



**LES CONGES PARENTAUX :
BENEFICIER EFFECTIVEMENT DES DROITS OUVERTS AUX
INDEPENDANT·ES**

Rapport présenté, débattu et voté lors de la Commission Permanente de l'UJA de Paris du 8 septembre 2021 ayant abouti à l'adoption de la motion « Congés parentaux : bénéficier effectivement des droits ouverts aux indépendant·es »

*Rapport de la Commission Egalite de l'UJA de Paris
Séverine Risser, Olivia Roche, Eva Naudon, Anne-Laure Casado*

Table des matières

1. RAPPELS ET ETAT DES LIEUX	3
2. EVOLUTIONS LEGISLATIVES : OUVERTURE DE NOUVEAUX DROITS AU BENEFICE DES INDEPENDANT·ES	5
a. Congé hospitalisation	6
i. La réforme introduite par la loi de financement de la sécurité sociale n° 2018-1203 du 22 décembre 2018.....	6
ii. Ce que prévoit actuellement le RIBP	8
iii. Nos propositions	8
b. Congé parentalité	8
i. La réforme introduite par la loi de financement de la sécurité sociale n° 2020-1576 du 15 décembre 2020.....	8
ii. Ce que prévoit actuellement le RIBP	10
iii. Nos propositions	10
c. Congé adoption	11
i. La réforme introduite par la loi de financement de la sécurité sociale n° 2020-1576 du 14 décembre 2020.....	11
ii. Ce que prévoit actuellement le RIN	13
iii. Nos propositions	13
3. LES EVOLUTIONS NECESSAIRES DU RIN	13
4. SYNTHESE DES PROPOSITIONS DE REFORME DES CONGES PARENTAUX	15

1. RAPPELS ET ETAT DES LIEUX

Comme exposé dans les précédents travaux de l'UJA de Paris¹, les congés parentaux constituent un vecteur d'égalité professionnelle incontestable en permettant notamment de lutter contre la « présomption de maternité » ou le « déni de paternité ». Les discriminations liées au genre, à la parentalité, à l'orientation sexuelle ou à la composition de la cellule familiale demeurent très importantes au sein de notre profession, comme le rappelait encore récemment l'enquête du Défenseur des droits de 2018 sur les « Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France »².

Le renforcement progressif des congés parentaux représente, ainsi, un moyen incontournable de parvenir à davantage d'égalité professionnelle.

Les évolutions récentes, tant législatives que sociétales, illustrent bien le fait que progressivement la parentalité est intégrée comme un moyen de lutter efficacement contre les inégalités et les discriminations professionnelles :

- A titre d'exemple, les évolutions législatives récentes ont ainsi abouti à :
 - **En 2013**, dans la lignée de la loi du 17 mai 2013³ ouvrant le mariage aux couples et aux personnes de même sexe, la création de la notion de congé « d'accueil de l'enfant » au sein du Code du travail pour prendre en compte les conjoint·es qui ne sont pas le père biologique de l'enfant et de mieux refléter toutes les formes de cellules familiales⁴ ;
 - **En 2020**, l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant porté à 25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples) pour les salariés et les indépendants⁵, ce congé s'ajoutant au congé de naissance de l'enfant, d'une durée de 3 jours, **obligatoire** pour les salariés⁶.

¹ Rapport « Egalité professionnelle femmes/hommes au sein de la profession d'avocat », de la Commission Egalité Professionnelle et Questions Sociétales de l'UJA de Paris présenté et débattu lors de la Commission Permanente du 13 mai 2012 ; Rapport « Etat des lieux et propositions de réforme du congé parentalité au sein de la profession d'avocat » présent et débattu lors de la Commission Permanente de l'UJA de Paris du 13 mai 2019

² <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/etudes-et-recherches/2018/05/conditions-de-travail-et-experiences-des-discriminations-dans-la>

³ Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe

⁴ Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013

⁵ Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

⁶ Articles L. 3142-1 et suivants du code du travail

- De nombreuses entreprises et certains cabinets d’avocats anticipent ces attentes et dépassent ces évolutions :
 - Congé parentalité de 18 semaines au sein du cabinet Foley Hoag⁷ ;
 - Depuis 2018, congé parentalité de 14 semaines chez Kering, avec une prise en charge à 100% ;
 - Depuis 2017, congé parentalité de 10 semaines chez Aviva ;
 - Depuis 2019, congé parentalité de 6 semaines chez l’Oréal.

Le Barreau de Paris a depuis maintenant plusieurs années fait preuve d’une certaine forme de progressivité en :

- Adoptant en 2014, un congé paternité de 4 semaines, alors qu’à l’époque le congé paternité et d’accueil pour les salariés était toujours de 11 jours ;
- Modifiant en 2020, les dispositions du RIBP afin d’adopter une rédaction des dispositions relatives au congé dit jusqu’alors « paternité » plus inclusive de toutes les formes de parentalité, à l’image du Code du travail.

Au regard des récentes évolutions exposées ci-après, il est nécessaire :

- *A minima*, d’adapter les textes régissant notre profession pour faire bénéficier de manière effective aux collaborateurs et collaboratrices des droits qui leur sont ouverts par la loi ;
- *Au-delà*, de poursuivre les réformes engagées afin de continuer les efforts engagés pour renforcer l’égalité professionnelle, ce qui permettra également de maintenir la modernité et l’attractivité de notre Barreau.

En effet, il ressort de manière manifeste des nombreux rapports et études menées à ce sujet, que le renforcement des congés parentaux :

- **Est essentiel pour lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les inégalités professionnelles⁸** : non seulement entre les femmes et les hommes, mais également à l’égard des couples de même sexe, pour les familles recomposées, entre les différentes catégories socio-professionnelles (le taux de pères ou conjoint·es de la mère prenant leur congé parental étant beaucoup plus faible pour les personnes ayant situation professionnelle moins stable) et

⁷ <https://foleyhoag.com/our-firm/offices/paris/news-and-events/news/2019/july/le-cabinet-foley-hoag-innovent-accordant-a-tous-les-avocats-un-conge-parental-de-18-semaines>

⁸ Rapport n°3385 fait au nom de la Commission des Affaires Sociales de l’Assemblée Nationale sur la proposition de loi visant à créer un congé de parenté égalité et effectif, 30 septembre 2020

naturellement à l'égard de la parentalité (les personnes ayant des enfants faisant plus souvent l'objet de discriminations) ;

- **Constitue un enjeu de santé publique** : la présence du père ou du/de la conjoint·e de la mère permet de protéger cette dernière, pour laquelle la période suivant l'accouchement est particulièrement éprouvante (« *pour une femme sur deux environ, la maternité s'accompagne d'un effondrement psychique et le suicide est la première cause de mortalité maternelle périnatale* »⁹), mais également les nourrissons qui sont « *également susceptibles de développer des pathologies nécessitant une surveillance importante et une ré-hospitalisation*¹⁰. »
- **Permet de favoriser l'engagement du second parent dans sa relation avec l'enfant à long terme** : ce qui se traduit positivement dans la socialisation de l'enfant¹¹ et permet aussi un plus grand partage des tâches domestiques et parentales¹².

*

2. EVOLUTIONS LEGISLATIVES : OUVERTURE DE NOUVEAUX DROITS AU BENEFICE DES INDEPENDANT·ES

Sur la base de ces constats et rapports, des réformes ont été engagées à l'échelle nationale, ce qui impacte directement notre profession.

Ainsi, les lois de financement de la sécurité sociale pour 2019¹³ et 2021¹⁴ ont abouti à l'adoption de trois réformes majeures pour la parentalité des indépendant·es et, en premier lieu, des avocat·es, avec :

- La création d'un congé pour hospitalisation de l'enfant ;
- L'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (équivalent au congé de parentalité au sein de notre profession) ; et

⁹ Rapport n°3385 fait au nom de la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale sur la proposition de loi visant à créer un congé de parenté égalité et effectif, 30 septembre 2020

¹⁰ Rapport n°3385 fait au nom de la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale sur la proposition de loi visant à créer un congé de parenté égalité et effectif, 30 septembre 2020

¹¹ Les pères dans l'histoire : un rôle en évolution, Josée St-Denis et Nérée St-Amand, Reflets, volume 16, Numéro 1, printemps, 2010, p32-61

¹² Analyse des données de l'Étude longitudinale française depuis l'enfance, réalisée par l'Institut national des études démographiques réalisée par l'Institut national des études démographiques à la demande de la mission de l'IGAS sur le congé de paternité, 2018.

¹³ Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

¹⁴ Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

- L'allongement du congé adoption.

Ces réformes permettent automatiquement d'ouvrir le droit à l'indemnisation des avocat·es, quel que soit leur statut, par la sécurité sociale ; néanmoins, pour leur permettre de bénéficier effectivement de ces droits (et notamment pour les collaboratrices et collaborateurs de suspendre leur contrat de collaboration), une réforme des textes régissant notre profession est nécessaire afin d'intégrer ces réformes en leur sein.

En plus d'être nécessaires, ces réformes sont urgentes. En effet, si l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, équivalant au congé parentalité, résulte d'une réforme récente, la création d'un congé pour hospitalisation de l'enfant ainsi que l'allongement du congé adoption n'ont à ce jour fait l'objet d'aucune transposition au sein des textes qui régissent la profession d'avocat·e, en dépit de leur adoption respectivement en 2018 et 2019 pour les indépendant·es.

*

a. Congé hospitalisation

i. La réforme introduite par la loi de financement de la sécurité sociale n° 2018-1203 du 22 décembre 2018

- **Le cadre légal applicable :**

Dans un premier temps, l'article 72 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas **d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance**, d'une durée de 30 jours calendaires consécutifs.

Par la suite, en application de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, le congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant devient un prolongement de la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (cf. ci-dessous Section 2.b.) et vient s'ajouter au congé initial.

La circulaire 15/2021 du 1^{er} juillet 2021 de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (« CNAM ») a précisé la portée de ces dispositions et les modalités d'application.

Les articles L.331-8 al. 3 et L.623-1 du Code de la sécurité sociale reprennent ces dispositions pour les assurés des régimes des salarié·es et des indépendant·es, qui bénéficient du congé pour hospitalisation d'enfant dans les mêmes conditions que les salarié·es aux termes de l'article L.1225-35 du Code du travail.

- **L'entrée en vigueur :**

Les dispositions relatives au congé hospitalisation sont applicables, y compris aux indépendant·es, depuis le 1^{er} juillet 2019. La loi de financement de 2020, qui a articulé ce droit avec le congé paternité initial en précisant que le congé pour hospitalisation de l'enfant devient un prolongement de la période obligatoire initiale, est entrée en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2021.

En conséquence, les avocat·es bénéficient d'ores et déjà de ce droit et l'absence de mise en conformité des textes régissant notre profession avec ces dispositions privent les collaborateurs et collaboratrices de son bénéfice effectif.

- **La durée et les modalités d'exercice de ces droits**

Le congé hospitalisation, tel que prévu par les lois de financement de la sécurité sociale susvisées, s'articule de la manière suivante :

- L'hospitalisation « dès la naissance », est caractérisée par l'absence de sortie de l'enfant vers son domicile avant son hospitalisation ;
- Il bénéficie aux personnes auxquelles s'appliquent le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou « congé parentalité » pour notre profession ;
- Il court pour la durée d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours consécutifs ;
- Il démarre dans le prolongement de la période obligatoire de 7 jours du congé parentalité (cf. Section 2. b. ci-après) ;
- L'indépendant·e pourra ensuite solliciter la seconde période non-obligatoire de son congé parentalité, fractionnée ou non (cf. Section 2. b. ci-après) ;
- Le point de départ du délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant dans lequel le second parent doit prendre son congé parentalité est repoussé à la date de sortie d'hospitalisation de l'enfant¹⁵.

¹⁵ Article D. 1225-8 du code de la sécurité sociale

ii. Ce que prévoit actuellement le RIBP

Le RIBP et le RIN ne contiennent à ce jour aucune disposition permettant aux avocat·es collaboratrices et collaborateurs de suspendre leur contrat de collaboration dans ces conditions, alors même que notre profession est particulièrement touchée par les naissances prématurées et que partant les risques d'hospitalisation après la naissance sont plus élevés.

De même, le contrat de prévoyance du Barreau de Paris auprès de son assureur privé ne contient pas de prestations complémentaires à cet égard.

L'absence de mention de ce congé dans les textes régissant la profession d'avocat·e, alors qu'il est de droit pour l'ensemble des indépendant·es, prive, d'une part, l'ensemble des avocat·es d'un droit à information concernant leur couverture sociale et, d'autre part, ne permet pas l'exercice effectif de ce droit par les collaborateurs et collaboratrices. Il n'est pas acceptable que le défaut de transposition, dans la réglementation applicable à la profession d'avocat·e, de règles qui s'appliquent à l'ensemble des indépendant·es entraîne en pratique l'ineffectivité de ces droits pourtant consacrés par la législation.

iii. Nos propositions

Afin de permettre aux avocat·es collaboratrices et collaborateurs conjoint·es de mères de pouvoir suspendre leur contrat de collaboration en cas d'hospitalisation de leur enfant après la naissance et de bénéficier de manière effective de cette réforme, il est indispensable de :

- Procéder sans délai à une modification des textes régissant notre profession (RIN et RIBP) afin de transposer ces droits déjà existants (cf. proposition de rédaction en Annexe I) ;
- Introduire des négociations avec l'assureur privé de l'Ordre du Barreau de Paris pour encadrer le financement de ce congé.

b. Congé parentalité

i. La réforme introduite par la loi de financement de la sécurité sociale n° 2020-1576 du 15 décembre 2020

- **Le cadre légal applicable :**

Les nouvelles dispositions encadrant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (équivalent au « congé parentalité » au sein de notre profession) ont été introduites par l'article 73 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, parue au Journal officiel du 15 décembre 2020 et le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021, paru au Journal officiel du 12 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

La circulaire 14/2021 du 1^{er} juillet 2021 de la CNAM a précisé la portée de ces dispositions et leurs modalités d'application.

- **L'entrée en vigueur de ces dispositions :**

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021 ; en conséquence, les avocat·es bénéficient d'ores et déjà du droit effectif à bénéficier de ces indemnités, ainsi :

- Les avocat·es installé·es ou associé·es bénéficient d'ores et déjà directement de ces indemnités, s'ils ou elles le souhaitent ; l'UJA de Paris note toutefois un défaut d'information et de sensibilisation à cet égard ; tandis que
- Les avocat·es collaboratrices ou collaborateurs sont en droit de bénéficier des indemnités, mais le RIBP n'encadre pas encore le droit à suspendre leur contrat de collaboration pendant ce congé.

Ainsi, afin de permettre aux avocat·es collaboratrices ou collaborateurs de bénéficier effectivement de ces droits, il est indispensable de procéder sans attendre aux modifications nécessaires du RIBP.

- **La durée du congé, son point de départ et les possibilités de fractionnement :**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a permis un allongement de la durée d'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les indépendant·es en le portant à une durée maximale de 25 jours pour une naissance simple et de 32 jours en cas de naissances multiples.

Il s'agit de jours calendaires, ainsi :

- En cas de naissance simple, les 25 jours calendaires équivalent à 3,5 semaines (25 jours / 7 = 3,5) ; et
- En cas de naissances multiples, les 32 jours calendaires équivalent à 4,5 semaines (32 jours / 7 = 4,5).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 introduit également la possibilité de fractionner ce congé en plusieurs périodes, la première étant obligatoire. En effet, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris soit en une seule fois et doit alors débiter à la naissance de l'enfant, soit en plusieurs fois et être fractionné de la manière suivante :

- une période obligatoire de 7 jours consécutifs qui doit débiter à compter de la naissance de l'enfant ;
- la possibilité de fractionnement au plus en trois parties d'au moins 5 jours chacune, du nombre de jours restant (soit 18 ou 25 jours). Cette période fractionnable doit être prise dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (une partie de cette période fractionnable peut être consécutive à la période obligatoire de 7 jours).

ii. Ce que prévoit actuellement le RIBP

Pour rappel, le RIBP prévoit depuis 2014 (dispositions modifiées en 2020) que « *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.* »¹⁶

iii. Nos propositions

Il est naturellement impensable, en particulier au regard des rappels présentés en Section 1 de ce rapport, de procéder à une réduction du congé parentalité de 4 semaines à 3,5 semaines.

Au contraire, les constats rappelés ci-avant ont conduit l'UJA de Paris a appelé, depuis 2019, à un allongement de la durée du congé de parentalité jusqu'à 10 semaines¹⁷. En tout état de cause, il est a minima à ce jour nécessaire d'intégrer dans les règles applicables aux avocat-es la possibilité de fractionnement introduite par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, en sécurisant la période obligatoire minimum d'une semaine.

En effet, comme exposé ci-avant les premiers jours après la naissance sont particulièrement éprouvants et risqués pour la mère et l'enfant et la présence du second parent sur cette période a des effets à long terme.

¹⁶ Article 14.5 du RIBP

¹⁷ <http://www.uja.fr/2019/10/10/motion-sur-le-renforcement-des-conges-parentaux-2/> et <http://www.uja.fr/2019/05/30/lutte-en-faveur-de-legalite-et-contre-toutes-formes-de-discriminations/>

Sécuriser la possibilité de fractionnement avec (i) une période obligatoire d'un minimum de 7 jours après la naissance et (ii) des durées minimums d'une semaine pour le reste du congé, bénéficiera aux parents et permettra également de donner plus de visibilité aux cabinets s'agissant de la mise en œuvre du congé parentalité.

c. Congé adoption

i. La réforme introduite par la loi de financement de la sécurité sociale n° 2020-1576 du 14 décembre 2020

- **Le cadre légal applicable :**

L'allongement du congé adoption a été introduit pour les salarié·es par l'article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, parue au Journal officiel du 15 décembre 2020, portant sa durée à 16 semaines. La circulaire 13/2021 du 5 juillet 2021 de la CNAM a précisé la portée de ces dispositions et leurs modalités d'application.

Il est considéré que les indépendant·es ne sont pas concerné·es par l'allongement du congé à 16 semaines.

Toutefois, la durée d'indemnisation du congé d'adoption des indépendant·es a fait l'objet d'un allongement en 2019, lorsque la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 et son décret d'application n° 2019-529 du 27 mai 2019 relatif à l'amélioration de la protection sociale au titre de la maladie et de la maternité des travailleurs indépendants ont modifié l'article D613-4-1 du Code de la sécurité sociale alors en vigueur et porté la durée maximale du congé maternité à 16 semaines pour les indépendant·es.

La durée du congé adoption étant fonction de celui du congé maternité dès lors qu'elle égale, en application de l'article L.623-1, III.- du Code de la sécurité sociale, aux trois quarts de cette durée, elle est depuis cette date de **12 semaines**. La circulaire CNAM indique à cet égard que la durée du congé d'adoption pour les indépendant·es est inchangée par la réforme entrée en vigueur en 2021 et demeure de 12 semaines.

- **L'entrée en vigueur de ces dispositions :**

Le congé d'adoption des indépendant·es est donc d'une durée de 12 semaines depuis le 29 mai 2019, jour d'entrée en vigueur du décret mentionné ci-avant.

L'allongement du congé d'adoption des salarié·es a mis en lumière le fait que, d'une part, les avocat·es ont à nouveau manqué d'informations s'agissant de leur couverture sociale et que, d'autre part, la réforme portant le congé d'adoption des indépendant·es à une durée de 12 semaines n'a pas non plus été transposée dans le RIBP, ne permettant donc pas non plus l'exercice effectif de ce droit par les avocat·es collaborateurs et collaboratrices.

- **Les bénéficiaires de ce congé :**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a confirmé que le congé adoption peut concerner une personne seule quel que soit son sexe ou un couple marié de personnes de même sexe ou de sexe différent, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, ou titulaires de l'agrément mentionné à l'article L.225-2 du Code de l'action sociale et des familles lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

- **La durée, le point de départ et les modalités du congé :**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a tout de même allongé la durée du congé adoption de manière variable selon le nombre d'enfants concernés, ceci concernant également les indépendant·es. La période d'indemnisation du congé adoption pour les indépendant·es est ainsi portée à :

- 12 semaines pour l'adoption d'un enfant, sans changement ;
- 19 semaines et 3 jours pour l'adoption d'un enfant portant à 3 ou plus le nombre d'enfants dont l'assuré ou le foyer à la charge ;
- 25 semaines et 3 jours pour l'adoption de deux enfants ;
- 34 semaines et 3 jours pour l'adoption de 3 enfants ou plus.

La loi de financement a également précisé les possibilités de fractionnement de ce congé : la durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours.

Le point de départ du congé d'adoption se situe à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

ii. Ce que prévoit actuellement le RIN

Le RIN prévoit à ce jour une durée de suspension du contrat de collaboration plus courte en cas d'adoption, à savoir :

- 10 semaines pour l'adoption d'un enfant ; et
- 16 semaines en cas d'adoption multiple.

Le RIN n'a donc pas intégré l'allongement du congé d'adoption à 12 semaines pour les indépendant·es, ne prévoit pas à ce jour la possibilité de fractionnement et impose que la période de suspension débute dans les quatre mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

iii. Nos propositions

Pour permettre aux avocat·es collaboratrices et collaborateurs de bénéficier de manière effective de ces droits, conformément aux exigences de la loi de financement de la sécurité sociale pour toucher les indemnités correspondantes, il est nécessaire d'adapter les textes régissant notre profession afin :

- De prolonger la durée du congé adoption en cas de naissance simple jusqu'à 12 semaines ; le défaut de transposition de cette réglementation dans le corps de règles applicable aux avocat·es priverait les collaborateurs et collaboratrices de l'exercice effectif de ce droit, dont ils devraient déjà par ailleurs bénéficier depuis deux ans, ce qui n'est pas acceptable ; par ailleurs, l'harmonisation de la réglementation applicable aux avocat·es en intégrant les dispositions concernant les indépendant·es paraît constituer le minimum nécessaire, étant noté qu'il aurait été souhaitable que les dispositions relatives aux salarié·es, portant la durée du congé d'adoption à 16 semaines, soient transposées aux indépendant·es ;
- De prévoir les différentes durées de congé en cas d'adoption multiple ;
- De prévoir la possibilité de fractionnement, sans délai pour la prise de la seconde partie du congé ;
- D'introduire des négociations avec l'assureur privé de l'Ordre du Barreau de Paris pour encadrement le financement de ce congé.

3. LES EVOLUTIONS NECESSAIRES DU RIN

Les dispositions législatives et réglementaires précitées sont applicables à l'ensemble du territoire. Leur transposition au sein du RIN permettrait de faire bénéficier de ces droits aux avocat·es, en particulier collaborateurs et collaboratrices, de l'ensemble des Barreaux français.

En outre, la transposition au sein du RIN de ces dispositions, notamment s'agissant l'allongement de la durée du congé parental, revêt également une importance particulière pour les avocat·es collaboratrices et collaborateurs du Barreau de Paris.

En effet, seules les dispositions du RIN peuvent avoir une portée rétroactive aussi :

- D'ores et déjà, les avocat·es ayant conclu un contrat de collaboration antérieur à 2014, ne bénéficient pas de l'allongement du congé parental à 4 semaines ; et
- Si le RIN ne transpose pas les dispositions des lois de financement de la sécurité sociale susvisées, ou si une transposition moins favorable est opérée, seul·es les collaboratrices et collaborateurs disposant d'un contrat de collaboration conclu postérieurement aux modifications du RIBP en bénéficieront.

A titre d'exemple, si le RIN porte la durée du congé parental uniquement à 3,5 semaines au lieu de 4 semaines, outre le fait que cette position donnerait une image extrêmement peu moderne et attractive de la profession (les salarié·es bénéficiant d'un congé de 4 semaines, puisqu'ils/elles bénéficient aussi d'un congé de naissance obligatoire de 3 jours), une partie des collaboratrices et collaborateurs du Barreau de Paris continueront à ne pas bénéficier des 4 semaines.

Le même raisonnement s'applique aux possibilités de fractionnement, au congé hospitalisation ou à l'allongement du congé adoption prévus par ces réformes.

En tout état de cause, une modification moins ambitieuse du RIN par rapport au RIBP créerait des disparités complexes et non favorables aux avocat·es, qui ne permettraient pas de lutter efficacement en faveur de l'égalité professionnelle et contre les discriminations.

*

4. RAPPEL DE LA POSITION DE L'UJA DE PARIS SUR ALIGNEMENT DES IJSS

L'UJA de Paris a par ailleurs appelé de ses vœux, depuis 2019, une harmonisation du montant des indemnités journalières perçues par les mères et les pères et/ou conjoint·es des mères.

En effet, la prévoyance souscrite par l'Ordre des avocats via AON verse aux collaboratrices mères des indemnités journalières d'un montant de 38 euros par jour d'interruption d'activité, tandis que les pères et/ou conjoint-es des mères perçoivent 25 euros par jour d'activité.

Cette différence de traitement, qui n'a aucun fondement dès lors que ces indemnités visent à compenser la perte de rémunération liée à une baisse d'activité pour l'ensemble des bénéficiaires, qu'ils ou elles soient mères, pères ou conjoint-es des mères, contribue à dévaloriser l'intérêt du congé parentalité, qui, en étant moins indemnisé, revêtirait une importance moindre que celui de la mère.

Pour participer à l'effectivité du congé parentalité, il paraît nécessaire que les montants des indemnités journalières versées par la prévoyance de l'Ordre des avocats aux mères, pères et conjoint-es des mères soient identiques.

*

5. SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DE RÉFORME DES CONGÉS PARENTAUX

Outre les réformes appelées par l'UJA de Paris dans ses motions en date du 13 mai 2019 « Lutte en faveur de l'égalité et contre toutes formes de discriminations : motion relative au congé parentalité » et du 10 octobre 2019 « Motion sur le renforcement des congés parentaux » :

- Aligement du montant des prestations journalières et forfaitaires, perçues par les pères et conjoint-es des mères au niveau de celles perçues par les mères ;
- Création d'un congé obligatoire de naissance ou d'accueil de l'enfant d'une durée de trois jours, qui viendrait s'ajouter au congé parentalité et d'adoption ;
- Allongement du congé parentalité à dix semaines ;
- Réforme de l'implication de l'Ordre et des cabinets dans la mise en œuvre des congés de maternité, de parentalité et d'adoption ;
- Mise en place d'une avance par l'Ordre des prestations SSI, des indemnités journalières versées par l'organisme assureur et de la prévoyance ;

- Déclaration des cabinets auprès de l'Ordre indiquant être informés de l'obligation de respecter les congés de parentalité des collaborateurs et collaboratrices de s'abstenir de le/la solliciter durant ses congés ;
- Engagement des instances compétentes dans une réflexion de fond, avec les autres institutions et professions, sur la nécessité de rendre obligatoires les congés de maternité, de parentalité et d'adoption ;
- Mise en œuvre par ces instances de campagnes d'évaluation et de sensibilisation aux problématiques d'inégalités liées à la parentalité et de mécanismes de contrôle et de sanction effectifs, sur les plans civil et disciplinaire.

L'UJA de Paris appelle de ses vœux, *a minima* :

- **La création d'un article au sein du RIBP au sujet du congé hospitalisation et des dispositions y afférentes :**

Création d'un nouvel article 14.5.1.0.2 :

« CONGE EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT APRES LA NAISSANCE

Par dérogation à l'alinéa 1er de l'article 14.5 du RIBP, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période obligatoire d'une semaine du congé de parentalité bénéficiant au père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère, son partenaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, est prolongée de droit pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

A l'issue de cette période, le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère, son partenaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficiera de droit de la seconde période du congé parentalité, soit 3 semaines.

Le point de départ du délai de six mois pour bénéficier de cette seconde période du congé parentalité sera reporté jusqu'à la date de sortie d'hospitalisation de l'enfant. »

Création d'un nouvel article : « 14.5.2.0.2 Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés lors du congé hospitalisation :

« 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 son congé en cas d'hospitalisation de l'enfant après sa 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. »

Création d'un nouvel article : « 14.5.3.0.2 Rupture du contrat de collaboration libérale en cas de congé hospitalisation :

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 la suspension de son contrat de collaboration en raison de l'hospitalisation de son enfant après sa naissance dans les conditions prévues par l'article 14.5.1.0.2, 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'hospitalisation de l'enfant.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'hospitalisation de l'enfant, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de l'hospitalisation 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 l'hospitalisation de l'enfant.

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

- **La précision des modalités de prise du congé parentalité :**

« PARENTALITE

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~~ bénéficie d'un congé de parentalité de ~~pendant~~ quatre semaines à l'occasion de la naissance de l'enfant. Cette durée est portée à ~~dix-huit jours consécutifs~~ cinq semaines en cas de naissances multiples. ~~Cette période de suspension débute dans les quatre mois suivant à compter de la naissance de l'enfant.~~

Le congé peut être pris en une seule fois et doit alors débiter à compter de la naissance de l'enfant ou en plusieurs fois de la manière suivante :

- *Une première période obligatoire d'une semaine à compter de la naissance de l'enfant ;*
- *Une seconde période fractionnable dans la limite de trois périodes d'au moins une semaine chacune. Cette période fractionnable doit être prise dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant (une partie de cette période fractionnable peut être consécutive à la période obligatoire d'une semaine).*

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

- **L'allongement du congé adoption :**

« CONGE EN CAS D'ADOPTION

*Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisée, à ce titre, à entrer sur le territoire français, est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à ~~dix~~ douze semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant *et jusqu'à dix-neuf semaines et trois jours pour l'adoption d'un enfant portant à trois ou plus le nombre d'enfants dont l'assuré ou le foyer a la charge.**

En cas d'adoption multiple, le congé adoption peut être porté à :

- *Seize Vingt-cinq semaines et trois jours pour l'adoption de deux enfants ;*
- *Trente-quatre semaines et trois jours pour l'adoption de trois enfants ou plus ;*

Cette période de suspension débute ~~dans les quatre mois suivant~~ à l'arrivée au foyer de l'enfant. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 4 semaines.

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisée, à ce titre, à entrer sur le territoire français, en avise celui avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début de la suspension. »
