

TROP VITE.



Par Charles Ohlgusser
Avocat au Barreau de Paris
Vice-Président de l'UJA de Paris

Il y a des jours, comme ça, où tout nous glisse entre les doigts.

Le temps avance, tout bouge autour de nous, de plus en plus vite et nous essayons sans y parvenir de rattraper les choses. De nous y accrocher, quitte parfois à sortir les dents.

Les gardes à vue, les audiences, les actus, tout s'enchaîne, pour tout et souvent pour n'importe quoi.

Des clients entrent dans nos cabinets, ils veulent une réponse, là, maintenant tout de suite (et surtout à moindre coût). Parfois pour des faits qui ne relèvent pas d'une qualification pénale ou qui sont prescrits.

Il leur arrive même de trouver un écho chez certains avocats qui acceptent leurs dossiers ingagnables, moyennant la signature d'une convention d'honoraires qui, pour le coup, sera béton.

Du côté des forces de l'ordre aussi, il faut que ça avance, que ça avance vite, quitte pour certaines à prendre quelques raccourcis.

Récemment, en confrontation, l'une des personnes auditionnées n'avait pas d'avocat et parlait un français très approximatif. L'interprète n'avait pas été jugé nécessaire. La moitié de ce qu'elle a précisé n'a pas été retranscrite et elle n'a pas lu ses déclarations. Personne n'a trouvé à y redire, il était tard, il fallait finir, vite, et tant pis si elle s'incriminait plus qu'elle ne semblait le vouloir.

Une semaine avant, un OPJ, au demeurant bienveillant, me dit en off « je ne suis pas tout à fait d'accord avec ce que vous avez raconté à votre client pendant l'entretien confidentiel, à propos des pratiques de ce commissariat » (sic !).

Mais qu'importe, après tout, de ne pas voir l'énormité procédurale ou la belle cause de nullité qui pointe à l'horizon, tant que l'on peut avancer, vite, toujours plus vite.

Aussi vite que le vote d'un projet de loi adopté sans débat.

Aussi vite que la publication d'un tweet pour faire sa com' ou défaire celle d'un autre.

Aussi vite que la rupture d'un contrat de collaboration en temps de crise.

Aussi vite que l'analyse d'un dossier pénal, sur une chaîne d'info en continue, par des Confrères qui n'ont jamais mis un pied dans la procédure.

Vite... vite... vite... alors que nous faisons tous cet unanime constat : la justice, elle, hors l'extrême célérité des comparutions immédiates, reste indéniablement d'une grande lenteur.

Et pourtant nous nous laissons prendre au jeu. Nous sprintons dans nos baskets jusqu'à en oublier d'être le petit caillou dans la chaussure des autorités de poursuites. Nous oublions de

dire que non, tout n'est pas bien retranscrit dans un PV, que non, nous ne pouvons pas parler d'un dossier qui n'est pas le nôtre. Immanquablement, à trop courir après les caméras, certains en oublient leur serment et se vautrent sous les feux des projecteurs.

Le monde accélère, le monde judiciaire suit, et les avocats emboîtent le pas à marche forcée.

Et puis, soudain, alors que nous courrons dans tous les sens, la lumière baisse autour de nous.

Comme si de gros nuages pluvieux descendaient du Nord.

Pourtant, à y regarder de près, c'est juste une étoile qui s'est éteinte.

Là, comme ça, sans rien dire.

Et malgré tout, cette petite lumière manquante assombrit terriblement l'horizon.

Autour, tout se fige peu à peu. Les cœurs, ralentissent, se serrent les uns contre les autres et se rejoignent à l'unisson dans un même battement.

Le temps d'un weekend, nos courses de fond ont été stoppées. Fini le sprint, pause dans le marathon, arrêt du saut d'obstacles.

Il est difficile de trouver les mots justes, les mots doux, les mots sincères, bref, les maîtres mots, pour décrire ce que, tous, nous avons perdu. Un blog passionnant, un grand conteur d'histoires vraies, des échanges. Pour certains un ami cher, pour d'autres un père, un frère en humanité, un cousin de profession, ou encore un pote, un déconneur, une étoile polaire, une inspiration.

Peut-être, plus simplement, un Confrère, comme celui que nous devrions tous être et qu'il est pourtant si rare de rencontrer.

Parce qu'il prenait du temps pour les autres.

Mais la course est déjà repartie ; la trotteuse a accéléré, nous allons encore perdre le rythme et, de nouveau, certains vont abandonner quelques morceaux de leur humanité sur la route.

A moins, cette fois, que nous aussi nous prenions le temps. Que chacun, dans sa course, attrape au vol une petite part de l'infinie délicatesse qui s'est envolée avec notre Confrère, le 20 février dernier.

A moins que, nous fassions grandir cette délicatesse, que nous la rendions plus belle et que nous la partagions. Nous ne pourrions peut-être pas tout récupérer, c'est certain. Le ciel est immense et il en avait tellement.

Mais n'attendons pas d'être moins tristes pour essayer.

Nous en avons besoin, vite.

L'avocat en entreprise : l'UJA de Paris dit OUI MAIS à la condition que ce soit un avocat de plein exercice



Par Simon Dubois
Avocat au Barreau de Paris
Président de l'UJA de Paris



Et Christophe Farineau
Avocat au Barreau de Paris
Secrétaire Général Adjoint de l'UJA de Paris
Co-responsable de la Commission
« Exercice du droit et gouvernance »
de l'UJA de Paris

Invoquée par certains comme une réforme impérative et urgente, repoussée par d'autres, il est peu de dire que l'idée d'un avocat en entreprise suscite le débat.

Toute la difficulté de ce sujet réside dans la légitimité, d'une part, des causes qui appellent la création de ce mode d'exercice (promouvoir la place de l'avocat auprès des entreprises, créer de nouveaux débouchés, répondre à un besoin de protection des entreprises françaises, etc.) et, d'autre part, des incertitudes qui le font craindre (risques de déstabilisation de l'économie de certains cabinets, d'atteintes au secret et à l'indépendance, etc.).

Mais, alors que ce débat anime la profession depuis de nombreuses années, le calendrier de l'éventuelle création d'un tel mode d'exercice s'est récemment accéléré avec la diffusion, le 13 janvier 2021, d'un avant-projet de loi relatif à l'avocat salarié d'une entreprise (avant-projet ayant vocation à intégrer une possible loi « Justice »).

D'emblée, nous souhaitons insister sur notre opposition ferme et intangible à tout projet - et c'est le cas en l'état de l'avant-projet de loi précité - qui ne garantirait pas la protection de la profession d'avocat, non pas par conservatisme, mais bien parce que l'avocat constitue l'un des piliers de notre système judiciaire et de l'exercice du droit et, partant, de notre démocratie.

Si l'UJA de Paris est favorable à l'exercice de l'avocat en entreprise, elle s'opposera à tout projet visant à octroyer un privilège de confidentialité aux juristes d'entreprise, ainsi qu'à toute idée de fusion de ces deux professions ou encore à la création d'une catégorie d'avocats à part.

Dans ces conditions, l'UJA de Paris, ouverte aux innovations susceptibles de moderniser la profession et soucieuse de

défendre ses intérêts, est convaincue de la nécessité d'approfondir la réflexion sur ce nouveau mode d'exercice qui, s'il est assorti de certaines garanties, serait de nature à donner un souffle nouveau à la profession sans la menacer.

Ce sont ainsi près de soixante ans de débats, plus d'une vingtaine de rapports et de nombreuses prises de positions, changeantes, et aux contours parfois incertains, qui ont été analysés et discutés au sein du groupe de travail afin de partager, au travers d'un rapport structuré de 11 fiches thématiques, les opinions de ses membres.

Ce rapport, intitulé « *L'avocat en entreprise : un avocat de plein exercice* » a été adopté lors de la Commission Permanente du 22 février dernier.

Sa conclusion est claire : l'avocat en entreprise ne pourra être qu'un avocat de plein exercice. Dit autrement, **l'implémentation de ce nouveau mode d'exercice ne pourra se faire autrement que dans le strict respect des principes déontologiques et règles de la profession - et plus particulièrement de l'indépendance et du secret de l'avocat.** Pour cela, des garanties suffisantes doivent naturellement être prévues - des propositions concrètes sont faites au sein du rapport.

Que le lecteur en soit assuré, l'UJA de Paris ne s'est autorisée aucun laxisme, aucune tolérance, aucune latitude à l'égard du respect du serment d'avocat. S'il doit y avoir un dogme, c'est bien celui d'une conception quasi constitutionnelle de celui-ci.

Retrouvez le rapport de l'UJA de Paris :

<http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2021/02/UJA-Rapport-Lavocat-en-entreprise-un-avocat-de-plein-exercice.pdf>

Le Tarif UJA 2021 : Une nouvelle année, un nouveau tarif



Par Niels Bernardini
Avocat au Barreau de Paris
Responsable de la Commission
Collaboration de l'UJA de Paris

Le 22 février 2021, la Commission Permanente de l'Union des Jeunes Avocats de Paris a adopté à l'unanimité le Tarif UJA pour l'année 2021. A cette occasion, nous avons interrogé la Commission Collaboration en charge de la réalisation chaque année du tarif UJA.

Qu'est-ce que le tarif UJA ?

Il ne serait pas totalement faux de penser que chaque avocate ou avocat intégrant le Barreau de Paris se pose la même question au moment de postuler dans un cabinet « Il est à combien le tarif UJA cette année ? » ●●●

••• et se dit « Je n'accepterai pas une proposition à moins du tarif UJA première année ». Si cette interrogation et injonction se sont glissées dans l'esprit des jeunes avocats, c'est que ce tarif est désormais une donnée claire et essentielle, et l'UJA ne peut que s'en réjouir. De manière très pratique et directe, ce tarif constitue un montant plancher et un minimum objectif en-deçà duquel accepter une collaboration revient à se mettre en difficulté économique dès les premières années d'exercice.

Ce tarif permet à un collaborateur de supporter mensuellement :

- le paiement et la provision de ses cotisations professionnelles (ordre, CNB, URSSAF, CNBF) ;
- la provision de ses impôts sur le revenu liés à son activité ;
- le règlement de ses charges professionnelles et personnelles dans la ville de Paris (achat de robe, mutuelle complémentaire, prévoyance, retraite complémentaire, comptable, assurance perte de collaboration, abonnement transport, déjeuner en semaine, EDF/GDF, alimentation, box internet et téléphone portable, loyers et assurance) ;
- un reste à vivre.

En d'autres termes, le tarif UJA 1ère et 2ème année est une rémunération minimum de décence.

Comment est-il calculé ?

Chaque année, la Commission Collaboration de l'UJA de Paris a pour mission et ambition de déterminer ce tarif à l'appui de données objectives et de manière totalement indépendante.

Les travaux se réalisent en trois temps et en toute transparence :

- [Etape n°1 : la récupération des données](#)

Les membres de la Commission récupèrent et collectent les données constituant le tarif à savoir celles :

- des organes collecteurs (ordre, CNB, URSSAF, CNBF et le trésor) ;
- des charges professionnelles et personnelles.

A titre d'exemple, chaque année la commission réalise un audit permettant de déterminer la moyenne des frais tels que les assurances, mutuelles et frais de comptabilité. En outre, la Commission ajuste chaque année le tarif au regard du prix moyen d'un loyer au m² à Paris.

- [Etape n°2 : la détermination du tarif par l'addition des charges](#)

Un calcul est réalisé pour chaque charge afin de déterminer annuellement les cotisations et charges pesant sur le jeune avocat. Ensuite ces données sont mensualisées puis additionnées.

Ces calculs sont notamment réalisés par des avocats fiscalistes membres de l'UJA afin d'obtenir des données parfaitement fiables.

- [Etape n° 3 : le vote en Commission Permanente](#)

Le tarif et son détail sont présentés en Commission Permanente de l'UJA. Cette présentation est accompagnée d'un débat puis d'un vote.

Quel est la place du tarif UJA au sein du Barreau de Paris ?

Il est important de ne pas confondre le « tarif UJA » et le « tarif ordinal »

En effet, d'une part, le tarif ordinal est un montant en dessous duquel aucun contrat de collaboration à temps plein ne peut être validé par l'Ordre. Cependant ce tarif demeure assez déconnecté des réalités pratiques et des charges pesant sur les jeunes collaboratrices et collaborateurs. Il est en effet calculé

sur la base du plafond de la Sécurité Sociale (90 % de ce plafond pour la 1ère année et 100% de ce plafond pour la 2ème) et n'est pas actualisé chaque année.

A ce jour ce tarif est de 3100 euros HT en première année et 3400 euros HT en deuxième.

D'autre part, et comme il vient d'être présenté, le tarif UJA lui est calculé chaque année et couvre l'ensemble des charges pesant sur le jeune avocat.

Malgré l'existence de ces deux montants, le tarif UJA est devenu au fil du temps une référence au sein de la profession, jusqu'à devenir le montant officiellement recommandé par l'Ordre des Avocats de Paris.

A ce titre, nous nous réjouissons - et nous ne manquerons pas de la rappeler ci-cela est nécessaire - que la bâtonnière élue Maître Julie COUTURIER avait affirmé lors du débat pour le bâtonnat organisé par l'UJA à l'automne dernier sa volonté de continuer à promouvoir le tarif comme une recommandation officielle.

Quelles évolutions et nouveautés pour ce tarif de l'année 2021 ?

Tout d'abord, pour rappel, le tarif UJA applicable au titre de l'année 2020 s'élevait à 3.970 euros H.T. pour la première année et 4.370 euros H.T. pour la deuxième année.

Pour cette année, le tarif UJA est le suivant :

- 4.005 euros H.T. pour la première année ;
- 4.405 euros H.T. pour la deuxième année.

Il est à noter deux évolutions majeures qui accompagnent cette hausse mesurée du tarif UJA (35 euros de plus que le tarif UJA 2020, soit une hausse de 0,88% pour la première année et 0,8% pour la deuxième année).

Premièrement, cette hausse prend, notamment, en compte la hausse des cotisations de retraite (régime de base obligatoire et régime complémentaire obligatoire) décidée par la CNBF lors de son assemblée générale du mois de décembre 2020.

Deuxièmement, pour la première fois depuis sa création, la formule de calcul du tarif UJA intègre désormais des honoraires perçus par le collaborateur au titre de sa clientèle personnelle (à un montant modéré) et le coût, également modéré, du développement de cette clientèle personnelle (cartes de visite, nom de domaine et adresse email personnalisés, notamment), ceci afin de refléter et valoriser le caractère libéral de la collaboration.

Enfin, la Commission n'ignore rien de l'année si particulière que notre profession a traversée. Maintenant, il ne serait possible de « geler » le tarif UJA sans porter atteinte au fondement même du tarif et cela pour deux raisons très claires. D'une part, au regard des augmentations des charges. L'absence d'augmentation proportionnelle reviendrait à fixer un montant subjectif qui placerait les collaboratrices et les collaborateurs en deçà d'une rémunération décente - et cela nous ne l'accepterons pas. D'autre part, cela serait ignorer que la crise que nous traversons impacte évidemment les cabinets mais au même titre les collaboratrices et collaborateurs qui représentent 39,25% de l'effectif total du Barreau.

Un mot de la fin ?

Je me permettrai même deux :

- [Un pour les collaboratrices et les collaborateurs cherchant une première collaboration](#) :

La rémunération n'est pas un tabou, et vous êtes des avocats de qualité en mesure de fixer vos conditions en ayant bien en tête que le tarif UJA demeure un minimum de décence. •••

...

- [Un pour les associées et associés](#) :

L'embauche d'une collaboratrice ou d'un collaborateur au sein de votre cabinet est un acte majeur actant votre volonté de développer votre structure. Une rémunération égale ou supérieure au tarif UJA est la marque de toute la considération que vous apportez à ce nouvel élément qui intègre votre projet

d'entreprise.

En remerciant sincèrement l'intégralité des membres de la Commission ayant réalisé ce tarif, Gabriel DI CHIARA, Alexandre CORATELLA, Nejma LABIDI, Séphora PEREZ et le président de l'UJA Simon DUBOIS pour tout son soutien.

Le détail du Tarif UJA 2021

Détail de la formule de calcul du tarif UJA (1 ^{ère} année)		
	Nature de la dépense	Évaluation (par mois)
Cotisations et impôts	Cotisation de l'Ordre	+ 105 euros
	CNB	+ 16 euros
	URSSAF	+ 87 euros + 310 euros de provision
	CNBF	+ 77 euros + 208 euros de provision
	Impôt sur le revenu	+ 293 euros
Charges professionnelles	Achat de la robe	+ 58 euros
	Mutuelle complémentaire	+ 62 euros
	Prévoyance Madelin	+ 35 euros
	Retraite complémentaire	+ 50 euros
	Comptable	+ 87 euros
	Assurance perte de collaboration	+ 143 euros
	Abonnement transport Navigo	+ 75 euros
Charges personnelles	Déjeuners en semaine (moyenne de 12 euros par repas)	+ 260 euros
	EDF/GDF	+ 63 euros
	Alimentation	+ 450 euros
	Box internet et téléphone portable	+ 60 euros
	Logement, assurance et charges	+ 1.265 euros
	Honoraires clientèle personnelle nets de frais	- 50 euros
	Reste à vivre	+ 350 euros

La parentalité demeure un enjeu d'égalité chez les avocat.e.s



Par Séverine Risser
Avocate au Barreau de Paris
Co-Responsable de la Commission
Egalité de l'UJA de Paris



Et Olivia Roche
Avocate au Barreau de Paris
Secrétaire Générale de l'UJA de Paris
Co-Responsable de la Commission
Egalité de l'UJA de Paris

La parentalité des avocats et avocates est un moment clé de leur carrière, susceptible de l'impacter de façon substantielle. L'intégration de cet (heureux) évènement dans la carrière des avocate.e.s reste complexe et est encore régulièrement source de discriminations et d'inégalités au sein de notre profession. Ainsi, en 2018, une enquête réalisée par le Défenseur des Droits en partenariat avec la FNJUA révélait que 42,3% des discriminations étaient liées à la situation de maternité et que 69,1% des femmes âgées de 30 à 39 ans ayant au moins un enfant avaient fait l'objet

d'une discrimination¹.

Des avancées notables ont été mises en place ces deux dernières années afin de renforcer les mécanismes de protection des avocat.e.s parents en devenir ou jeunes parents, parmi lesquels l'allongement du congé maternité pour les femmes multipares. ...

¹ « Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat.e en France », Enquête du Défenseur des droits en partenariat avec la FNUJA, mai 2018

••• Toutefois, comme la crise sanitaire l'a montré, le combat vers l'acceptation de la parentalité, et notamment de la maternité, au sein de notre profession n'est pas encore gagné : les collaboratrices à l'annonce de leur grossesse ou bien les parents au retour de leurs congés parentaux ont d'ailleurs été parmi les premiers touchés par les abus et ruptures de contrats de collaboration liés au contexte actuel².

Un combat historique de l'UJA de Paris ayant entraîné des progrès incontestables

De longue date, l'UJA de Paris a mis en lumière le fait que la parentalité occasionne des inégalités et discriminations fortes entre avocates et avocats³, fondées tant sur le statut de parent que sur le genre.

L'UJA de Paris se mobilise depuis de nombreuses années contre ces discriminations et inégalités. Dans la lignée de ses travaux, des améliorations substantielles ont ainsi été apportées aux congés de maternité, paternité et parentalité, notamment l'allongement du congé de paternité à quatre semaines⁴ (contre onze jours dans les autres Barreaux), l'instauration d'une période de protection pour les mères et pères lors de leur retour au cabinet à l'issue du congé de parentalité⁵ ainsi que l'élargissement du champ d'application du congé parentalité, qui concerne dorénavant également 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 »⁶. La protection du parent inclut enfin toutes les formes de parentalité et ne discrimine plus les couples hétéroparentaux et homoparentaux⁷.

Ces avancées sont-elles suffisantes ?

Ces avancées, aussi importantes soient-elles, sont encore insuffisantes pour garantir l'absence de discriminations et inégalités du fait de la parentalité au sein de notre profession ; des difficultés sont ainsi encore rencontrées pour connaître et faire valoir ses droits au congé parentalité⁸.

Il arrive notamment que le collaborant s'oppose, au moins implicitement, à l'exercice de ses droits par l'avocat.e. en situation de parentalité. En effet, la mise en œuvre des congés en matière de parentalité n'est en principe pas obligatoire mais repose exclusivement sur une demande des mères en devenir et des jeunes pères ou conjoint.e de la mère. L'absence de caractère obligatoire de ces congés génère chez les avocat.e.s concerné.e.s une retenue voire une crainte à demander leur application. Les études révèlent d'ailleurs que le recours au congé parentalité est plus élevé dans les pays où il constitue une obligation⁹.

Par ailleurs, encore trop d'avocat.e.s considéré.e.s comme « en âge » de devenir parent sont discriminés par anticipation et pour cette raison, en application d'une présomption de maternité ou de paternité.

S'agissant plus particulièrement de nos confrères collaborateurs ou des collaboratrices conjointes des mères, le constat majeur à ce jour est que les déclarations de parentalité, préalables à la perception des indemnités journalières qui y sont attachées, restent très faibles (une dizaine en 2018). Quand bien même la future parentalité serait déclarée, il n'est peu voire pas recouru à l'allongement du congé de quatre semaines applicable au sein du Barreau de Paris.

En outre, le congé parentalité est moins compensé financièrement que le congé de maternité ; en effet, les indemnités journalières versées aux avocat.e.s concernées par la prévoyance souscrite par l'Ordre des avocats, qui sont à reverser aux cabinets pour les collaborateurs et collaboratrices, sont de 25 euros/jour, contre 38 euros/jour pour les mères¹⁰. Le congé des pères et personnes partageant la vie de la mère représente donc un coût pour les cabinets collaborants supérieur à celui du congé maternité, pression inévitablement répercutée sur les personnes concernées.

Or, l'exercice effectif des droits au congé de parentalité semble constituer une nécessité en vue de l'accueil d'un enfant dans de

bonnes circonstances au sein du couple parental et œuvrer pour l'équilibre, dans la mesure du possible, de la place de chacun des parents au sein de la structure familiale. Il est par ailleurs prouvé que la présence du père pendant les premières semaines de la vie de l'enfant favorise l'engagement paternel sur une longue durée et permet notamment un rééquilibrage du partage des tâches domestiques et familiales entre les parents¹¹.

Il est nécessaire de garantir l'effectivité des droits relatifs à la parentalité

Rappelons que la méconnaissance du principe d'égalité, ainsi que le fait de se rendre coupable d'une attitude discriminatoire constituent des manquements aux principes essentiels de la profession, en particulier depuis la modification en 2019 de l'article 1.3. du Règlement intérieur national de la profession d'avocat (RIN)¹² et des articles P.1.0.2 et P.1.0.3. du Règlement Intérieur du Barreau de Paris (RIBP)¹³. Ainsi, le refus d'appliquer le corpus de règles relatif à la parentalité ou de discriminer un avocat sur ce fondement constitue un manquement professionnel et peut faire l'objet d'une saisine déontologique.

En tout état de cause, il nous apparaît nécessaire d'améliorer encore davantage la protection et l'encadrement de la parentalité dans notre profession, via divers mécanismes que l'UJA a appelé de ses vœux dans ses dernières motions relatives à la parentalité des avocat.e.s.

En premier lieu, l'information des avocat.e.s, quel que soit leur statut, doit être optimisée. En effet, en 2020, 50 % des avocat.e.s ne connaissent pas les règles applicables et 28 % trouvent que les règles ne sont pas claires soit 78 % des avocat.e.s qui ne maîtrisent pas le sujet de la parentalité¹⁴. •••

² Sur les derniers mois, SOS Collabs reçoit en moyenne entre 4 et 7 demandes par mois liées à la parentalité

³ Voir la motion du 13 mai 2019 « Lutte en faveur de l'égalité et contre toutes formes de discriminations » et le rappel des combats de l'UJA qui y est fait : <http://www.uja.fr/2019/05/30/lutte-en-faveur-de-legalite-et-contre-toutes-formes-de-discriminations/>

⁴ Article P 14.0.3. du RIBP

⁵ Article 14.5.3 du RIN

⁶ Article 14.5.1. du RIN et du RIBP

⁷ Voir motion Motion relative au congé parentalité adoptée en commission permanente de l'UJA le 13 mai 2019

⁸ RAPPORT DE LA COMMISSION « PROTECTION DE LA COLLABORATION », Ordre des avocats de Paris, 27 novembre 2020

⁹ « Evaluation du congé de paternité », Rapport IGAS n° 2018-022R établi par Hervé GOSELIN et Carole LEPINE, juin 2018

¹⁰ Chiffres 2019

¹¹ « Evaluation du congé de paternité », Rapport IGAS n° 2018-022R établi par Hervé GOSELIN et Carole LEPINE, juin 2018

¹² Article 1.3. du RIN : « 1.3 Respect et interprétation des règles / Les principes essentiels de la profession guident le comportement de l'avocat en toutes circonstances./ L'avocat exerce ses fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité, dans le respect des termes de son serment. Il respecte en outre, dans cet exercice, les principes d'honneur, de loyauté, d'égalité* et de non-discrimination*, de désintéressement, de confraternité, de délicatesse, de modération et de courtoisie. Il fait preuve, à l'égard de ses clients, de compétence, de dévouement, de diligence et de prudence. » (*) Principes ajoutés par DCN n° 2019-001, AG du CNB du 18-05-2019 - Publiée au JO par décision du 13-06-2019 - JO 29 juin 2019

¹³ P.1.0.2 Respect du principe d'égalité : Le fait pour un avocat de ne pas respecter le principe d'égalité constitue une infraction aux principes essentiels.

¹⁴ P.1.0.3 Interdiction de faits de harcèlement ou de discrimination : Le fait pour un avocat d'avoir un comportement constitutif d'agissements sexistes c'est à dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue un manquement aux principes essentiels.

••• Par ailleurs, la création d'un dispositif de contrôle effectif par l'Ordre des avocats, voire de sanctions des nombreux cabinets au sein desquels les congés de parentalité et parfois de maternité ne sont pas pris par les collaborateurs libéraux/libérales serait un outil efficace pour garantir l'effectivité des droits en matière de parentalité. Ce dispositif pourrait être doublé d'un contrôle systématique quand la rupture du contrat de collaboration du fait d'un cabinet collaborant intervient dans les suites d'un retour de congé parentalité, contrôle facilité par la circonstance que toute rupture de collaboration doit désormais, depuis décembre 2020, être déclarée à l'Ordre des avocats, ainsi que ses motifs¹⁵.

Également, le montant des indemnités journalières perçues par les pères ou par le/la conjoint.e de la mère devrait être alignée sur le montant des indemnités perçues par les mères, permettant ainsi de donner, au moins économiquement, la même valeur à ces deux congés.

Enfin, le caractère obligatoire du congé au moins pour une période minimale incompressible, permettrait en pratique de garantir son effectivité, ainsi que l'allongement du congé du père ou du/de la conjoint.e de la mère à 10 semaines.

L'adoption de ces mesures serait un message fort en faveur des jeunes avocat.e.s qui sont ou deviendront parents, et pour qui l'amélioration de leurs droits et leur effectivité est un enjeu primordial aux fins d'envisager une parentalité sereine.

Cela constituerait également une étape de plus dans la lutte en faveur de l'égalité au sein de notre profession.

¹⁵ Article P.14.4.0.1 du RIBP.

QUE FONT-ILS / ELLES ?

NOS ELU.E.S UJA AU CONSEIL DE L'ORDRE VOUS LIVRENT LEURS MEILLEURS SOUVENIRS



Valence Borgia

Avocate au Barreau de Paris

MCO 2018-2020

Présidente d'honneur de

l'UJA de Paris

Un mandat UJA au Conseil de l'Ordre (2018-2020)

Automne 2017 : La campagne bat son plein. Une campagne de terrain, dans un monde où les gestes barrières n'existent pas encore. Avec Florent Loyseau de Grandmaison et les candidats de la liste UJA de Paris au CNB, nous écumons les cabinets, les colloques, les diners des associations.

C'est aussi le temps de la vague #metoo. Au sein de l'UJA nous travaillons avec Olivia Roche et Alice Remy, responsables de la Commission Egalité, sur le sujet du harcèlement et des violences sexuelles en cabinet. L'UJA lance un appel aux témoignages. La parole émerge. Nous échangeons avec beaucoup de consœurs, organisons des temps de rencontre. Tout le monde est sur le pont. La Commission Permanente adoptera un rapport posant un diagnostic et proposant un plan d'action.

En novembre 2017, nous sommes élus.

Janvier-Décembre 2018 : C'est la première année de mandat. Comme tous les nouveaux élus nous apprenons en siégeant dans des commissions très variées. Marie-Aimée Peyron est Bâtonnière. Elle n'aime rien tant que les travaux et débats animés en séance et les conseils sont des marathons qui nous emmènent souvent tard dans la soirée. A sa demande, nous portons avec Benjamin Pitcho un rapport sur la création des référents collaboration. Il est adopté et nous nous mettons au travail. Nous identifions les situations graves, échangeons en toute confidentialité avec les collaborateurs.trices, essayons d'assurer une transversalité entre les commissions « difficulté d'exercice en collaboration », la déontologie et le disciplinaire et régulièrement, discutons avec la Bâtonnière qui ouvre des enquêtes déontologiques lorsque la situation le justifie. Certaines d'entre elles conduiront à des procédures disciplinaires.

En mars 2018, nous portons avec d'autres membres du Conseil dont Maxime Eppler le rapport sur la mise en place d'une politique volontariste de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles, inspiré des travaux de l'UJA. Il sera adopté et mis en œuvre.

Sur fond de Brexit, je m'investis aussi dans les travaux en cours sur la promotion de la place de droit de Paris à travers la mise en place des chambres internationales du Tribunal de commerce et de la Cour d'appel de Paris. Je suis convaincue qu'elles sont un terrain de jeu idéal pour les jeunes avocats.

Janvier-Décembre 2019 : Marie-Aimée Peyron me propose d'être Secrétaire du Conseil, ce que j'accepte avec enthousiasme. Je coordonne les travaux et les séances du conseil sous l'impulsion de la Bâtonnière, et suis en lien permanent avec les uns et les autres. Je prends en note les procès-verbaux du Conseil (les prises de parole d'Edmond Frety et Florent Loyseau de Grandmaison qui sont aussi brillants que prolixes sont ma hantise). Parmi toutes les actions entreprises, il y a celles dont on parle peu mais qui changent le quotidien des avocats. Par exemple, les différents rapports d'Anne-Laure Casado, grâce auxquels les congés parentalité et les indemnités y afférentes ont été adaptés conformément aux dernières réformes législatives, ou encore les travaux d'Eric Le Quellenec sur le plan numérique. D'autres sont structurants pour la gouvernance du Barreau. Par exemple la question du système des binômes pour l'élection au Conseil. A rebours des autres barreaux, le Conseil de l'Ordre de Paris est assez attaché à ce mode de scrutin et se prononce en faveur de son maintien.

•••

••• Nous organisons les premières assises de l'égalité j'y présente le « manifeste de l'égalité » : un texte qui contient des mesures concrètes que chacun.e (collaborateur.trice, associé.e, client.e, etc.) peut entreprendre au quotidien pour faire avancer l'égalité F/H.

Janvier-Décembre 2020 : C'est déjà la dernière année de mandat. Olivier Cousi et Nathalie Roret me proposent de rempiler pour une année de secrétariat du Conseil. Aucun d'entre nous n'imagine alors ce que sera l'année 2020.

Le premier trimestre est celui de la réforme des retraites. Je garde un souvenir particulier de l'assemblée générale dans le vestibule de Harlay.

En mars c'est le confinement si soudain. A distance, les bâtonniers et les membres du Conseil se mobilisent immédiatement et pour garder le plus de lien possible, nous doublons les séances du Conseil qui sont désormais bihebdomadaires. Qui prend en charge la coordination d'un vademecum mis à jour quotidiennement avec les dernières informations disponibles, qui s'occupe de la situation des audiences, qui cherche des masques pour les confrères qui plaident encore, qui s'inquiète d'une communication rapide sur la question des collaborateurs.trices afin d'éviter les ruptures ou les baisses de rétrocessions, qui se consacre à la reprise des prestations de serment. Pascale Lalère fait un travail formidable à la commission sociale. Sophie Andrieu est de tous les combats en faveur des jeunes avocats et des stagiaires, Julien Brochot, Yannick Sala et les référents croulent sous les sollicitations des collaborateurs et en informent

fidèlement le Conseil. Entre la préoccupation de la santé de tous et les libertés qui s'amenuisent, les membres du Conseil orientés par le Bâtonnier s'occupent de servir les confrères et d'aider chacun d'entre eux à traverser cette crise.

A l'été, nous reprenons les séances en présentiel, fenêtres grandes ouvertes. Avec Alexandra Aumont nous portons la réforme des articles P.41.10 et P.70 du RIBP qui a permis de mettre fin à une forme de mélange des genres qui voulait que quelques anciens membres du Conseil ou bâtonniers siègent en formation disciplinaire ou en commission déontologique et dans le même temps, interviennent en tant qu'avocats des parties devant ces mêmes instances, directement ou par le biais de leurs associés. C'était une situation que le service SOS collaborateurs de l'UJA déplorait depuis longtemps et qui a désormais trouvé une réponse.

Voilà pour l'essentiel de ces trois années de mandat en tant qu'élue de l'Union des Jeunes Avocats de Paris. Le reste est en ligne sur l'espace professionnel où figurent maintenant tous les rapports du Conseil de l'Ordre. Avec l'élection en novembre dernier de Marie-Hélène Fabiani et Thomas Charat, les élus UJA poursuivent leurs travaux au service de la profession. Pendant que pour Florent Loyseau de Grandmaison et moi, c'est la quille et le temps retrouvé.



Florent Loyseau de Grandmaison

Avocat au Barreau de Paris

MCO 2018-2020

Invité Permanent de

l'UJA de Paris

Un mandat à nul autre pareil

Achever son mandat au Conseil de l'Ordre le 31 décembre 2020 n'est pas une expérience banale. On y a côtoyé pèle mèle, deux bâtonniers, une directrice de l'ENM, cinquante-neuf collègues du conseil de l'Ordre, deux ministres de la justice dont un confrère, un Brexit en trois étapes, une demi-réforme des retraites, vingt journées de défenses massives, une Covid, trois variants et deux confinements.

Bref, il n'y eu ni trêve ni repos durant ces trois ans de mandat, qui avaient commencés de la meilleure manière. Arrivés avec Valence Borgia premiers des deux tours de l'élection au conseil de l'Ordre, nous avons à cœur de traduire en actions le programme de cette campagne. Nous nous sommes immédiatement investis dans les commissions de réforme de l'Ordre, conduisant à plus de transparence et notamment à la mise en place de procédures d'appel d'offre pour le recrutement des postes rémunérés de l'Ordre.

Le Brexit a surgi et avec lui son lot d'interrogations. Cinq rapports ont été présentés au Conseil sur le sujet et le RIBP réformé. Ces réflexions ont abouti à la nécessité de créer une nouvelle structure d'exercice à la française, aussi souple qu'une LLP, la SLEA, Société de Libre Exercice d'Avocats. Sa forme étant aujourd'hui définie, il ne reste plus qu'à soumettre ce projet au CNB et à la chancellerie.

Secrétaire de la Commission de l'Exercice en 2019, j'ai souhaité mettre à disposition des confrères une version rénovée du vademecum des structures d'exercices, afin que chacun puisse connaître les structures existantes et choisir la plus adaptée à son quotidien. Grâce à l'expertise de Christophe Thevenet et à Emilie Chandler qui m'a succédé à la tête de la Commission, ce

vademecum est aujourd'hui en ligne et à disposition de chaque avocat intéressé par ces questions.

Une réforme des noms de Cabinet était également nécessaire. Savoir quel nom de fantaisie est autorisé, adjoindre un S ou non au terme avocat, ces questions lancinantes se posaient toutes les semaines, et recevaient parfois des réponses opposées. A la suite de ce rapport, les règles du RIBP ont été modifiées pour laisser plus de latitudes aux Cabinets et trouver la dénomination qui sera la plus proche de leur souhait.

Depuis mon précédent mandat au CNB, la procédure de fixation des honoraires a été une préoccupation majeure, en raison de son caractère essentiel à notre exercice. J'ai eu le plaisir de soutenir une réforme de la procédure conduisant au caractère exécutoire des décisions du Bâtonnier. Devenu délégué du Bâtonnier aux honoraires en 2020, chacune des décisions que j'ai signées était, en cas de condamnation, revêtue de l'exécution provisoire.

Pour prolonger la question, j'ai également soutenu un rapport sur le caractère exécutoire de l'acte d'avocat, comme un intermédiaire nécessaire entre l'acte sous seing privé et l'acte authentique. Après le vote de ce rapport, des propositions ont été transmises à la Chancellerie en ce sens.

Pour une plus grande transparence des finances de l'Ordre, j'ai soutenu une réforme votée à la quasi-unanimité du Conseil de la commission de finances. Depuis le mois de juillet 2020, l'ensemble des pièces comptables et financières de l'Ordre sont accessibles aux membres du Conseil de l'Ordre, sur simple demande de leur part.

•••

••• J'ai également eu l'honneur d'être désigné aux fonctions de coordonnateur de l'autorité de poursuite pour l'année 2020. Ce service central en matière disciplinaire, a ouvert 64 instructions disciplinaires nouvelles et a suivi pas moins de 200 dossiers en cours, témoignant ainsi de la préoccupation constante de rendre vivantes nos règles déontologiques.

Enfin, pour permettre aux avocats d'être davantage dans l'action que dans la réaction, j'ai rédigé une proposition de loi concernant le secret professionnel de l'Avocat et recueilli un

vote unanime du Conseil de l'Ordre afin de la soumettre au Garde des Sceaux, et qu'ainsi, les avocats soient à l'origine des règles dont ils réclament le respect au quotidien.

3383 mercis à ceux qui nous ont élus, Valence Borgia et moi-même, au Conseil de l'Ordre en 2017.

Ce mandat aura été, grâce à eux, à nul autre pareil.



Anne-Laure Casado

Avocate au Barreau de Paris

MCO 2019-2021

Membre élue de la Commission Permanente de l'UJA de Paris

Deux ans de mandat UJA au Conseil de l'Ordre (2019-2020)

Le 1er janvier 2019, est le premier jour en tant qu'élue au Conseil de l'Ordre sous les couleurs de l'UJA, c'est la seconde année de mandat de Marie-Aimée Peyron et Basile Ader. Avec Eric Le Quellenec, on découvre durant les premières semaines le fonctionnement de l'Ordre.

A la demande de Marie-Aimée Peyron, dès mes premières semaines de mandat, je dresse un état des lieux de l'égalité professionnelle, ou plutôt de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Des données objectives, qui donneront tout de même lieu à moult débats en séance du Conseil de l'Ordre.

Valence Borgia est en charge des premières Assises de l'égalité, je lui prête mains fortes en prenant la responsabilité du Trophée de l'égalité, qui vient récompenser les cabinets ayant mis en place des politiques fortes en matière d'égalité.

Par la suite, en tant que secrétaire adjointe de la Commission égalité, je présente un rapport afin d'harmoniser le RIBP aux dernières réformes législatives sur la durée des congés maternité, et permettre le versement des indemnités journalières durant cette période.

J'ai également eu la possibilité de participer au Grenelle des violences conjugales, comme représentante du Barreau de Paris. Cela m'a permis de porter les positions du Barreau.

Tout au long de cette première année de mandat, j'ai bien évidemment siégé à chaque séance du Conseil de l'Ordre le mardi, qui se terminaient parfois très tard en cas de prises de paroles par Edmond Frety ou Florent Loyseau de Grandmaison. J'ai également siégé le mercredi soir en commission difficultés d'exercice en collaboration (DEC), en respect du contradictoire le lundi matin, en disciplinaire le mardi matin, ainsi qu'en commission harcèlement et discrimination (COMHADIS). En qualité de référente collaboration, j'ai pu écouter, conseiller et aider des consœurs et confrères dans des situations compliquées.

En 2020, j'entame ma deuxième année de mandat sous le bâtonnat d'Olivier Cousi et Nathalie Roret. Ils me témoignent de leur confiance en me donnant le secrétariat de la Commission égalité ainsi que celui de la DEC, tout en continuant comme référente collaboration et membres d'autres commissions. Cette année sera, pour tout le monde, exceptionnelle.

Le confinement arrive, les mails de collaborateurs voyant leurs rétrocessions diminuées, ou encore les ruptures de collaboration se multiplient, les mails des cabinets démunis

face à cette crise économique (l'absence d'activité judiciaire, l'absence de chiffres d'affaires, etc.). Nous alertons immédiatement le Bâtonnier sur cette situation et l'Ordre réagit en rappelant nos règles déontologiques en matière de collaboration, en mettant en place des séances de DEC en visio afin de répondre le plus rapidement possible à cette détresse, et en désignant Yannick Sala comme délégué du Bâtonnier pour les questions relatives aux collaborations en période de confinement. Le service économique et social mené par Pascale Lalère met immédiatement en place des mesures pour répondre aux besoins vitaux des confrères. Sophie Andrieu prend en charge les problématiques des stages des élèves avocats. Avec Edmond Frety et Julien Brochot, nous répondons aux différentes sollicitations, en tant que référents collaboration, tant des cabinets que des collaborateurs.

Pendant cette période, nous doublons nos séances du Conseil de l'Ordre, le mardi et le vendredi. Nous souhaitons être au plus proche des confrères pour les aider durant cette période compliquée.

Je mets en place un service de médiation familiale d'urgence : des avocats médiateurs du Barreau de Paris saisi par les familles en raison de difficultés sur l'exercice de la résidence alternée, ou du droit de visite et d'hébergement, leur répondent dans un délai de 24h et mettent en place cette médiation en visio.

Je participe également à l'élaboration du Vademecum notamment sur le fonctionnement des affaires familiales.

A l'été, nous reprenons les séances du Conseil en présentiel avec le masque. C'est bon de tous se retrouver. Alexandra Aumont et Valence Borgia portent la réforme des articles P41.10 et P70 du RBP. Je contribue à ce rapport en leur apportant mon expérience au sein de la DEC. Je suis fière que cette réforme ait eu lieu, et que dorénavant ce sentiment d'entre-soi s'estompe. Je propose que le congé paternité devienne un congé parentalité, ouvert à toutes les formes de parentalité. Il sera adopté. C'est là encore un pas vers plus d'égalité.

La question de l'élection en binôme sera également posée au Conseil de l'Ordre. Avec Bernard Fau, nous présentons un rapport permettant de faire un point sur les textes et sur notre spécificité parisienne. Il sera décidé de maintenir les élections par binômes.

•••

••• Comme durant ma première année, je continue en 2020 de siéger en disciplinaire, dont je suis la secrétaire de ma formation, en respect du contradictoire, dont je suis secrétaire adjointe, en déontologie générale, en DEC, en COMHADIS etc. Voici un bilan des actions fortes que j'ai pu mener avec le soutien des autres élus UJA depuis deux ans. J'entame ma dernière année et j'ai encore plein de beaux projets à soutenir.

A la fin de l'année 2020, Valence Borgia et Florent Loyseau de Grandmaison ont quitté le Conseil. Ils auront fait un mandat impliqué, combatif et auront toujours eu à cœur de porter les valeurs de l'UJA. Lors de la dernière prise de parole de Florent, nous lui avons demandé avec Valence et Sophie qu'il soit bref, ce sera une surprise pour personne : il n'a pas réussi, nous attendons toujours ton champagne Florent !



Eric Le Quellenec

Avocat au Barreau de Paris

MCO 2019-2021

Invité Permanent de l'UJA de Paris

Outre mes missions en tant que secrétaire de la commission Carpa séquestre, membre de la commission RPVA ou encore réseaux sociaux, je souhaite revenir sur deux éléments marquants de mon mandat avant d'évoquer un projet d'avenir, **MonBarreau&moi**.

Plan numérique. Investi dans la commission numérique depuis 2 ans, j'ai mis en œuvre le plan numérique initié par le Bâtonnier. Une plateforme unique accessible à l'adresse numerique.avocatparis.org regroupe toutes les informations utiles à tous les confrères quelles que soient leurs compétences ou habileté avec les outils numériques. Des questionnaires d'auto-évaluation permettent aux confrères d'accéder au contenu qui leur est adapté : fiches pratiques, formations et sélections d'outils pour permettre aux confrères de mieux travailler à distance, dans un environnement sécurisé et optimisé. Des offres préférentielles négociées par Praeferentia ou directement par le barreau sont proposées. Tout un volet conformité RGPD est également disponible sur la plateforme, sachant qu'en lien avec la Commission Numérique de l'UJA, je travaille avec la CNIL pour clarifier quelques problématiques que le RGPD ne traite pas suffisamment précisément, notamment sur le statut du collaborateur libéral ou encore les durées de conservation et de purge des données.

J'ai également initié et conduit les travaux pour améliorer les outils de l'Ordre : nouveau moteur de recherche

« elasticsearch » sur le site avocatparis.org, nouveau code de la déontologie en ligne et réduction des coûts de maintenance.

Incubateur. Co-référent ordinal depuis un an, j'ai participé à la refonte du programme d'incubation pour l'ouvrir à plus de confrères. Huit projets par an bénéficient désormais d'une assistance. J'ai également contribué à des travaux franco-allemands sur les legaltechs et pendant le premier confinement organisé et contribué aux travaux du vade-mecum numérique ainsi que des webinars qui ont rencontré un grand succès. Transparence, ouverture et innovation, telles sont les priorités que je me suis données en 2021 pour faire encore grandir l'incubateur du Barreau qui rentre déjà dans sa septième année d'existence. Une grande campagne de recrutement de nouveaux membres va être lancée dans les prochaines semaines. Les programmes « incubés » doivent mieux répondre aux besoins des confrères et des partenariats doivent être noués pour aider, notamment par des sources de financements plus variées, au développement de tout projet numérique d'avocat.

Application MonBarreau&Moi. Cette application doit permettre aux avocats parisiens de mieux se connaître (un annuaire totalement refondu sera disponible), mieux collaborer entre eux (un espace d'annonces de stages, collaboration et locaux sera disponible) et travailler ensemble (au moyen d'outils collaboratifs sécurisés). Cette application sera un outil pour lutter contre l'isolement professionnel qui frappe trop souvent les jeunes avocats.



Sophie Andrieu

Avocate au Barreau de Paris

MCO 2020-2022

Invitée Permanent de l'UJA de Paris

Elue en novembre 2019, en binôme avec notre fabuleux Julien Brochot, après une campagne riche en rencontres et en événements, j'ai pris mes fonctions au sein du Conseil de l'Ordre en janvier 2020.

Vous rendre compte de mon mandat, sans tomber dans un catalogue à la Prévert ... et essayer de ne pas vous perdre avant la fin de l'article ... en résumant, les tâches effectuées en plus des nombreuses séances du Conseil.

A notre arrivée en fonction, l'actualité du projet de réforme des retraites, nous a, au-delà des missions « classiques des membres du CO », immédiatement invités à l'action.

A cette occasion j'ai participé aux côtés d'autres membres du Conseil, et sous l'impulsion de Julien, à l'organisation et la tenue de journées dites « de défenses massives ».

•••

••• Lors de ces journées une fabuleuse œuvre collective de défense a été accomplie, grâce à un travail mené par des Confrères expérimentés, d'autres plus jeunes, ainsi que des élèves avocats. C'est un très beau souvenir (sûrement plus pour nous que pour nos amis magistrats), où la confraternité a eu toute sa place.

Lors de ces journées une fabuleuse œuvre collective de défense a été accomplie, grâce à un travail mené par des Confrères expérimentés, d'autres plus jeunes, ainsi que des élèves avocats. C'est un très beau souvenir (sûrement plus pour nous que pour nos amis magistrats), où la confraternité a eu toute sa place.

En parallèle de cette actualité de début de mandat bien fournie, j'ai eu le plaisir de participer à d'autres missions plus classiques de tout membre du Conseil de l'Ordre et notamment :

- **Siéger en commission « DEC »** (Commission de règlement des difficultés d'exercice en collaboration) ;
- **Siéger en commission ad hoc DEC / CEG** (Commission de règlement des difficultés d'exercice en groupe).

J'apprécie particulièrement cette mission, qui se fait au plus près de nos Confrères, les écouter d'abord, tout le temps nécessaire, puis essayer de trouver avec eux une conciliation.

J'ai eu également le plaisir de siéger en formation administrative, cette formation, sûrement moins connue que les commissions « DEC » et « CEG », mais néanmoins tout aussi fondamentale à la vie de notre Barreau. On y traite essentiellement de dossiers de demandes d'admissions parallèles, et de radiations ou réinscriptions au tableau.

Les missions déontologiques, sont tout aussi passionnantes et nombreuses,

- En première année, les MCO, à tour de rôle, tiennent la **permanence des demandes de visas**. Il s'agit de relire les actes, mises en demeure, sommations, ou écritures, mettant en cause, un professionnel du droit et de s'assurer que ces écritures respectent notre déontologie. Lorsque les dossiers concernent des Confrères, ils peuvent être communiqués pour information à d'autres services de l'Ordre, comme la RCP, le disciplinaire, la commission économique et sociale.
- A tour de rôle, nous répondons au téléphone, pour répondre aux demandes formulées auprès de la permanence de déontologie et éclairer les Confrères, qui s'interrogent sur des points précis.
- J'ai participé à la commission dite du « **Justiciable** », qui reçoit les demandes de clients saisissant l'Ordre de problèmes qu'ils rencontreraient avec leurs Conseils. Nous y recevons les Confrères, les entendons sur les points qui poseraient problème, et répondons ensuite aux justiciables.
- **La Commission dite du « contradictoire »**, siège sur saisine de Confrères qui rencontrent des difficultés de communication de pièces et/ou d'écritures, et pour lesquels la Commission rend ensuite un avis.
- **La Commission de déontologie générale**, qui rendent des avis sur saisine de Confrères.

- Enfin, **les missions au titre de la déontologie**, impliquent la participation à des commissions disciplinaires. Cette tâche est particulièrement délicate. Pour ma part, je siéger en formation n° 2, celle dite de l'article 24, qui a vocation à se prononcer sur une possible suspension provisoire d'un Confrère, poursuivi en disciplinaire, dans l'attente de la décision au fond.

En plus de ces missions, il y a bien entendu, eu la participation à de nombreux **évènement symboliques** de la vie de notre Barreau, des rassemblements de soutien à nos Confrères étrangers comme Nasrin Sotoudeh, Ebru Timik, Montferrier Dorval, le rallumage de la flamme du soldat inconnu...

Aux côtés de notre Confrère Yassine YAKOUTI, également membre du Conseil de l'Ordre, je suis allée à Marseille, pour représenter l'Ordre qui se constituait partie civile, au côté de notre Confrère Samia MAKTOUF avocate dans le « procès Charlie » qui avait reçu des menaces de mort, en raison de l'exercice de sa profession.

Au projet de réforme des retraites, a succédé sans pause, la crise sanitaire du coronavirus, et notamment le premier confinement du mois de mars avec l'arrêt des juridictions... un mandat de MCO pas comme les autres, dans tous les cas.

Dès le début de la crise j'ai participé au « **comité COVID 19** », créé par l'Ordre à l'annonce du confinement afin d'essayer de répondre aux multiples demandes des Cabinets, tant en termes organisationnels que sanitaires, avec la mise en place de protocoles.

Nous avons répondu à de très nombreuses demandes et rédigé des communications générales tant sur les mesures de télétravail et de protocole sanitaire, que de maintien des contrats de collaboration libérale.

J'ai également travaillé au suivi auprès de l'EFB de la situation des élèves avocats, notamment après la communication faite par l'école de la possibilité ouverte au Cabinet d'envisager la suspension des stages. Je me suis assurée autant que possible pour l'Ordre que chaque élève avocat avait une solution et des moyens financiers suffisants.

Depuis janvier 2021, avec l'arrivée de ma deuxième année de mandat, en plus de ces missions, je participe également à la commission « affaires publiques », saisie de différents sujets et avant-projets de loi qui pourraient être repris dans le Projet Loi Justice du Garde des Sceaux (Réformes de la formation initiale, Avocat en entreprise, disciplinaire, secret).

Je suis également en charge de la question de la formation initiale, et ai à cœur de travailler avec l'EFB pour l'épanouissement de nos élèves avocats.

Deux autres missions particulières me tiennent à cœur, mais il ne m'est pas encore possible de les évoquer, j'espère qu'elles se concrétiseront très vite, et qu'elles pourront être expliquées dans le prochain numéro...

C'est un mandat exigeant mais passionnant, un travail d'équipe, dans une période sans précédent. Je suis consciente que nous vivons une crise à tout point de vue, sanitaire, bien entendu, mais aussi économique, et certainement de révolution de la parole...

Nous sommes là pour vous écouter, vous aider, contactez-nous.



Julien Brochot

Avocat au Barreau de Paris

MCO 2020-2022

Membre élu de la Commission Permanente de l'UJA de Paris

L'urgence de l'Union

Bilan d'une première année au Conseil

1. Prolégomènes :

On ne se présente rarement au Conseil de l'Ordre par hasard.

Si je devais modestement analyser mon approche personnelle, je dirais que j'étais arrivé à un stade de ma (petite) carrière où je ressentais un besoin pressant d'**optimisme**.

Certains consœurs et certains confrères autour de moi étaient atteints d'une forme de découragement dans leur exercice quotidien. Ce découragement, je le ressentais parfois moi-même.

Au fil des discussions de palais et autres débats de comptoir, je souvent été frappé par la cause de nos tracas communs : longueur désespérante des procédures judiciaires, manque de dialogue avec l'Ordre, isolement au sein de cabinets.

Curieusement, ce n'est pas la profession d'avocat en tant que telle qui était critiquée mais davantage certaines de ses conditions d'exercice qui semblaient poser difficulté.

Ces problématiques ne me paraissaient pas complètement anodines, ce d'autant qu'elles pouvaient aboutir à l'extinction de vocations pourtant vives.

Battre la campagne

C'est avec Sophie ANDRIEU que j'ai participé aux élections au Conseil de l'Ordre.

Plus qu'un choix commun, cette association était une évidence. Amis dans la vie, troupiers sur la scène du DEJAZET pour la Revue de l'UJA de PARIS, nous avons déjà parcouru ensemble un peu de chemin.

La campagne nous a amenés à rencontrer une multitude d'avocats dont les expériences diversifiées nous ont permis, non de bâtir un programme, mais de dessiner les contours de ce que pourraient être les besoins de la profession.

En substance, quelles que soient les structures et parcours des cabinets et avocats rencontrés, nous avons constaté une volonté commune de progresser vers plus de secret, plus de communication, plus de liberté.

D'un point de vue plus politique, il faut souligner qu'en dépit du contexte de concurrence entre les candidats, ces derniers ont été animés, entre eux, par un rafraichissant vent de **solidarité**.

C'est peut-être ce dernier mot qui restera pour moi le symbole de la campagne et qui résonnera quelques mois plus tard lorsque la crise sanitaire nous frappera.

En Ordre de marche

L'Ordre c'est quoi ?

C'est avant tout 42 membres, tous bénévoles, qui donnent de leur temps au Barreau de PARIS dont la population dépasse celle d'une ville comme PONTOISE.

Ces 42 avocates et avocats se répartissent dans diverses formations de réflexion, d'administration, de conciliation ou de jugement.

Ils se réunissent ensemble une fois par semaine en moyenne pour débattre, planifier, agir.

Ils se retrouvent en petits comités dans le cadre des travaux de leurs commissions.

De l'extérieur, on a souvent l'impression qu'il s'agit d'une institution froide, inaccessible et sourde.

De l'intérieur, on court après le temps pour tenter de répondre vite et bien à toute sollicitation.

Cette opposition de perceptions est de celles qui m'a le plus préoccupé cette année. Comment se rapprocher de celles et ceux qui veulent compter sur un Ordre réactif, rassurant et encourageant ?

Cette question demeure encore même si certaines réponses ont pu être apportées cette année, notamment dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire.

Dans l'attente de progresser encore davantage, un seul conseil : passez à l'Ordre !

Le Bâtonnier, un avocat pour les gouverner tous ?

Le site institutionnel du Barreau nous apprend que le Bâtonnier « est le porte-parole des avocats ».

Il ne gouverne donc pas. Il soutient, accompagne, encourage et incarne.

Olivier COUSI et Nathalie RORET ont su, cette année écoulée, illustrer parfaitement cette réalité.

Leur philosophie était simple : les membres proposent, discutent et agissent en prenant soin de tendre l'oreille aux revendications émanant du Barreau.

Le décor étant planté, que retenir de l'année écoulée ?

2. Des retraites à l'urgence sanitaire, une année marquée par la crise :

Ne pas battre en retraite

Nous savions tous, à notre arrivée au Conseil, que la « réforme des retraites » serait à l'ordre du jour.

Alors que l'opposition avec le gouvernement était vive et la grève en cours, notre première démarche fut de constituer une « task force » pour coordonner les actions des avocats parisiens.

...

Avec Edmond-Claude FRETY, Martin PRADEL et Marianne LAGRUE, nous avons organisé plusieurs réunions, développé des slogans, envisagé des actions.

La plus spectaculaire d'entre elles fut l'organisation de [défenses massives](#) en comparutions immédiates trois à quatre fois par semaines pendant deux mois et demi.

Des centaines de consœurs et confrères, élèves-avocats et parfois étudiants se sont mobilisés autour d'une idée simple : parce que les avocats sont utiles, ils doivent défendre avec acharnement.

Cette démarche de défendre en masse a abouti à rendre la contestation des avocats plus visible.

Elle a également eu pour effet collatéral de mettre en lumière le manque cruel de moyens accordés à la Justice au point que le débat contre la réforme précitée s'est étendu à celui de la pauvreté de l'institution.

La profession a su enfin parler [d'une seule et même voix](#) comme a pu en témoigner l'inédite assemblée générale extraordinaire du Barreau de PARIS du 11 février 2020.

L'histoire l'oubliera peut-être, mais je veux m'en souvenir : le 26 février 2020, le CNB et plusieurs syndicats de magistrats, greffiers et personnels de justice ont signé ensemble un communiqué tendant à l'organisation, [le 12 mai 2020, d'un grand rassemblement national](#).

Une belle promesse, avant la tempête...

La crise en cachait une autre

Le 16 mars 2020 est le jour de l'entrée en vigueur du confinement, l'entrée d'un tunnel alors sans lumière.

Tandis que la profession venait de sacrifier beaucoup pour espérer conserver son régime de retraite, elle entrevoyait soudain un danger - économique et social - immédiat aux conséquences potentiellement brutales.

Le Conseil s'est organisé pour :

- diagnostiquer la situation,
- anticiper les difficultés,
- trouver des solutions.

C'est ainsi qu'en quelques jours se sont développés les communiqués, un vade-mecum régulièrement mis à jour, les aides d'urgence.

En qualité de secrétaire de la Commission « protection de la collaboration », j'ai dû faire face, avec mon équipe, à de nombreuses ruptures de contrats, des diminutions de rétrocessions, mais aussi à des cabinets en détresse qui se battaient pour maintenir leurs collaborateurs et qu'il fallait accompagner.

Dans le même temps, il était essentiel de garantir, en matière pénale, l'application des règles sanitaires pour protéger nos consœurs et confrères mais également nos clients, vulnérables en garde-à-vue, au dépôt ou dans les box.

Rétrospectivement, force est de constater que l'Ordre a su se montrer réactif et inventif pour tenter, à son échelle, de faire tampon entre la crise sanitaire et les avocats.

Retour à l'anormal

La fin du confinement n'a pas fait disparaître toutes nos difficultés, certaines conséquences de la crise devant se faire sentir dans les semaines et mois à venir.

C'est dans ce contexte que l'Ordre a débloqué argent et énergie.

Nombreux sont ceux de mes collègues qui se sont investis : bilan de compétence, aides sociales, développement de nouveaux vade-mecum institutionnels...

J'ai été heureux pour ma part, dans ce contexte de relance, de créer et porter le premier [job-fair](#) du Barreau de PARIS, ce salon de la collaboration, de l'embauche et de la formation. Cet événement n'est ni plus ni moins que l'héritage de l'UJA de PARIS.

Le job-fair qui s'est tenu en septembre a été un succès, outre le fait qu'il fut l'occasion, dans le respect des gestes barrière, de raviver le feu rassurant de la solidarité inter-générationnelle.

Nous savons que les formations ont été appréciées et que des contrats ont été signés.

Rendez-vous les 26 mars et 1er avril 2021 pour le renouvellement de cette expérience.

3. L'Ordre en mouvement :

En permanence...

Bien que secoué par les crises, l'Ordre a dû remplir son rôle habituel.

Il y a, naturellement, les séances du Conseil de l'Ordre, presque aussi nombreuses qu'il y a de semaines dans l'année.

Ces dernières étaient par ailleurs rythmées par les commissions de déontologie, les formations disciplinaires, les commissions difficulté d'exercice en collaboration...

Ces activités récurrentes sont absolument passionnantes et exigeantes...

C'est peu dire que l'on apprend... En permanence.

C'est d'autant plus vrai que la déontologie, comme les règles applicables à la collaboration, constituent des matières juridiques à part entière dont on fait usage, non pour défendre comme dans le cadre de notre exercice quotidien, mais davantage pour concilier, aviser et parfois juger.

Outre ces Commissions régulières, j'ai été amené à participer à des opérations de perquisition en cabinet d'avocat.

Au sein de la commission pénale, j'ai pu, sous la direction bienveillante de Nathalie RORET, Clotilde LEPETIT et Edmond-Claude FRETY, participer au dessin des prémices d'une réforme de la défense pénale d'urgence, m'investir dans le renforcement de la qualité du dialogue avocats/magistrats et contribuer à faire la publicité de la plateforme PLEX dans une vidéo qui incontestablement marquera l'histoire de la réalisation « fait maison ».

Le grand projet : le rapport collaboration

Un des objectifs que je m'étais fixé cette année était de relancer la collaboration, proposer une vision optimiste tout en demeurant réaliste.

Je voulais également rétablir des ponts entre collaborateurs et cabinets, ébranler certains préjugés.

C'est animé de cette volonté que j'ai soumis au Conseil, avec la Commission « protection de la collaboration », un rapport complet bien que non exhaustif sur la collaboration.

J'ai d'abord voulu qu'il soit fondé sur des données fiables et c'est pour cette raison que j'ai souhaité sonder toute la profession.

Durant ces vingt dernières années, l'Ordre tirait essentiellement ses chiffres des initiatives de l'UJA de PARIS et de certaines enquêtes réalisées par le CNB. ●●●

••• Contrairement aux idées reçues, c'est bien la première fois depuis longtemps, que l'Ordre aurait ses propres sources chiffrées recueillies auprès de tous les avocats du Barreau.

C'est à l'issue d'une collecte d'informations poussée et de consultations variées (syndicats, collaborateurs, cabinets) que la rédaction du rapport collaboration a pu débuter.

Au final, le document proposé au Conseil - et désormais accessible à tous - a fait émerger de grandes tendances au sein de la profession.

Ces tendances ont permis de définir avec précision les attentes de nos consœurs et confrères en matière de collaboration.

Le diagnostic étant posé sur la base d'une consultation démocratique, il appartiendra désormais à l'Ordre de proposer des solutions efficaces en cette année 2021.

Ce qui ressort de cette expérience, en l'état actuel de mes travaux, c'est la volonté des collaborateurs et de cabinets de travailler mieux ensemble, d'apprendre à mieux se connaître et à mieux se respecter.

Les collaborations qui finissent mal font plus de bruit en général. Elles ne sont cependant pas représentatives de la réalité du terrain.

A nous de progresser tout en encourageant le dialogue et en renforçant, non pas la réglementation, mais l'accessibilité et la présence de l'Ordre.

Focus : Le référent collaboration et la permanence collaboration

Le référent collaboration est une institution jeune créée en 2018 sous l'impulsion de Valence BORGIA, Présidente d'honneur de l'UJA de PARIS, et Benjamin PITCHO le tout avec le soutien de la Bâtonnière Marie-Aimée PEYRON, elle-même Présidente d'honneur de l'UJA de PARIS.

Ce référent collaboration a été conçu comme une sorte d'électron libre au sein de l'Ordre ayant vocation à porter assistance aux cabinets et collaborateurs ayant besoin d'une aide urgente, d'une écoute appuyée en toute confidentialité.

Son rôle est transversal puisqu'il a pour obligation de s'informer régulièrement des problématiques relatives à la collaboration rencontrées par d'autres commissions de l'Ordre.

Son succès a été immédiat puisqu'il est régulièrement sollicité. Il est désormais une des institutions les plus connues de notre Ordre.

Sous l'impulsion de notre Bâtonnier Olivier COUSI, j'ai souhaité le renforcer - il y a désormais 8 référents - et le structurer.

Il est possible de contacter les référents collaboration à l'adresse :

referentcollaboration@avocatparis.org

Il convient d'insister sur le fait que les référents recueillent la parole de toute personne rencontrant une difficulté en collaboration, cabinet ou collaborateur. Des réponses sont désormais apportées en moins de 24 heures depuis la réorganisation interne du service.

Il existe par ailleurs une permanence collaboration qui, elle, a trait aux questions basiques sur la collaboration, hors cas d'urgence. Il s'agit des questions pratiques sur le calcul des repos rémunérés, des congés maternité ou paternité, des délais de prévenance etc...

Ici encore, j'ai pu restructurer ce service avec le soutien constant et indispensable d'Anne-Laure CASADO qui a permis le recrutement d'un avocat missionné à l'Ordre.

Cet avocat, récemment recruté est une avocate : il s'agit de Séverine RISSER qui répondra directement aux questions qui lui seront posées et remettra à jour la FAQ collaboration ainsi que la documentation sur internet.

Elle est joignable à l'adresse :

collab@avocatparis.org

4. En conclusion :

Souvent objet de critiques de l'extérieur, l'Ordre est une organisation qui fonctionne mieux que ce qu'elle peut parfois laisser entrevoir.

Elle essaye sans cesse de progresser, notamment en termes de communication et de proximité.

L'Ordre doit, et c'est important, rester **votre** institution représentative.

C'est pour cette raison que j'insiste dans les diners (du temps où il y en avait), dans les rassemblements, les réunions et ici aujourd'hui sur le fait que je reste à votre disposition.

Si vous avez une idée ou rencontrez une difficulté, mon email et mon téléphone sont ouverts.

- L'essentiel, c'est le dialogue, l'urgence, c'est l'Union -



La lettre de l'Union des Jeunes Avocats de Paris
Février 2021

Directeur de la publication

Simon Dubois

Directrice de la rédaction

Olivia Roche

Directeur artistique

Christophe Calvao