### La lettre de l'UJA de Paris



# ÉGALITÉ: L'UJA de Paris mène l'enquête! P.02

#### **Sommaire**

"Egalité : une nouvelle enquête pour permettre des mesures concrètes !" p. 02

Le mot des directeurs de la Revue de l'UJA de Paris

p. 06

Promulgation de la loi DDADUE et nouvelle réforme de la garde à vue p. 08

Nul signe distinctif donc point de décoration sur le costume professionnel!

p. 13

Découvrez vos nouveaux représentants élèves-avocats!

Pour une réflexion sur la création d'un arrêt de travail « gynécologique » pour la profession d'avocat·e

p.17

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans la profession d'avocat·e p. 19

Calendrier du mois p. 22

Les offres spéciales du moment de nos partenaires

p. 24

# Egalité : une nouvelle enquête pour permettre des mesures concrètes!



Par Olivia Roche, avocate au barreau de Paris, Présidente de l'UJA de Paris



Il y a 10 ans, l'UJA de Paris menait déjà l'enquête sur l'état des lieux des inégalités de genre au sein de la profession d'avocat

La situation était bien différente au sein de la profession. Pas de congés paternité, moins de protection lors des congés maternité, la vague #metoo n'était pas encore passée. L'UJA de Paris avait alors lancé une première enquête de grande envergure afin d'identifier les inégalités de genre et de pousser nos institutions à agir sur la base de chiffres concrets et objectifs[1].

Si les enquêtes se sont multipliées depuis – que ce soit sur l'égalité ou de nombreux autres sujets – à l'époque, cette démarche était innovante et avait permis de faire ressortir des données marquantes :

 60 % des personnes interrogées considéraient que la promotion des femmes (au sein de la profession) était plus lente que celle que des hommes, et 90 % que cela pouvait s'expliquer par l'idée que les cabinets se faisaient des conséquences d'une éventuelle maternité;



- 65 % des collaboratrices interrogées considéraient avoir été pénalisées en raison de leur future grossesse;
- 40 % des avocats indiquaient ne pas avoir pris leur congé paternité car leur cabinet les en avait dissuadés et 30 % parce qu'ils n'avaient pas osé.

Ces chiffres édifiants manifestaient un fossé évident entre les situations professionnelles et personnelles des avocats et avocats en fonction du genre, mais également de leur situation familiale : la parentalité notamment était l'occasion de nombreuses inégalités et discriminations.

Cette enquête a permis de mener un certain nombre d'actions et d'obtenir des grandes avancées au sein de la profession, en particulier sur le terrain de la parentalité avec notamment l'adoption d'un congé paternité de quatre semaines au sein du Barreau de Paris dès 2014, bien avant celui adopté pour les salariés, ce qui n'est pas coutume pour notre profession en matière de droits sociaux.



## Mesurer c'est identifier, objectiver et avancer!

Outre ces avancées ancrées par des évolutions réglementaires, l'opinion largement partagée au sein de la profession est que « les choses avancent » et « ça va mieux ». Ce constat et l'investissement sur ces thématiques de nos élu·es et institutions doivent être naturellement salués, ne serait-ce que pour ne pas tomber dans les travers d'un fatalisme qui nuit à l'action et aux progrès.

# Cependant, notre profession est-elle devenue exemplaire en matière d'égalité?

Le chemin semble encore long et les piqûres de rappel ne manquent pas sur les difficultés encore trop souvent vécues par nos Consœurs et Confrères.

Les témoignages, enquêtes plus récentes ou encore articles de presse s'en font régulièrement l'écho:

- Enquête défenseur des droits
- Témoignages.

C'est pourquoi, pour continuer à faire bouger les lignes et obtenir des avancées concrètes, il est indispensable de continuer à régulièrement enquêter afin de disposer d'états des lieux récents des expériences d'inégalités ou de discriminations vécues par les avocat·es.



En effet, mesurer ces situations c'est non seulement les identifier mais surtout les objectiver.

Trop souvent, les débats entourant les projets de réformes sur ces sujets sont colorés par des points de vue ou positions fondés davantage sur des vécus empiriques ou des ressentis marqués par des stéréotypes ou mentalités intériorisées, plutôt que sur une vision objective de la situation.

Or, il est bien difficile de faire évoluer les choses à l'aune d'expériences et de ressentis personnels, forcément parcellaires et biaisés.

Les chiffres que permettent de collecter nos enquêtes, sont autant d'indices forts permettant d'objectiver ces situations, d'identifier des actions adaptées aux besoins et ainsi de mieux porter les réformes.

Le paysage professionnel et sociétal n'est plus le même, des adaptations sont nécessaires



Depuis l'enquête menée par l'UJA de Paris en 2011, de nombreuses évolutions ont marqué le paysage professionnel, mais aussi personnel et sociétal, renforcées par la crise sanitaire de 2020.

Les avocat·es sont globalement à la recherche de meilleurs équilibres et développent de nouveaux rapports au travail et au temps. Ainsi, en 2016, l'UJA de Paris dans sa contribution aux Etats Généraux de la Collaboration pointait chez les collaborateurs – dont 60% consacrent plus de 9h par jour à l'activité de leur cabinet – une « préoccupation extrêmement forte liée au temps » [2].

En lien avec l'omniprésence des outils numériques encore accru depuis l'apparition des solutions d'IA - on constate que les actifs ont un sentiment d'intensification du travail, tandis que selon une enquête menée en mars 2023, 52% des avocat·es estiment avoir déjà été proches du burn-out à cause de la profession[3]. Parmi les principaux facteurs générateurs de stress, les difficultés à vie concilier la personnelle et vie professionnelle sont évoquées par 35% des personnes sondées[4].

Compte tenu du fort lien entre le rapport au travail, la gestion du quotidien au sein du couple ou de la structure familiale, ou encore la gestion des carrières et les inégalités entre femmes et hommes notamment sur le plan de parentalité, ces évolutions doivent être prises en compte dans la définition des réformes envisagées.





Si certaines de ces évolutions se sont déjà traduites sur le plan législatif règlementaire (via le renforcement des congés parentaux ou l'insertion des principes d'égalité et de discrimination au sein du RIN et du RIBP), il est devenu aujourd'hui incontournable de mener une nouvelle enquête afin de dresser un état des lieux le plus fidèle possible de ces problématiques et des besoins de nos Confrères et Consœurs, pour pouvoir par la suite identifier les mesures et avancées les plus adaptées et efficaces possible.

- [1] UJA de Paris, « La qualité de vie des collaborateurs à l'honneur », Rapport 2011
- [2] Les jeunes avocat-e-s et le temps, Contribution de l'UJA de Paris aux Etats Généraux de la Collaboration 2016
- [3] [ENQUÊTE] La moitié des avocats proches du burn-out, Pamplemousse Magazine, Bordel de Droit, Dalloz, mars 2023 [4] Ibid

0 0 0 0

La Commission Egalité de l'UJA de Paris lance une nouvelle enquête dédiée aux questions d'égalité au sens large. Prendre le temps de partager votre expérience, c'est nous permettre d'agir!

PRENEZ QUELQUES
MINUTES DE VOTRE TEMPS
POUR RÉPONDRE À NOTRE
ENQUÊTE ÉGALITÉ ICI

Derrière les chiffres, ce sont des réalités vécues : il est impossible de faire rentrer le vécu de chacun·e dans les cases prévues par nos questions et pour vos réponses. Si vous souhaitez partager vos ressentis, expériences ou idées, n'hésitez pas à nous écrire à egalite@uja.fr





## Du 12 au 14 juin 2024 au Théâtre Déjazet à 20h

41 BOULEVARD DU TEMPLE - 75003 PARIS • RÉSERVATIONS : WWWDEJAZET.COM OU 01 48 87 52 55 SOUS LA PRÉSIDENCE D'OLIVIA ROCHE • MISE EN SCÈNE MANU RUI SILVA ET BENOÎT CELOTTO DIRECTION MUSICALE JEAN-LUC CHAPELON • AFFICHE TIPHAINE MARY ET CHRISTOPHE CALVAO







LEGAL **230** 







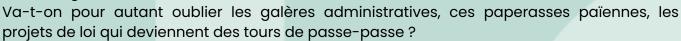
#### Le mot des directeurs de la Revue de l'UJA de Paris

A vos marques, prêts...

Quel début d'année 2024! On ne s'en remet pas!

Depuis les JO 1924, Paris n'avait pas connu un tel engouement. Mais est-on vraiment prêts?

Dans ces derniers jours d'Hidalgo, va-t-on enfin voir la petite sirène nager dans la Seine?



Côté Barreau, les jeux sont faits, et rien ne va plus ; des Confrères instagrameurs qui se perdent dans la réalité, d'autres en galère qui reçoivent leurs clients dans des placards et d'autres enfin qui ont définitivement perdu leur code de déontologie.

Autour de nous, toujours plus de com' (toujours plus de cons aussi), partout, tout le temps, du scandale et de la polémique.

En se connectant aux réseaux, on entend inlassablement un bruit de fond, le buzz des abeilles de l'opinion. Des phrases murmurées, de ça de là, comme les petites piques de commentateurs sportifs qui nous diraient « cela ne nous regarde pas MAIS... », et qui enchaînent sur les propos les plus scabreux.

Oui, le climat actuel n'est pas terrible. Mais si certains déplorent cette ambiance électrique, de notre côté on s'en frotte les mains. Ce n'est, ni plus ni moins, que le carburant de notre inspiration, c'est ce qui nous fait courir vite et loin. Car pour lutter contre le malaise, rien de mieux qu'un bon shot de dopamine.

Nous nous sommes donc lancés dans ce marathon avec la ferme volonté de rire, et surtout, de rire de tout. De l'extrême droite, de l'extrême gauche et du centre. De Paris et de la province (peut-être un peu plus de la province quand même). Du passé du présent et du futur. De la vie et de la mort. Nous voulons rire des autres, et bien évidemment, de nousmêmes.

Après tout, notre profession n'est-elle pas la plus propice à l'autodérision ? Ne serait-ce pas là notre sport favori?

Chers amis, vous pouvez vous placer sur la ligne de départ, volez les places de la rangée de devant pour être plus proche, jouez des coudes, trichez, buvez tout ce que vous pouvez dans les cocktails, serrez le plus de mains possible et bien évidemment surfacturez!

On vous le dit, après tout, l'important c'est de gagner.













**Opinion** 

## Promulgation de la loi DDADUE et nouvelle réforme de la garde à vue

Adieu le délai de carence, bonjour le délai de suppléance, à plus tard les droits de la défense ?



Par Manon Krouti, avocate au barreau de Paris, membre de la commission pénale de l'UJA de Paris



Et Helin Köse, avocate au barreau de Paris, Présidente du Centre d'analyse, de vigilance et d'étude de la justice antiterroriste (CAVEAT), membre de la commission pénale de l'UJA de Paris

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole[1], dite DDADUE, a été promulguée le 22 avril 2024.

Cette loi qui fait partie de ces fourre-tout, ces voitures-balai législatives qui traitent bien cryptomonnaies, aussi de pratiques des influenceurs, de l'hydrogène renouvelable que de microplastiques, aurait pu passer inaperçu. À ceci près que parmi ces dizaines d'articles pêle-mêle, on y retrouve des dispositions relatives à la issues d'une directive garde à vue européenne de 2013 [2] que les États membres devaient transposer avant le 27 novembre 2016.

Depuis 2017, la Commission européenne avait régulièrement interrogé les autorités françaises sur la transposition des mesures de cette directive. Les questions de la Commission concernaient en particulier les dispositions relatives au droit pour les majeurs gardés à vue de faire prévenir un tiers et à la possibilité pour les enquêteurs d'auditionner le gardé à vue hors la présence de son avocat - passé un « délai de carence » de deux heures.





Les observations du gouvernement (sans avis du Parlement !) n'ont pas convaincu, bien au contraire. Dans un avis motivé du 28 septembre 2023 [3], la Commission a laissé deux mois à la France pour revoir sa copie - et éviter une procédure contentieuse - sur :

1.le libre choix de la personne à informer de la mesure de garde à vue et avec laquelle communiquer : les articles 63-1 et 63-2 du CPP dans leur version en vigueur prévoient une liste exhaustive de personnes tandis que la directive n'est pas limitative,

1.le droit pour la personne gardée à vue d'avoir son avocat physiquement présent lors de l'audition : le délai de carence de deux heures actuellement prévu à l'article 63-4-2 du CPP consiste en une dérogation en contradiction avec la directive, tout comme les possibilités, prévues par la rédaction actuelle de son 3ème alinéa, d'auditionner la personne hors la avocat présence de son nonobstant le délai de deux heures « pour les nécessités de l'enquête ».

En réponse, le gouvernement avait proposé, dans le projet de loi déposé le 15 novembre 2023, de permettre à la personne gardée à vue de prévenir un tiers de son choix et de communiquer avec ce dernier, quel qu'il soit ; et, s'agissant du second point, de supprimer purement et simplement le délai de carence ainsi que le 3ème alinéa de l'article 63-4-2 du CPP.

C'était sans compter une opposition vent debout d'une partie non négligeable de la magistrature, policiers des et des gendarmes, qui se sont rapidement plaint de nouvelles « lourdeurs » procédurales. Ainsi a-t-on pu lire que la possibilité pour le gardé à vue de faire prévenir toute personne induirait des investigations supplémentaires de la part des enquêteurs ainsi que des « risques de fragilisation des procédures et de pression sur les témoins ou les victimes »[4].

Plus encore, pour d'autres, les avocats seraient les grands gagnants de cette réforme puisqu'ils auraient vu « leurs affaires prospérer au fil des réformes » de la garde à vue, là où les « policiers français ont vu leurs pouvoirs diminuer très fortement, car toujours plus encombrés par des tâches procédurales fastidieuses et chronophages qui l'emportent sur le temps consacré aux investigations »[5].

Nous avocats, serions même « aux anges » d'être devenus « porteurs de la clé qui ouvre la procédure » [6], tandis que notre présence effective au cours de la garde à vue contribuerait à une « perte d'efficacité des auditions pour mener à bien les enquêtes » [7].

Cette déferlante s'expliquerait-elle par un usage « ni marginal, ni anecdotique » du délai de carence dans les procédures, comme en ont attesté la Conférence nationale des procureurs et les directions générales de la police et de la gendarmerie devant le Sénat [8] ?



En tout état de cause, cette montée au créneau publique a, évidemment, déteint sur les débats parlementaires : si la personne gardée à vue pourra désormais faire prévenir non plus seulement sa famille ou son employeur mais également « toute autre personne qu'elle désigne », les dispositions concernant le droit à la présence effective de son avocat, elles, ont fait l'objet de plusieurs pirouettes.

Ainsi, la nouvelle rédaction de l'article 63-3-1 du CPP prévoit que lorsqu'un avocat est désigné au début de la mesure ou à tout moment, celui-ci doit se présenter « sans retard indu ». Dans l'hypothèse où l'avocat ne pourrait être contacté, ne pourrait se rendre disponible dans un délai de deux heures ou ne se serait pas présenté à l'expiration de ce délai, l'officier de police judiciaire (OPJ) devrait informer la personne gardée à vue de la demande de désignation d'un avocat commis d'office.

Autrement dit, le délai de carence, qui interdisait aux enquêteurs d'auditionner le gardé à vue sans son avocat, a été remplacé par une obligation de l'avocat désigné de se présenter « sans retard indu » et par un délai de suppléance de désignation d'un avocat commis d'office.

Si la suppléance d'un avocat commis d'office est bienvenue pour permettre à la personne gardée à vue de bénéficier d'une assistance effective rapide, on ne peut que relever l'ironie des parlementaires : tandis que la directive garantit le droit d'accès d'une personne privée de liberté à un avocat « sans retard indu » [9], c'est désormais à l'avocat désigné d'accomplir les diligences requises pour se présenter « sans retard indu ».

Comme tout principe souffre son lot de dérogations et puisqu'il ne faudrait pas lâcher trop de lest, un nouvel article 63-4-2-1 est introduit dans le CPP aux termes duquel le procureur de la République peut, sur demande de l'OPJ et sur décision écrite et motivée, décider de faire procéder immédiatement à l'audition personne gardée à vue, nonobstant le délai de carence/suppléance de l'article 63-3-1 « si cette décision est, au regard des circonstances, indispensable soit pour une éviter situation susceptible de sérieusement compromettre une procédure pénale, soit pour prévenir une atteinte grave à la vie, à la liberté ou à l'intégrité physique d'une personne ».

Dans cette dernière hypothèse, la personne gardée à vue sera immédiatement informée de l'arrivée de son avocat, mais l'interruption de l'audition ou de la confrontation en cours, pour que son avocat puisse l'assister, interviendrait uniquement sur sa demande.

En résumé, l'audition immédiate du gardé à vue ayant sollicité l'assistance d'un avocat (i.e., sans attendre l'arrivée dudit avocat) pourra toujours être autorisée par le parquet non plus pour les nécessités de l'enquête mais pour « éviter une situation susceptible de compromettre sérieusement une procédure pénale ».

Si cette dernière formulation est reprise in extenso de la directive de 2013, force est de constater que les parlementaires ont curieusement fait l'économie de préciser que ce motif de dérogation temporaire prévu par la directive vise, en particulier, le risque de destruction ou d'altération de preuves essentielles, ou le risque d'interférence avec les témoins [10].





Notons également que nos parlementaires n'ont pas non plus entendu préciser que, dans cette situation, l'audition hors la présence de l'avocat ne pourra être menée qu'à la seule fin d'obtenir lesdites informations essentielles et dans la mesure nécessaire à cet effet.

Pourquoi ne pas avoir rigoureusement encadré les dérogations à la présence effective de l'avocat quand on sait que moins de 5% des affaires poursuivies en France font l'objet d'une ouverture d'information nécessairement contradictoire - et comme le que, soulignait un rapport du Sénat déjà en 2011, la décision du parquet sur l'action publique est souvent prise sur le seul rapport de l'OPJ sur la base des seuls éléments rassemblés avant l'expiration de la garde à vue?

La directive ne pouvait pas être plus claire et soulignait, au demeurant, que « tout recours abusif à cette dérogation porterait en principe une atteinte irrémédiable aux droits de la défense » [11].

À trop vouloir restreindre l'intervention de l'avocat au stade de la garde à vue dans l'écriture de la loi – même lorsque celle-ci n'a d'autre objet que de tenter d'échapper in extremis à une procédure en manquement devant la CJUE – c'est tout l'équilibre de notre procédure pénale qui est mis à mal.

Tantôt complice des narcotrafiquants, cupide perturbateur et maître des horloges, l'avocat est désormais quasi-systématiquement considéré dans la presse comme la kryptonite des enquêteurs.

Pour autant, nous ne cesserons de rappeler qu'il ne peut y avoir de droits de la défense sans droit à l'avocat dans un État de droit.



- Loi nº 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole
- 2 Directive 2013/48/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013 relative au droit d'accès à un avocat dans le cadre des procédures pénales et des procédures relatives au mandat d'arrêt européen, au droit d'informer un tiers dès la privation de liberté et au droit des personnes privées de liberté de communiquer avec des tiers et avec les autorités consulaires, dite « Directive C ».
- 3 Procédure INFR(2021)2109
- 4 https://unite-magistrats.org/publications/reforme-de-la-garde-a-vue-unite-magistrats-lanceur-d-alerte
- 5 https://www.actu-juridique.fr/penal/les-avocats-nouveaux-maitres-des-horloges-de-la-procedure-policiere/
- 6 https://www.lemonde.fr/blog/moreas/2024/01/02/reforme-de-la-garde-a-vue-lavocat-maitre-des-horloges/
- 7 https://www.europe1.fr/politique/la-future-entree-en-vigueur-de-la-reforme-de-la-gav-fait-grincer-des-dents-4230089; https://www.lefigaro.fr/actualite-france/la-future-reforme-de-la-garde-a-vue-fait-craindre-une-baissede-l-efficacite-des-enquetes-20231225
- 8 Rapport Sénat nº 213 du 13 décembre 2023.
- 9 Article 3-2
- 10 Considérant 32 de la directive.
- 11 Ibid, considérants 31 et 32.



# Jeunes Avocats: frais de création de votre site offerts grâce à l'UJA de Paris!

Chères adhérentes, chers adhérents,

Vous lancez votre cabinet et vous souhaitez le faire connaître sur internet, mais vous n'avez pas le temps et ne savez pas comment vous y prendre ?

Bonne nouvelle!

Dans notre dernière Lettre de l'UJA, nous vous annoncions notre nouveau partenariat avec Simplebo, agence web et expert des sujets de visibilité sur internet et les réseaux sociaux.



Nous avons négocié pour vous une offre: "Soutien à la création de société"!

- Cette proposition vous permet de **créer votre** site internet et/ou votre fiche Google et de bénéficier d'un tarif très avantageux:
  - Frais de création du site internet et/ou de la fiche Google OFFERTS\*
  - et 10% de réduction sur votre abonnement grâce à l'UJA de Paris!



Pour en savoir plus, cliquez sur le lien suivant :

https://uja.simplebo.net/



**Analyse** 

# Nul signe distinctif donc point de décoration sur le costume professionnel!

Dominique Piau tord le cou à une croyance tenace sur le port de décorations sur la robe d'avocat. Un article paru sur le blog de Dominique Piau.



Par Dominique Piau, Avocat au barreau de Paris, Président d'honneur de l'UJA de Paris, ancien membre du conseil de l'ordre, ancien Président de la commission des règles et usages du Conseil national des barreaux

Son blog: https://dominiquepiau.blogspot.com

Ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus

La décision du 7 septembre 2023 portant modification du règlement intérieur national de la profession d'avocat est venue prévoir à l'article 1.3. du RIN que :

« L'avocat ne porte aucun signe distinctif avec sa robe ».

Le texte est clair et insusceptible d'interprétation : il vise TOUT signe distinctif ... sans distinction, et donc, naturellement, les décorations.

Certains prétendent que les décorations ne seraient point concernées car le RIN ne serait pas en mesure d'en réglementer le port, lequel relèverait du Code de la Légion d'honneur, de la Médaille militaire et de l'ordre national du Mérite.

Il n'y a rien de plus faux!

On notera, non sans ironie, que les thuriféraires du port des décorations après avoir initialement, vainement, prétendu que ledit code leur en imposait le port, se contentent désormais d'affirmer qu'il en protégerait le port. Gageons qu'ils finiront par reconnaitre que ce port des décorations sur un costume professionnel est parfaitement inopportun...



En effet, ledit code se contente simplement, par des dispositions de nature règlementaire, de réglementer le port des décorations sans en faire un droit, et encore moins une liberté fondamentale, et ne fait nullement obstacle à ce que d'autres dispositions, de nature réglementaire, ne viennent l'interdire.

Specialia generalibus derogant...

Surtout, la Cour de cassation a reconnu la pleine compétence des règlements intérieurs sur cette question sans qu'il n'y ait lieu de distinguer suivant la nature des signes distinctifs :

« 11. L'article 3 de la loi du 31 décembre 1971 énonce que les avocats sont des auxiliaires de justice, prêtent serment en ces termes : « Je jure comme avocat, d'exercer mes fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité » et revêtent, dans l'exercice de leurs fonctions judiciaires, le costume de leur profession.

12. Selon l'article 17, le conseil de l'ordre a pour attribution de traiter toutes questions intéressant l'exercice de la profession, sans préjudice des attributions dévolues au Conseil national des barreaux (CNB).

13. Selon l'article 21-1, le CNB unifie par voie de dispositions générales les règles et usages de la profession.

14. En l'absence de disposition législative spécifique et à défaut de disposition réglementaire édictée par le CNB, il entre dans les attributions d'un conseil de l'ordre de réglementer le port et l'usage du costume de sa profession.

15. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu que les modalités du port et de l'usage du costume intéressaient l'exercice de la profession d'avocat et que le conseil de l'ordre avait le pouvoir de modifier son règlement intérieur sur ce point. » (Cour de cassation, Chambre civile 1, 2 mars 2022, n°20-20.185 - v. aussi : D. Piau, « Costume professionnel et principe d'égalité : nulle distinction ne saurait être admise », Gazette du Palais - 12 Avril 2022 - n°12, p. 21).

En outre, s'agissant, plus spécifiquement, du port des décorations (v. D. Piau, S. Bortoluzzi et T. Wickers, Règles de la profession d'avocats, 17e éd., 2022, Dalloz Action, n°313.45 et s.), la Cour de cassation n'a jamais validé ce port au regard du principe d'égalité. Elle avait alors considéré que :

« (...) le grief tiré d'une rupture d'égalité entre les justiciables n'a pas été invoqué devant la cour d'appel ; que le moyen, irrecevable en sa troisième branche qui est nouvelle et mélangée de fait, n'est pas fondé pour le surplus ; (...) » (Cour de cassation, Chambre civile 1, 24 octobre 2018, 17-26.166).

Et, la cour d'appel de Douai a, elle, très clairement validé une l'interdiction de ce même port de décorations en considérant que :

« L'article 3 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971, s'il précise que les avocats revêtent dans l'exercice de leurs fonctions judiciaires, le costume de leur profession, ne décrit pas ce costume.

Seul l'arrêté des consuls de la République du 2 Nivôse an II en fait une description en précisant que "aux audiences de tous les tribunaux, les gens de loi et les avoués porteront la toge de laine, fermée sur le devant, à manches larges; toque noire, cravate pareille à celle des juges; cheveux



longs ou ronds", ce port de cheveux n'étant manifestement plus d'usage.

L'article 3 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 sus-visée précise également que les avocats sont des auxiliaires de justice et en assurant la défense des justiciables, ils concourent au service public de la justice.

A ce titre, la volonté d'un barreau, représenté par son conseil de l'ordre, de faire obligation à ses membres, lorsqu'ils se présentent devant une juridiction, pour assister ou représenter un justiciable, de revêtir un costume uniforme, concourt à assurer l'égalité des avocats et à travers celle-ci l'égalité des justiciables, qui est un élément constitutif au droit au procès équitable, les dispositions du code de la Légion d'honneur, de la Médaille militaire et de l'ordre national du Mérite, notamment en ses articles R 66, R 69 et R 193 relatifs au port des insignes de ces trois distinctions ne prévoyant d'obligation du port que sur le costume officiel (grande tenue) ou sur l'uniforme militaire (grande tenue), ce que n'est pas la robe noire d'avocat.

L'objectif recherché est bien légitime et l'exigence proportionnée, cette interdiction ne valant que lors des missions de représentation ou d'assistance d'un justiciable devant une juridiction, le conseil de l'ordre du barreau de Lille ayant édicté l'interdiction du port de décoration, non point juste après l'énoncé de ce que l'avocat portait la robe professionnelle dans ses activités judiciaires et à l'occasion des manifestations officielles, mais après avoir énoncé la manière dont l'avocat devait s'adresser aux juges. » (Douai 9 juill. 2020, n°19/05808 - v. aussi : D. Piau, « Costume professionnel et principe d'égalité : nulle distinction ne saurait être admise », Gazette du Palais - 12 Avril 2022 - n°12, p. 21).

Au demeurant, toute autre interprétation serait de nature à mettre en cause la légalité même des dispositions de l'article 1.3. du RIN en venant créer une discrimination entre les « signes distinctifs » (v. not. en ce sens : S. Hennette-Vauchez, « Liberté religieuse, discrimination et intersectionnalité (à l'envers). A propos du voile de l'avocate », D. 2023. 1183).

Pas plus que l'on n'a jamais vu de militaire en treillis combattre en portant ses décorations, on conçoit mal, à quel titre et de quel droit, les avocats, défenseurs des libertés, monteraient au front dans les salles d'audience avec ces mêmes décorations.



Portrait croisé

# Découvrez vos nouveaux représentants élèves-avocats!



Shahrazade Sabil Mourad Esselm



**Originaire de** : Boston, Grenoble et Paris Domaine juridique : droit de la famille (droit du patrimoine), droit international privé, arbitrage

**Expériences juridiques**: cabinets d'avocats, notaire, juridiction, concours d'éloquence (Lysias, procès fictifs), concours d'arbitrage (Vis East Moot, concours de la médiation commerciale du CMAP, Sport Arbitration Moot).

**Intérêts** : la cuisine, les soirées techno, les concours d'éloquence et de plaidoiries

**Associatif** : Clinique Juridique de l'EFB (Pôle Droit privé)

Si j'étais une boisson : un gin tonic

Originaire de : Paris, Nice, Tunis

Domaine juridique : Contentieux des

affaires

**Expériences juridiques** : Cabinets, directions juridiques d'entreprise, Ministère de l'Intérieur, Assemblée nationale

**Intérêts** : le numérique, concours d'éloquences, théâtre, littérature

**Associatif**: Conseil d'administration de l'EFB, Pôle pénal de l'Association des élèves-avocats (AEA)

**Si j'étais une boisson** : Une citronnade de Tunis

Représentant des élèves-avocats auprès du CNB

**Notre combat commun au sein de l'UJA**: Nous sommes fiers de pouvoir porter la voix des élèves-avocat.es auprès des instances décisionnelles de notre future profession, et notamment au sein de l'UJA. Nous avons à cœur, durant notre mandat, de plaider en faveur de la reconnaissance d'un statut plus protecteur pour les élèves-avocat.es et d'ouvrir une réflexion sur leur rémunération.

**Notre objectif**: Donner envie aux élèves-avocat.es de s'investir et de s'intéresser aux modalités pratiques de leur future profession, en devenant de véritables acteurs de la profession dès leur entrée à l'École. C'est dans cet état d'esprit que nous souhaitons mettre en place une section UJA au sein même de l'EFB.



**Opinion** 

# Pour une réflexion sur la création d'un arrêt de travail « gynécologique » pour la profession d'avocat·e



Par Olivia Roche, avocate au barreau de Paris, Présidente de l'UJA de Paris



Et Séverine Risser, Avocate au barreau de Paris, vice-Présidente de l'UJA de Paris, co-responsable de la commission Égalité de l'UJA de Paris

« L'égalité des chances ne peut exister à moins qu'on ne mette en place des aménagements particuliers pour les femmes souffrant de dysménorrhée ».

Hélène Conway-Moure, sénatrice, avril 2023

En France, 15.5 millions de personnes âgées de 13 à 50 ans sont menstruées. Parmi elles, une personne sur deux souffre de dysménorrhées (ou « règles douloureuses»), liées ou non à une pathologie sous-jacente, ce qui représente 7 millions de personnes.

Alors que l'impact de ces symptômes sur l'activité professionnelle est évident, cette problématique de santé publique est encore largement ignorée et fait l'objet de nombreux tabous dans le monde du travail.

En effet, le monde du travail peine également à identifier les dysménorrhées comme un enjeu d'égalité professionnelle. Elles sont pourtant très préjudiciables pour la santé au travail:

- 40% des femmes indiquent souffrir un inconfort dans une position assise ou debout (la position allongée permettant de mieux soulager les crises), ces postures étant pourtant les plus répandues dans le monde du travail [1];
- 48% des femmes connaissent des problèmes de concentration [2];





Les femmes interrogées font également état d'autres difficultés, par exemple pour prendre les transports.

Les personnes qui sont concernées font face à un choix qui n'en est qu'un par défaut : une perte financière de l'ordre de 10% [3] ou ignorer ses souffrances en se rendant au travail afin d'éviter toute conséquence pécuniaire. C'est souvent cette deuxième option qui est choisie, souvent par peur d'être identifiée comme une personne régulièrement absente et stigmatisée. Ce faux choix engendre des situations révélatrices d'inégalités potentielles professionnelles et discriminations dans l'emploi.

La profession d'avocate qui est depuis quelques années devenue majoritairement féminine est naturellement impactée par ces sujets, sans que cela ne fasse aujourd'hui l'objet d'aucune disposition d'accompagnement ou de sensibilisation.

Il semble ainsi essentiel de mettre en place des dispositifs permettant une meilleure prise en charge de ces problématiques à l'égard des avocates et des élèvesavocates, mais également des mesures plus larges de sensibilisation afin d'assurer une meilleure visibilité et appréhension de ces enjeux.

Au regard des expérimentations déjà menées, que ce soit dans d'autres pays, dans certaines entreprises ou à l'échelle de municipalités, il est indéniable que la mise en place de tels dispositifs :

- n'aboutit pas à des arrêts massifs de la part des travailleur-ses qui sont accoutumées à vivre avec ces épisodes de souffrance et ne se saisissent de ces dispositifs que dans les situations les plus graves (ce qui est à prendre en compte sur l'impact financier anticipé de ces mesures);
- facilite une évolution des mentalités plus large à l'égard de la santé et du bien-être au travail.

La Commission Egalité de l'UJA à Paris a ainsi relevé trois mesures principales en vue d'agir à l'égard de ces problématiques tout en participant à lutter plus largement contre les inégalités et les discriminations liées à l'état de santé ou au genre :

- La mise en place d'un arrêt de travail "gynécologique" (englobant les dysménorrhées, ainsi que toutes les pathologies gynécologiques y associées);
- Des mécanismes à destination des élèves-avocates;
- Le lancement de dispositifs plus larges de sensibilisation et de communication.

Le détail de ces réflexions et propositions sont à retrouver sur le site de l'UJA de Paris en cliquant ici.



- Rapport nº 314 (2023-2024), déposé le 7 février 2024 relatif à la proposition de loi visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail
- 2 Rapport nº 314 (2023-2024) précité
- 3 Rapport nº 314 (2023-2024) précité



**Analyse** 

# L'inclusion des personnes en situation de handicap dans la profession d'avocat·e

Mila Petkova et Séverine Risser, co-responsables de la commission Égalité de l'UJA de Paris, nous présentent 8 pistes d'amélioration de l'accès et de l'accessibilité des personnes en situation de handicap à la profession d'avocat·e



Par Mila Petkova, Avocate au barreau de Paris, coresponsable de la commission Égalité de l'UJA de Paris



Et Séverine Risser, Avocate au barreau de Paris, vice-Présidente de l'UJA de Paris, co-responsable de la commission Égalité de l'UJA de Paris

Si le marché de l'emploi des bénéficiaires reconnaissance d'une de travailleur handicapé (RQTH) connaît, depuis 2018, un taux de chômage de l'ordre de 18 %, les statistiques ne sont pas connues au sein de la profession d'avocat·e. En outre, le statut particulier des collaborateurs et collaboratrices libéraux, pour celles et ceux qui sont concernées, entraine par ailleurs un flou juridique sur la règlementation en matière d'accessibilité et d'exercice de la profession des personnes en situation de handicap.

La notion de handicap est définie à l'article L.114 du code de la sécurité sociale, comme :

« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le handicap recouvre donc une multiplicité de situations, de même qu'il peut être visible ou invisible : le handicap ne vise donc pas « en soi » mais dépend de la situation, de l'environnement, etc.





Or la profession d'avocate n'apparaît ni réellement ouverte ni adaptée à l'accès des personnes atteintes de handicap. A cet égard, le rapport du Défenseur des Droits réalisé en partenariat avec la FNUJA, publié en mai 2018, pointait déjà que 3,4% des personnes interrogées avaient été témoin d'une situation de discrimination à l'égard d'une personne en situation de handicap au cours des 5 dernières années [1]. Ce chiffre, pouvant paraître faible à l'égard des autres constats de discriminations, révèle en réalité le fait que la profession comporte peu voire très peu de personnes en situation de handicap, ou de handicap déclaré. En outre, une enquête de 2019 révélait que 63 % des 152 cabinets d'avocats (sur 2000 interrogés) n'avaient pas eu "l'opportunité de recruter un·e avocate en situation de handicap"[2].

 L'absence de dispositions spécifiques à la profession relatives à l'accès et l'accessibilité de la profession des personnes atteintes de handicap

Au regard du rôle socio-économique majeur de l'avocate au sein de la cité – leur responsabilité sociale n'est plus à démontrer –, notre profession se doit d'être la plus diverse et représentative possible.

Or la réglementation actuelle encadrant l'exercice de la profession ne prévoit aucune disposition relative à l'accessibilité de la profession des personnes atteintes de handicap.

Au niveau national, le handicap est évoqué au sein de la profession dans un rapport du CNB en date de 2017, qui propose une Charte « Responsabilité sociétale des cabinets d'avocats » ainsi qu'un outil d'autodiagnostic de sa politique [3].

Au niveau local, certaines actions ont été annoncées par les instances représentatives de la profession depuis 2019, notamment la création d'un poste de Référent handicap au sein du barreau de Paris, ainsi qu'au sein de l'Ecole de formation des avocat·es (EFB).

Plus récemment, un nouveau plan accessibilité a été adopté par le Barreau de Paris, qui « vise à la mise en place de mesures concrètes et utiles tant à l'égard des confrères mais également à l'égard des justiciables et ce, afin de permettre à chacun de collaborer selon des conditions satisfaisantes »[4].

Si ces mesures visent à faciliter l'exercice de la profession d'avocate pour les personnes atteintes de handicap, d'autres paraissent également être à même de contribuer à l'amélioration de l'accessibilité des personnes en situation de handicap à la profession d'avocate, ainsi que leur exercice.

En particulier, en sus de l'accessibilité matérielle qui est évoquée au premier plan et demeure de toute évidence un enjeu majeur, il est également nécessaire de se pencher sur les conditions d'exercice pratique de la profession d'avocate pour les personnes en situation de handicap. De nombreux handicaps nécessitent des soins réguliers et engendrent, au-delà des coûts liés à sa prise en charge, des dépenses en temps, en énergie, qui mettent à mal l'exercice de la profession d'avocate et nécessitent régulièrement une adaptation de l'activité des personnes concernées.

Horaires de travail contraints, impossibilité de patienter des heures en audience : les personnes en situation de handicap ne sont pas toutes libres d'exercer leur métier d'avocat·e comme elles le souhaitent,



ce qui impacte, outre leur qualité de vie, directement leur chiffre d'affaires et in fine leur résultat.

L'impact professionnel du handicap est manifeste, pourtant il ne fait que peu l'objet d'une prise en compte. Si notre métier présente un caractère exigeant, cela ne devrait constituer un obstacle à son exercice par des personnes en situation de handicap dont les difficultés devraient être prises en compte afin de limiter leurs effets sur l'activité professionnelle.

Ces démarches s'inscrivent naturellement dans une perspective plus globale de lutte contre les inégalités et les discriminations qui constituent depuis 2019 un principe essentiel de la profession inscrit à l'article 1.3. du Règlement Intérieur National.

L'UJA a identifié 8 mesures à cette fin.

## 2. 8 pistes d'amélioration de l'accès et de l'accessibilité des personnes en situation de handicap à la profession d'avocat·e

Les mesures identifiées visent à améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap à la profession d'avocate et aux cabinets d'avocats, à les informer des aides et mesures dont elles peuvent bénéficier dans le cadre de l'exercice de leur profession et les assister à leurs mises en œuvre.

Elles visent également à sensibiliser les cabinets d'avocats, notamment ceux qui accueillent des collaboratrices et collaborateur, aux conséquences du handicap sur la vie professionnelle, aux discriminations et inégalités qui sont susceptibles de concerner les personnes atteintes de handicap et aux mesures qui peuvent faciliter leur inclusion au quotidien.

Ces huit mesures sont les suivantes :

- Mesure 1: Information et assistance des avocat·es au sujet du statut RQTH / TIH, afin qu'ils puissent bénéficier de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi
- Mesure 2 : Sensibilisation des cabinets d'avocat·es et mesures incitatives à l'aménagement des conditions de travail des collaboratrices.teurs en situation de hanficap en cabinet d'avocat·es
- Mesure 3 : Création d'un label "Accessibilité et inclusion"
- Mesure 4 : Adaptation du régime de la prévoyance du Barreau aux personnes en situation de handicap
- Mesure 5 : Partenariat des cabinets avec l'EFB et l'Ordre des avocats du Barreau de Paris
- Mesure 6 : Accessibilité du numérique
- Mesure 7 : Développement d'un réseau d'entraide à l'échelle du Barreau de Paris
- Mesure 8 : Renforcer l'effectivité du Référent Handicap du Barreau de Paris

Pour connaître le détail des mesures et nos propositions dans leur intégralité, rendez-vous sur la motion adoptée en commission permanente de l'UJA en cliquant ici.



- 1 Enquête Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat-e en France, Défenseur des Droits et FNUJA, mai 2018
- 2 Enquête de 2019 menée par l'Association Droit comme un H
- 3 Rapport "Responsabilité sociétale des cabinets d'avocats" (RSCA), CNB, 2017
- 4 Plan Accessibilité du Barreau de Paris 2023/2024, Rapporteur : Laëtitia Marchand



29 MAI

#### **MERCREDI**

Formation: La relation de travail de mon client, c'est du droit public ou du droit du travail?



Bien identifier les principes de base et astuces pour distinguer salariés et agents publics lors d'un premier rendez-vous, et adopter les bons réflexes pour appréhender la procédure applicable

29 MAI

**MERCREDI** 

Formation : Digitalisez votre cabinet: pourquoi et comment créer son site internet en tant qu'avocat ?

Avoir toutes les clés pour comprendre comment créer le site internet de son cabinet, établir un site efficace à moindre coût, et bonnes pratiques !



3

JUIN







LUNDI



Formation: Transmission et reprise de cabinets libéraux

Tout savoir sur les méthodes de transmission, questions qu'il faut se poser pour transmettre/reprendre un cabinet, régime fiscal, structure, etc.

4 JUIN



**MARDI** 



Formation: Bonnes pratiques & tendances 2024: tout savoir pour optimiser sa présence digitale



Doctrine LEGAL 230 KERIALIS

12, 13 & 14

MERCREDI, JEUDI & VENDREDI

#### REVUE DE L'UJA DE PARIS!



Cette année, même sans cérémonie d'ouverture, c'est une nouvelle fois sur la scène que les jeunes (et à peu près jeunes) avocats de Paris vous donnent rendez-vous pour leur traditionnelle revue!

Avec désinvolture mais surtout beaucoup de talent, ils brosseront le portrait au vitriol de l'année écoulée. Les records vont-ils voler en éclat ? Rien n'est moins sûr.

Pour autant, quelles que soient les épreuves qui les attendent, c'est toujours l'humour qui triomphera, <u>alors prenez vite vos billets pour</u> <u>une soirée inoubliable!</u>

18 JUIN

**MARDI** 



**APÉRO DE L'UJA DE PARIS!** 

# L'UJA DE PARIS REMERCIE SES PARTENAIRES







LEGAL 230 artur'in Solency















L'UJA de Paris négocie avec ses partenaires des tarifs préférentiels pour les jeunes avocat/es.

N'hésitez pas à jeter un coup d'œil à notre site www.uja.fr et aux réductions présentées sur les flyers UJA x Partenaire.



# Les offres spéciales du moment de nos partenaires :

indy

4 mois offerts pour les adhérents de l'UJA de Paris (cumulables avec d'autres offres)

10% de remise sur l'ensemble des services pour les adhérents de l'UJA de PARIS **LEGAL 230** 



Un mois d'abonnement offert pour chaque client venant de la part de l'UJA de Paris lors de la souscription d'un abonnement annuel

- Frais de création du site internet et/ou de la fiche Google OFFERTS\*
- et 10% de réduction sur votre abonnement





Prendre attache avec le partenaire

**Plus d'infos sur le site de l'UJA** www.uja.fr



La lettre de l'Union des Jeunes Avocats de Paris Mai-juin 2024

Directrice de la publication Olivia Roche

Directeur de la rédaction

**Christophe Calvao** 

Directeur artistique Christophe Calvao

Illustration de couverture : Canva

© Union des Jeunes Avocats de Paris - Tous droits réservés Contact: info@uja.fr - UJA de Paris - 4 boulevard du Palais - 75001 Paris

www.uja.fr\_

