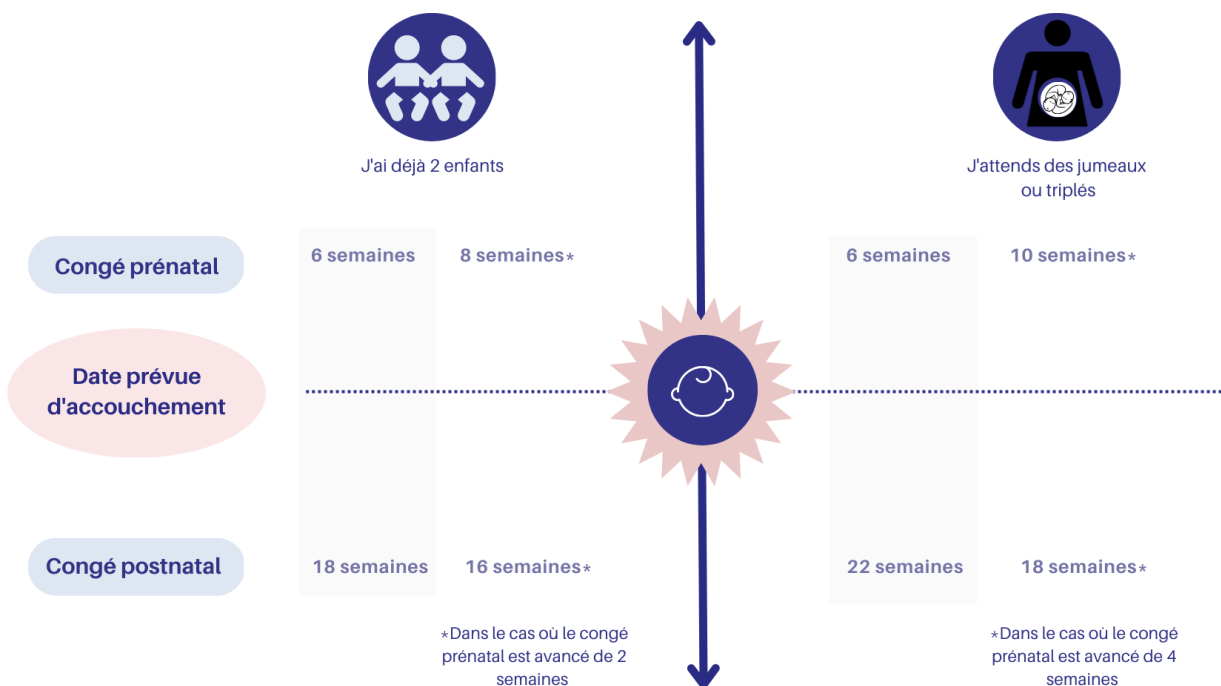
- Si j'ai déjà **deux enfants** (c'est-à-dire si j'ai déjà deux enfants de précédentes grossesses ou si mon foyer a déjà à charge deux enfants) : dans ce cas, je peux avancer le début de mon congé prénatal de **2 semaines** ;
- Si j'attends des **jumeaux** ou des **triplés** : dans ce cas, je peux avancer le début de mon congé prénatal de **4 semaines**.

Dans les autres cas où il n'est pas prévu que je puisse avancer mon congé prénatal et si mon état le nécessite, mon médecin me placera en arrêt maladie pour **congé pathologique** si l'arrêt précède de 30 jours maximum le congé prénatal ou en arrêt maladie « simple » si l'arrêt est prescrit avant cette période.

À savoir !

Dans les deux cas où mon congé prénatal peut être allongé, mon congé **postnatal** est réduit de cette durée.

Par exemple, si j'attends des jumeaux et que je décide d'avancer le début de mon congé prénatal de 4 semaines, la période de congé prénatal sera d'une durée de 16 semaines, tandis que la période de congé postnatal sera d'une durée de 18 semaines au lieu de 22.

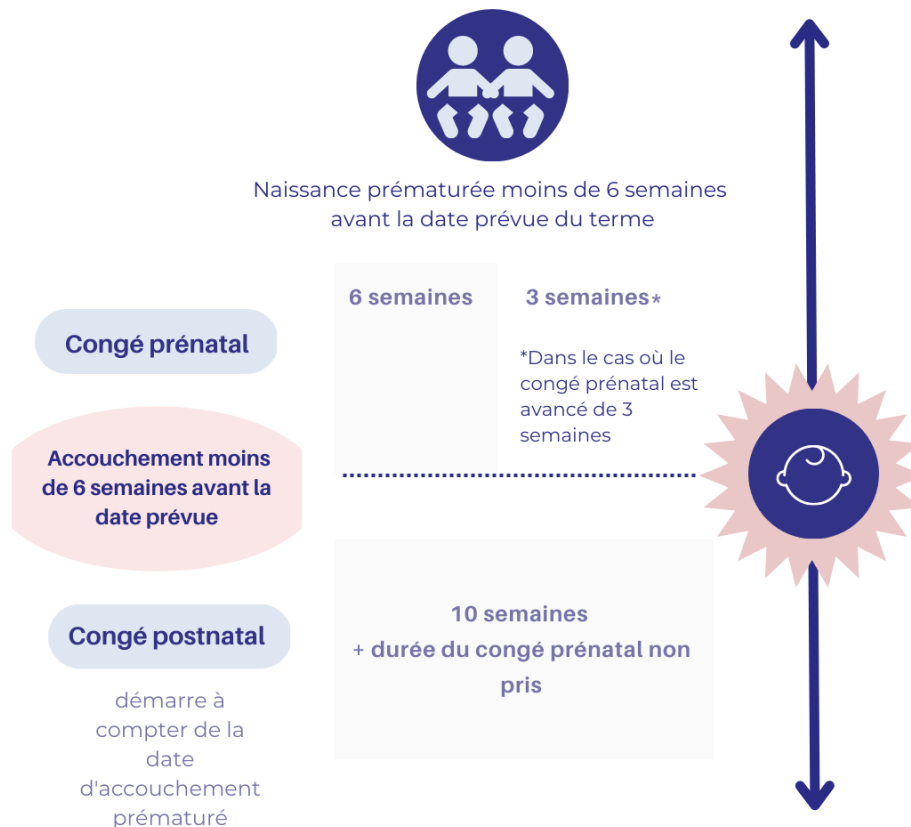


➤ Que se passe-t-il si j'accouche prématurément ?

La réglementation relative au congé maternité prévoit l'hypothèse d'un accouchement prématuré. Elle n'a pas encore été transposée dans les textes régissant la profession d'avocat-e mais est directement applicable.

La prise en charge de mon congé lorsque j'ai accouché prématurément dépend du terme de ma grossesse :

- Si l'accouchement intervient moins de 6 semaines avant la date de terme initialement prévue ou plus de 6 semaines avant sans hospitalisation de mon enfant : dans ce cas, la durée du congé maternité demeure la même mais sa répartition change. Le congé postnatal démarre à la date de l'accouchement et le reste du congé prénatal non pris est reporté automatiquement sur la période postnatale. Il faut informer l'Assurance Maladie de la modification de la date de début de mon congé (feuilles 5 ou 6 du carnet maternité).



- Si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date de terme initialement prévue et que mon enfant est hospitalisé dans un établissement disposant d'une structure de **néonatalité** ou de réanimation néonatale pour y recevoir des soins spécifiques liés à sa naissance prématurée, je peux bénéficier d'une période d'arrêt supplémentaire indemnisé s'ajoutant à mon congé de maternité postnatal.
 - La durée de l'arrêt correspondant à la période entre la date réelle d'accouchement et la date légale de début du congé maternité, soit 6 semaines avant le terme ;
 - Cette période ne peut être prise séparément du congé maternité ;
 - Il faut justifier de l'hospitalisation de mon enfant après sa naissance en adressant un bulletin d'hospitalisation à mon nom à ma caisse d'Assurance Maladie.

Par exemple : Je devais accoucher le 1er juin 2022 et avoir un congé de 16 semaines débutant le 13 avril 2022 (6 semaines avec la date prévue d'accouchement), mais j'accouche prématurément le 6 avril 2022 (7 semaines avant la date du terme) et mon enfant est hospitalisé en lien avec sa naissance prématurée. Dans ce cas, je suis arrêtée entre le 6 et le 13 avril et je peux être indemnisée si j'envoie mon bulletin d'hospitalisation à ma caisse d'Assurance Maladie. Mon congé prénatal de maternité commencera le 13 avril.

À savoir !

Si mon enfant reste **hospitalisé au-delà de la sixième semaine** après sa naissance, j'ai la possibilité d'interrompre mon congé maternité. **Je peux reprendre mon travail** et reporter le reliquat de mon congé postnatal à sa date de sortie d'hospitalisation (feuille 4 du carnet maternité).

➤ Que se passe-t-il si j'accouche tardivement ?

La durée du congé prénatal est allongée si la date réelle d'accouchement survient au-delà de la date présumée d'accouchement.

Cela se traduit par l'allongement du congé légal pour une durée correspondant au nombre de jours de grossesse supplémentaires entre la date présumée et la date réelle d'accouchement.

Par exemple : si je devais accoucher le 1er septembre et que j'accouche finalement le 10 septembre, mon congé postnatal commencera à courir à compter du 10 septembre et non du 1^{er}.

➤ Que se passe-t-il si j'ai un arrêt pathologique ?

Une grossesse est dite « pathologique » en cas de complications ou de risques pouvant mettre en danger la santé et la vie de mon enfant. Dans ce cas, je peux bénéficier d'un arrêt pathologique supplémentaire qui doit être prescrit médicalement.

La durée de l'arrêt pathologique peut être au **maximum de 30 jours** :

- Soit 30 jours complets au cours de la période prénatale ;
- Soit une ou deux périodes de 15 jours sur la période prénatale ;
- Soit un congé de 15 jours sur la période prénatale et un congé de 15 jours sur la période postnatale ;
- Soit uniquement 15 jours sur la période postnatale.

Cet arrêt pathologique vient en supplément de mon congé maternité et ne peut pas impacter celui-ci.

Je dois en informer dès que possible **mon cabinet** et **AON**.

Je dois également adresser le Feuillet n°3 - et 3bis le cas échéant - du « [Carnet de Maternité](#) » à la **CPAM**.

➤ Existe-t-il un congé si j'allaité mon enfant ?

Il n'existe pas de disposition particulière liée à l'allaitement. Je ne peux pas demander un allongement de mon congé postnatal pour ce motif.

➤ Quels sont mes droits si mon enfant n'est pas né vivant ou décède

En cas de décès de l'enfant :

- Je bénéficie d'un congé maternité si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né à partir de la 22^e semaine d'aménorrhée ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes.
- Je ne bénéficie pas du congé maternité mais d'un arrêt maladie pour la durée prescrite par mon médecin, si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né avant 22 semaines d'aménorrhée ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes.

Je transmets l'acte de décès à la **CPAM** et **AON** et je peux m'adresser au service social de l'Ordre des avocats pour bénéficier d'un soutien durant cette période douloureuse.

2. Je suis le père ou le/la conjoint-e d'une femme enceinte

Nota Bene !

Je suis concerné par le congé de « **parentalité** » si :

- Je suis le père biologique de l'enfant à naître ; ou
- Je suis le/la conjoint-e ou pacsée avec la personne qui accouche, ou bien je suis son-sa concubin-e, journalières.

Néanmoins, **les dispositifs varient en fonction de mon statut**, collab', installé-e ou associé-e : je me reporte à la section me concernant pour connaître mes droits !

2.1. Je suis collaborateur ou collaboratrice

Depuis le 10 février 2022⁷, quelle que soit la date d'effet de mon contrat de collaboration, le congé parentalité est d'une durée de **4 semaines en cas de naissance simple** et **5 semaines en cas de**

⁷ CNB, décision à caractère normatif n° 2021-001 portant modification de l'article 14.5.1 du Règlement intérieur national (R.I.N.) de la profession d'avocat, 15 octobre 2021, publiée au JORF n°0034 du 10 février 2022

naissances multiples⁸ et peut être mis en œuvre de manière fractionnée, selon les modalités suivantes :

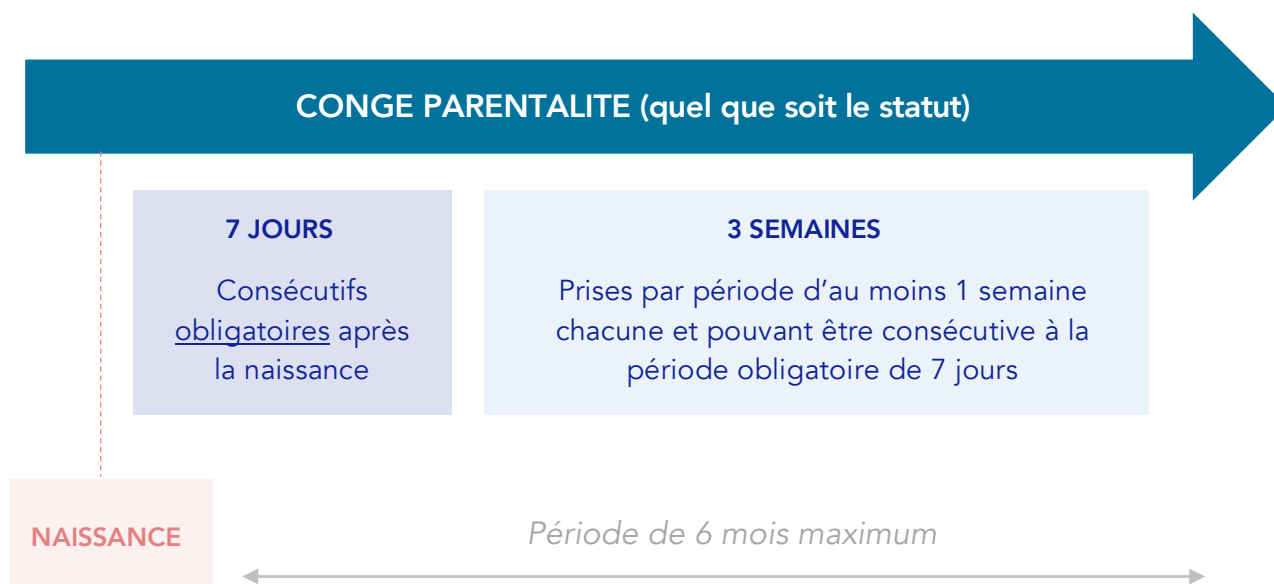
- Une première **période obligatoire de 7 jours consécutifs** à compter de la naissance de l'enfant ;
- Puis **trois périodes d'au moins une semaine chacune**, prises dans les 6 mois de la naissance de l'enfant et pouvant être consécutives à la période obligatoire d'une semaine précitée.

Je suis donc en droit de suspendre mon contrat de collaboration pendant cette durée, **sans que le cabinet ne soit en mesure de m'opposer un refus**. En cas de refus, je contacte les services de l'Ordre (voir ci-dessous).

À savoir !

Aux termes du RIN, **je dois informer le cabinet au moins un mois avant la date à laquelle j'exercerai mon droit à suspension du contrat**.

Cette date étant susceptible de varier en fonction de la date réelle d'accouchement, l'idéal serait d'anticiper mon congé parentalité et, dans la mesure du possible, de ne pas attendre le dernier moment qui m'est imparti pour informer le cabinet. Bien entendu, il ne s'agit que d'une date estimée, la date réelle sera conne à l'accouchement ! En cas d'accouchement prématuré et d'hospitalisation de mon enfant, je bénéficie d'un congé supplémentaire.



2.2. Je suis installé-e ou associé-e

Si je suis installé-e ou associé-e, **je peux également bénéficier d'un congé parentalité indemnisé**.

⁸ Pour rappel, on entend par « naissances multiples » la naissance simultanée d'au moins deux enfants

Depuis le 1^{er} juillet 2021 et aux termes de la réglementation applicable aux travailleur-ses indépendant-es, la durée de ce congé est de 25 jours en cas de naissance simple et 32 jours en cas de naissances multiples.

Ces durées, applicables aux travailleur-ses indépendant-es relevant du régime de l'Assurance Maladie, ont été harmonisées au sein du Barreau de Paris : depuis le 15 octobre 2021⁹, la durée du congé parentalité des avocat-es installé-es et associé-es est donc également de 4 semaines en cas de naissance simple et de 5 semaines en cas de naissances multiples¹⁰.

Ce congé peut être mis en œuvre de manière fractionnée, selon les modalités suivantes :

- Une première **période obligatoire de 7 jours consécutifs** à compter de la naissance de l'enfant ;
- Puis **trois périodes d'au moins une semaine chacune**, prises dans les 6 mois de la naissance de l'enfant et pouvant être consécutives à la période obligatoire d'une semaine précitée.

? Questions pratiques :

- ✓ **Quels documents dois-je fournir à ma Caisse d'Assurance Maladie (CPAM) pour justifier de ma parentalité ?**

Si je suis le père de l'enfant, je dois fournir l'un des documents suivants (au choix) :

- une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- une copie du livret de famille mis à jour ;
- le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant.

Si je suis le/la conjoint-e de la mère ou son partenaire Pacs ou la personne qui vit maritalement avec elle, je dois fournir les des documents suivants :

- la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- ainsi que l'une des pièces suivantes attestant de votre lien avec la mère biologique de l'enfant :
 - un extrait d'acte de mariage ;
 - la copie du Pacs ;
 - un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère biologique de l'enfant.

⁹ CNB, décision à caractère normatif n° 2021-001 portant modification de l'article 14.5.1 du Règlement intérieur national (R.I.N.) de la profession d'avocat, 15 octobre 2021, publiée au JORF n°0034 du 10 février 2022

¹⁰ Pour rappel, on entend par « naissances multiples » la naissance simultanée d'au moins deux enfants

2.3. Que se passe-t-il en cas de décès de la mère ou de l'enfant ?

En cas de décès de la mère pendant le congé postnatal :

- **Si je suis le père de l'enfant**, je peux bénéficier de son congé maternité postnatal puis demander le report du délai de 6 mois qui m'est imparti pour prendre mon congé parentalité à la date de fin du congé maternité postnatal.
- **Si je suis le-la conjoint-e de la mère, ou son partenaire Pacs, ou concubin-e**, je peux bénéficier de son congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas.

En cas de décès de l'enfant, je bénéficie du congé parentalité sous réserve de fournir à ma CPAM la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Dans tous les cas, je n'hésite pas à contacter le service social de l'Ordre afin d'obtenir de l'aide sur les démarches nécessaires dans cette période douloureuse.

3. J'adopte un enfant

Le régime est identique quel que soit mon statut.

Depuis 10 février 2022¹¹, l'article 14.5.1. du RIN est modifié et la durée du congé adoption est de **12 semaines** (quelle que soit la date d'effet de mon contrat de collaboration, si je suis collab').

La durée de mon congé, quel que soit mon statut, est donc la suivante :

Quelle est la durée de mon congé adoption ?		
	Durée maximale en semaines	Durée maximale en jours
J'adopte un enfant	12 semaines	84 jours
J'adopte des jumeaux	25 semaines et 3 jours	175 jours
J'adopte des triplés ou plus	34 semaines et 3 jours	238 jours

Mon congé débute à l'arrivée de l'enfant au sein du foyer.

En cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents travailleurs indépendants, ces durées légales sont augmentées de vingt-cinq jours pour une adoption simple et trente-deux jours pour les adoptions multiples. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours.

¹¹ CNB, décision à caractère normatif n° 2021-001 portant modification de l'article 14.5.1 du Règlement intérieur national (R.I.N.) de la profession d'avocat, 15 octobre 2021, publiée au JORF n°0034 du 10 février 2022

QUELLES SONT MES INDEMNITÉS ET MES AIDES ?



Quelles sont les indemnités et les aides que je perçois et qui me reviennent ?



Pendant mon congé maternité, parentalité ou adoption, j'ai droit à des indemnités et aides financières versées par plusieurs organismes, listés ci-dessous, selon ma situation. Les indemnités perçues sont indépendantes de mon statut (collab', associé-e ou installé-e).

Toutefois, si je suis collaboratrice ou collaborateur, je dois, sauf exception, rétrocéder une partie des indemnités et aides perçues au cabinet (voir le détail ci-dessous).

1. Quels sont les montants des aides et indemnités que je perçois ?

1.1. Je suis enceinte

1.1.1. Je perçois des « Indemnités journalières » et une « allocation » de l'Assurance Maladie (CPAM)

Nota Bene !

Je dois justifier de 10 mois d'affiliation à l'Assurance Maladie à la date prévue de mon accouchement et sous réserve de m'engager à **cesser toute activité professionnelle** pendant une durée minimum de 8 semaines. À défaut, je suis susceptible de bénéficier d'une indemnité au titre de mon statut antérieur à celui d'avocat libéral(e). Le service social de l'ordre peut me renseigner si je suis dans une telle situation.

Je perçois de l'Assurance Maladie (CPAM) :

- **Une « allocation forfaitaire de repos maternel » :**
 - Son montant est fixe¹² : **3 428 euros** au 1^{er} janvier 2022 ;
 - L'allocation est versée en deux fois (début du congé et fin de la période obligatoire de cessation d'activité, soit 8 semaines après la date d'accouchement).

¹² Son montant est égal à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date du premier versement.

- **Des indemnités journalières forfaitaires :**

- Leur montant est calculé en fonction de mes revenus déclarés à l'Urssaf ; il ne peut excéder **56,35 euros** par jour – incluant les week-ends et jours fériés - au 1er janvier 2022 ;
- Ces indemnités sont versées pendant toute la durée de mon congé, sous réserve que j'adresse les feuillets correspondants à l'Assurance Maladie (voir ci-dessus).

À savoir !

Si le montant de mon revenu déclaré à l'URSSAF au titre des trois dernières années est inférieur à 4 113 euros (10 % du PASS au 1^{er} janvier 2022), le montant de l'allocation est de **342,80 euros** et celui des indemnités de **5.63 euros par jour**. Si je rencontre des difficultés financières, je m'adresse au service social de l'Ordre des avocats.

➤ Que se passe-t-il si ma grossesse est dite « pathologique »

Si mon médecin m'a placée en congé « pathologique » (voir ci-dessus), je bénéficie d'indemnités journalières de même montant durant toute la période d'arrêt (30 jours maximum ; ces indemnités s'ajoutent à celles que je perçois durant mon congé maternité.)

Le montant des indemnités est également de 56,35 euros par jour (au 1^{er} janvier 2022), ou 5,63 euros par jour si le montant annuel moyen de mon revenu déclaré au titre des trois dernières années est inférieur à 4 113 euros (10 % du PASS au 1^{er} janvier 2022).

➤ Que se passe-t-il si mon enfant est né prématurément (plus de 6 semaines avant la date prévue) et est hospitalisé ?

Je peux bénéficier d'une indemnisation supplémentaire si mon enfant est hospitalisé dans un établissement disposant d'une structure de néonatalité ou de réanimation néonatale pour y recevoir des soins spécifiques liés à sa naissance prématurée.

Le montant des indemnités est également de 56,35 euros par jour (au 1^{er} janvier 2022) ou 5,63 euros par jour si le montant annuel moyen de mon revenu déclaré au titre des trois dernières années est inférieur à 4 113 euros (10 % du PASS au 1^{er} janvier 2022).

Je perçois l'indemnisation supplémentaire pour chaque jour compris entre la date réelle de l'accouchement et la date légale de début de mon congé maternité, soit 6 semaines avant le terme (voir ci-dessus).

À savoir !

Les indemnités mentionnées ci-dessus sont versées pour chacun des jours du congé maternité, incluant les week-ends et jours fériés.

➤ Que se passe-t-il si mon enfant n'est pas né vivant ou est décédé ?

En cas de décès de l'enfant, l'Assurance Maladie considère que je suis en congé maternité et bénéficie des mêmes droits si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né à partir de la 22^e semaine d'aménorrhée ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes.

Si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né avant 22 semaines d'aménorrhée ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes, mon médecin me place en arrêt maladie simple et je ne bénéficie pas du dispositif d'indemnisation du congé maternité. Je serai indemnisée au titre de l'arrêt maladie « simple », non pris en charge par l'Assurance Maladie pour les avocates et avocats mais couvert par la prévoyance souscrite par l'Ordre des avocats.

Dans tous les cas, je n'hésite pas à contacter le service de l'Ordre afin d'obtenir de l'aide sur les démarches nécessaires dans cette période douloureuse.

1.1.2. Je perçois des « indemnités journalières » et des aides de la prévoyance souscrite par l'Ordre des Avocat-es du Barreau de Paris

Je perçois de la part de la prévoyance souscrite par l'Ordre des avocat-es du Barreau de Paris (**AON**) :

- **Des indemnités journalières :**

Pendant mon congé maternité, je perçois **38 euros par jour** d'interruption d'activité (en plus des « indemnités journalières » versées par la CPAM – voir ci-dessus).

Les périodes d'indemnisation correspondent à la durée de mon congé maternité qui, pour rappel, sont les suivantes (voir ci-dessus) :

- 112 jours (16 semaines) en naissance simple ;
- 182 jours (26 semaines) à compter du 3^e enfant ;
- 70 jours (10 semaines) en adoption simple ;
- 112 jours (16 semaines) en adoption multiple ;
- 238 jours (34 semaines) en maternité jumeaux ;
- 322 jours (46 semaines) en maternité triplés ou plus.

- **Quel que soit mon statut ou le montant de mes revenus, je perçois en outre d'AON un « forfait naissance » constitué de :**
 - une allocation d'un montant forfaitaire de **1 464 euros** ; cette première somme est versée dès le 7ème mois sous deux conditions : transmission de la fiche « Garantie Parentalité » à AON et demande expresse de versement effectuée auprès d'AON ;
 - une aide d'un montant forfaitaire de **1 768 euros**, versée à réception de l'extrait de l'acte de naissance.

À savoir !

Les indemnités mentionnées ci-dessus sont versées pour chacun des jours du congé maternité, incluant les week-ends et jours fériés.

➤ Que se passe-t-il si mon enfant n'est pas né vivant ou est décédé ?

Si mon enfant n'est pas né vivant, je ne bénéficie pas des indemnités journalières versées dans le cadre d'un congé maternité ; mon arrêt maladie prescrit par mon médecin sera indemnisé sous le régime des arrêts de travail pour raisons de santé.

Si mon enfant est né viable, mon congé est indemnisé de manière identique au congé maternité.

Dans tous les cas, je n'hésite pas à contacter les services de l'Ordre afin d'obtenir de l'aide sur les démarches nécessaires dans cette période douloureuse.

À savoir !

Ces sommes perçues de la CPAM et d'AON doivent être en principe déclarées en tant que **revenus** (catégorie « autres gains ») et sont soumises à CSG et CRDS (prélevées à la source), ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elles ne sont en revanche pas soumises à cotisations ordinaires.

Si j'exerce sous le régime « micro-BNC », ces sommes ne sont pas à déclarer.

1.1.3. Je suis exonérée de cotisation CNBF

La maternité me donne droit à une **exonération** de plein droit du paiement d'un trimestre des cotisations forfaitaires de retraite de base.

1.1.4. Selon le contrat que j'ai souscrit, je peux percevoir des aides de la part de ma prévoyance privée et/ou mutuelle complémentaire

Si les conditions de ma prévoyance ou ma mutuelle le prévoient, je peux recevoir une indemnisation lors de l'arrivée de mon enfant. Comme indiqué précédemment, je me renseigne sur les conditions durant la période prénatale.

1.2. Je suis le père de l'enfant à naître, le conjoint ou la conjointe d'une future mère

1.2.1. Je perçois des « Indemnités journalières » de l'Assurance Maladie (CPAM)

Nota Bene !

Je dois justifier de **10 mois d'affiliation à l'Assurance Maladie** à la date prévue de mon accouchement et déclarer sur l'honneur **cesser toute activité professionnelle** pendant la période de perception. À défaut, je suis susceptible de bénéficier d'une indemnité au titre de mon statut antérieur à celui d'avocat libéral(e). Le service social de l'ordre peut me renseigner si je suis dans une telle situation.

Une indemnité journalière forfaitaire de **56,35 euros par jour** (montant au 1^{er} janvier 2022) est versée au père ou au/à la conjoint·e de la personne qui accouche pendant la durée du congé.

À savoir !

Les indemnités versées pour congé parentalité aux avocats et avocates dont les revenus sont inférieurs à 4 113 euros par an sur les trois dernières années sont réduites à 10 % des montants habituels (5,635 euros par jour).

Ces indemnités sont versées pendant toute la durée de mon congé, sous réserve que j'adresse les feuillets correspondants du [Carnet Maternité](#) (feuillets n°12 et 13 le cas échéant) à l'Assurance Maladie.

En cas de décès de la mère pendant le congé postnatal :

- Si je suis le père de l'enfant, je peux bénéficier de son congé maternité postnatal puis demander le report du délai de 6 mois qui m'est imparti pour prendre mon congé parentalité à la date de fin du congé maternité postnatal ; ces congés sont indemnisés classiquement par l'Assurance Maladie.

- Si je suis le-la conjoint-e de la mère, ou son partenaire Pacs, ou concubin-e, je peux bénéficier de son congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas ; ce congé est également indemnisé classiquement.

En cas de décès de l'enfant, je bénéficie du congé parentalité, indemnisé classiquement.

Dans tous les cas, je n'hésite pas à contacter le service social de l'Ordre afin d'obtenir de l'aide sur les démarches nécessaires dans cette période douloureuse.

1.2.2. Je perçois des « indemnités journalières » et des aides de la prévoyance souscrite par l'Ordre des avocats du Barreau de Paris (AON)¹³

En cas de paternité ou parentalité, je perçois de la part d'**AON une allocation forfaitaire de 25 euros par jour d'interruption d'activité.**

Quel que soit mon statut, la période d'indemnisation est de 28 jours, dont 7 jours consécutifs obligatoires pris dès la naissance de l'enfant et identiques à ceux pris auprès de la CPAM).

À savoir !

Les indemnités mentionnées ci-dessus (CPAM et AON) sont versées pour chacun des jours du congé parentalité, incluant les week-ends et jours fériés.

Ces sommes perçues de la CPAM et d'AON doivent être en principe déclarées en tant que revenus (catégorie « autres gains ») et sont soumises à CSG et CRDS (prélevées à la source), ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elles ne sont en revanche pas soumises à cotisations ordinaires.

Si j'exerce sous le régime « micro-BNC », ces sommes ne sont pas à déclarer.

Si mon enfant décède mais est né viable, mon congé parentalité est indemnisé classiquement.

Je n'hésite pas à contacter le service social de l'Ordre afin d'obtenir de l'aide sur les démarches nécessaires dans cette période douloureuse.

1.2.3. Le cas échéant, je suis susceptible de percevoir une indemnisation de ma prévoyance souscrite à titre privée ou mutuelle

Si les conditions de ma prévoyance ou ma mutuelle le prévoient, je peux recevoir une indemnisation lors de l'arrivée de mon enfant. Comme indiqué précédemment, je me renseigne sur les conditions durant la période prénatale.

¹³ Nous vous invitons à consulter le document de l'Ordre des avocats du Barreau de Paris « Focus sur le congé paternité » : https://www.avocatparis.org/system/files/editos/bdp_conge_de_paternite.pdf.

1.3. J'adopte un enfant

1.3.1. Je perçois des « Indemnités journalières » de l'Assurance Maladie (CPAM)

Je perçois de l'Assurance Maladie :

- Une allocation forfaitaire de repos d'un montant de **1 714 euros** ;
- Des indemnités journalières forfaitaires :
 - Leur montant est calculé en fonction de mes revenus déclarés à l'Urssaf ; il ne peut excéder **56,35 euros par jour** – incluant les week-ends et jours fériés – au 1^{er} janvier 2022 ;
 - ces indemnités sont versées pendant toute la durée de mon congé, sous réserve que j'adresse les feuillets correspondants du [Carnet Maternité](#) (feuillets n°12 et suivants) à l'Assurance Maladie.

À savoir !

Si le montant de mon revenu déclaré à l'URSSAF au titre des trois dernières années est inférieur à 4 113 euros (10 % du PASS au 1^{er} janvier 2022), le montant des indemnités de **5.63 euros par jour**. Si je rencontre des difficultés financières, je m'adresse au service social de l'Ordre des avocats.

1.3.2. Je perçois des « indemnités journalières » de la prévoyance souscrite par l'Ordre des avocats (AON)

Je perçois d'AON :

- Une allocation forfaitaire de **38 euros** par jour d'interruption d'activité pendant une durée de 12 semaines.
- Je perçois en outre un **forfait naissance d'un montant forfaitaire de 1 464 euros**,

sous deux conditions :

- La transmission de la fiche « Garantie Parentalité » (accessible [ici](#)) à AON ; et
- La demande expresse de versement effectuée auprès d'AON.

À savoir !

Ces sommes perçues de la CPAM et d'AON doivent être en principe déclarées en tant que revenus (catégorie « autres gains ») et sont soumises à CSG et CRDS (prélevées à la source), ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elles ne sont en revanche pas soumises à cotisations ordinaires.

Si j'exerce sous le régime « micro-BNC », ces sommes ne sont pas à déclarer.

1.3.3. Le cas échéant, je suis susceptible de percevoir une indemnisation de ma prévoyance souscrite à titre privée ou mutuelle

Si les conditions de ma prévoyance ou ma mutuelle le prévoient, je peux recevoir une indemnisation lors de l'arrivée de mon enfant. Comme indiqué précédemment, je me renseigne sur les conditions durant la période prénatale.

2. Quelle que soit la situation (maternité, parentalité ou adoption), quelles indemnités ou aides dois-je reverser à mon cabinet ?

2.1. Je suis collaboratrice ou collaborateur

Je dois rétrocéder – sous forme de déduction du montant HT de ma rétrocession – au cabinet avec lequel j'ai conclu un contrat de collaboration **les indemnités journalières de la CPAM et de AON**, une fois que je les ai effectivement perçues.

C'est-à-dire que le cabinet, qui doit me verser ma **rétrocession habituelle** durant mon congé maternité/parentalité/adoption, doit attendre que je justifie avoir perçu les indemnités journalières pour les déduire de ma rétrocession (ceci car les indemnités sont généralement versées en décalage avec la période couverte)¹⁴.

C'est le **montant net** qui doit être déduit, c'est-à-dire le montant effectivement perçu, figurant sur les récapitulatifs qui me sont adressés par l'Assurance Maladie et AON.

➤ Quelles sommes dois-je reverser au cabinet¹⁵ ?

Je dois reverser au cabinet uniquement l'ensemble des **indemnités journalières**, c'est-à-dire :

¹⁴ Article 14.5.2 du Règlement National de la Profession d'Avocat (RIN).

¹⁵ Nous vous invitons à consulter le document récapitulatif de l'Ordre des avocats du Barreau de Paris : https://www.avocatparis.org/system/files/editos/fiche_recapitulative_des_indemnite_maternite_a_retroceder_au_cabinet.pdf.

- Les indemnités journalières d'interruption d'activité versées par l'Assurance Maladie (CPAM) ;
- Les indemnités journalières forfaitaire versées par AON.

➤ Quelles sommes puis-je garder ?

Les allocations ne sont **pas** à reverser au cabinet, c'est-à-dire :

- **L'allocation forfaitaire de repos maternel versée par l'Assurance Maladie** en deux fois (1 714 euros au 7ème mois et 1 714 euros à la naissance) ;
- **Les forfaits naissance versés par AON** (1 464 euros et 1 768 euros) – ou le seul forfait naissance de 1 464 euros en cas d'adoption.

Les sommes à conserver ne concernent donc que les **mères biologiques** (bénéficiant du congé maternité au sens du RIN) ou les **parents adoptifs**.

À savoir !

Si je suis à temps partiel, je ne reverse pas la totalité de mes indemnités journalières, mais uniquement celles équivalentes à la quote-part correspondant au temps passé au cabinet !

➤ Que signifie « rétrocession habituelle » ?

La « **rétrocession habituelle** » intègre en pratique les éventuels bonus et primes perçus les années précédentes.

Selon l'Ordre des avocats, ce terme comprend la rémunération fixe (rétrocession) et proportionnelle – prime ou bonus - qui aurait été versée à la collaboratrice ou au collaborateur libéral-e si elle/il avait travaillé pendant la période concernée estimée forfaitairement *pro rata temporis* sur la moyenne des douze mois précédant l'interruption.

Une modification « inhabituelle » des montants versés peut être un indice de discrimination. En cas de question ou de difficulté, vous pouvez saisir SOS Collabs' ou la ComHaDis (voir ci-dessous).

➤ Le cabinet peut-il exiger que je lui adresse un décompte des sommes perçues ?

Non ! AON adresse un quitus au cabinet. Quant aux relevés de l'Assurance Maladie et de la CNBF, ils constituent des documents couverts par le secret médical. Je ne suis donc pas tenu-e de transmettre les relevés d'indemnités journalières au cabinet.

➤ Comment les indemnités journalières doivent être déduites de ma rétrocession ?

La **TVA n'est pas due** par le cabinet sur les indemnités journalières. La formule de calcul est donc la suivante :

Rétrocession habituelle TTC = (Rétrocession habituelle HT – indemnités journalières) x 1,2.

2.2. Je suis installé-e

Si je suis installé-e, l'ensemble des indemnités et allocations me revient. Je les déclare au titre des « autres gains » dans ma déclaration de revenus (sauf si je suis soumis-e au régime micro BNC).

2.3. Je suis associé-e

Si je suis associé-e, ce sujet est à traiter avec mes associé-e-s.

Tout dépend de la structure au sein de laquelle je suis associé-e :

- **Dans une structure dans laquelle les associé-es sont imposé-es au BNC**, les indemnités journalières reviennent en principe aux associé-es, qui en bénéficient et les déclarent ; toutefois, les indemnités peuvent être reversées à la structure en cas d'accord en ce sens dans les statuts, avec maintien partiel ou total de la rémunération de l'associé-e par exemple ;
- **Si la structure est soumise à l'impôt sur les sociétés et** que l'associé.e est rémunéré.e en fonction du nombre de parts ou d'actions détenues et indépendamment de son chiffre d'affaires réalisé individuellement, selon une clé de répartition égalitaire, il apparaît cohérent que les indemnités journalières reviennent à la structure en contrepartie par exemple du maintien de la rémunération de l'associé-e concerné-e, structure qui s'acquitte par ailleurs des cotisations sociales des associé-es.

Le bénéficiaire final des indemnités dépend *in fine* des statuts et/ou de l'accord conclu avec le cabinet.

oOo

ET APRÈS ?



Et après ?

1. Je retourne au cabinet

1.1. Je suis collaboratrice ou collaborateur

Mon congé maternité, parentalité ou d'adoption ne peut être l'occasion d'un traitement discriminatoire de la part du cabinet.

En particulier, mon contrat de collaboration ne peut pas être rompu, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à ma grossesse ou ma parentalité¹⁶ :

- A compter de l'annonce de ma grossesse, future parentalité ou de mon intention de suspendre mon contrat de collaboration à l'occasion de l'arrivée d'une adoption ;
- Si mon contrat a été rompu, la rupture est nulle de plein droit si j'informe mon cabinet par LRAR ou remise en main propre de ma grossesse, future parentalité ou de l'arrivée de mon enfant, dans un **délai de 15 jours** (en joignant un certificat médical justifiant de mon état de grossesse, une attestation sur l'honneur en cas de parentalité ou un document administratif attestant de l'adoption en cas d'adoption) ;
- Pendant toute la période de mon congé maternité (et le cas échéant de mon arrêt pathologique), de parentalité ou d'adoption ;
- Pendant **8 semaines** à mon retour au cabinet après mon congé maternité, de parentalité ou d'adoption.

L'Ordre des avocats du Barreau de Paris a constitué un dossier qui illustre, au travers des décisions du bâtonnier ou des juridictions nationales, ce qui constitue une rupture discriminatoire du contrat de collaboration à l'occasion de la maternité, [accessible ici](#)¹⁷.

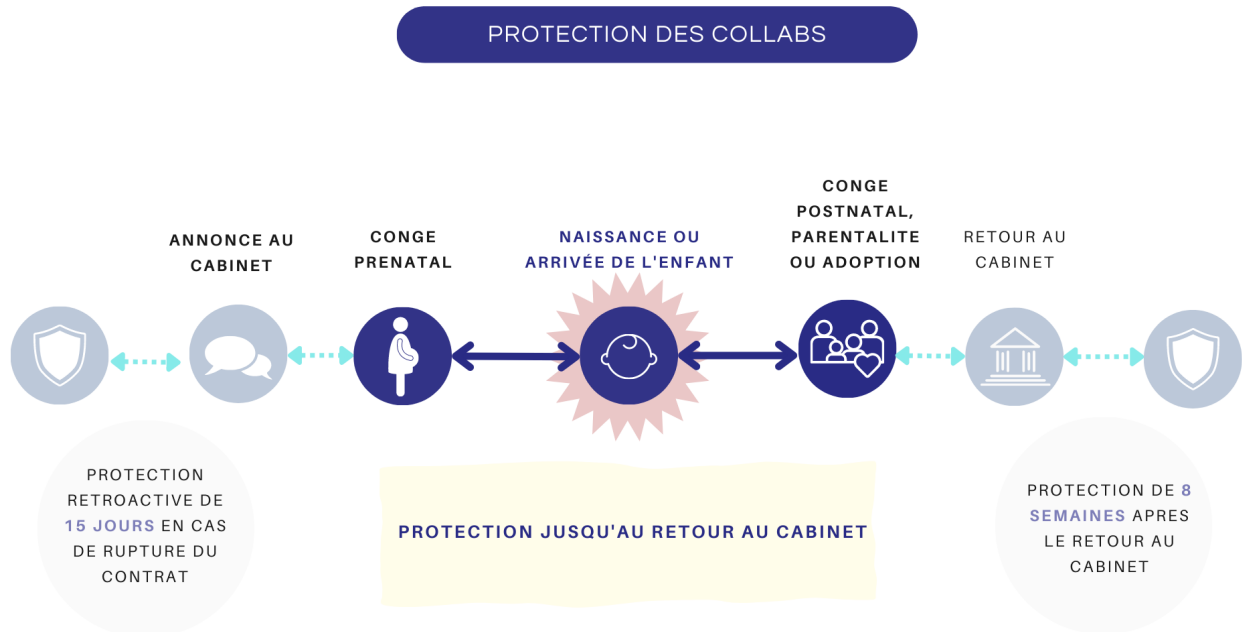
À savoir !

Le point de départ de ce délai de 8 semaines est la date de mon **retour effectif** au sein du cabinet ; si j'ai été en arrêt maladie immédiatement après mon congé maternité /parentalité /adoption ou que j'ai pris des congés, le délai commence à courir **à compter de mon retour au cabinet** à l'issue de l'arrêt maladie ou de mes congés.

¹⁶ Article 14.5.3 du RIBP.

¹⁷ <https://avocatparis-bdd.org/Record.htm?idlist=2&record=19142142124919603249>

De plus, le cabinet ne peut pas prendre des **décisions à caractère discriminatoire** en raison de ma grossesse ou de ma parentalité, telles que réduire ma rétrocession d'honoraires, ne pas m'augmenter, me retirer des dossiers, etc.



➤ Qu'entend-on par « manquement grave » ?

Cela signifie un manquement rendant, de manière immédiate, impossible la poursuite de la collaboration. La constatation d'un « manquement grave » par le cabinet doit donner lieu à une lettre dûment motivée. L'Ordre des avocats du Barreau de Paris a constitué un dossier qui illustre, au travers des décisions du bâtonnier ou des juridictions nationales, ce qui constitue ou non des manquements graves aux règles de la profession d'avocat, [accessible ici](#)¹⁸.

➤ Quid des droits à repos rémunérés que je n'ai pas utilisé avant mon congé maternité ?

Les périodes de repos rémunérés sont fixées d'un commun accord entre le cabinet et le collaborateur au moins deux mois à l'avance. Dès lors, il est possible de prendre les droits à repos rémunérés acquis soit avant le début de la période de suspension du contrat de collaboration à l'occasion de la grossesse soit à la suite de cette période dès lors que la collaboratrice et le cabinet en sont d'accord.

Par ailleurs, la période de suspension du contrat à l'occasion du congé maternité, parentalité ou d'adoption me permet d'acquérir des droits à repos rémunérés.

¹⁸ <https://avocatparis-bdd.org/Record.htm?idlist=21&record=19139720124919579029>

1.2. Je suis installé-e ou associé-e

Il n'existe pas de dispositif de protection spécifique. Néanmoins, toute décision prise en raison de ma parentalité est susceptible de constituer une discrimination à l'égard de laquelle il existe plusieurs voies de recours (voir ci-dessous).

2. La garde de mon enfant

Plusieurs modes de garde d'enfants coexistent :

- Crèches publiques, privées / associatives ;
- Assistant.es. maternel.le.s ;
- Garde à domicile ou garde partagée.

Pour les crèches privées, exerçant en tant que libéral-e, je ne bénéficie en principe pas d'un financement par le cabinet du « droit de berceau », c'est-à-dire du coût de réserve de places en crèche par une entreprise : je dois donc m'en acquitter personnellement. Il arrive toutefois que certains cabinets s'en acquittent pour des associé-es salarié-es, voire pour des collaborateurs/trices.

L'Ordre des avocats a par ailleurs conclu des partenariats avec un réseau de crèches pour permettre de minorer le coût du droit de berceau. Les informations sont accessibles via la plateforme Praeferentia, centrale de référencement qui s'adresse aux avocats, accessible ici ou sur renseignement auprès du service social de l'Ordre.

Enfin, je peux me renseigner :

- **Sur le site de la CAF**, pour connaître les adresses des assistantes maternelles ou crèches près de mon domicile ;
- **Auprès des services municipaux** de la commune où je réside s'agissant des modes de garde collectifs et sur les modalités d'inscription (par exemple, à Paris, le dossier de demande de place en crèche doit être déposé au début du sixième mois de grossesse) ;
- **Sur les sites spécialisés** permettant de mettre en contact parents et gardes d'enfants.

3. Pour les installées ou associées : possible reprise partielle d'activité dans le cadre du congé maternité

Depuis le 1^{er} janvier 2020 et dans le cadre d'une expérimentation d'une durée de trois ans, il est possible de reprendre une **activité réduite à l'issue d'un congé d'au moins 8 semaines** (2 semaines en prénatal et 8 en postnatal), à savoir¹⁹ :

¹⁹ Article 75 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018.

- **1 jour** d'activité par semaine durant les 4 premières semaines suivant l'arrêt de l'activité ; puis
- **2 jours** d'activité par semaine durant les 4 semaines suivantes.

Les indemnités journalières ne sont pas versées pour les jours travaillés²⁰.

Nota Bene !

Cette expérimentation n'est à ce jour pas un dispositif pérenne et n'a pas été transposée dans le RIN et le RIBP pour application aux collaboratrices. Il semble que ce dispositif ne peut à ce jour pas s'appliquer aux collaboratrices pour une reprise partielle **au sein du cabinet**.

En revanche, les collaboratrices peuvent solliciter l'application du dispositif pour le traitement de leurs **dossiers personnels**.

Si je suis installée ou associée, j'adresse un courrier de demande de bénéfice de l'expérimentation à la CPAM dont je dépends. Je joins les formulaires correspondants accessibles [ici](#).

4. Pour l'ensemble des parents : le congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation n'est pas réservé aux salarié-es et peut être sollicité par les indépendant-es, incluant les avocat-es.

Nota Bene !

Le congé parental d'éducation bénéficie aux indépendant-e-s qui « mettent en sommeil » leur entreprise, sans dissoudre la société ou stopper leur activité. Il est cependant nécessaire d'**interrompre effectivement** son activité.

Il peut être pris indépendamment par la mère ou le père de l'enfant ou l'un des parents adoptifs. Sa durée maximum est de **deux ans**.

Si j'exerce en mon nom propre sans avoir créé de société, je dois remplir une déclaration de cessation d'activité (formulaire P2P4 accessible [ici](#)) en indiquant à la ligne « informations complémentaires » qu'il s'agit d'une mise en sommeil pour congé parental.

²⁰ Toutefois, les indemnités journalières non perçues en raison de la reprise progressive d'activité pourront m'être versées à hauteur de 10 jours maximum, non fractionnables, à l'issue de la période légale de mon congé postnatal et dans un délai de 10 semaines maximum après la fin de mon congé légal. Je devrai alors cesser mon activité pendant ces 10 jours.

Si j'ai créé une société unipersonnelle, je remplis la déclaration de cessation d'activité des personnes morales (formulaire M2 accessible sur cette page).

À savoir !

J'adresse le formulaire au Centre de formalités des entreprises (CFE) dont je dépends au plus tard 1 mois avant la date de début du congé parental.

Si je suis associé-e, j'informe mes associé-e-s de mon souhait de prendre un congé parental. J'échange avec eux sur les modalités et, si cela ne figure pas dans notre contrat d'association, nous nous mettons d'accord sur les conséquences pour mon activité.

Si je suis collaborateur ou collaboratrice, je peux également bénéficier des dispositions ci-dessus. Toutefois, le congé parental n'est pas de droit et je ne peux l'imposer au collaborant : j'échange avec le cabinet pour tenter de définir les modalités et la mise en œuvre d'un tel congé, qui sera dans les faits assimilé à un congé sans solde.

Le congé parental d'éducation est susceptible d'ouvrir droit au versement des allocations suivantes, en fonction des revenus du foyer :

- L'allocation de base ;
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) : pour les naissances ou adoption ;
- Le complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Je pense à solliciter après des organismes sociaux (URSSAF et CNBF) une modulation de mes cotisations l'année où je bénéficie du congé parental.

oOo

JE RENCONTRE DES DIFFICULTÉS : QUI CONTACTER ?



Je rencontre des difficultés : qui contacter ?



Je rencontre des difficultés ? Je ne reste pas isolé-e !

1. Quel que soit mon statut

1.1. L'Ordre des avocats du Barreau de Paris

➤ Vers qui me tourner pour des questions d'ordre général ?

Le service compétent en matière de maternité et parentalité est le **service social**, joignable aux coordonnées suivantes :

Assistant-e social-e

Tél. : 01 44 32 48 61

Email : bmoussaoui@avocatparis.org

La **permanence AON** est aussi compétente pour répondre aux questions relatives aux garanties :

Permanence AON

Tél. : 01 80 27 16 10 (tous les lundis de 10h à 17h)

Email : barreaudeparis@aon.fr

➤ Vers qui me tourner en cas de manquement déontologique ?

Si j'estime que je suis victime d'un comportement constitutif de manquements déontologiques (discrimination, violences physiques et morales, modification de ma rétrocession ou des modalités d'exécution de mon contrat de collaboration...), je peux également saisir la **commission de Déontologie** d'une plainte pour atteinte à nos principes déontologiques via un formulaire accessible depuis mon espace personnel sur le site de l'Ordre.

Je saisis la **commission de Déontologie** sur mon espace professionnel individuel en ligne, sur le site de l'Ordre des avocats : https://ssl.avocatparis.org/eAIDA/eaida_plateformeDepotDocs.aspx

➤ Vers qui me tourner en cas de discrimination ?

Enfin, si j'estime que je suis victime de discrimination en raison de ma maternité ou ma parentalité, je m'adresse à la **Commission ordinaire Harcèlement et Discrimination** (Comhadis), spécialement dédiée aux problématiques de harcèlement et de discrimination que peuvent rencontrer les avocat-e-s dans le cadre de leur exercice professionnel.

Comment cela fonctionne ? La procédure devant la Comhadis comprend deux phases :

- Une phase entièrement confidentielle obligatoire au cours de laquelle la Comhadis entend la partie à l'origine de la saisine ;
- Une phase facultative soumise à l'accord de la partie à l'origine de la saisine au cours de laquelle la Comhadis auditionne l'avocat-e mis-e en cause

À savoir !

À tout moment, s'il existe des indices graves ou concordants rendant vraisemblables des faits de harcèlement ou de discriminations, et alors même que l'avocat-e à l'origine du signalement ne souhaite pas lever son anonymat, la commission peut recommander une enquête déontologique. Elle est alors dessaisie.

Je saisis la ComHaDis par e-mail à l'adresse suivante :

ComHaDis

Email : comhadis@avocatparis.org

Nota Bene !

La ComHaDis et la Commission de Déontologie sont susceptibles, si elles considèrent que le comportement d'un-e avocat-e pourrait être constitutif d'une **faute de discipline, d'adresser un rapport en ce sens au Bâtonnier**.

D'autres voies de recours me sont ouvertes selon que je suis collaboratrice ou collaborateur ou associé-e.

1.2. Le Défenseur des Droits

Si j'estime que je suis victime de discrimination, je peux saisir le Défenseur des Droits, via un formulaire en ligne accessible [ici](#).

Le Défenseur des Droits peut diligenter une enquête et rendre une décision sur la caractérisation d'une discrimination.

En 2015 notamment, le Défenseur des Droits a diligenter une enquête contre un cabinet à la suite d'une saisine par une collaboratrice libérale et a considéré que la situation portée à sa connaissance caractérisait une discrimination. Il a ensuite transmis le dossier au Bâtonnier de Paris pour information puis saisi l'Ordre des avocats du Barreau de Paris.

2. Si je suis collaboratrice ou collaborateur

2.1. L'UJA et SOS Collab'

Je peux contacter et expliquer ma situation en toute confidentialité à SOS Collab' :

- SOS Collab' est un service de l'UJA dédié spécialement à l'assistance et au conseil des collaboratrices et collaborateurs qui rencontrent des difficultés au sein de leur cabinet.
- Il s'agit d'un service entièrement gratuit, qui fonctionne grâce à une équipe d'avocats bénévoles.
- Les membres de SOS Collab' sont tout d'abord là pour m'écouter, me soutenir et répondre à mes questions qui ne trouvent pas de réponse sur le site de l'ordre ou sur le site internet de l'UJA et ce en toute confidentialité.



Ma demande est à envoyer à soscollaborateurs@uja.fr

Les membres de **SOS Collab'** sont également présents pour m'assister dans le cadre d'une éventuelle procédure à l'encontre de mon cabinet.

2.2. L'Ordre des avocats du Barreau de Paris

L'Ordre des avocats du Barreau de Paris met à disposition des collaborateurs et des collaboratrices

- Je consulte tout d'abord la FAQ Collaboration de l'Ordre afin de vérifier que la réponse à ma question ne s'y trouve pas
- Si tel n'est pas le cas, je pose ma question à la permanence de l'Ordre sur les questions de collaboration en écrivant à cette adresse : collab@avocatparis.org.

- Si ma demande est urgente ou ne trouve pas de réponse, j'écris aux référents collaboration de l'Ordre qui me rappelleront dans un délai de 24 heures : referentcollaboration@avocatparis.org ; pour les cas les plus urgents ; les référents collaboration sont assurés une permanence téléphonique au 01.44.88.59.95.

➤ Que faire en cas de litige ?

Outre une possible saisine de la **Commission Déontologie** et de la **ComHaDis**, si un litige survient à l'occasion de l'exécution du contrat de collaboration et dans le cadre de ma maternité ou parentalité, **la tentative de conciliation est un préalable obligatoire à la saisine de la juridiction du bâtonnier.**

Si nécessaire, je saisis ainsi la **Commission de règlement des Difficultés d'Exercice en Collaboration libérale** (DEC).

Après un échange d'écritures avec mon cabinet, je suis convoqué-e devant la DEC (dans un délai environ d'environ 3 semaines) à une séance de conciliation contradictoire afin de présenter mes demandes et tenter de trouver une issue amiable au différend qui m'oppose à mon cabinet.

À savoir !

Je saisis la DEC par courrier électronique : dec@avocatparis.org et je précise dans la lettre de saisine l'objet du litige, l'identité des parties et mes prétentions.

Je joins une copie du contrat de collaboration et les pièces essentielles produites à l'appui de la demande. J'adresse ma saisine en copie à mon contradicteur.

Je n'oublie pas que je peux me faire assister bénévolement par un membre de SOS Collab' qui pourra me guider et m'accompagner en DEC !

La séance de conciliation a lieu en présence de trois ou quatre Membres du Conseil de l'Ordre, qui tentent d'aider les parties à trouver un accord. Les échanges qui ont lieu au cours de cette séance, ainsi que le cas échéant l'accord trouvé (consigné au sein d'un procès-verbal) sont **strictement confidentiels.**

À défaut de conciliation, je suis en droit de saisir la **juridiction du Bâtonnier.**

J'envoie ma saisine accompagnée de mes productions à l'adresse suivante :

delegationgenerale@avocatparis.org

La décision rendue par le Bâtonnier est susceptible de faire l'objet d'un appel auprès de la Cour d'appel de Paris.

3. Si je suis associé-e

Outre possible saisine de la **Commission Déontologie** et de la **ComHaDis** (voir ci-dessus), si je suis associé-e et qu'un litige survient avec mes associé-e-s à l'occasion de ma maternité ou de ma parentalité, je m'adresse à la **Commission de règlement des Difficultés d'Exercice en Groupe (CEG)**²¹ pour une tentative de conciliation.

Les parties seront convoquées à une séance de conciliation afin de tenter d'aider les parties à trouver un accord. Les échanges qui ont lieu au cours de cette séance, ainsi que le cas échéant l'accord trouvé (consigné au sein d'un procès-verbal) sont **strictement confidentiels**.

A défaut de conciliation, chacune des parties peut saisir la **juridiction du Bâtonnier**.

J'envoie ma saisine accompagnée de mes productions à l'adresse suivante :

delegationgenerale@avocatparis.org

oOo

²¹ Article P.71.3 et Annexe XXI du RIBP

Annexe I : Synthèse

Mère « biologique » (congé maternité)			
Statut	Durée du congé	Montant des JJ et primes	Protection
COLLABORATRICE	<p>La durée du congé varie selon le nombre d'enfant(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 112 jours (16 semaines) en cas de naissance simple • 182 jours (26 semaines) à compter du 3^e enfant • 70 jours (10 semaines) en adoption simple • 112 jours (16 semaines) en adoption multiple • 238 jours (34 semaines) en maternité jumeaux • 322 jours (46 semaines) en maternité triplés ou plus <p>Cas particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrêt pathologique • Arrêt maladie • Naissance prématurée • Naissance tardive 	<p>De la part de la CPAM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation forfaitaire de repos maternel : 3 248 euros en deux versements de 1 714 euros (7^e mois et naissance) • Indemnités journalières : <ul style="list-style-type: none"> - 56,35 euros / jour (pendant la durée du congé maternité) - + le cas échéant 30 jours max de congé pathologique - + le cas échéant 30 jours max en cas de naissance prématurée et d'hospitalisation de l'enfant <p>De la part d'AON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation maternité : 1464 euros (le demander au 7^e mois) • Aide maternité : 1768 euros (à la naissance) • Indemnités journalières : <ul style="list-style-type: none"> - 38 euros / jour (pendant la durée du congé maternité) - + Indemnités journalières, le cas échéant, pendant la durée du congé maladie et le congé pathologique hors congé maternité (avec application de la franchise de 30 jours) <p>De la part du cabinet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la rétrocession • Déduction des indemnités journalières uniquement, une fois celles-ci reçues d'AON et de la CPAM 	<p>Interdiction de rupture du contrat de collab' à compter de l'annonce ou si l'annonce est faite dans les 15 jours de la rupture et jusqu'à 8 semaines après la fin du congé maternité, sauf en cas de manquements graves aux règles professionnelles</p> <p>Recours et soutiens possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • SOS Collab's' • DEC • ComHaDis • Commission déontologique • Défenseur des Droits

Mère « biologique » (congé maternité)			
Statut	Durée du congé	Montant des JJ et primes	Protection
INSTALLÉE / ASSOCIÉE	<p>La durée du congé varie selon le nombre d'enfant(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 112 jours (16 semaines) en cas de naissance simple • 182 jours (26 semaines) à compter du 3e enfant • 70 jours (10 semaines) en adoption simple • 112 jours (16 semaines) en adoption multiple • 238 jours (34 semaines) en maternité jumeaux • 322 jours (46 semaines) en maternité triplés ou plus <p>Cas particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrêt pathologique • Arrêt maladie • Naissance prématurée • Naissance tardive 	<p>De la part de la CPAM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation forfaitaire de repos maternel : 3 248 euros en deux versements de 1 714 euros (7ème mois et naissance) • Indemnités journalières : <ul style="list-style-type: none"> - 56,35 euros / jour (pendant la durée du congé maternité) - + le cas échéant 30 jours max de congé pathologique - + le cas échéant 30 jours max en cas de naissance prématurée et d'hospitalisation de l'enfant <p>De la part d'AON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation maternité : 1464 euros (le demander au 7e mois) • Aide maternité : 1768 euros (à la naissance) • Indemnités journalières : <ul style="list-style-type: none"> - 38 euros / jour (pendant la durée du congé maternité) - + Indemnités journalières, le cas échéant, pendant la durée du congé maladie et le congé pathologique hors congé maternité (avec application de la franchise de 30 jours) 	<p>Pas de protection spécifique.</p> <p>Recours en cas de discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ComHaDis • Défenseur des droits • Voies pénales <p>Recours possibles en cas de conflit avec un cabinet (associée) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commission • Déontologique • ComHaDis • CEG • Voie pénale <p>+ Possibilité de reprise partielle d'activité</p>

Père ou conjointe de la mère (congé parentalité)			
Statut	Durée du congé	Montant des IJ et primes	Protection
COLLABORATEUR OU COLLABORATRICE	<p>La durée du congé parentalité varie en fonction du type de naissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 semaines • 5 semaines en cas de naissances multiples <p>Cas particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naissance prématurée et hospitalisation de l'enfant • Décès de l'enfant • Décès de la mère : report du congé maternité 	<p>De la part de la CPAM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnités journalières : 56,35 euros / jour (pendant la durée du congé parentalité) • Cas particulier : Report du congé maternité : IJ de 56,35 euros pendant la durée du congé maternité <p>De la part d'AON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnités journalières : 25 euros / jour (pendant la durée du congé parentalité) <p>De la part du cabinet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la rétrocession • Déduction des indemnités journalières <u>uniquement</u>, une fois celles-ci reçues d'AON et de la CPAM 	<p>Interdiction de rupture du contrat de collab' à compter de l'annonce ou si l'annonce est faite dans les 15 jours de la rupture et jusqu'à 8 semaines après la fin du congé maternité, sauf en cas de manquements graves aux règles professionnelles</p> <p>Recours possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • SOS Collabs • DEC • ComHaDis • Commission déontologique • DDD • Voie pénale

Père ou conjoint·e de la mère (congé parentalité)			
Statut	Durée du congé	Montant des JJ et primes	Protection
INSTALLÉ·E / ASSOCIÉ·E	<p>La durée du congé parentalité varie en fonction du type de naissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 semaines • 5 semaines en cas de naissances multiples <p>Cas particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naissance prématurée et hospitalisation de l'enfant • Décès de l'enfant • Décès de la mère : report du congé maternité 	<p>De la part de la CPAM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnités journalières : 56,35 euros / jour (pendant la durée du congé parentalité) • Cas particulier : Report du congé maternité : JJ de 56,35 euros pendant la durée du congé maternité <p>De la part d'AON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnités journalières : 25 euros / jour (pendant la durée du congé parentalité) 	<p>Pas de protection spécifique</p> <p>Recours en cas de discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ComHaDis • Défenseur des droits • Voie pénale <p>Recours possibles en cas de conflit avec un cabinet (associée) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commission • Déontologique • ComHaDis • CEG

Parent adoptant (congé adoption)			
Statut	Durée du congé	Montant des IJ et primes	Protection
COLLABORATEUR OU COLLABORATRICE	<p>L La durée du congé parental varie en fonction du nombre d'enfants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 84 jours (12 semaines) en cas d'adoption d'un enfant • 175 jours (25 semaines et 3 jours) en cas d'adoption de jumeaux • 238 jours (34 semaines et 3 jours) en cas d'adoption de triplés ou plus 	<p>De la part de la CPAM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation forfaitaire de repos de 1 714 euros (à la date de l'arrivée de l'enfant dans le foyer) • Indemnités journalières : 56,35 euros / jour (pendant la durée du congé adoption) <p>De la part d'AON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forfait naissance de 1464 euros à l'arrivée de l'enfant dans le foyer • Indemnités journalières : 38 euros / jour (pendant la durée du congé) <p>De la part du cabinet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la rétrocession • Déduction des indemnités journalières <u>uniquement</u>, une fois celles-ci reçues d'AON et de la CPAM 	<p>Interdiction de rupture du contrat de collab' à compter de l'annonce ou si l'annonce est faite dans les 15 jours de la rupture et jusqu'à 8 semaines après la fin du congé adoption, sauf en cas de manquements graves aux règles professionnelles.</p> <p>Recours possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • SOS Collabs • DEC • ComHaDis • Commission déontologique • DDD • Voie pénale

Parent adoptant (congé adoption)			
Statut	Durée du congé	Montant des IJ et primes	Protection
INSTALLÉ / ASSOCIÉ	<p>L La durée du congé parental varie en fonction du nombre d'enfants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 84 jours (12 semaines) en cas d'adoption d'un enfant • 175 jours (25 semaines et 3 jours) en cas d'adoption de jumeaux • 238 jours (34 semaines et 3 jours) en cas d'adoption de triplés ou plus 	<p>De la part de la CPAM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation forfaitaire de repos de 1 714 euros (à la date de l'arrivée de l'enfant dans le foyer) • Indemnités journalières : 56,35 euros / jour (pendant la durée du congé adoption) <p>De la part d'AON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forfait naissance de 1464 euros à l'arrivée de l'enfant dans le foyer • Indemnités journalières : 38 euros / jour (pendant la durée du congé) 	<p>Pas de protection spécifique</p> <p>Recours en cas de discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ComHaDis • Défenseur des droits • Voie pénale <p>Recours possibles en cas de conflit avec un cabinet (associée) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commission Déontologique • ComHaDis • CEG

Annexe II : Glossaire

AON : Caisse de prévoyance privée souscrite par le Barreau de Paris ; son adresse postale est : AON - Service Barreau de Paris - 28 Allée de Bellevue CS 70000, 16918 Angoulême. Leur adresse courrielle est : barreaudeparis@aon.fr.

Carnet de Maternité : Carnet de suivi de la grossesse ou de la parentalité auprès de la CPAM.

Certificats d'Étapes ou « feuillets » : Certificats figurants au sein du Carnet de Maternité à envoyer tout au long de la grossesse à la CPAM.

CNB : Conseil National des Barreaux. Institution représentative de la profession qui détermine, via la RIBP (voir ci-dessous) certaines des règles applicables, au niveau national, à la parentalité.

CNBF : Caisse Nationale des Barreaux Français qui gère les régimes de retraite obligatoires et invalidité-décès des avocats non-salariés et salariés.

COMHADIS : Commission ordinaire Harcèlement et Discrimination rendant des avis présentant un caractère obligatoire.

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie. La CPAM est chargée du contrôle de certains aspects de la parentalité, en particulier le versement des IJ (voir ci-dessous).

DEC : Commission règlement des Difficultés d'Exercice en Collaboration libérale, préalable obligatoire à la saisine du Bâtonnier en vue de tenter une conciliation.

Formulaire de déclaration de grossesse : Document remis et rempli par mon médecin ou sage-femme constatant mon état de grossesse. Le volet rose doit être envoyé à la CPAM et les deux volets bleus doivent être envoyés à la CAF.

Grossesse pathologique : Grossesse lorsque des risques ou des complications peuvent mettre en danger la santé et la vie de l'enfant.

IJ : Indemnités Journalières. Indemnités versées par la CPAM au titre des congés maternité, parentalité ou adoption. Leur montant varie en fonction de ma situation. Elles doivent être déduites du montant de la rétrocession versée par mon cabinet si je suis collaboratrice ou collaborateur.

Imprimé « Garantie Parentalité » : Document de déclaration de la grossesse ou parentalité disponible ici et à envoyer à l'Ordre des avocats du barreau de Paris.

Maternité : A ce jour, au sens du RIBP, la maternité concerne uniquement les personnes qui portent un enfant et accouchent (les mères biologiques). Les conjoint-es des mères biologiques peuvent bénéficier du congé parentalité.

Ordre des avocats : Organisation réunissant tous les avocats inscrits à un même Barreau. Le Conseil de l'Ordre a pour attribution de traiter toutes les questions intéressant l'exercice de la profession, et notamment les questions liées à la maternité, la parentalité et l'adoption. Il veille à l'observation de leurs devoirs par les avocats et à la protection de leurs droits. Les principales fonctions du Conseil de l'Ordre sont :

- **Fonction réglementaire** : le Conseil arrête et modifie le règlement intérieur du Barreau ;
- **Fonction administrative** : la prise de toutes les décisions relatives à la tenue du Tableau des avocats (inscription, omission etc.) ;
- **Fonction financière** : le Conseil gère les biens et les finances de l'Ordre, prépare le budget, fixe le montant des cotisations ;
- **Fonction de contrôle** : le Conseil de l'Ordre vérifie que tout avocat inscrit au Tableau bénéficie d'une assurance garantissant sa responsabilité professionnelle. Il vérifie la tenue de la comptabilité des avocats, le respect des règles liées au maniement des fonds des client·e·s ;
- **Fonction disciplinaire** : au début de chaque année civile, le Conseil de l'Ordre désigne les membres de son conseil de discipline qui comprend une autorité de poursuite qui initie les poursuites en cas de manquement aux règles de la profession, une autorité d'instruction chargée d'instruire les faits qui ont motivé la poursuite et quatre formations de jugement qui rendent une décision disciplinaire, susceptible d'un recours devant la cour d'appel.

En matière de parentalité, l'Ordre gère notamment la durée des congés via le RIBP, les règles et recours en cas de rupture discriminatoire, les manquements déontologiques, etc.

Parentalité : Depuis de récentes réformes la rédaction du RIN et du RIBP a été modifiée afin qu'elle soit adaptée à toutes les formes de parentalité et, notamment, aux familles homoparentales. On ne parle donc plus de congé « paternité ». Le fait que le père de l'enfant bénéficie d'un congé parentalité n'est pas exclusif du congé du conjoint ou de la conjointe de la mère, qui peut se cumuler avec le congé parentalité.

Prévoyance : La prévoyance est la garantie souscrite par les Ordres (voir « AON » ci-dessus) et par les avocat/es individuellement pour bénéficier de garanties complémentaires à celles versées par la sécurité sociale (voir « CPAM » ci-dessus).

RIN / RIBP : Le Règlement Intérieur National (RIN) est la réglementation qui fixe les règles communes à tous les avocat/es de France (parisien·nes et de région). Le Règlement Intérieur du Barreau de Paris (RIBP) lui ne prévoit que des règles – souvent plus favorables – applicables à tous les avocat/es inscrit·es à Paris.

oOo

Annexe III : Rappels sur les congés maternité et parentalité des avocat-e-s salarié-e-s

VOS DROITS :

En cas de naissance : Article L1225-17 du code du travail

En cas d'adoption : Article L1225-37 du code du travail

VOTRE PROTECTION

Article L1225-4 du code du travail

VOS DÉMARCHES :

Démarches à effectuer auprès de votre caisse d'assurance maladie

- Envoi de la déclaration de grossesse le plus tôt possible

Démarches à effectuer auprès du cabinet

- Afin de bénéficier de la protection prévue par le code du travail, et notamment l'interdiction du licenciement, il est nécessaire d'informer votre employeur de votre grossesse.
- Il est recommandé d'adresser une LRAR ou une lettre portant mention « remise en main propre »

Autres Démarches

- Transmettre un acte de naissance au centre de Sécurité sociale du porteur de la carte vitale à laquelle sera rattaché l'enfant et, le cas échéant, au centre de mutuelle
- Transmettre un acte de naissance à votre centre d'Allocations Familiales

FUTUR PAPA : DÉMARCHES À EFFECTUER AUPRÈS DE VOTRE CAISSE D'ASSURANCE MALADIE

- Envoi d'un justificatif de filiation de l'enfant à votre égard (production d'un extrait d'acte de naissance ou d'une photocopie du livret de famille)
- Démarches à effectuer auprès du cabinet
- Vous devez aviser le cabinet au minimum 1 mois avant le début de votre congé paternité
- Il est recommandé d'adresser une LRAR ou une lettre portant mention « remise en main propre »

Source : site de l'ordre des avocats (<https://www.avocatparis.org/>)

oOo

Annexe IV : Exemples de documents et démarches

1. Congé maternité : courrier à adresser à la CNBF pour solliciter l'exonération des cotisations

CNBF
Caisse nationale des barreaux français
11, boulevard de Sébastopol
75 038 Paris Cedex 01.

Paris, le

Nos Réf. : Maternité, exonération cotisation retraite de base
Vos Réf. : [n° CNB]

Madame, Monsieur,

A la suite de la naissance de mon enfant intervenue le ..., je vous remercie de bien vouloir procéder à l'exonération de la cotisation de la retraite de base dont je m'acquitte habituellement.

A toutes fins utiles, je vous joins à la présente copie de l'acte de naissance.

Vous remerciant par avance pour vos diligences,

Bien cordialement

[signature]

2. Fiche Parentalité « Garantie parentalité »

**FICHE A RETOURNER COMPLETEE ET SIGNEE A
AON**
« Service Prévoyance Barreau de PARIS »
28 allée de Bellevue – CS 70000 -
16918 ANGOULEME Cedex 9
FICHE DE DEMANDE DE VERSEMENT DE PRESTATIONS
GARANTIE PARENTALITE – Maternité – Adoption – Paternité
Régime des Avocat(e)s Libéraux(les) inscrit(e)s au Barreau de Paris

Identification de l'Avocat(e) :	
NOM : _____	Prénom : _____
Adresse : _____	
Code Postal : _____	VILLE : _____
Portable : _____	E-mail : _____
Date de naissance : _____	Date de prestation de serment : _____
Date d'inscription au Barreau de Paris _____	
Numéro C N B F : _____	
Date d'entrée dans le Cabinet : _____	
Date de cessation d'activité : _____	
Date présumée d'accouchement : _____	
Date de naissance de l'enfant : _____	
Date d'adoption : _____	
Statut de l'Avocat(e) :	
Collaborateur(rice) <input type="checkbox"/>	Date de début de collaboration libérale : _____
Associé(e) <input type="checkbox"/>	Date de début d'association : _____
Individuel(le) <input type="checkbox"/>	Date de début d'exercice indépendant : _____
Pour les Avocat(e)s collaborateur(rice)s ou associé(e)s d'un Cabinet :	
Raison sociale du Cabinet : _____	
Adresse : _____	
Code Postal : _____	Ville : _____
Personne au sein du Cabinet en charge de la protection sociale des Avocats :	
Nom : _____	Prénom : _____
Téléphone : _____	E-mail : _____

Tournez S.V.P. →



oOo

Annexe V : Dispositions applicables

Dispositions du RIN et RIBP applicables à la parentalité des avocats :

14.5 Parentalité de l'avocat collaborateur libéral

(Article modifié – décision à caractère normatif du 13 novembre 2020 JORF du 28/11/2020)

14.5.1 Périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale

CONGÉ MATERNITÉ LIÉ A L'ACCOUCHEMENT DE LA COLLABORATRICE LIBÉRALE

La collaboratrice libérale enceinte est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de son accouchement, réparties selon son choix avant et après son accouchement, avec un minimum de trois semaines avant la date prévue de l'accouchement et un minimum de dix semaines après l'accouchement, et sans confusion possible avec le congé pathologique.

A compter du troisième enfant, cette durée peut être portée à vingt-six semaines.

En cas de naissances multiples, cette durée peut être portée à trente-quatre semaines et à quarante-six semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.

CONGÉ PARENTALITÉ

Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle a le droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant onze jours consécutifs à l'occasion de la naissance de l'enfant. Cette durée est portée à dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Cette période de suspension débute dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Le collaborateur ou la collaboratrice en avise celui avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début de la suspension.

CONGÉ EN CAS D'ADOPTION

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à dix semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant. En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à seize semaines. Cette période de suspension débute dans les quatre mois suivant l'arrivée au foyer de l'enfant.

« Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un ou plusieurs enfants en avise celui avec lequel il collabore un mois avant le début de la suspension.

P.14.5.1.0.1

(Article modifié en séance du Conseil du 16 juillet 2019, Site du Barreau le 22 juillet 2019)

La collaboratrice libérale enceinte est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de l'accouchement, réparties selon son choix avant et après accouchement, avec un minimum de trois semaines avant la date prévue de l'accouchement et un minimum de dix semaines après l'accouchement, et sans confusion possible avec le congé pathologique.

A compter du troisième enfant, cette durée peut être portée à vingt-six semaines.

En cas de naissances multiples, cette durée peut être portée à trente-quatre semaines et à quarante-six semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.

14.5.2 Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés

CONGÉ MATERNITÉ LIÉ A L'ACCOUCHEMENT DE LA COLLABORATRICE LIBÉRALE

La collaboratrice libérale reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de son accouchement sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre du régime d'Assurance Maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

CONGÉ PARENTALITÉ

Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de la naissance sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'Assurance Maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

CONGÉ EN CAS D'ADOPTION

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale adoptant reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'Assurance Maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

P.14.5.2.0.1 Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés parentalité

(Article créé en Séance du Conseil du 21 juillet 2020, Site du Barreau le 28/07/2020)

Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de la paternité naissance sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'Assurance Maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.

La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

14.5.3 Rupture du contrat de collaboration libérale en cas de parentalité

MATERNITÉ LIÉE A L'ACCOUCHEMENT DE LA COLLABORATRICE LIBÉRALE

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. Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la grossesse de la collaboratrice dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée, un certificat médical justifiant de son état de grossesse. 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.

PARENTALITÉ

A compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, par le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de son intention de suspendre son contrat de collaboration après la naissance de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la parentalité dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. Le collaborateur ou la collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres et contresignée, une attestation justifiant de la parentalité.

Au retour du collaborateur ou de la collaboratrice de son congé parentalité, 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 parentalité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

ADOPTION

A compter de l'annonce par la collaboratrice ou le collaborateur libéral de son intention de suspendre sa collaboration à l'occasion de l'arrivée de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de l'adoption dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice ou le collaborateur informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée, une attestation de l'organisme compétent justifiant de l'arrivée de l'enfant.

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

P.14.5.3.0.1 Parentalité

(Article créé en Séance du Conseil du 21 juillet 2020, Site du Barreau le 28/07/2020)

A compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, par le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de son intention de suspendre son contrat de collaboration après la naissance de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la parentalité dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. Le collaborateur ou la collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres et contresignée, une attestation justifiant de la parentalité.

Au retour du collaborateur ou de la collaboratrice de son congé parentalité, 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 parentalité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

P.14.5 Parentalité

(Article modifié en Séance du Conseil du 21 juillet 2020, Site du Barreau le 28/07/2020)

Le collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, aura la possibilité de suspendre sa collaboration pendant quatre semaines réparties sur une période de six mois suivant la naissance de l'enfant.

oOo

Guide de la parentalité – Édition 2023

Directrice de la publication

Anne-Laure Casado

Directrice de la rédaction

Olivia Roche

Commission Egalité

**Anne-Laure Casado, Clémence Marolla, Eva Naudon,
Séverine Risser & Olivia Roche**

Un immense merci à **Valence Borgia, Mila Petkova** et
Alexandra Borde pour leur relecture attentive.

Dessins : **Tiphaine Mary & Christophe Calvao**

