

La femme, un avocat (bientôt) comme les autres

La journée de la femme c'était hier, mais l'avenir féminin du droit c'est pour demain ! La profession se féminise à grands pas, se heurtant parfois à quelques vieilles habitudes.

Quelques repères

1897 : Jeanne Chauvin, docteur en droit depuis 1892, se voit refuser l'autorisation de prêter serment pour cette profession virile...

La loi du **1^{er} décembre 1900**, sous l'impulsion de René Viviani et Raymond Poincaré, permet à Jeanne Chauvin de devenir la première femme inscrite au barreau cette même année. Avec Mme Petit-Balachovsky, elles sont les premières à prêter serment en décembre.

1919 : la première magistrate est nommée.

1975 : Geneviève Augendre devient membre du Conseil de l'ordre.

1998 : Dominique de la Garanderie, première femme bâtonnier de l'ordre des avocats de Paris.

58,8 % des magistrats sont des femmes, plus de **51 %** des avocats.

74 % de femmes à l'ENM.

Sept élèves avocats sur dix sont des femmes à l'EFB.

« **E**t si la femme était (aussi) l'avenir du droit ? » En ce 8 mars 2012, une partie de la façade de la Conciergerie est recouverte d'une toile de 600 m² à l'initiative du Barreau de Paris, qui s'associe pour la première fois à la journée internationale de la femme. La question vaut d'être posée à plus d'un titre. En premier lieu en raison de la féminisation du métier d'avocat : ce mouvement de fond, enclenché tout simplement depuis qu'il leur a été permis de l'exercer, aboutit aujourd'hui à ce que les femmes soient devenues majoritaires dans la profession. Cette « nouvelle donne »

soulève incidemment la réflexion de savoir si, au même titre que pour l'ensemble de la société française, une place légitime leur est accordée au sein des instances ordinales ou dirigeantes des cabinets. Comment une profession, *a priori* au fait de la loi et de l'évolution de la société, réagit-elle ? Quid des salaires et de l'association, ce Graal de l'avocat ?

Une féminisation pas chère payée

Tout d'abord, des chiffres soulèvent plusieurs interrogations. Dans le monde judiciaire, 58,8 % des magistrats sont des femmes. Et sur les quelque 54 000 avocats que compte la France au 1^{er} janvier 2011, les femmes représentent plus de 51 % des effectifs. Elles ne sont pourtant

que 25 % des associés et une grande partie d'entre elles ne le sont pas en equity, ne participant pas ainsi ni au capital du cabinet ni aux bénéfices. Il en va de même pour les revenus. En moyenne, ces derniers montent pour les femmes aux alentours de 51 000 euros par an quand ceux de leurs confrères masculins sont légèrement supérieurs à 100 000 euros. Un

rapport de 1,9 qui tend à croître, et non pas l'inverse, selon les chiffres de novembre 2011 rendus publics par l'observatoire du Conseil national des barreaux. L'écart peut ainsi atteindre 117 % dans certains cas. Le barreau de Paris, qui regroupe à lui seul plus de

22 000 avocats, ne s'illustre pas par son originalité : la différence, même pondérée, y est de 40 %, supérieure aux 30 % du monde de l'entreprise en général, et la part des femmes associées tombe à 16 %...

En somme, relève Michèle Brault, membre du conseil de l'ordre, dans le Bulletin spécialement consacré aux « femmes au barreau » : « *Les femmes forment la cohorte des collaboratrices, et à l'instar de la société française, des différences subsistent. Le paysage n'évolue guère. Les femmes sont encore orientées vers des activités de moindre rentabilité.* » C'est ce que Mustapha Mekki, responsable du rapport sur la féminisation des métiers de la justice initié par le Laboratoire de sociologie juridique de Paris II,

Au 1^{er} janvier 2011,
plus d'un avocat sur deux
est une femme

Et si la
femme
 était (aussi) **8 mars 2012**
 l'avenir du
 droit ?
 Les 23 353 avocat(e)s
 du barreau de Paris
 célèbrent la journée de
 la femme

ORDRE DES
 AVOCATS
 DE PARIS
 www.avocatparis.org



Le 8 mars 2012, le Barreau de Paris s'associe pour la première fois à la Journée internationale de la femme.

décrit comme une « *discrimination qui ne serait plus horizontale et quantitative, mais verticale et qualitative* ». Traduction : l'accès ne leur est plus refusé, en témoigne la féminisation du métier, mais leur évolution est plus lente quand elle n'est pas carrément bloquée. « *La différence de rémunération entre un homme et une femme s'explique en partie par les domaines d'intervention dans lesquels on retrouve plus de femmes : le droit du travail, le droit immobilier, le droit de la propriété intellectuelle et le droit de la famille. Les hommes sont beaucoup plus nombreux en droit des affaires, les fusions-acquisitions par exemple, qui sont très lucratives* », poursuit Mustapha Mekki.

La rémunération, ce professeur à l'université Paris XIII et secrétaire adjoint de l'Association française de sociologie du droit, la décrit comme le nerf de la guerre dans un monde du droit qui est encore un monde d'hommes, avec des codes et des concepts créés par des hommes, lecture sociologique de Pierre Bourdieu à l'appui : connaissant les tenants et les aboutissants, ils sont (encore) mieux à même de les maîtriser jusqu'à les tordre à leur avantage. Les

derniers chiffres du barreau de Paris l'illustrent nettement : les avocates sont 60 % à déclarer leurs revenus dans les tranches basses (de 17 000 à 58 000 euros). Entre 68 601 euros et 82 300 euros, les courbes se croisent (50/50), avant une chute très nette : elles sont moins de 30 % pour des revenus compris entre 152 400 et 266 700 euros puis seulement 17 % dans les tranches hautes (au-dessus de 266 700 euros). Alors qu'est-ce qui explique de tels écarts encore plus importants au niveau des collaboratrices ?

Être mère

Brigitte Piarrat, fondatrice du cabinet de ressources humaines ACF Consultants et auteur d'un livre sur le stress au travail (Prat éditions, 12,15 euros), rappelle déjà qu'« *il y a une règle implicite selon laquelle il faut être présent au cabinet jusqu'à 22 heures*. » Le problème est que, quand bien même on partirait un

peu plus tôt, il serait très difficile de justifier de tels décalages de rémunération au nom du rendement, surtout à l'heure du télétravail : téléphone mobile, ordinateur portable ou bon vieux dossier papier, le bureau on l'emporte bel et bien chez soi de nos jours. Ces blocages liés à

Invisible au niveau statistique, difficilement prouvable et rarement avoué, le licenciement qui survient à l'occasion d'une grossesse

« l'hyperdisponibilité » poussent les femmes à quitter la profession ou à monter leur propre cabinet. « *La situation est que de nombreux avocats sont dans des situations précaires. On leur interdit parfois de développer leur clientèle personnelle alors même que c'est une obligation du*

cabinet », souligne Brigitte Piarrat.

Pour Caroline Neveux, fondatrice de Juricommunication, il s'agit de parler clair : « *Ces chiffres illustrent une réalité : le plafond de verre. Il suffit de regarder les différences de salaires qui se creusent avec les années ou le peu de femmes qui deviennent associées.* » ►



Une des cartes postales imprimées suite à la loi du 1^{er} décembre 1900 qui permet aux femmes de devenir avocates. Entre parodies, caricatures et ironie.

► Un tiers des femmes quittent la profession dans les dix premières années d'exercice? « Une conséquence du télescopage de la mentalité et du statut de profession libérale, peu sécurisante, sans pérennité ni formalisation du trajet professionnel, du "eat what you kill" dominant et la volonté de construire sa vie personnelle et familiale pour une femme entre 30 et 45 ans. »

Encore plus ennuyeux donc, bien qu'invisible au niveau statistique, difficilement prouvable et rarement avoué, le licenciement qui survient à l'occasion d'une faute grave pour une femme : être enceinte ! Là, les choses se corsent quelque peu. Des cabinets, non exclusivement de niche (!), n'embauchent que des femmes pour que le maître des lieux puisse complètement jouer de son phallogratique ascendant psychologique – un phénomène on imagine en voie de disparition par les voies naturelles de la démographie, de la décence ou de la raison économique –, ou inversement, refusent ne serait-ce que l'idée d'en embaucher. Survient alors cette difficile équation posée à l'humanité laborieuse : être une femme et avoir des enfants. Une partie, appartenant essentiellement à la moitié de l'humanité, se demandant, pas longtemps, comment elles pourraient en sus travailler sans plus se vouer corps et âme à leur cabinet... Résultat, un quart de la profession n'a même pas pris de congé maternité et bien des femmes réduisent au plus court cette

période (jusqu'à 24 heures !). Culture entrepreneuriale oblige, peu oublient en revanche de travailler chez elles...

Quand on a expulsé son enfant, on a expulsé son cerveau

Valérie Duez-Ruff, qui a créé Mom's à la barre fin 2010 pour conseiller ses consœurs confrontées à de telles situations, revient sur la genèse de son association : « *Moi-même, lorsque je suis revenue de mon congé maternité, je me suis rapidement aperçue qu'il était difficile de concilier une collaboration, un développement de la clientèle personnelle et une vie familiale. C'est la raison pour laquelle j'ai décidé de m'installer. En évoquant ce sujet avec des consœurs, je me suis rendu compte que certaines ne pouvaient rester en collaboration du fait de leur nouvelle situation familiale et des horaires restreints qui en découlaient (9 heures-19 heures sur place!), voire que d'autres subissaient carrément une rupture du contrat à l'annonce de leur grossesse ou à leur retour de congé maternité* », explique-t-elle. Valérie Duez-Ruff décide alors de libérer la parole puis de conseiller et de venir en aide à ces avocates officiellement en créant Mom's à la barre. D'autres femmes lui racontent des histoires similaires avec une dégradation spectaculaire des rapports : « *Si vous partez tous les jours à 19 heures, ça va commencer à me gonfler!* », « *vous n'êtes plus motivée* », « *vous ne pouvez plus vous déplacer comme avant* » ou le délicieux « *je n'en ai rien à faire que vous ayez un enfant ou mari handicapé, moi ce que je veux c'est que vous travailliez plus, sinon, j'en tirerai les conséquences* »... Comme bien d'autres, Valérie Duez-Ruff en tirera elle-même les conséquences en créant sa propre structure. « *En somme, les cabinets considèrent que lorsqu'on a expulsé son enfant, on a également expulsé son cerveau!* », conclut non sans sarcasme Valérie Duez-Ruff.

Remettre de l'ordre

Elle envoie à Christiane Féral-Schuhl, alors en lice pour le bâtonnat de Paris, un plan avec quelques

idées concrètes : développement du télétravail, interdiction d'organiser des réunions avant 9 heures et après 18 heures, interdiction de déplacements avec des temps de trajets de plus de quatre heures à partir du cinquième mois de grossesse, mise en place éventuelle d'un temps partiel, aides financières aux cabinets procédant aux remplacements de leurs collaboratrices, pas de commissions d'office et création de crèches inter-cabinets...

L'Ordre justement. Seule sa représentation parisienne s'est pour l'instant concrètement penchée sur la question. La durée du congé maternité est déjà passée à seize semaines contre douze auparavant pour les avocates françaises sous son impulsion. Il a également mis en place une assurance chance maternité, des mesures incitatives pour les femmes et une commission au sujet de l'exercice de la profession par des femmes. L'Ordre plaide également pour l'instauration du télétravail, de l'aménagement des horaires pour les avocates enceintes ou pour les jeunes mères, etc. Enfin, sous la mandature de Christiane Féral-Schuhl, la parité au conseil de l'Ordre a été adoptée. Mais ces mesures, qui trouvent un écho très

« *Si vous partez tous les jours à 19 heures, ça va commencer à me gonfler!* »

positif au sein de la jeune génération, femmes et hommes, heurtent le barreau classique qui y voit une perte de l'esprit entrepreneurial de la profession et la mise en place d'un « assistantat » des jeunes avocats.

La nomination de Christiane Féral-Schuhl en tant que... « bâtonnier », deuxième femme exerçant ce mandat après Dominique de La Garanderie en 800 ans d'existence, semble donc esquisser un début de réponse. Pourtant, alors que les femmes représentent plus de 50 % des avocats, l'Ordre est encore très majoritairement composé d'hommes.

Au niveau national, les élections du Conseil national du barreau de fin 2011 ont ainsi vu l'émergence toujours plus nette de la liste Femmes et droit (arrivée en troisième posi-

tion). Celle-ci veut fédérer, protéger et aider les femmes, quels que soient leur âge, leur domaine ou les structures au sein desquelles elles exercent pour se faire entendre et être dans « l'action plutôt que la revendication », comme l'énonce Dominique Attias, sa tête de liste. « Ce qui nous a finalement étonnées, c'est d'avoir été violemment attaquées aussi bien par des hommes que par des femmes. Ce sont généralement des femmes qui sont déjà arrivées à un certain niveau et ont obtenu des postes importants, qui ont l'impression que cette liste va les dévaloriser. Et pour les hommes, on n'a bien entendu pas échappé au sexisme à rebours. Mais en revanche, dès que l'on a pu s'expliquer, en général, la résistance est tombée du côté des hommes », nous apprend-elle dans une interview au site Women tomorrow.

Pour l'instant, statistiques et autres chiffres ne traduisent pas cette évolution. Alors, le barreau est-il le dernier bas-

tion d'un harem tenu par quelques machos en robe? Il semble que non fort heureusement, car, si tous ces problèmes sont très rarement évoqués par les femmes elles-mêmes, longtemps culpabilisées, les choses progressent comme nous venons de le voir et aussi du côté des hommes.

Ruptures générationnelles

Depuis une dizaine d'années, suite aux mutations de la profession (augmentation des effectifs, féminisation, nouvelles technologies...), les mentalités ont très largement évolué. Avec des femmes en recherche d'égalité professionnelle et des hommes eux-mêmes demandeurs de congé maternité, les cabinets ont dû s'adapter. Karine Mignon-Louvet, avocate, ancien membre du CNB, invitée permanente de l'UJA et présidente de la commission qualité de vie du barreau de Paris, résume ainsi le sentiment général : « Nous sommes à la croisée des chemins, essayant de concilier avocat traditionnel et chef d'entreprise prestataire de services. Nous connaissons une

fracture générationnelle. La génération Y revendique de concilier vie privée et vie professionnelle. »

L'influence des gros cabinets anglo-saxons, plus structurés, plus en phase avec ces questions de société et ainsi plus soucieux de la représenter, a également certainement joué, notamment vis-à-vis des grosses structures françaises. Marie-Aimée de Dampierre, co-managing partner chez Hogan Lovells, estime ainsi que le fait d'exercer dans une structure anglo-saxonne, et qui plus est d'avoir eu une managing partner, a grandement facilité la gestion de sa carrière et de sa vie de mère. Il faut dire que ces cabinets vont jusqu'à coacher les femmes pour le départ en congé

maternité et le retour de grossesse pour mieux garder ces avocates qu'ils ne veulent surtout pas voir partir avec leur savoir-faire et leur expérience.

Rupture générationnelle encore, les femmes, lorsqu'elles ont décidé de faire carrière, font ce qu'il

faut pour et ne veulent pas entendre parler d'une quelconque discrimination ou alors à la marge. Christiane Féral-Schuhl, bâtonnier de l'ordre des avocats de Paris résume : « Je n'ai pas de revendication en tant que femme avocate, je n'ai pas le sentiment d'avoir été pénalisée dans ma carrière et, au contraire, j'en ai tiré certains avantages. »

Même discours pour Emmanuelle Barbara, managing partner chez August & Debouzy : « Je revendique tout autant ma différence que mon équivalence au niveau professionnel et j'ai toujours refusé de me sentir coupable vis-à-vis de mes enfants. Par ailleurs, les femmes ont aussi pu choisir des matières périphériques aux opérations de fusions-acquisitions pour s'imposer. Je trouve ces matières personnellement passionnantes... C'est la raison selon moi qui pousse les femmes à se spécialiser en droit social, IP/IT, droit de la concurrence, etc. » D'autre part, des femmes rencontrées nous précisent que rien n'empêche plus les femmes de se frotter au M&A et au « combat de coq » qui l'accompagne!

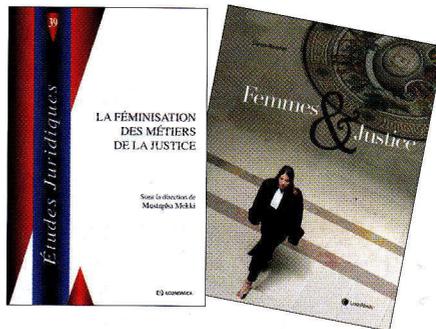
Pour infos...

La Féminisation des métiers de la justice, sous la direction de Mustapha Mekki, éditions Economica, coll. Études juridiques, 29 €.

Femmes et Justice, textes et photographies de Diane Rondot, éditions LexisNexis, 48 €.

Bulletin du barreau de Paris, spécial Femmes au barreau, 1^{er} mars 2012.

www.momsalabarre.fr



Une autre rupture générationnelle est intervenue, mais technologique cette fois : « Il faut avouer qu'avant le développement du téléphone portable, je ne partais pas en vacances! », explique Emmanuelle Barbara. Pascale Lagesse, associée en charge du droit social chez Bredin Prat, ne parle pas d'autre chose : « Grâce aux nouvelles technologies, les avocats sont toujours connectés et réactifs. Les nouveaux modes de communication sont des outils précieux pour les femmes qui veulent mener de front vie privée et vie professionnelle. »

Avec deux fois plus de femmes qui s'inscrivent au barreau de Paris, l'égalité homme-femme risque fort d'être très vite une réalité... Au point qu'il faudra défendre la mixité, source de toutes les vertus au regard de l'ensemble des intervenants rencontrés, dans l'autre sens? En tout cas, Simone Rozès, première femme présidente de la Cour de cassation et président honoraire de cette même juridiction suprême, n'exprime pas autre chose lorsqu'elle prononce cette phrase d'une teneur nouvelle : « Le fléchissement des candidatures masculines de bonne qualité est préoccupant »! ■