

Rapport sur la reprise progressive d'activité dans la profession d'avocat•e

30. 05. 2024



Rapport de la commission
Égalité de l'UJA de Paris
soumis à la Commission
Permanente du 30 mai
2024

Rapport sur la reprise progressive d'activité dans la profession d'avocat•e : un dispositif à repenser et intégrer dans une réflexion globale d'amélioration des congés parentaux en adéquation avec les réalités concrètes de la profession

1. État des lieux quant au dispositif de reprise progressive d'activité

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a mis en place une expérimentation d'un dispositif permettant la reprise progressive d'activité pour les indépendantes en congé maternité. Ainsi, les travailleuses indépendantes souhaitant bénéficier de cette expérimentation pouvaient, à l'issue de la période d'arrêt obligatoire de 8 semaines¹, reprendre progressivement leur activité à raison d'un jour par semaine pendant quatre semaines, puis de deux jours par semaine pendant quatre semaines. Les indemnités journalières qui ne leur étaient pas versées lors des jours de reprise l'étaient à la fin du congé maternité, dans la limite de 10 jours², portant à deux le nombre de jours non indemnisés en comparaison avec une reprise à l'issue des 16 semaines de congé

¹ Article L331-3 du Code de la protection sociale

² Article 75 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 : "A titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter du 1er juillet 2020, par dérogation à la condition de cessation d'activité prévue à l'article L. 623-1 du code de la sécurité sociale, les assurées mentionnées au I du même article L. 623-1 peuvent percevoir des indemnités journalières en cas de reprise partielle d'activité dans les conditions suivantes : /1° A hauteur d'un jour par semaine durant les quatre semaines au maximum suivant la période d'interruption totale d'activité prévue audit article L. 623-1 ; / 2° A hauteur de deux jours par semaine au maximum durant les quatre semaines au maximum suivant la période mentionnée au 1° du présent article ; / 3° La reprise partielle d'activité peut débuter entre le jour suivant la fin de la période minimale d'interruption d'activité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale et le terme du congé de maternité./ Les indemnités journalières, dans la limite de dix jours au maximum, ne sont pas versées pour les jours travaillés mais leur versement peut être reporté dans un délai maximal de dix semaines à compter de la fin du congé de maternité telle qu'elle résulte des dispositions de l'article L. 623-1 du même code. / Au plus tard trois mois avant la fin de l'expérimentation, le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation."

maternité.

Ce dispositif visait, selon le rapport de présentation, à rendre le congé maternité plus souple et modulable et permettre à un plus grand nombre de femmes travailleuses indépendantes de bénéficier de leur congé maternité³.

Cette expérimentation a débuté le 1er juillet 2020, pour une durée de 3 ans.

Interrogé par un sénateur quant au rapport d'évaluation de cette expérimentation prévu par la loi, le Ministère chargé de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles a indiqué dans une réponse ministérielle du 16 mai 2024 qu'aucun bilan n'a pu être réalisé en raison du faible taux de recours à ce dispositif expérimental : seules 55 travailleuses indépendantes, toutes professions confondues, y ont en recours en trois ans.

Les raisons de ce manque d'engouement pour ce dispositif ne sont pas connues, mais peuvent être envisagées, d'une part, un défaut de communication sur le dispositif et donc de connaissance de son existence et de ses conditions, mais également son inadéquation avec la réalité du congé maternité.

L'expérimentation n'a pas été renouvelée⁴.

Aucune donnée chiffrée ou retour d'expérience ne sont disponibles quant au recours à ce dispositif au sein de la profession d'avocat.

Une nouvelle proposition de loi vise à pérenniser ce dispositif, dans les mêmes conditions.

Dans ce cadre, les institutions représentatives de la profession d'avocat·e devraient être saisies d'une demande d'avis. Pour autant, à date, aucun calendrier des travaux parlementaires n'a été fixé, de sorte que n'apparaît aucune urgence à se prononcer sur cette proposition.

2. En l'état, un dispositif inadapté aux congés parentaux

³ Rapport de Madame la Députée Marie-Pierre Rixain au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à rendre effectif le droit aux congés maternité et paternité pour toutes et tous, présenté à l'Assemblée nationale le 20 juin 2023.

⁴ Réponse du Ministère auprès de la ministre du travail, de la santé et des solidarités, de la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et du garde des sceaux, ministre de la justice, chargé de l'enfance, de la jeunesse et des familles, JO Sénat du 16/05/2024 - page 2238

dans la profession d'avocat·e

Si l'UJA de Paris adhère à la position selon laquelle il est nécessaire d'engager des réflexions quant à la reprise de leur activité par les avocates devenues mères – et plus généralement les parents –, le dispositif qui a fait l'objet de l'expérimentation et tel qu'il est présenté à ce jour ne paraît pas adapté aux caractéristiques de notre profession et ne propose pas les garde-fous nécessaires pour sanctuariser le congé maternité, période délicate susceptible d'augmenter la vulnérabilité de la mère avocate et point de départ d'inégalités professionnelles et discriminations.

Il n'est en effet plus à démontrer que le congé maternité est un enjeu de santé publique, ce qui était d'ailleurs souligné dans le rapport de la députée à l'origine de l'expérimentation⁵ Il existe par exemple un lien direct entre sa durée et le taux de mortalité infantile. La période prénatale et postnatale sont nécessaires à la santé de la mère et de l'enfant⁶. S'agissant plus spécifiquement de la période postnatale, il est prouvé qu'une reprise du travail trop rapide après la naissance accroît le risque de problèmes physiques de la mère et de difficulté à établir le lien mère-enfant⁷.

C'est pourquoi l'UJA de Paris a toujours soutenu non seulement un allongement du congé maternité, mais également du congé parentalité et plus généralement une refonte plus globale des congés parentaux⁸.

Cependant, dans la pratique, le dispositif de reprise partielle d'activité proposé actuellement dans le cadre de la proposition de loi présente notamment les difficultés suivantes (liées en grande partie au fait que ce projet vise toutes les professions indépendantes – infirmières, agricultrices, etc. – qui sont autant de métier qui présentent des caractéristiques d'exercice très différentes) :

- Inadaptation à la réalité concrète du métier d'avocat·e :

Une reprise progressive à raison de 1 ou 2 jours par semaine n'est pas adaptée, dans ses modalités, à la profession d'avocat·e. Le dispositif d'expérimentation et la proposition de loi

⁵ Rapport de Madame la Députée Marie-Pierre Rixain « Rendre effectif le congé maternité pour toutes les femmes », Juillet 2018

⁶ Rapport de Madame la Députée Marie-Pierre Rixain au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à rendre effectif le droit aux congés maternité et paternité pour toutes et tous, présenté à l'Assemblée nationale le 20 juin 2023.

⁷ Women's Postpartum Maternity Benefits and Work Experience, Gjerdingen, D. K. McGovern, P. M., 1995

⁸ Motion sur le renforcement des congés parentaux adoptée par l'UJA de Paris, réunie en Commission Permanente le 8 juillet 2019.

précitées concernent toutes les travailleuses indépendantes, les avocates étant incluses dans ce statut. Pour autant, la profession d'avocat·e dispose d'une organisation tout-à-fait particulière et une structuration de l'activité "par journée" paraît extrêmement difficile, voire impossible (ce qu'on peut imaginer bien plus aisément s'agissant d'infirmières ou kinésithérapeutes qui peuvent structurer leurs activités « par journée », selon leurs rendez-vous, etc.).

Une telle organisation est d'autant plus difficile pour les avocates qui exercent en contentieux, qui sont entièrement des tributaires du calendrier judiciaire. Aussi, une reprise d'activité majoritairement contentieuse ne peut être envisagée seulement un ou deux jours par semaine.

- Incitation à une reprise anticipée

En l'état, le dispositif de reprise progressive de son activité vise à diminuer, même pour quelques jours, la durée du congé maternité, dans la mesure où la reprise peut s'effectuer dès 8 semaines d'arrêt, incluant seulement 6 semaines de congé postnatal. La tendance actuelle, fondée sur de nombreuses études et comparaisons avec ce qui se pratique dans des États plus progressistes que la France sur ce sujet, vise à **augmenter la durée du congé maternité**. Proposer une solution aux jeunes mères pour la diminuer paraît contraire aux enjeux rappelés ci-avant.

A cet égard, notons que le dispositif expérimental a notamment été inspiré de ce qui se pratique au Danemark. Mais il est nécessaire de recontextualiser cette pratique : au Danemark, c'est lors du congé parental, qui vient **en sus** du congé initial de maternité ou de parentalité (de même durée pour les deux parents) et peut être partagé entre les deux parents, que peut se mettre en place une reprise progressive d'activité. La reprise partielle d'activité n'a donc pas d'incidence sur le congé maternité initial.

- Absence de mode de garde durant les journées de reprise d'activité

On connaît les difficultés que rencontrent les jeunes parents, en particulier les avocat·es, travailleur·ses non salarié·es, pour trouver un mode de garde pour leurs enfants à la reprise de leur activité.

Une reprise partielle à raison d'un ou deux jours par semaine augmente d'autant ces difficultés, avec un nouveau-né potentiellement âgé d'un mois et demi pour lequel les

structures d'accueil de la petite enfance ne sont pas prévues. En effet, aucune structure d'accueil collectif n'accepte en son sein les enfants âgés de moins de deux mois. En outre, peu voire aucun professionnel n'accepte de garder un enfant un ou deux jours par semaine, sauf à le faire en plus des enfants qu'il est légalement autorisé à garder.

- Aggravation des inégalités

Le dispositif pensé risque d'être utilisé en premier lieu par les avocates qui ne peuvent pas se permettre, financièrement, d'attendre la fin de leur congé maternité pour reprendre une activité plus rémunératrice que les indemnités perçues. Il est donc probable qu'il soit mis en œuvre, s'il était adopté, par des personnes en situation de vulnérabilité, au moins financière, et qu'il entraîne ou augmente donc de fait une certaine précarité, en réduisant le montant des indemnités journalières perçues, sans garantir une reprise du chiffre d'affaires (ce qui semble en effet très compliqué en reprenant une activité cantonnée à 1 ou 2 jours par semaine) et en obligeant les personnes concernées à composer avec les difficultés d'une reprise potentielle d'activité 6 semaines après la naissance de leur enfant.

A cet égard il est à noter que si un décalage des indemnités journalières non-perçues est possible à la fin du congé maternité pour les jours travaillés, cela n'est que dans la limite de 10 jours. Il existe donc une « perte sèche » financière *a minima* de 2 jours.

- Incompatibilité avec le régime de prévoyance barreaux + individuelles

A ce jour, de nombreux barreaux ont souscrit une prévoyance couvrant la maternité et versant des indemnités journalières aux avocates en congé maternité. Le versement de ces IJ est conditionné à un arrêt d'activité sans interruption ; aussi, une reprise d'activité, même partielle, priverait la personne concernée de toute indemnité journalière d'une prévoyance complémentaire à compter du premier jour de reprise.

- Risque de pressions externes

Si ce dispositif venait à être pérennisé au sein de la profession d'avocat·e, aucun garde-fou ne permet en l'état de s'assurer que les avocates qui en feront la demande n'auront pas fait l'objet de pression de la part de leur cabinet, qu'elles soient collaboratrices ou associées. Un tel dispositif pourrait avoir pour effet de banaliser le travail durant le congé maternité, les cabinets arguant du fait que les collaboratrices concernées peuvent travailler sur leurs jours de reprise progressive.

De la même manière, si les magistrats et le corps judiciaire ont connaissance d'un tel dispositif, on peut imaginer des dates d'audience fixées pendant le congé maternité, au motif que l'avocate concernée est susceptible d'opter pour une reprise progressive d'activité (alors qu'on sait la situation déjà complexe, des magistrats n'hésitant pas à fixer des dates d'audience pendant les dates de congé maternité qui leur sont communiquées).

De mêmes mécanismes de pression indirecte pourraient également exister de la part des clients.

Ainsi, le caractère « optionnel » du dispositif ne permet aucunement de garantir le libre-choix de l'avocate quant à la reprise progressive de son activité (sans parler d'une reprise subie en raison de difficultés financières, comme cela a déjà été évoqué ci-avant).

Ce dispositif n'est donc à notre sens pas adapté en l'état.

3. Plutôt qu'un dispositif inadapté, l'UJA de Paris appelle à reprendre les réflexions sur les notions et modalités d'arrêt « total » et de reprise d'activité des avocat·es à l'occasion des congés parentaux

L'UJA de Paris considère qu'il demeure nécessaire de répondre aux difficultés pratiques rencontrées par les avocates et avocats à l'occasion des congés parentaux. Dans la mesure où l'UJA de Paris envisage les congés parentaux comme un tout indissociable, toute réflexion ou futur dispositif doit concerner également les congés adoption et parentalité.

Ces difficultés résultent notamment dans la définition de la notion d'arrêt d'activité durant la période de congé maternité et parentalité. En effet, le futur et jeune parent s'engage à cesser son activité durant la période de congés : c'est cette cessation d'activité qui lui garantit le versement des indemnités journalières, quel que soit son statut.

Or, de nombreux·ses avocat·es, qu'ils/elles soient associé·es, installé·es mais également collaborateurs·trices s'agissant de leur clientèle personnelle, craignent une perte de clientèle à l'occasion de leur congé parental, notamment dans l'hypothèse où ils-elles stoppent toute relation commerciale / contractuelle. Une partie de ces craintes est avérée et le congé parental, s'il occasionne un arrêt d'activité, est susceptible d'engendrer des difficultés pour

le cabinet.

Il semble donc nécessaire de repenser cette notion d'arrêt d'activité professionnelle, qui ne devrait pas concerner, *a minima* :

- les tâches administratives nécessaires à toute entreprise ;
- le maintien de la relation client s'agissant de toute information qui doit leur être transmise durant le congé ou de la prise de rendez-vous et de réunions à des dates postérieures au congé parental ;
- la facturation, pendant le congé parental, de prestations antérieures au début du congé parental.

A cet égard, le Bâtonnier de Paris a par exemple considéré, dans une affaire qui concernait une indisponibilité pour raison de santé et non de maternité, mais dont le raisonnement semble pouvoir être transposé au congé maternité, que *"le fait d'avoir échangé des courriels pour fixer des rendez-vous et effectués des appels téléphoniques ne saurait en soi qualifier ces faits de réelle activité professionnelle"* (Décision du 10 janvier 2019, Bâtonnier de Paris, dossier n° 721/305195).

La notion d'arrêt d'activité pourrait ainsi également permettre aux avocat·es d'effectuer certaines tâches liées au maintien de leur clientèle ou bien au suivi de certains dossiers au long court.

En sus d'une réflexion sur la notion d'arrêt d'activité durant les congés parentaux, l'UJA de Paris considère qu'il demeure nécessaire de réévaluer les montants des indemnités versées aux avocat·es à l'occasion des congés parentaux, ce qui permettrait d'envisager plus sereinement cette période.

Il sera en particulier relevé que :

- les indemnités journalières versées par l'assurance maladie ne sont pas proportionnelles au revenu effectivement perçu par les avocates et les avocats avant leur congé maternité et parentalité;
- les indemnités journalières versées par la prévoyance de l'Ordre aux pères ou parents ayant recours au congé parentalité sont inférieures à celles versées aux mères ;
- les indemnités journalières versées par la prévoyance de l'Ordre à l'occasion de la parentalité ou la maternité sont substantiellement inférieures à celles versées en cas de maladie ou accident ou toute indisponibilité pour raison de santé.

Enfin, la durée du congé parentalité demeure trop courte par rapport à celle du congé maternité. Certes, sous l'impulsion notamment des travaux de l'UJA de Paris, la durée de ce congé est de 4 semaines depuis 2014, soit près de 10 ans avant l'instauration d'une telle durée pour les travailleurs salariés et les avocat·es des autres barreaux ; elle demeure toutefois insuffisante au regard de celle du congé maternité.

Une meilleure articulation des congés parentaux, plus équitable entre les co-parents, devrait ainsi permettre (i) de sacraliser une période non-travaillée pour les deux parents de nature à prévenir les enjeux de santé publique, (ii) de mettre en place une période « transitoire » de reprise progressive à partager entre les co-parents et (iii) ainsi de lutter contre les inégalités et discriminations liées à la parentalité.

L'UJA de Paris considère donc qu'un dispositif de reprise progressive d'activité ne peut que s'insérer dans une réflexion plus globale visant à permettre aux avocat·es un arrêt d'activité effectif et le plus serein possible pendant les congés parentaux, tout en demeurant compatible avec les réalités pratiques de la profession et en s'assurant qu'il ne vient pas nourrir des inégalités prenant racine dans les congés parentaux.

En tout état de cause un tel dispositif devrait faire l'objet d'une réelle expérimentation pouvant donner lieu à une évaluation de sa pertinence et de son adaptation aux enjeux propres à l'exercice de notre profession.

oOo

MOTION relative à l'arrêt et la reprise d'activité durant les congés parentaux

L'Union des Jeunes Avocats de Paris, réunie en Commission Permanente, le 30 mai 2024,

Connaissance prise :

- de la proposition de loi visant à rendre effectif le droit aux congés maternité et paternité pour toutes et tous, renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement, présentée le 20 juin 2023 par Madame la députée Marie-Pierre Rixain ;
- de la réponse du Ministère auprès de la ministre du travail, de la santé et des solidarités, de la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et du garde des sceaux, ministre de la justice, chargé de l'enfance, de la jeunesse et des familles à une question relative au dispositif expérimental de reprise progressive d'activité pour les travailleuses indépendantes indiquant l'absence d'évaluation du dispositif d'expérimentation ;

Vu la motion relative au congé de parentalité adoptée par l'UJA de Paris, réunie en Commission Permanente le 13 mai 2019 ;

Vu la motion sur le renforcement des congés parentaux adoptée par l'UJA de Paris, réunie en Commission Permanente le 8 juillet 2019 ;

RÉAFFIRME solennellement son attachement au principe d'égalité et la nécessité de lutter activement contre toutes les formes de discriminations ;

S'OPPOSE à l'adoption du dispositif en l'absence de toute évaluation de son expérimentation, qui en l'état incite à une reprise anticipée de l'activité professionnelle et risque en pratique d'aggraver les inégalités professionnelles nées ou révélées à l'occasion de la maternité ou la parentalité ;

RÉAFFIRME la nécessité de poursuivre les réflexions sur l'amélioration des congés parentaux afin qu'ils soient adaptés aux réalités de la profession et permettent un arrêt de travail effectif tout en minimisant l'impact sur l'activité au retour de congé ;

En conséquence :

APPELLE les pouvoirs publics et les institutions représentatives de la profession à adapter le critère de l'arrêt d'activité pour les avocates et les avocats ;

APPELLE les pouvoirs publics et les institutions représentatives de la profession à se mobiliser en restructurant les congés parentaux dans la profession d'avocat, notamment *via* les mesures suivantes :

- revalorisation du montant des indemnités journalières et/ou forfaitaires pour l'ensemble des avocates-es ainsi qu'un alignement du montant des indemnités

- journalières perçues par les deuxièmes parents sur celui perçu par les mères ;
- allongement du congé parentalité à dix semaines ;
 - création d'une période de congé obligatoire minimum pour les deux parents au moment de l'arrivée de l'enfant, à laquelle s'ajoute une période de congé additionnelle à répartir entre les deux parents selon leur choix et permettant une reprise partielle progressive d'activité sous réserve d'une expérimentation préalable d'un tel dispositif.