

L'impact de la maternité sur la carrière des avocates ^{156g3}

Le 6 novembre dernier, l'association Moms à la Barre lançait une étude sur l'impact de la maternité dans la carrière auprès de l'ensemble des avocates parisiennes de 25 à 47 ans. Cette enquête, composée de 25 questions, et s'adressant à toutes les avocates, quel que soit leur mode d'exercice (collaboratrice, individuelle, associée) ou leur maternité (grossesse, adoption), a entraîné une vive mobilisation, puisque 1 002 réponses ont été collectées. Précisons que si la parentalité concerne, au même titre, les pères et les mères, ces dernières demeureront les plus touchées, tant que la grossesse et l'accouchement resteront l'apanage physiologique des seules femmes.



Valérie DUEZ-RUFF
Avocat à la cour,
barreau de Paris

Intérêt de l'étude.

L'impact de la maternité sur la carrière d'avocate se pose, nécessairement, au regard de l'évolution démographique de la profession, qui tend à la fois vers une féminisation (le barreau comptait 52,14 % de femmes au 1^{er} janvier 2013, selon le *Bulletin de l'ordre spécial Journée de la femme*, un chiffre en constante augmentation chaque année puisque la

promotion Badinter de l'EFB est composée de 66,4 % de femmes), et vers un rajeunissement (plus de 1 800 nouveaux inscrits au barreau de Paris annuellement en 2011 et 2012 comprenant les titulaires du CAPA et de l'accès dérogatoire, selon le rapport sur la réforme de l'accès initial à la profession d'avocat pour le conseil de l'ordre de Kami Haeri). Toutefois, cette augmentation des avocats inscrits n'a pas d'impact pour le moment sur le nombre de grossesses déclarées au service social de l'ordre des avocats de Paris (entre 540 à 560 déclarations annuelles depuis 2005).

Le profil type de la jeune maman. Il ressort de l'étude que l'accueil d'un enfant survient en majorité dans les dix premières années d'exercice, et en moyenne entre les 28 et 34 ans de l'avocate. Cela correspond aux données nationales puisque, suivant l'INSEE, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur accueillent leur premier enfant à 29,8 ans et attendent en moyenne 3,5 ans entre leurs deux premiers enfants et 4 ans entre le deuxième et le troisième enfant (http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1419#inter4). Corollaire de l'âge, près de trois quarts des avocates qui ont répondu à l'enquête sont collaboratrices (72,32 %), exerçant plutôt dans des structures comportant moins de 10 avocats (34 %), ou dans une moindre mesure dans des cabinets comptant 10 à 29 avocats (16,95 %) ou plus de 50 avocats (15,55 %). Viennent ensuite les avocates exerçant à titre individuel (16,45 %). Dans cette catégorie, nombreuses

sont celles qui se sont installées ou qui ont anticipé une installation après une première ou deuxième maternité, échaudées par les difficultés rencontrées au sein de leur collaboration pour ce seul motif de maternité, ou en raison de difficultés à concilier vies personnelle et professionnelle. Cependant, si cette installation facilite cette conciliation, elle entraîne nécessairement une diminution des revenus.

On retrouve plus rarement des associées chez les jeunes mères (10,22 %), la plupart d'entre elles exerçant dans des cabinets de moins de dix avocats (6,52 %). En revanche, une nouvelle maternité devient quasiment anecdotique pour les associées de structures comportant plus de dix avocats (3,7 %). Leur exercice est majoritairement contentieux (64,09 %), ce qui tend à compliquer la flexibilité, puisque l'avocate est dépendante des rythmes imposés par les juridictions.

Les arrêts de travail pour cause de maternité. Près de la moitié des femmes qui ont répondu à notre enquête ont dû être arrêtées pendant la grossesse, que ce soit dans les sept premiers mois (24,73 %) ou dans les deux derniers mois (26,18 %). Cependant, la prise d'un congé pathologique dans la période dite de maternité (45 jours précédant l'accouchement) entraîne le déclenchement du congé maternité de 16 semaines, au lieu de se cumuler, comme pour les salariées. De fait, nombreuses sont celles, dont la santé physique le permet, qui refusent de prendre un congé pathologique, même sur préconisation de leur obstétricien, pour pouvoir conserver une période plus longue d'arrêt auprès de leur jeune enfant.

Très peu prennent un congé pathologique en prolongement des 16 semaines de congé maternité (6,42 %). Ce chiffre faible s'explique par plusieurs facteurs. En premier lieu et c'est heureux, par le fait que peu de grossesses justifient un arrêt complémentaire au-delà des 16 semaines légales. En second lieu, ce congé n'est possible que si aucun arrêt n'a eu lieu pendant la période comprise entre les 7^e et 9^e mois de grossesse puisqu'il n'existe qu'un seul congé pathologique possible pour toute la grossesse. Et, enfin, pour les collaboratrices ou associées, par égard pour le cabinet.

Le congé maternité. Il est fait référence au congé maternité, sans distinction entre la maternité consécutive à une grossesse ou à une adoption, car la maternité devrait pouvoir englober ces deux situations, sans dichotomie discriminante pour la jeune mère. Suivant l'étude, un quart des femmes n'a pas été en mesure de bénéficier de l'intégralité de son congé maternité. Souvent en raison de l'obligation imposée par les organismes sociaux de cesser toute activité pendant la durée de l'arrêt (22,17 %) si l'avocate veut percevoir ses indemnités de maternité. Cette interdiction d'activité, même limitée, durant le congé maternité peut entraîner des baisses importantes de chiffre d'affaires et la perte de clients à un âge où les avocates constituent leur clientèle. L'hostilité de l'environnement de travail, qu'elle provienne d'un patron, d'associés ou des clients (18,25 %) est une autre cause, avec les difficultés financières (14,24 %) de la réduction du congé maternité.

Pour autant, nombreuses sont celles qui, malgré l'allongement récent du congé maternité à 16 semaines, réclament une nouvelle extension, notamment pour une grossesse gémellaire, l'arrivée d'un troisième enfant et plus, ou encore pour poursuivre un allaitement. Les femmes ne sont pas les seules pénalisées, puisqu'un tiers des conjoints n'a pas pu prendre l'intégralité de son congé paternité.

Une maternité pas toujours sereine. Souvent, la première inquiétude d'une future maman concerne l'annonce de sa prochaine maternité. À juste titre, puisque près d'un quart des femmes (20,86 %) a rencontré une réaction plutôt défavorable dans son environnement de travail à l'annonce de la maternité. Et que 35,47 % des avocates se sont vu retirer des dossiers ou ont vu leurs clients les quitter du fait de leur état de grossesse ou de maternité. Précisons que ce questionnaire ne s'est délibérément pas intéressé aux éventuelles ruptures au retour du congé maternité car, depuis le 26 mars 2013, une immunité d'une durée de deux mois est prévue à l'issue de la période de protection pour tous les contrats de collaboration conclus postérieurement à cette date.

Les relations avec les juridictions ne sont pas en reste, puisque 15,73 % des avocates ont rencontré des difficultés avec des magistrats pendant la période de maternité, telles que refus de prise en compte de l'arrêt maternité pour la fixation d'une audience. Or, en raison de l'obligation de cessation d'activité pendant la durée du congé maternité, la fixation d'une audience pendant l'arrêt crée un problème insoluble pour l'avocate. Ainsi, soit elle respecte la cessation totale et ne se présente pas à l'audience avec le risque d'engager sa responsabilité professionnelle en cas de jugement pris à l'encontre des intérêts de son client, soit elle se

présente à l'audience avec le risque d'être contrainte de plaider et/ou contrôlée par le RSI. Le plus sage semble encore d'envoyer un confrère assurer le renvoi, en espérant qu'il ne soit pas contraint de plaider, une fois présent, devant la juridiction. Mais à charge dans ce cas pour l'avocate de régler les honoraires de vacation, et donc de réduire d'autant ses propres honoraires, situation compliquée lorsque la jeune avocate accepte de ses clients des honoraires réduits, ou intervient au titre de l'aide juridictionnelle.

Impact financier de la maternité. Des difficultés de trésorerie sont fréquemment rencontrées par les avocates dans le cadre de leur maternité, alors même que cette période entraîne une augmentation des dépenses liées à l'arrivée de l'enfant. Cela concerne 28,76 % des collaboratrices ou associées du fait de leur cabinet. En effet, beaucoup se plaignent de la complexité liée aux différentes sommes qu'elles perçoivent dans le cadre du contrat Chance maternité mis en place par l'ordre de Paris, et celles qu'elles doivent, ensuite, rétrocéder à leur cabinet. Complexité qui peut avoir un impact fiscal lorsque la rétrocession des indemnités au cabinet intervient sur l'exercice comptable suivant. Un versement direct au cabinet des sommes revenant à la jeune mère permettrait une simplification et davantage de transparence, et donc de sérénité, dans les rapports entre les collaboratrices et le cabinet. Particulièrement quand certaines structures, à l'encontre de nos dispositions réglementaires, ne versent à leur collaboratrice que le solde restant à sa charge, entraînant un différé de paiement et des difficultés financières pour la jeune maman.

Précisons que le congé maternité se décompose en trois périodes : la première, de 44 jours consécutifs, puis deux périodes de 15 jours consécutifs. Chaque période est indemnisée à la fin, seulement, de celle-ci. Ainsi, le premier arrêt de 44 jours n'est indemnisé qu'à l'expiration des 44 jours. Ce qui crée un différé dans la perception des sommes, qui peut être préjudiciable à la collaboratrice ne bénéficiant pas du maintien de sa rétrocession par le cabinet. Il est surtout préjudiciable pour l'avocate exerçant à titre individuel et dont les charges courantes, professionnelles, sociales et personnelles, continuent d'être exigibles, sans différé. Raison pour laquelle 20,94 % des avocates exerçant à titre individuel rencontrent des difficultés financières du fait des organismes sociaux. Beaucoup d'entre elles estiment qu'une diminution des charges sociales, notamment celles liées à l'exercice professionnel, réduirait l'impact financier de la maternité. De nombreuses avocates, quel que soit leur statut, considèrent insuffisante la prise en charge par les organismes sociaux (plafonnée à 3 150 € par mois), tant pour le cabinet qui doit compléter pour parvenir au

maintien de la rétrocession, que pour les individuelles qui ne peuvent couvrir le montant de leurs charges courantes (étant rappelé leur obligation de cesser toute activité pendant l'arrêt).

Complexité des formalités. L'une des critiques récurrentes des avocates sondées porte sur la complexité du carnet de prestations maternité, qui change en outre assez régulièrement, rendant impossible de fixer la numérotation des feuillets à envoyer pour chaque période. En tout, il s'agit d'une dizaine de feuillets à adresser aux différents organismes, avec le risque d'encourir un refus d'indemnisation en cas de déclaration hors délai. Les professionnels de santé sont souvent démunis face à la complexité de ce système archaïque.

Isolement des avocates. Il est possible de déclarer sa maternité auprès du service social de l'ordre des avocats de Paris. S'il ne s'agit pas d'une obligation et que ce service ne se substitue pas à l'avocate pour les démarches, cela permet au moins d'obtenir des informations sur le fonctionnement du carnet maternité et les sommes versées dans le cadre de la Chance maternité. Malgré la communication de l'ordre des avocats sur l'existence du service social, encore 28,76 % des sondées ne savent pas pouvoir y déclarer leur grossesse et, seules 64,59 % de celles qui savent, l'ont effectivement déclarée.

Pourtant, les futures et jeunes mamans ont un réel besoin d'information, puisque plus d'une femme sur deux (53,51 %) a sollicité des conseils du fait de la grossesse ou de l'adoption, et 16,63 % se sont interrogées à l'occasion de leur reprise d'activité. La récente maternité ou l'enfant malade ne concernant que 11 % des sondées. Dans ces cas, elles se sont majoritairement tournées vers le service social de l'ordre des avocats (41,38 %) ou vers des amis (35,47 %), plus rarement vers le milieu associatif (6,81 %) ou vers un membre du conseil de l'ordre référent (2,71 %).

Garde d'enfant. Parmi les sujets d'inquiétude les plus fréquents des mères avocates, la garde d'enfant arrive en premier lieu, puisque 55,41 % d'entre elles ont rencontré des difficultés pour confier leur enfant à une crèche. Elles attendent de l'ordre des avocats la création ou l'incitation à la création d'une crèche privée collective entre cabinets.

La difficile conciliation. 44,29 % des avocates sondées ne s'estiment pas satisfaites de leur conciliation vie privée/vie professionnelle, même si 47,39 % s'estiment assez satisfaites. Seule une très petite minorité (7,52 %) se déclare tout à fait satisfaite. La plupart des avocates considère que la possibilité d'étendre la pratique du télétravail pour pouvoir gérer la garde des enfants le soir, tout en se remettant sur les dossiers une fois les enfants couchés, permettrait d'améliorer considérablement la conciliation entre leurs deux vies. La dictature du présentisme et la tenue de réunions tôt le matin ou tard le soir sont vécues comme autant d'entraves à cette conciliation. Beaucoup estiment aussi que la faculté de pouvoir bénéficier d'un temps partiel au moins pendant les premiers mois de la reprise d'activité améliorerait cette conciliation. Se pose, en revanche, la question de l'impact d'un temps partiel sur la carrière de l'avocate et sur sa situation financière.

La maternité nuit gravement à la carrière. Malgré la protection accordée à l'avocate enceinte ou jeune mère, beaucoup se sentent impuissantes à dénoncer une discrimination (non-promotion, augmentation ou bonus promis ou rupture) sur ce motif. Si 56,81 % des femmes n'envisagent pas de quitter la profession, 42,28 % le considèrent au contraire, en grande majorité pour parvenir à un meilleur équilibre avec leur vie familiale (35,07%). Pour l'ensemble de ces raisons, 82,87 % des avocates sondées estiment que la maternité demeure un frein dans une carrière, frein qu'elles espèrent compenser dans les cinq années suivant la naissance/adoption (33,77 %), dans les dix années (22,24 %), ou pire qu'il ne sera jamais (27,56 %). Elles considèrent qu'un *coaching* ou *mentoring* pour les accompagner dans la gestion de leur carrière leur permettrait de mieux réussir dans leurs deux vies.

Conclusion. Si des améliorations substantielles sont intervenues ces dernières années en faveur d'une meilleure prise en compte de la parentalité, la principale revendication des avocates sondées porte encore sur un changement des mentalités. Or, les nouvelles générations d'avocats, issues de la fameuse génération Y, contestent le modèle traditionnel de recherche exclusive de profit de l'entreprise qui les emploie aux dépens de leur vie personnelle, et exigent un meilleur équilibre de vie que leurs aînées. On peut alors légitimement espérer que notre profession parvienne à terme à... accoucher d'une parentalité épanouissante pour tous !