CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX

LES AVOCATS

GUIDE DESTINÉ AUX ÉLÈVES AVOCATS

SUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION DANS LES ÉCOLES D'AVOCATS

LE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION DANS LES ECOLES D'AVOCAT

SOMMAIRE

INTRODUCTION **4**

FICHE 1 : LA DEONTOLOGIE FACE AU HARCELEMENT ET A LA DISCRIMINATION **6**

A. Le statut et les principes de la profession d'avocat **6**

B. Le statut des élèves avocats en stage **7**

FICHE 2 : LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE A LA PROFESSION EN MATIERE DE HARCELEMENT ET DE DISCRIMINATION **8**

Les textes 8

Les concepts et définitions 9

Situations de discriminations visées par la loi 12

1. L'embauche 12
2. L'égalité des rémunérations 12
3. Maternité / Paternité 13
4. Conditions de travail 13
5. Carrière 13

FICHE 3 : LES PROCÉDURE À DISPOSITION DES ELEVES AVOCAT(E)S VICTIMES DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION **14**

A. L'obligation de prévention et de protection de la victime et des témoins **14**

B. Les interlocuteurs des élèves avocat(e)s **15**

C. Les recours **17**

1. Les recours déontologiques 17
2. Les dispositifs propres à la profession 18
3. Les lanceurs d'alerte 20

L'alerte interne : le renforcement des procédures de recueil et de traitement des signalements ... 22
L'alerte externe ... 23
L'application du dispositif d'alerte à la profession d'avocat ... 23
4. L'action pénale ... 25
L'articulation des procédures ... 25
L'exercice des droits réservés à la Partie civile ... 25
5. La saisine du Défenseur des droits ... 26
6. Le Conseil de discipline de l'Ecole d'Avocats ... 26
Saisine du Conseil de discipline ... 26
Composition du conseil de discipline ... 27
Procédure devant le conseil de discipline ... 27
Action en justice en parallèle de la saisine de l'Ecole d'avocats ... 27
Cumul de l'action disciplinaire et pénale à l'encontre de l'élève avocat auteur ... 28
FICHE 4 – LE RÉGIME DE LA PREUVE ... 29
A. Le régime de la preuve en matière civile ... 29
B. L'aménagement de la charge de la preuve ... 29
1. Les textes ... 30
2. La jurisprudence ... 30
Le droit d'accès à la preuve – indissociable de l'accès au recours ... 30
Présomptions et aménagement de la charge de la preuve ... 31
3. Le régime de la preuve en matière pénale ... 32
a) L'objet de la preuve ... 32
B) Les moyens de preuve ... 32
FICHE 5- LES SANCTIONS ET LA RÉPARATION ... 34
A. Le principe de la réparation posé par le droit européen ... 34
B. Les sanctions disciplinaires des avocats auteurs ... 34
1. Les peines principales ... 35
2. Les peines complémentaires ... 35
3. Le sursis ... 35
4. La formation complémentaire en déontologie ... 36
5. L'ajournement ... 36
C. Les sanctions disciplinaires des élèves avocats auteurs ... 36
D. Les sanctions pénales ... 37
E. Les dommages-intérêts – le recours de l'élève avocat(e) victime ... 37
LISTE DES ANNEXES AU GUIDE ... 39
PROGRAMME DU COLLOQUE DU 31 MARS 2023 ... 40
RESOLUTIONS ... 41

INTRODUCTION

La profession d'avocat s'est engagée depuis plusieurs années dans la lutte contre le harcèlement et la discrimination et a pris conscience de l'ampleur de ce phénomène au travers de l'enquête du Défenseur des droits consacrée à ce sujet en 2018.

En 2019, le CNB a intégré les principes de non-discrimination et d'égalité à l'article 1.3 du RIN qui définit les principes déontologiques applicables à la profession.
En décembre 2022, le CNB a adopté par résolution[1] la féminisation des termes « bâtonnier », « vice-bâtonnier » et « avocat » au sein de l'article préliminaire du titre Ier du RIN. Cette féminisation s'entend aussi pour le terme d' « élève avocat ».
Le 4 octobre 2023, le CNB en partenariat avec le ministère de l'Education nationale et de la jeunesse a organisé la 6ème édition de la journée du droit dans les collèges sur le thème : Harcèlement et discrimination[2].

Les ordres d'avocats et les EDA ont soit renforcé, soit mis en œuvre des dispositifs de signalement et de traitement de ces situations. En effet, le harcèlement et la discrimination entravent lourdement le parcours des élèves avocat(e)s et peuvent conduire à des situations telles que l'abandon de la formation, l'interruption passagère ou l'échec aux examens. Outre des conséquences négatives sur la formation, ces comportements peuvent également avoir un impact néfaste sur la santé physique et mentale des élèves avocats.

A l'occasion de son assemblée générale du 10 mars 2023, le CNB a adopté un guide permettant de lutter contre les pratiques de harcèlement et de discrimination

Cet effort doit donc être poursuivi et intensifié.

Ce guide a pour objectif de procurer aux élèves avocat(e)s, aux EDA et aux organes de poursuite et de sanction, des outils supplémentaires de prévention, d'analyse, de formation, et des ressources utiles pour endiguer et combattre ces agissements pendant la formation au sein des écoles et pendant les stages.

Ce guide a vocation à être actualisé régulièrement pour constituer un outil performant au service des élèves avocat(e)s.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

En France, une femme sur cinq dit avoir été victime de harcèlement sexuel au travail (Enquête DDD/OIT 2014),
Dans les écoles d'avocat[3] :

Sur les 2 promotions interrogées (2019 et 2020 = 7000 contacts), le taux de retour est de 17%. Au moment de l'étude, 49,7% des étudiants étaient en stage en cabinet d'avocats, 34,7% en formation dans leur école de rattachement et 85,3% ont poursuivis des études universitaires avant d'entrer à l'EDA.

Parmi la totalité des répondants 91,3% se disent ne pas être victimes de discrimination. Parmi les 9% de répondants déclarant être victime de discrimination et/ou de harcèlement, 44,2% se disent plus particulièrement victimes d'harcèlement. Les victimes sont majoritairement des femmes.

Les élèves avocats se déclarant victime (près de 9%) principalement de harcèlement (55,8%) moral (60%) et de discriminations, n'ont, pour la plupart, pas souhaité approfondir leur réponse et ainsi permettre d'avoir un aperçu plus précis des causes.

[1]Résolution du 9 décembre 2022 adoptée par l'AG dans le cadre du projet de décision à caractère normatif n° 2022-001 portant insertion d'un article préliminaire dans le titre premier du RIN
[2]6e Journée du droit dans les collèges Kit pédagogique Harcèlement discrimination : https://journeedudroit.fr/voyager/settings/September2023/ikG2b4wfXJXV7jgAoeML.pdf
[3]Enquête menée par l'observatoire national de la profession d'avocat, « Enquête discrimination/harcèlement dans les EDA », juin 2020

11,5% des répondants expriment avoir été à 88% témoins de fait de harcèlement ou de discrimination (44% directement à raison du sexe), 72,9% n'ont pas tenté de s'interposer auprès de l'auteur des faits et 83,6% n'ont pas signalé les faits.

La question relative aux suites apportées à un fait de harcèlement ou de discrimination subit ou dont le déclarant a été témoin, n'a eu aucune réponse.

A la question « Pourquoi n'avez-vous pas signalé cette situation ? » les trois principales raisons données sont :

- La peur de représailles, pressions exercées sur vous (54,6%)
- La peur d'être « blacklisté » dans la profession d'avocat (54,6%)
- Le manque de preuve (42,6%)

Les trois situations les plus fréquemment rencontrées sont :

- Réflexions/attaques sur la personne [harcelée ou discriminée] : 56%
- On juge son travail de façon injuste et blessante : 46 %
- On la ridiculise en public : 31 %

FICHE 1 : LA DEONTOLOGIE FACE AU HARCELEMENT ET A LA DISCRIMINATION

Les avocats et avocates sont soumis à des règles déontologiques très strictes qui gouvernent leurs relations entre avocats et avec leurs associés, collaborateurs, salariés et clients. Le harcèlement moral, sexuel et la discrimination sont des comportements qui portent atteinte à la déontologie de la profession d'avocat.

Bien que non soumis à ces règles déontologiques parce qu'ils n'ont pas encore prêté serment[4], les élèves avocats peuvent se les voir appliquer dès leur entrée à l'école (engagements pris par la signature de la « charte de l'élève avocat » lors de leur inscription ou application du règlement intérieur de l'école[5]).

En cas de non-respect desdits principes déontologiques par un élève avocat, ce dernier ne pourra donc pas se voir appliquer la procédure disciplinaire des avocats. Seule une procédure disciplinaire menée dans le cadre du conseil de discipline de l'École des Avocats pourra être intentée contre l'élève avocat.

A. Le statut et les principes de la profession d'avocat

L'article 3 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques dispose que :

> « Les avocats sont des auxiliaires de justice.
> Ils prêtent serment en ces termes : « Je jure, comme avocat, d'exercer mes fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité ».

Les principes essentiels sont plus largement précisés à l'article 1.3 du RIN (Règlement intérieur national de la profession d'avocat) prévoit que :

> « 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 ».

La profession a consacré les principes d'égalité et de non-discrimination parmi les principes essentiels de la profession exposés à l'article 1er « **Les principes essentiels de la profession d'avocat »** (Principes ajoutés par DCN n° 2019-001, AG du CNB du 18-05-2019 - Publiée au JO par décision du 13-06-2019).

Ces principes induisent la compétence déontologique du bâtonnier sur les relations de l'avocat avec tous ses interlocuteurs professionnels, y compris les stagiaires élèves avocats qu'il pourrait recevoir lors d'un entretien de stage ou qu'il pourrait côtoyer au quotidien dans son cabinet.

Au-delà des recours civils ou pénaux, toute victime de harcèlement moral, sexuel, discriminatoire ou de discrimination peut saisir les instances chargées de faire appliquer et de sanctionner les manquements déontologiques de la profession.

---

[4]"*Je jure, comme Avocat, d'exercer mes fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité*". (Article 3 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971)

[5]Pour exemple : lors de l'inscription à l'école, l'HEDAC fait signer une « charte de l'élève avocat » dans laquelle les élèves avocats s'engagent à : **« Respecter les règles déontologiques propres à la profession d'avocat ainsi que les principes essentiels de celle-ci (notamment honneur, loyauté, égalité et non-discrimination, désintéressement, confraternité, délicatesse, modération et courtoisie) ».**
Le règlement intérieur unifié des CRFPA voté par l'assemblée générale du Conseil national des barreaux le 13 novembre 2020 prévoit : « les élèves avocats sont, en toutes circonstances, astreints aux principes d'honneur, de probité, de dignité, d'humanité, de loyauté, d'égalité et non-discrimination, de délicatesse, de modération et de courtoisie ».

B. Le statut des élèves avocats en stage

Les stages accomplis par les élèves avocats dans le cadre de la formation professionnelle assurée par les centres régionaux de formation professionnelle sont régis par les dispositions de l'article 13 de la loi n° 71-1130 du 31 déc. 1971 et par le Décret n°91-1197 du 27 nov. 1991 (Rép. min. n°12898 : JO Q Sénat 18 juin 2015, p. 1461 ; D. avocats 2015. 255, obs. Dargent ; JCP 2015. 1078, n° 1, obs. Caseau-Roche).

Par principe, il revient aux EDA « de contrôler les conditions de déroulement des stages effectués par les personnes admises à la formation » (5°, article 13 de la loi n°71-1130 du 31 déc. 1971).
A ce titre, un certain nombre de droits et obligations sont généralement inclus dans les conventions de stage qui, rappelons-le, sont tripartites. L'élève avocat n'est ainsi aucunement esseulé et livré à lui-même face à son entreprise ou son cabinet d'accueil.

Ainsi, en cas de problèmes de harcèlement ou de discrimination lors d'un stage (PPI ou cabinet), l'élève avocat victime de telles pratiques peut en **informer son école, et en particulier sa direction et les référents « harcèlement / discrimination »**.
En effet, le rôle des directeurs et directrices d'écoles est essentiel :

- D'une part, les conventions de stage peuvent prévoir une faculté de résiliation unilatérale du stage de la part de l'école d'avocats.
- D'autre part, les directeurs d'écoles et les référents « harcèlement / discrimination » ont vocation à aider tant moralement les élèves avocats victimes d'harcèlement ou de discrimination, que matériellement en leur proposant des offres de stage de reclassement dans le cas où il serait mis fin au stage prématurément.

L'élève avocat stagiaire bénéficie de la même protection que les salariés contre le harcèlement. De ce fait, dans le cas d'une exclusion du stagiaire, le juge doit vérifier que cette décision n'était pas le résultat d'un harcèlement moral et qu'elle était bien justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Cass. Civ 1. 8 février 2023, n°22-10.568).

NB : Rappelons que des faits de harcèlement ou de discrimination peuvent se produire aussi bien **lors du stage** en entreprise ou en cabinet, que **lors du processus de recrutement en stage** pour intégrer l'entreprise ou le cabinet.
En effet, l'article 1132-1 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

FICHE 2 : LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE A LA PROFESSION EN MATIERE DE HARCELEMENT ET DE DISCRIMINATION

Le droit des discriminations et du harcèlement sexuel sont issus du droit de l'Union européenne. A ce titre, il impose des obligations fortes à la profession.

Si l'avocat est tenu de respecter une déontologie stricte et exigeante, il demeure soumis, comme tout citoyen, au respect du droit commun.

LES TEXTES

- **Directive 2006/54 du 5 juillet 2006** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (Lien hypertexte)
  - Sont visées les règles régissant les professions indépendantes (article 23) :

    « Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que :

    a) soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

    b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats individuels ou les conventions collectives, (…) **ou dans les règles régissant les professions indépendantes** et les organisations de travailleurs et d'employeurs ou encore dans tout autre type d'accord ; (…)

- **Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
  - Sont visées les conditions d'accès et de travail de l'emploi non salarié (Article 3) (Lien hypertexte)

- **Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000** portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, (Lien hypertexte)
  - Etend l'interdiction aux discriminations liées à la religion, aux convictions, au handicap, à l'âge et à l'orientation sexuelle

- **Directive 2010/41/CE du 7 juillet 2010** concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante (Lien hypertexte)
  - L'activité indépendante est directement visée

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Cette loi transpose en droit interne les dispositions européennes précitées. La lutte contre les discriminations s'applique à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles qui exercent une activité professionnelle indépendante (v. article 2 alinéa 2) (Lien hypertexte)

Ce principe est encore corroboré par l'article 18 III de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 qui précise que « Les articles 1er à 4 et 7 à 10 de la loi du 27 mai 2008 s'appliquent à tout contrat de collaboration libérale, y compris lors de sa rupture ».

LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

- **La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé à plusieurs reprises Les partenaires sociaux et organismes de régulation sont responsables de la mise en œuvre des directives**
- CJCE Defrenne, 8 avril 1976, 43/75; CJUE Prigge, 13 septembre 2011, C-447/09; CJUE, Pavlov, 12 septembre 2000, C-180/98; CJUE Wouters 19 février 2002, C-309/99

A savoir : Ratification par la France le 12 avril 2023 de la **Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail**, entrée en vigueur fixée au 12 avril 2023.
Les pays ayant ratifié une convention s'engagent à l'appliquer en droit et en pratique et à faire rapport sur son application à intervalles réguliers. En outre, des procédures de réclamation et de plainte peuvent être engagées contre un État qui n'aurait pas respecté les dispositions d'une convention qu'il a ratifiée.

LES CONCEPTS ET DEFINITIONS

La discrimination directe/indirecte : Article 1 de la loi du 27 mai 2008 :

Constitue **une discrimination directe** la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue **une discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Alors qu'on peut justifier une apparence de **discrimination indirecte**, la **discrimination directe** est interdite et ne se justifie pas, sauf dérogation prévue par la loi.

Les critères de discrimination interdits - Article 1 alinéa 1 de la loi du 27 mai 2008 :

« son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

FOCUS sur le principe d'égalité et le principe de non-discrimination[6]

Le principe d'égalité qui est l'un des fondements du système juridique français est distinct du principe de non-discrimination.

Le principe d'égalité est fondé sur l'égalité de traitement.

Une différence de traitement ne sera une discrimination que si elle est fondée sur un critère interdit par la loi et dans ce cas elle ne pourra pas se justifier.

[6]GIP-GELD, Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations, Note n° 2 du Conseil d'orientation du Geld, octobre 2000.

La victime n'a pas à établir l'intention de discriminer, la preuve du fondement discriminatoire de la décision ou de son effet discriminatoire est suffisant.

Cependant, en cas de rupture d'égalité, c'est la légitimité de la justification qui déterminera si la différence de traitement est légitime au regard des différences de situation.

Par ailleurs, la règle est réputée satisfaire le principe d'égalité en cas d'égalité de traitement. Or le principe de discrimination indirecte, interdit la mesure apparemment neutre qui a un effet discriminatoire en lien avec un critère interdit par la loi, si elle ne peut être justifiée.

La discrimination dans le code pénal : Article 225-1 et suivants

L'article 225-1 du code pénal définit la discrimination comme toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre personnes morales sur le fondement des critères de discriminations énoncée au paragraphe 1 (même liste de critères interdits, sauf s'agissant de la domiciliation bancaire).

Constitue également une discrimination :

- toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés (art. 225-1-1 du code pénal) ;
- toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits. (art. 225-1-2 du code pénal).

Un traitement différencié sur l'un de ces critères constitue un délit uniquement lorsqu'il consiste dans le fait :

- de refuser un bien, un service, un emploi ou un stage ;
- d'entraver une activité économique ;
- de sanctionner professionnellement ;
- de licencier.

Le harcèlement discriminatoire : Article 1 paragraphe 3 de la loi du 27 mai 2008 :

La discrimination inclut :
1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

Le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement raciste et le harcèlement homophobe, handiphobe, ou fondé sur l'âge, etc… constituent **tous des discriminations.**

L'agissement sexiste : Article L1142-2-1 Code du travail et Articles 222-33, 222-33-1-1 et 621-1 du Code pénal :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En droit pénal, ce comportement peut constituer selon les cas un harcèlement sexuel (art. 222-33 du code pénal) ou un outrage sexiste (art. 621-1 du code pénal ; art. 222-33-1-1 du code pénal à compter du 1er avril 2023).

La nouvelle définition du harcèlement sexuel : Article L1153-1 CT et Article 222-33 du Code pénal :

Le harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

La position d'autorité comme facteur aggravant :

Le Code pénal prévoit que le fait que l'auteur soit une personne en autorité, est un facteur aggravant **(Article 222-33, III, 1° et 8° du Code pénal).**

Comportements de harcèlement sanctionnés par la jurisprudence : L'environnement, le sexisme et les blagues

- **Reconnaissance du harcèlement sexuel d'ambiance :** Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n°15-02.566 ; https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=19256&opac_view=-1

- **Les blagues constituent du harcèlement sexiste qui justifient un licenciement :** Cass. Soc. n° 20-10.852, 20 avril 2022 ; Conseil d'Etat, 7 octobre 2022, n°450492.

- **Propos sexistes souvent grossiers ou les propos mettant en cause la vertu** sont suffisants pour déclencher une présomption de harcèlement : Cass. soc. 28 sept 2016 n° 15-16.805

- **Propos sexistes humiliants** : Cass. soc. 17 février 2016 n° 14-22.097

- **Les jeux et l'humour** ne sont pas des justifications recevables de l'employeur ou du mis en cause (CA Chambéry, 27 février 2020, n° 19-00089; CA Riom, 26 mai 2020, n° 19-00744).

- **Propos à caractère sexuel,** y compris lorsqu'ils ont été envoyés par message électronique en dehors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail : Cass. Soc. 19 octobre 2011, n° 09-72.672, Société nouvelle groupement taxi . https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024701795/

Pour autant, certaines formes d'expression cultivant l'humour sont susceptibles d'être protégées par la Cour européenne des droits de l'homme au titre de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

Voir cependant CEDH, 9 février 2023, Affaire C8 (CANAL 8) c. France, la Cour pose des limites pour les contenus ne contribuant pas au débat d'intérêt général : les séquences litigieuses n'étant porteuses d'aucune information, opinion ou idée, au sens de l'article 10 de la Convention, n'ayant en aucune manière contribué à un débat d'intérêt général, et étant attentatoires à l'image des femmes, pour l'une, et de nature à stigmatiser les personnes homosexuelles et à porter atteinte à la vie privée, pour l'autre, les sanctions prononcées n'ont pas méconnu le droit à la liberté d'expression, eu égard aussi à leur impact, en particulier auprès d'un jeune public ainsi qu'aux manquements répétés de la

société requérante à ses obligations déontologiques, aux garanties procédurales dont elle a bénéficié dans l'ordre interne, et à la large marge d'appréciation dont disposait l'État défendeur.

SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS VISEES PAR LA LOI

L'article 2 de la loi du 27 mai 2008 précise la portée de l'application du principe de non-discrimination :

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Cette interdiction vise donc à la fois les salariés (articles L1132-1et s. du Code du travail) et les professionnels exerçant sous un autre statut tel que les collaborateurs libéraux et les associés.

L'article 18 III de la loi n° 2005-882 du 2 aout 2012 qui précise que « Les articles 1er à 4 et 7 à 10 de la loi du 27 mai 2008 s'appliquent à tout contrat de collaboration libérale, « y compris lors de sa rupture ».

1. L'embauche

L'accès à l'emploi, c'est-à-dire le recrutement d'un stagiaire, d'un collaborateur, d'un associé, est couvert par les règles régissant la lutte contre les discriminations.

2. L'égalité des rémunérations

Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, énoncé par l'article 141 du traité UE et confirmé par la jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire, y compris la jurisprudence de la Cour concernant la discrimination fondée sur le sexe.

L'article 4 de la Directive 2006/54 précise que :

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.
En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

Définition de la rémunération : Le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de l'emploi (directive 2006/54/CE Article 2 e)).

La **négociation** individuelle ou collective n'est pas une justification recevable à l'inégalité de rémunération que ce soit :
- À l'embauche ;
- Dans la carrière.

CJUE Brunnhofer 26 juin 2001 C-381/99 ; CJUE Milkova, 9 mars 2017, C-417/13

❖ **Application de la position la plus favorable « *Levelling-Up* »**

L'idée est de ne pas baisser le salaire de ceux qui ont les salaires les plus élevés mais d'appliquer la position la plus favorable et de remonter les salaires les plus bas : **CJUE ÖBB Personenverkehr AG/Gotthard Starjakob, 28 janvier 2015, C-417/13** et **CJUE Jonkman, 21 juin 2007 C-231/06** .

« Dans cette hypothèse, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, (…) et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie » (Milkova, 9 mars 2017, C-417/13, cf.C:2015:38, point 46, §66)

Principe de travail de valeur comparable

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale ou comparable, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. Il s'agit de remettre en cause le résultat de pratiques ayant de fait dévalorisé l'emploi féminin.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur des critères communs aux emplois des travailleurs masculins et féminins et être établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe (directive 2006/54 Article 4).

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable (v. CJUE Brunnhofer, 26 juin 2001 C-381/99).

La valeur du marché des emplois à prédominance féminine, qui s'appuie sur une dévalorisation historique des emplois féminins, ne peut être une justification. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur comparable implique une réévaluation des emplois féminins dévalorisés (*v.* CJCE Enderby, 27 octobre 1993 C-127/92).

3. Maternité / Paternité

L'article 2 paragraphe 4 de la loi du 27 mai 2008 a été adopté en transposition de l'article 15 de la Directive 2006/54 :

> 4° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes en raison de la grossesse ou la maternité, y compris du congé de maternité, ou de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Le parent en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

4. Conditions de travail

Au-delà des conditions matérielles de travail ou de la détermination du salaire et des autres modes de rémunération, ceci peut par exemple se traduire dans la détermination des tâches confiées au salarié ou au stagiaire.

5. Carrière

Ceci peut intervenir tant à l'occasion de promotions, opportunités, ou des formations proposées.

FICHE 3 : LES PROCÉDURE À DISPOSITION DES ELEVES AVOCAT(E)S VICTIMES DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

A. L'obligation de prévention et de protection de la victime et des témoins

La reconnaissance d'obligations de prévention et de protection :
Les jurisprudences française et européenne développent de plus en plus la reconnaissance d'obligations de prévention et de protection des responsables des organisations, qui emporte une obligation d'intervention et de réactivité pour rendre effectifs la disponibilité du signalement et de l'accès au droit.

L'employeur et toute organisation seront en faute si il ou elle n'a pas mené les diligences nécessaires pour vérifier les faits qui lui ont été signalés, et n'a pas mis un terme à la situation de harcèlement dans les meilleurs délais avec une mesure effective, proportionnée et dissuasive (Article L1153-5 Code du travail ; Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-18.149 ; Cass. soc. 29 juin n° 09-70.902; Cass.soc 27 novembre 2019 , n°18-10.551 ; CEDH, 30 août 2022, C. v. Roumanie, n° 47358/20).

L'article 3 de la loi du 27 mai 2008 qui s'applique à toute situation d'emploi ou de stage affirme en outre l'obligation de protection des victimes et témoins contre les rétorsions.

Les directives et la loi prévoient également la protection des témoins et de la victime contre les rétorsions pendant et après la procédure :

Article 9 Directive 2000/43 ; Article 11 Directive 2000/78 ; Article 24 Directive 2006/54 ; Article 3 Loi du 27 mai 2008 ; Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-18.149.

Ce n'est pas à la victime d'agir.

L'employeur ou l'associé ne peut exiger pour intervenir de recevoir une plainte formelle de la victime, ou feindre l'ignorance jusqu'à ce que la victime agisse.

Préconisations de mesures de mises à l'abri

Promouvoir les dispositifs de mises à l'abri le temps de l'enquête et de la procédure (en lien avec les écoles ou le Bâtonnier) :

- La protection de la victime durant la procédure (aménagement des conditions de travail tel que télétravail, aménagement des temps de présence au cabinet pour éviter les contacts avec la personne mise en cause, possibilité d'accueil au sein de l'ordre ou dans des cabinets relais) ;
- La protection des témoins ;
- Soutien psychologique, professionnel et/ou autres ;
- Accompagnement procédural ;
- Accompagnement pour le maintien dans le barreau ou changement de barreau selon les souhaits ;
- Aide financière (fonds dédiés du barreau, aides CNBF, etc.)

B. Les interlocuteurs des élèves avocat(e)s

Une pluralité d'interlocuteurs :
Les EDA, le CNB ainsi que les Bâtonniers doivent porter une attention particulière aux élèves avocat(e)s victimes de pratiques discriminatoires ou de harcèlement. Il s'agit notamment de les protéger en mettant en place des procédures de signalement, et en les aidant à retrouver des structures d'accueil pour effectuer leur stage en cabinet ou leur stage PPI. Les ordres d'avocats sont des relais importants et ont un rôle protecteur primordial à jouer tant auprès des élèves avocat(e)s, qu'auprès des avocat(e)s de leur barreau auteurs de ces comportements prohibés.

L'entrée dans la profession ne peut s'inscrire dans le cadre de comportements harcelants ou discriminatoires.

A côté de ces interlocuteurs « institutionnels », les élèves avocat(e)s peuvent aussi s'adresser aux représentants des élèves de leur école, aux autres élèves avocats ou encore à leur famille. Le plus important dans ces situations est de réussir à libérer la parole et de briser la glace afin de ne pas rester dans l'isolement. Ces tiers de confiance vous aideront et vous soutiendront dans votre démarche.

Prévention et ressources au sein des écoles :

- Les situations de harcèlement ou de discrimination qui ont lieu au sein de l'école peuvent être signalés **au directeur ou à la directrice**, à la Présidente ou au Président de l'école, aux **représentant(e)s élu(e)s des élèves avocat(e)s** ainsi qu'aux **référent(e)s « harcèlement / discrimination » de l'école.**
- Les situations de harcèlement ou de discrimination qui ont lieu au cours des stages en cabinet ou en PPI peuvent être signalés **au directeur ou à la directrice**, à la Présidente ou au Président de l'école, aux **représentant(e)s élu(e)s des élèves avocat(e)s** ainsi qu'aux **référent(e)s « harcèlement / discrimination » de l'école.**
  Durant le stage final, les faits doivent également être signalées au **bâtonnier territorialement compétent**. Il est en effet du ressort du bâtonnier de faire régner l'ordre dans son barreau et de prévenir toute situation de harcèlement ou de discrimination qui aurait lieu dans un cabinet de son barreau.

NB : le référent « harcèlement / discrimination » dans les écoles d'avocats est parfois le directeur ou la directrice de l'école.

Un dispositif en constante évolution : Dans ses résolutions du 10 mars 2023[7] et du 17 novembre 2023[8], le CNB a réaffirmé son engagement à combattre fermement les situations de harcèlement et de discriminations au sein de la profession. À ce titre, il invite à « **promouvoir l'existence des référents et veiller à la désignation de référents dans les écoles de formation** ».

Un dispositif pour protéger les avocates et les avocats, mais aussi les élèves avocat(e)s : En cas de difficultés à dénoncer des situations de harcèlements ou de discrimination au sein de l'école ou du cabinet lors d'un stage, **des référent(e)s « harcèlement / discrimination » sont institués auprès de chaque barreau**. Des **référents ordinaux nationaux** sont également mis en place par les conférences régionales (cf. article 4 de la Charte de lutte contre les discriminations et le harcèlement dans la profession d'avocat)[9]. Selon le choix de la déclarante ou du déclarant même s'il est élève d'une école d'avocat, il peut s'agir soit d'un référent ordinal (appartenant au barreau d'inscription de la déclarante ou du déclarant) soit d'un référent national (qui pourra être choisi, par la déclarante ou le déclarant, parmi tous les référents nationaux, peu important le barreau d'inscription ou l'école du déclarant).

Le référent aura ainsi un rôle d'écoute, de soutien et d'orientation. Il pourra accompagner l'élève avocate ou avocat pour se mettre en relation avec le référent de l'école d'avocat et/ou les services dédiés de l'école.

---

[7]Résolution du CNB sur « le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat », adoptée par l'AG du 10 mars 2023
[8]Résolution du CNB sur « le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat », adoptée par l'AG du 17 novembre 2023
[9]A consulter :
- *"Charte relative à la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans la profession d'avocat".*
- *Liste des référents barreaux et nationaux*

Néanmoins, afin de recevoir une prise en charge optimale et rapide, il est recommandé de suivre le dispositif mis en place par l'école, précisé ci-dessus.

RECOMMANDATIONS :

- **Recommandation** : Le nom et les coordonnées de ces référents sont indiqués de manière visible par voie d'affichage et sur le site internet des écoles ainsi que dans tout document d'intégration de l'école diffusé aux futurs élèves avocat(e)s.

Exemples de situations de harcèlement ou de discrimination d'un élève avocat :

Sans que cette liste soit exhaustive, on peut notamment retrouver une situation de harcèlement ou de discrimination commise par :

- **Un intervenant au sein de l'EDA** : Dans cette hypothèse, il convient de distinguer selon que l'intervenant est ou non avocat :
  - Si l'intervenant n'est pas avocat, seul le droit commun s'appliquera à savoir l'application du droit pénal. Ainsi, outre la compétence de principe du juge pénal, le directeur de l'école aura également vocation à régler cette situation, afin, le cas échéant, de prononcer des sanctions internes à l'encontre de l'intervenant harceleur.

  - À l'inverse, si l'intervenant est également avocat, outre l'application des dispositions ci-dessus, il pourra également être fait saisine de son bâtonnier afin que des sanctions disciplinaires soient prononcées à son encontre puisque qu'un avocat demeure soumis à la déontologie y compris pour des faits extraprofessionnels[10].

NB : la notion de « intervenant harceleur » s'entend aussi bien de l'intervenant dispensant des formations dans le cadre de la période de 6 mois consacrée aux enseignements, que de l'intervenant « extérieur » qui assure par exemple les exercices de plaidoirie (peu important que les faits se déroulent à l'école ou en juridiction).

- **Un(e) élève avocat(e) de l'école présumé(e) auteur/trice** : Dans cette hypothèse, outre la compétence du juge pénal, l'EDA conserve naturellement une compétence disciplinaire pour statuer en la matière. Le directeur peut admonester l'élève avocat(e) harceleur/se et le conseil de discipline de l'école est compétent pour prononcer des sanctions à son égard. (**Voir infra, partie sur les recours**)
  Attention : il n'y a aucune compétence du bâtonnier en la matière puisque l'élève avocat(e) n'ayant pas encore prêté serment, il n'est pas soumis au respect de la déontologie des avocats.

- **Un(e) avocat(e) / ou un membre du personnel du cabinet** : Dans cette hypothèse, il convient de distinguer selon que la personne du cabinet est ou non avocate :
  - Si l'harceleur n'est pas avocat(e) (par exemple juriste ou secrétaire du cabinet), seul le droit commun s'appliquera, à savoir l'application du droit du travail et du droit pénal en matière de lutte contre les discriminations et le harcèlement. Les associés du cabinet peuvent avoir vocation à régler ce litige puisqu'il est de leur pouvoir de direction, d'assurer le respect de la législation en vigueur par l'ensemble des membres du cabinet.
    Également, bien qu'il ne dispose pas *ipso facto* de pouvoirs de sanctions, le président de l'école peut avoir vocation à régler cette situation, puisqu'il peut éventuellement mettre fin au stage.
    De même, bien que dans cette hypothèse l'harceleur/se n'est pas soumis à la déontologie, le bâtonnier peut éventuellement être saisi puisque les faits se déroulent dans un cabinet d'avocat. Le bâtonnier pourra alors tenter de remédier à cette situation amiablement, directement auprès des associés du cabinet par exemple.

  - À l'inverse, si l'harceleur/se du cabinet est avocat(e), outre l'application des dispositions ci-dessus, il pourra également être fait saisine de son bâtonnier afin que des sanctions

[10]Article 183 du décret 27 novembre 1991 : *« Toute contravention aux lois et règlements, toute infraction aux règles professionnelles, tout manquement à la probité, à l'honneur ou à la délicatesse, même se rapportant à des faits extraprofessionnels, expose l'avocat qui en est l'auteur aux sanctions disciplinaires énumérées à l'article 184. »*

disciplinaires soient prononcées à son encontre puisque qu'un avocat demeure soumis à la déontologie y compris pour des faits extraprofessionnels[11].

RECOMMANDATIONS :

- **Recommandation** : effectuer une publicité au sein des EDA et auprès des élèves avocat(e)s, sur l'existence, le rôle et les coordonnées des référents « harcèlement / discrimination » (de l'école et des barreaux).
- **Recommandation** : effectuer une publicité au sein des écoles d'avocats et auprès des élèves avocat(e)s, du présent Vademecum, afin qu'ils soient informés de leurs droits et des procédures existantes en cas de situation de harcèlement ou de discrimination.
- **Recommandation** : diffuser ce présent guide à l'ensemble des élèves avocat(e)s, et futurs néo-élèves avocat(e)s.
- **Recommandation** : désigner un élève-avocat différent des représentants étudiants, et que le référent au sein du personnel de l'école ne puisse pas être le directeur de l'école. L'idéal serait de créer un chemin d'alerte propre à l'école.
- **Recommandation** : rappeler que le référent discrimination reçoit la parole en toute confidentialité et rappeler aux EDA de mettre à disposition son contact (affichage en salle des élèves ou locaux). **Mise en place de dispositifs et modalités pratiques permettant d'assurer la confidentialité des signalements**

C. Les recours

Les Directives européennes requièrent que l'accès au droit de la victime lui permette non seulement d'obtenir la sanction de l'auteur de la discrimination et du harcèlement mais également des dommages intérêts : Article 7 Directive 2000/43 ; Article 9 Directive 2000/78 ; Article 17 Directive 2006/54.

> Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.

L'article 4 de la loi du 27 mai 2008 transpose ce principe en droit interne, notamment pour les professions indépendantes :

> Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence.

Par ailleurs, le droit français a adopté un arsenal très vaste de recours pénaux sur ces sujets, soulignant la gravité de tels comportements.

1. Les recours déontologiques

Toute attitude d'un(e) avocat(e) qui ne respecte pas ses obligations déontologiques est susceptible de faire l'objet d'une enquête disciplinaire et le cas échéant de poursuites disciplinaires.

[11]Article 183 du décret 27 novembre 1991 : *« Toute contravention aux lois et règlements, toute infraction aux règles professionnelles, tout manquement à la probité, à l'honneur ou à la délicatesse, même se rapportant à des faits extraprofessionnels, expose l'avocat qui en est l'auteur aux sanctions disciplinaires énumérées à l'article 184. »*

Les autorités ordinales et les instances disciplinaires qui en sont issues veillent à ce que les avocat(e)s respectent leurs règles déontologiques.

Recours déontologiques et disciplinaires :

Article 1.3 du RIN : L'avocat doit dans son exercice professionnel respecter les principes d'égalité et de non-discrimination.

Art. 183 du Décret du 27 novembre 1991 : Toute contravention aux lois et règlements, toute infraction aux règles professionnelles, tout manquement à la probité, à l'honneur ou à la délicatesse, même se rapportant à des faits extraprofessionnels, expose l'avocat qui en est l'auteur aux sanctions disciplinaires énumérées à l'article 184.

**** Cet article pose le principe de la saisine directe du bâtonnier pour toute réclamation formulée à l'encontre d'un avocat** –

Article 21 II de la loi n 71/1130 du 31 décembre 1971 (issu de la loi confiance – réforme de la procédure disciplinaire) :

« II. — **Le Bâtonnier instruit toute réclamation formulée à l'encontre d'un avocat**. Il accuse réception de la réclamation, en informe l'avocat mis en cause et invite celui-ci à présenter ses observations.
Lorsque la nature de la réclamation le permet, et sous réserve des réclamations abusives ou manifestement mal fondées, le Bâtonnier peut organiser une conciliation entre les parties, à laquelle prend part un avocat au moins.
L'auteur de la réclamation et l'avocat mis en cause sont informés des suites réservées à la réclamation. En l'absence de conciliation, en cas d'échec de celle-ci ou en l'absence de poursuite disciplinaire, **l'auteur de la réclamation est informé sans délai de la possibilité de saisir le procureur général près la cour d'appel de sa réclamation ou de saisir directement la juridiction disciplinaire**. »

A noter :

- Lorsque la nature de la réclamation le justifie, eu égard à la nature de la situation qui peut trouver une solution concrète, le Bâtonnier peut organiser une conciliation entre les parties.
- L'avocat plaignant n'est pas partie à la procédure, le recours déontologique n'est donc pas un recours qui lui appartient.

- La saisine de l'instance disciplinaire peut intervenir à tout moment, car les fautes **déontologiques sont imprescriptibles** (Cons. Const. 11 oct. 2018, n°2018-738 QPC).

RECOMMANDATIONS :

- **Recommandation :** Informer le ou la plaignante que l'instance disciplinaire ne fait pas obstacle au dépôt d'une plainte pénale ou d'une action en réparation au civil en particulier par la voie de l'arbitrage du bâtonnier (cf infra) ;
- **Recommandation :** Inversement, une réparation qui serait obtenue au civil ne fait pas obstacle à une procédure disciplinaire

2. Les dispositifs propres à la profession

Ces dispositifs ont vocation à permettre la saisine du bâtonnier en matière déontologique mais aussi à l'informer par tout moyen et à lui permettre de s'auto-saisir.

L'auto-saisine du bâtonnier

69 % des collaborateurs ne savent pas que le bâtonnier peut s'auto-saisir par enquête déontologique de la situation d'un collaborateur en difficulté.

Le conseil de l'ordre tient de l'article 17 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 de nombreuses attributions non conditionnées à sa saisine, comme de se faire communiquer les documents utiles aux vérifications de l'obligation de formation continue ou encore des comptes et opérations de l'avocat dans le cadre de l'obligation de vigilance à l'égard de la clientèle. Le III de l'article 21 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 dispose que « Le bâtonnier prévient […] les différends d'ordre professionnel entre les membres du barreau. […] »

Auto-saisine du bâtonnier en matière déontologique :
Article 189 du Décret du 27 novembre 1991 :

> ***Le Bâtonnier peut, soit de sa propre initiative, soit à la demande du procureur général, soit sur la plainte de toute personne intéressée, procéder à une enquête sur le comportement d'un avocat de son Barreau****. Il peut désigner à cette fin, parmi les membres ou anciens membres du Conseil de l'Ordre, un ou plusieurs délégués qui établissent un rapport et le transmettent au Bâtonnier. Lorsqu'il décide de ne pas procéder à une enquête, il en avise sans délai et par tout moyen l'auteur de la demande ou de la plainte.*

A noter : cette possibilité permet à la victime de rester anonyme si elle le souhaite sans pour autant que les faits qu'elle a subis restent impunis

- En outre, il est important de décloisonner les différentes fonctions ordinales. Lorsqu'une procédure déontologique ou un arbitrage lié à différends professionnels fait ressortir des suspicions de faits de harcèlement ou de discrimination, cela doit donner lieu à l'ouverture d'une enquête susceptible de déboucher sur une procédure disciplinaire.

- Les bâtonniers ne doivent pas hésiter à recourir à l'auto-saisine lorsqu'ils ont connaissance de faits de cette nature via :
  - Les référents
  - Le contrôle à *posteriori*
  - Les déclarations par mains courantes

Ou quelque information fournie par tout membre du barreau.

Les référents

Le 26 septembre 2019, la profession se dotait de la charte de lutte contre le harcèlement et les discriminations dans la profession d'avocat co-signée par le CNB, la Conférence des Bâtonniers et le Barreau de Paris (v. charte en annexe).

La charte prévoit notamment les mesures suivantes :

- La désignation dans chaque barreau de référents harcèlement-discrimination désignés par le Conseil de l'ordre sur proposition du Bâtonnier parmi les bâtonniers et ou les membres ou anciens membres du Conseil de l'ordre. Ces référents doivent être spécifiquement formés. Ils ont pour mission l'écoute des victimes et doivent faire ensuite rapport au Bâtonnier.
- La conférence des Bâtonniers met en place des référents ordinaux nationaux désignés par les conférences régionales.

Des **référents ordinaux** harcèlement et discrimination ont été nommés par les conseils de l'ordre et des référents régionaux ont été désignés par les Conférences régionales de la conférence des bâtonniers. Si ces référents locaux ont été initialement institués pour recueillir la parole des avocats victimes de harcèlement ou

de discrimination et faire rapport au bâtonnier, rien ne s'oppose à ce qu'ils puissent également **recevoir les plaintes émanant des élèves avocats** tel que précisé plus haut.

Le barreau de Paris a pour sa part mis en place une commission de réception des réclamations, la COMHADIS (v. fiche COMHADIS en annexe)

RECOMMANDATIONS :

- **Recommandation :** Promouvoir l'existence des référents et veiller à la désignation de référents dans les écoles de formation.
- **Recommandation :** Etendre explicitement le rôle des référents ordinaux aux plaintes émanant des élèves avocats

Recommandation sur l'accueil des victimes

Le recueil de la parole des victimes ne relève pas en soi des instances de poursuite et de sanction.

Pour lutter contre le non-recours, il faut comprendre la difficulté de la saisine, la réticence des victimes, la crainte de l'entre-soi, et mettre en place des modalités d'accueil, de soutien et d'accompagnement.

En outre, le recueil de la parole et la préparation de la saisine, requiert une véritable compétence et connaissance du droit du harcèlement et des discriminations

- Mettre en place un dispositif d'écoute est un facilitateur pour les victimes
- il doit être envisagé de mettre en place une écoute externe au barreau d'appartenance pour éviter l'entre-soi qui peut exister quelle que soit la taille du barreau
- Privilégier la nomination de référents formés.
- Sensibiliser les référents formés lorsqu'ils existent.

Les Mains courantes

Les mains courantes ont été mises en place dans certains barreaux en même temps que les référents, pour permettre un signalement anonyme et/ou l'information du bâtonnier pour lui permettre de s'auto-saisir.

Recommandation

- Les barreaux sont invités à promouvoir ce dispositif afin de permettre aux victimes de signaler anonymement les difficultés qu'elles rencontrent et à mettre en ligne un formulaire type.

3. Les lanceurs d'alerte

Plusieurs mécanismes créent des obligations pour la profession d'avocat en tant qu'employeur collaborant ou associé:

L'alerte prévue par le code du travail :

Le droit du travail : Article L1153-5-1 du Code du travail : Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La réglementation relative aux lanceurs d'alerte de la loi Sapin II :

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin II », a instauré un régime général de protection des lanceurs d'alerte au sein des entreprises, des collectivités et des administrations.

A la suite de la **directive 2019/1937/UE** sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union Européenne, adoptée le 23 octobre 2019 (Lien hypertexte), la **loi du 21 mars 2022**, dites loi « Waserman », a amélioré la protection des lanceurs d'alerte. Elle apporte ainsi de nouveaux éléments de définition à ce statut récent, tout en prévoyant une nouvelle procédure de signalement. Les procédures de recueil et de traitement des signalements émis ont été précisées par son décret d'application, n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

Les alertes, visées par **la loi du 9 décembre 2016** Sapin II telle qu'amendée par la loi du 21 mars 2022 (Lien hypertexte) concernent tout autant une situation individuelle ou collective des personnels, collaborateurs et associés que les situations auxquelles ils sont confrontés dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles, et notamment les situations de discrimination et de harcèlement visées par le droit de l'Union :

> *Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, …* (Article 6 I de la loi)
>
> *Les personnes physiques mentionnées aux 1° à 5° du présent A qui ont obtenu, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des informations mentionnées au I de l'article 6 et portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée, peuvent signaler ces informations par la voie interne* (Article 8 I de la loi).

Ainsi, alors que la loi Sapin 2 permettait aux seuls membres du personnel et aux collaborateurs d'effectuer un signalement, la loi Waserman ouvre cette faculté à un bien plus grand nombre de personnes. Peuvent ainsi désormais adresser un signalement : les salariés, anciens salariés et candidats à l'embauche, les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ; les collaborateurs extérieurs ou occasionnels, les cocontractants de l'entreprise concernée, leurs sous-traitants ou les membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants (**loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, article 8, I A modifié**).

- La mise en concurrence des canaux de signalement internes et externes

La loi de 2016 prévoyait une hiérarchie entre trois types de signalements :

- La priorité était d'abord donnée au signalement interne auprès du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou du référent désigné par lui,
- Si ce signalement interne n'avait pas été vérifié dans un délai raisonnable, le salarié pouvait alors procéder à un signalement externe auprès de l'autorité judiciaire, d'une autorité administrative ou aux ordres professionnels,
- Enfin, sauf danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommage irréversible, l'alerte ne pouvait être rendue publique qu'en cas de défaut de traitement par l'autorité saisie d'un signalement externe dans un délai de trois mois.

La loi de 2022 supprime cette chronologie entre signalements interne et externe.

Le lanceur d'alerte peut désormais adresser directement un signalement auprès d'une autorité, sans avoir préalablement procédé à un signalement auprès de l'entité concernée (art. 7-1 de la loi). Les deux canaux pouvaient être mis en œuvre simultanément.

Le décret du 3 octobre 2022 fixe la liste des autorités externes « compétentes » pour recevoir des signalements. Parmi ces autorités figure le Défenseur des droits. Les Ordres des avocats ou le CNB n'y figurent en revanche pas.

La divulgation publique de l'alerte reste, en revanche, l'issue ultime et ne peut, sauf danger grave et imminent, être opérée que lorsqu'un signalement externe n'a pas été suivi de mesures appropriées (article 8 III de la loi).

L'ALERTE INTERNE : LE RENFORCEMENT DES PROCEDURES DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Aux termes de la loi Sapin 2, l'alerte devait être opérée auprès du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par lui.

Les textes faisaient alors obligation de mettre en place une « procédure adaptée », mais sans réelle exigence quant à la teneur de cette procédure et aux garanties l'encadrant.

La loi de 2022 vient imposer la mise en œuvre d'une procédure interne assortie de garanties et de délais de réponse.

Ces éléments sont précisés par le décret du 3 octobre 2022. Il impose ainsi aux entités d'au moins 50 salariés de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des signalements. Chaque entité concernée détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à cette obligation, après consultation des instances de dialogue social.

La procédure doit prévoir un canal de réception des signalements, indiquer la ou les personnes ou le ou les services désignés pour recueillir et traiter les signalements, garantir l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies, et préciser les modalités de traitement des signalements qu'ils soient oraux ou écrits (accusé de réception, précisions sur les suites données, traitement du signalement dans les trois mois en cas de respect des conditions légales, clôture du signalement et information de son auteur). La procédure doit être diffusée par tout moyen assurant une publicité suffisante. À noter que les entités employant moins de 250 salariés peuvent mutualiser la procédure de réception des signalements ainsi que l'évaluation de l'exactitude des allégations formulées dans le signalement ».

L'alerte interne bénéficie de garanties :

- La confidentialité de la procédure : La procédure doit prévenir toute divulgation d'information recueillie lors d'un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement et de toute personne qui y est mentionnée (art. 6 I du décret) ;

- La conservation des données : Selon la loi, le décret devait déterminer les modalités de conservation des données (art. 8 I B de la loi). Le décret ne comporte cependant qu'une seule précision sur ce point relativement aux enregistrements, transcriptions et procès-verbaux établis en cas de signalement oral. Ces éléments ne pourront être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de l'auteur du signalement et des personnes mentionnées par celui-ci (art. 6 II du décret). il reprend en cela les règles fixées par la loi elle-même (art. 9 III de la loi).

- L'impartialité de la procédure : la loi Waserman prévoit que le décret doit définir « *les garanties d'indépendance et d'impartialité de la procédure* » (art. 8 I B de la loi).

  Le décret se borne toutefois à préciser que :

  - Les personnes ou services désignés doivent disposer, par leur positionnement ou statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions ;

  - La procédure prévoit les garanties permettant l'exercice impartial de ces missions (art. 5 I du décret). Il n'est toutefois pas donné plus de précisions.

  D'un point de vue très pratique, l'exigence d'impartialité rend difficile la désignation de personnes « hors hiérarchie » dans la plupart des entreprises, sauf le cas échéant dans celles de grande taille en mesure de se doter de services internes en charge du respect des normes juridiques et éthiques (ex. : services en charge de la conformité ou de la compliance).

Le décret prévoit alors la possibilité de prévoir dans la procédure que le canal de réception des signalements est géré pour le compte de l'entreprise en externe par un tiers, qui peut être une personne physique ou une entité de droit privé ou publique dotée ou non de la personnalité morale (art. 7.I). Un avocat par exemple peut ainsi être désigné comme tiers indépendant dans le cadre d'une telle externalisation, sous réserve de ne pas être le conseil habituel de l'entreprise. Sa mission devra en outre faire l'objet d'un cahier des charges précis.

L'ALERTE EXTERNE

Tout lanceur d'alerte peut également adresser un signalement externe, soit après un signalement interne, soit directement. La loi Waserman consacre ainsi l'avènement de deux voies pour émettre une alerte.

Le signalement externe se définit comme une alerte faite auprès d'une autorité émanant directement ou indirectement de l'Etat.

Le décret liste en outre les autorités compétentes dans 21 secteurs pour recueillir les signalements externes, la loi du 21 mars 2022 offrant aux lanceurs d'alerte le choix entre le signalement interne au sein de l'entreprise ou externe. Sont concernés par exemple le Défenseur des droits, l'Autorité de la concurrence, la DGCCRF, ou encore la Direction générale du travail

L'article 8 dresse la liste des quatre solutions offertes au lanceur d'alerte. Ainsi, un signalement peut être effectué auprès :

- D'une autorité compétente parmi celles désignées par décret, dans 21 secteurs ;
- Du Défenseur des droits, qui l'oriente vars la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- De l'autorité judiciaire ;
- D'un organisme européen compétent pour recueillir les informations sur des violations de la directive UE 2019/1937.

Le texte précise également la procédure que ces autorités doivent mettre en place.

De façon synthétique, le signalement peut dans cette hypothèse être réalisé par écrit ou oralement à n'importe quelle autorité compétente ou au Défenseur des droits.

Dans un délai de 7 jours, l'autorité accuse réception du signalement, sauf si cela compromettrait la confidentialité de son auteur. L'autorité vérifie qu'elle est bien compétente pour traiter de l'alerte. Ensuite, si l'autorité est compétente elle dispose d'un délai raisonnable qui ne peut être supérieur à 3 mois pour formuler une réponse à l'alerte. Ce délai est porté à 6 mois en cas de circonstances particulière. Le lanceur d'alerte est notifié de cette décision dans les 3 mois à compter de l'accusé de réception.

L'APPLICATION DU DISPOSITIF D'ALERTE A LA PROFESSION D'AVOCAT

A titre préliminaire, il faut rappeler que l'article 6 alinéa 2 de la loi Sapin du 9 décembre 2016 précitée dispose que :
"Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat sont exclus du régime de l'alerte défini au présent chapitre".

Il convient néanmoins de contrebalancer l'effet de cette réserve en renvoyant à l'arrêt de la CEDH en date du 11 mai 2021 (Halet c/ Luxembourg, req. n° 21884/18) qui pose les critères d'appréciation de la proportionnalité d'une ingérence dans la liberté d'expression dans le contexte de dénonciation par des employés de conduites ou d'actes illicites constatés dans le cadre de leur travail, à savoir : l'intérêt public des informations divulguées, leur authenticité, la disponibilité ou non d'autres moyens pour procéder à la divulgation, la bonne foi de l'employé, le préjudice causé à l'employeur et la sévérité de la sanction. Le secret professionnel ne saurait empêcher la Cour d'examiner notamment le cinquième critère : la mise en balance de l'intérêt public d'obtenir l'information avec le dommage que la divulgation causait à l'employeur.

- ***Concernant l'alerte interne :***

Le décret précise qu'il ne s'applique, concernant les personnes morales de droit privé, qu'à celles employant au moins 50 salariés.

Dans ce cas, le cabinet doit établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

La procédure doit pouvoir permettre « ***d'adresser un signalement par écrit ou par ora****l, selon ce que prévoit la procédure. Si la procédure prévoit la possibilité d'adresser un signalement par oral, elle précise que ce signalement peut s'effectuer par téléphone ou par tout autre système de messagerie vocale et, sur la demande de l'auteur du signalement et selon son choix, lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée au plus tard vingt jours ouvrés après réception de la demande*.

Le canal de réception des signalements permet de transmettre tout élément*, quel que soit sa forme ou son support,* ***de nature à étayer le signalement de faits*** *mentionnés au I de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée* ***qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire*** *dans l'entité concernée.*

La procédure prévoit que ***l'auteur du signalement est informé par écrit de la réception de son signalement dans un délai de sept jours ouvrés*** *à compter de cette réception.*

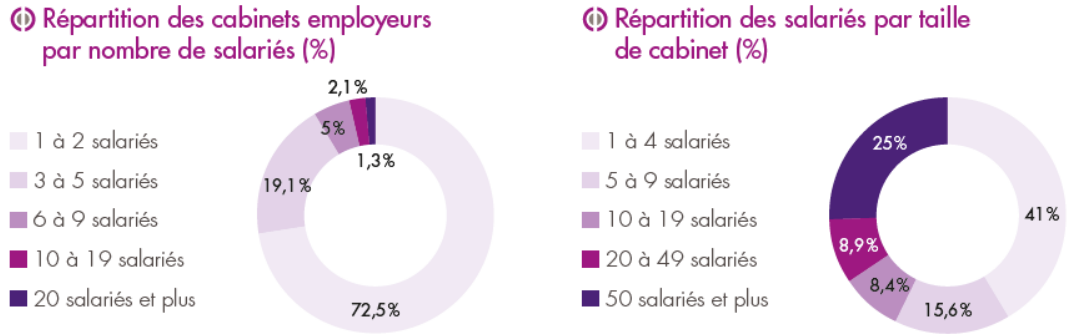
Elle peut prévoir, hormis le cas où le signalement est anonyme, que l'auteur du signalement transmet en même temps que son signalement tout élément justifiant qu'il appartient à l'une des catégories de personnes mentionnées aux 1° à 5° du A du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée. »

Parmi les personnes susceptibles de ***de pouvoir se voir attribuer le statut de lanceur d'alerte*** (cf. supra), se pose la question des élèves-avocats : on peut penser qu'ils peuvent bénéficier de ce statut en leur qualité de « collaborateurs extérieurs ou occasionnels » (cf. article 8.I.A de la loi)

Les cabinets concernés doivent donc mettre en place un canal de réception répondant aux conditions mentionnées ci-dessus.

Toutefois :

- Sur les quelques 12.000 cabinets au sein de la profession, seuls un peu moins de 1,5% comptent plus de 20 salariés. On précisera également que 25 % des salariés sont employés au sein de cabinets comptant plus de 50 salariés.[12]



- En outre, seuls les plus grands d'entre eux ont les moyens d'avoir des salariés ou collaborateurs hors hiérarchie, pouvant garantir l'impartialité qu'exige le dispositif de protection du lanceur d'alerte.

  D'un point de vue très pratique, la solution la plus adaptée à la profession semble être, en ce qui concerne l'alerte interne, la désignation d'un aexterne.

[12] Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les entreprises libérales – OMPL, Etude prospective Cabinets d'avocats 2022 (chiffres 2018 : 11 180 cabinets employeurs, 49 345 employés)

Ainsi, on ne peut qu'encourager le recours par les cabinets d'avocats à l'externalisation de la gestion des signalements auprès d'un tiers indépendant dans le respect des dispositions de l'article 7 I du décret. Ce tiers indépendant pourra être le bâtonnier du barreau auprès duquel le cabinet est inscrit ou le référent désigné par celui-ci ou par le Conseil de l'Ordre.

- ***Concernant l'alerte externe :***

Les membres d'un cabinet d'avocat ont également la possibilité, quelle que soit la taille de ce dernier, de faire un signalement externe, dans le respect de la procédure de recueil et de traitement des signalements par les autorités externes (art. 9 à 14 du décret du 3 octobre 2022).

Ce signalement peut être fait à l'une des quatre entités énumérées : le Défenseur des droits, l'autorité judiciaire, un organisme européen compétent pour recueillir les informations sur des violations de la directive UE 2019/1937. Toutefois, il apparaît qu'aucune instance représentative de la profession d'avocats ne figure parmi les autorités compétentes énumérées en annexe au décret du 3 octobre 2022 (alors que sont visés notamment le Conseil National de l'Ordre des médecins, celui des pharmaciens, des infirmiers, etc.).

Il sera noté qu'au sein de nombreux barreaux, il a été désigné par le bâtonnier ou le Conseil de l'ordre un ou plusieurs référents anti-harcèlement et discrimination. Il s'agit toutefois de désignations ad hoc, qui ne font pas bénéficier les personnes qui les saisissent des dispositions spécifiques mises en place par les lois Sapin 2 et Waserman.

Recommandations

- Afin de rendre effective au sein de la profession la procédure gouvernant l'alerte interne :
  - Favoriser le recours par les cabinets d'avocats à l'externalisation de la gestion des signalements auprès d'un tiers indépendant, qui pourra être le bâtonnier du barreau auprès duquel le cabinet est inscrit ou le référent désigné par celui-ci ou par le Conseil de l'Ordre.
  - Les cabinets de 50 salariés au moins pourront mettre en place cette externalisation dans le cadre de l'article 7 I du décret du 3 octobre 2022.

- Afin de rendre effective au sein de la profession la procédure gouvernant l'alerte externe : travailler à la désignation des instances représentatives de la profession soit au niveau local (Conseil de l'Ordre), soit au niveau national (CNB), comme autorités compétentes pouvant recueillir un signalement.

4. L'action pénale

L'ARTICULATION DES PROCEDURES

La saisine des juridictions pénales par la victime n'empêche pas par ailleurs la saisine des instances ordinales compétentes afin que l'avocat auteur des faits de harcèlement ou de discrimination soit condamné à une sanction disciplinaire. Ces faits constituent en effet des manquements à la déontologie de la profession en vertu de l'article 1.3 du Règlement intérieur national.

Le procureur général peut, tout comme le bâtonnier, être saisi par réclamation de la victime ou bien s'auto-saisir du manquement déontologique qu'il aurait constaté, par exemple à la suite d'une enquête pénale.

En effet, **poursuites pénales et poursuites disciplinaires peuvent se cumuler** (Cour européenne des droits de l'homme (4e sect.), 8 septembre 2020, n° 37697/13, *Prina c/ Roumanie*).

L'EXERCICE DES DROITS RESERVES A LA PARTIE CIVILE

Le CNB et les ordres peuvent intervenir dans la procédure pénale dans l'intérêt de la profession, notamment lorsque l'infraction poursuivie porte d'atteinte à la réputation de la profession. Contrairement à certaines autres professions, ni le CNB, ni les ordres ne peuvent se constituer en cas de menaces ou violences commises contre un avocat (Cass. Crim., 5 févr. 1992, n° 91-81.581).

Ils peuvent néanmoins se constituer partie civile lorsque l'auteur de l'infraction est un avocat et que les faits commis sont susceptibles de porter atteinte à la réputation de la profession et à la confiance que place le public en elle.

Cette possibilité se fonde, pour le CNB, sur l'article 21-1 de la loi du 31 décembre 1971 qui dispose que « *le conseil national peut, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession d'avocat.* » Les ordres ne disposant quant à eux pas de texte spécial pour se constituer partie civile, l'article 2 du code de procédure pénale trouve à s'appliquer.

Ainsi, la constitution de partie civile du CNB a été déclarée recevable contre un avocat accusé d'avoir commis des agressions sexuelles et un viol contre une collaboratrice et des clientes car ce comportement porte atteinte à l'honneur et la considération de la profession dont il est le représentant national et pour laquelle il édicte les règles et usages. La constitution de partie civile des ordres a également été reçue dans cette même affaire (Cour d'assises des Yvelines, 17 juin 2017).

Lorsque les ordres ont connaissance de faits de cette nature, il est important que ces derniers fassent preuve d'initiative en envisageant au plus tôt la constitution de partie civile et en rapportant les faits au CNB afin de lui offrir la possibilité d'intervenir.

5. La saisine du Défenseur des droits

Le défenseur des droits dispose de prérogatives propres pour traiter toute plainte dont il serait saisi : Il peut alors être amené, à l'issue d'une procédure contradictoire avec prérogatives de vérifications sur place, à faire toute recommandation qui lui apparaît de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée et à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement. Il peut notamment :

- Saisir le bâtonnier des faits dont il a connaissance et qui lui paraissent de nature à justifier une sanction disciplinaire. Le bâtonnier doit alors informer le Défenseur des droits des suites réservées à sa saisine et, s'il n'a pas engagé de procédure disciplinaire, des motifs de sa décision ;

- Demander à présenter des observations écrites ou à être entendu par « toutes « juridictions civiles, administratives et pénales ». Son audition est alors « de droit » ;

6. Le Conseil de discipline de l'Ecole d'Avocats

SAISINE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Cette hypothèse concerne le cas où des discriminations ou des situations de harcèlement seraient **commises par un élève avocat** durant sa formation au sein d'un CRFPA.

Dans pareil cas, il convient tout d'abord de rappeler que « L'élève dépend juridiquement du centre régional de formation professionnelle auprès duquel il est inscrit, même pendant la durée des stages qu'il accomplit. » (Article 62 du Décret du 27 novembre 1991).

Ce faisant, l'élève avocat **peut faire l'objet de sanctions disciplinaires** s'il méconnaît les obligations résultant notamment :

- Du décret du 27 novembre 1991 ;
- Du règlement intérieur du CRFPA ;
- De la charte de l'élève avocat qu'il a signée lors de son inscription ;

Une procédure disciplinaire peut être enclenchée :

- En cas de comportement fautif de la part de l'élève avocat envers le personnel de l'école, les formateurs, les autres élèves ou toute autre personne ;
- En cas de commission de faits contraires à l'honneur ou à la probité.

« Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le conseil de discipline du centre régional de formation professionnelle. Le conseil de discipline est **saisi par le président du conseil d'administration** du centre. » (Article 64 du Décret du 27 novembre 1991).

Dès lors, en cas de situation de harcèlement ou de discrimination commise par un élève avocat, il convient pour l'élève avocat victime d'en informer par principe le président du conseil d'administration.
A défaut, il peut toujours en être fait état auprès de la direction de l'école ou auprès des représentants des élèves avocats siégeant au sein du conseil d'administration, afin que l'information soit remontée au président du conseil d'administration.

COMPOSITION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Le président du conseil d'administration ne peut pas être membre du conseil de discipline.

Le conseil de discipline comprend :

a. Un avocat appartenant au conseil d'administration du centre, président ;
b. Un magistrat et l'universitaire appartenant au conseil d'administration du centre ;
c. Deux avocats chargés d'enseignement au centre de formation professionnelle ;
d. Deux représentants des élèves élus par ceux-ci au scrutin secret uninominal à un tour au cours du premier trimestre de chaque année civile.

PROCEDURE DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Aucune peine ne peut être prononcée sans que l'intéressé ait été entendu ou appelé avec un délai d'au moins huit jours et qu'il ait eu au préalable accès à son dossier. Il peut se faire assister par un avocat et, s'il le souhaite, par un délégué des élèves.

En cas de partage égal des voix des membres du conseil de discipline, la solution la plus favorable à l'élève est adoptée. (Article 64 du Décret du 27 novembre 1991).

Enfin, l'article 66 dudit décret prévoit la **voie de recours possible** :

> « La décision du conseil de discipline est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'intéressé. Elle peut être déférée, par l'élève intéressé, à la cour d'appel dans les conditions prévues aux premier, deuxième et sixième alinéas de l'article 16.
>
> La cour d'appel statue en chambre du conseil. Toutefois, à la demande de l'intéressé, les débats se déroulent en audience publique ; mention en est faite dans la décision.
>
> La décision de la cour d'appel est notifiée à l'intéressé par le greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de la décision est adressée par le greffe au président du conseil de discipline qui n'est pas partie à l'instance. »

ACTION EN JUSTICE EN PARALLELE DE LA SAISINE DE L'ECOLE D'AVOCATS

Outre la saisine du conseil de discipline par le président du conseil d'administration, si le comportement fautif de l'élève avocat est constitutif d'une infraction pénale (ex : harcèlement moral, harcèlement sexuel, cyber harcèlement, discriminations…), l'EDA peut se réserver le droit de signaler ce comportement à l'autorité judiciaire compétente, d'intervenir volontairement à ses côtés, et dans certains cas de se constituer partie civile.

Par ailleurs, l'EDA peut également se réserver le droit de solliciter réparation des préjudices subis du fait d'un élève avocat devant les juridictions compétentes.

En effet, conformément à l'article 13 de la loi du 31 décembre 1971 : « Le centre régional de formation professionnelle est un établissement d'utilité publique doté de la personnalité morale. ». Ce faisant, les écoles d'avocats disposent donc de la capacité d'ester en justice.

CUMUL DE L'ACTION DISCIPLINAIRE ET PENALE A L'ENCONTRE DE L'ELEVE AVOCAT AUTEUR

L'action disciplinaire devant le conseil de discipline de l'EDA ne fait pas obstacle à une action pénale de l'élève avocat(e) victime ou de l'Ecole, devant le juge pénal. Ici, il n'y a pas application du principe non bis in idem puisque la procédure disciplinaire est menée sans préjudice des peines prévues par la loi pénale.

In fine, l'action disciplinaire est indépendante de l'instance pénale et l'élève avocat auteur peut se voir infliger pour les mêmes faits, deux sanctions : l'une pénale, l'autre disciplinaire.

FICHE 4 – LE RÉGIME DE LA PREUVE

Le droit européen impose en cette matière un aménagement de la charge de la preuve dans la mesure où la victime est tenue d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination sans avoir à rapporter la preuve en elle-même de la discrimination ou du harcèlement.

A. Le régime de la preuve en matière civile

Les procédures déontologiques, disciplinaires et d'arbitrage devant le bâtonnier sont toutes trois des procédures de nature civiles (Cass.civ 1, 17 février 2011 n° 10-30.334 ; Art 277 Décret 27 novembre 1991 (sur la matière civile)).

Elles sont soumises au régime légal applicable en matière de discrimination et de harcèlement d'aménagement de la charge de la preuve prescrit par les Directives européennes et la loi du 27 mai 2008.

FOCUS sur l'instruction du dossier ou la recherche de la preuve

L'instruction du dossier de harcèlement et de discrimination doit aller à la recherche des informations permettant de réunir les indices permettant l'aménagement de la charge de la preuve.

En cas de refus d'ordonner l'accès à la preuve de la comparaison de la situation du ou de la plaignante et de ses comparants des instances ordinales, il est nécessaire de savoir que le juge civil pourra ordonner une mesure d'accès à la preuve en application de l'article 145 du Code de procédure civile : pour une application de ce principe TJ Orléans, 7 janvier 2022 n° 21/00844 ; CA Orléans, 21 septembre 2022, n° 22/00202.

Il est important d'entendre l'ensemble des collaborateurs, stagiaires et salariés, actuels ou passés.

- **Une bonne pratique peut consister à garantir aux personnes interrogées que le compte rendu de leur audition sera confidentiel et ne sera versé en procédure qu'à la condition qu'ils décident de lever la confidentialité. Cela facilite le recueil de la parole.**

La confidentialité est ainsi plus facile à lever lorsque plusieurs témoignages ont été recueillis, permettant aux collaborateurs de ne pas craindre d'être seuls dans leur dénonciation.

Cette méthode est notamment celle utilisée par l'inspection du travail. Les ordres peuvent utilement s'en inspirer

B. L'aménagement de la charge de la preuve

L'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination et de harcèlement est au cœur de la recherche d'effectivité de la protection contre les discriminations.

Sa mise en œuvre requiert que les personnes qui traitent ces dossiers soient formées à l'identification des preuves pouvant permettre de conclure à l'établissement d'une présomption de discrimination faisant basculer la charge de la preuve. Il en va de l'accès au droit des victimes. Ce qui suppose une formation initiale et continue à destination des MCO et des bâtonniers.

- Voir le kit de formation en Annexe.

1. Les textes

La discrimination et le harcèlement s'inscrivent dans le rapport à l'autre et laissent souvent peu de preuves directes. L'aménagement de la charge de la preuve entend permettre à la victime de réunir les éléments indirects laissant présumer la discrimination ou le harcèlement.

Directives (article 8 directive 2000/43 ; Article 10 Directive 2000/78 ; Article 19 Directive 2006/54) ;

> Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Loi du 27 mai 2008 Article 4 transposant les directives applicables à la profession d'avocat :

- Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

- Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Quelles sont les preuves utiles ?

La preuve de l'apparence de discrimination ou de harcèlement peut se faire par tout moyen, non seulement sur la présence de témoins mais aussi sur la réunion d'éléments divers qui concourent à alimenter les indices d'une apparence de discrimination :

- Attestations de témoins
- SMS / Mail
- Dossiers médicaux
- Attestation médicale
- Arrêts maladie
- Mains courantes
- Données comparatives
- Écart de résultat
- Enquêtes internes
- Tout autre preuve légalement admissible en matière civile ou pénale (préciser le régime de la preuve admissible en matière pénale : - ex : les enregistrements)

2. La jurisprudence

LE DROIT D'ACCES A LA PREUVE – INDISSOCIABLE DE L'ACCES AU RECOURS

Un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse est susceptible de constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

CJUE, Meister, 19 novembre 2012, C 415/10
https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=121741&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3276676

- Le juge qui constate une carence dans la mise en lumière de la preuve d'une discrimination doit demander les informations nécessaires à l'établissement d'une comparaison entre les salariés.

Cass. Soc., 10 juillet 2021 n° 99-40.987, Association L'Essor
http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045378&fastReqId=15709268&fastPos=1

- Le défendeur ne peut soulever l'insuffisance de la preuve en demande s'il n'a pas communiqué les éléments de comparaison ordonnés par le tribunal.

CA Montpellier, 25 mars 2003, n° 02/00504, IBM France

L'article 145 du Code de procédure civile

En cas de refus des instances ordinales ou du bâtonnier de prononcer un accès à la preuve des éléments de preuve ou indices de comparaison en possession de l'avocat mis en cause ou du cabinet, le juge pourra prononcer une ordonnance en référé de transmission des éléments sur la base de l'article 145 du Code de procédure civile » CA Orléans, 21 septembre 2022, n° 22/00202.

PRESOMPTIONS ET AMENAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

- Technique du faisceau d'indices : conclusions à tirer de l'enquête en matière de harcèlement (discriminatoire, moral et sexuel): les preuves doivent être étudiées en évaluant si dans leur ensemble, elles permettent de conclure à un faisceau d'indice qui laisse présumer la crédibilité des faits dénoncés (article L1154-1 CT- Cass. Soc. 10 mars 2021, n° 19-24.487).

***Les directives européennes et les décisions qui en découlent ont généré une jurisprudence essentiellement en matière sociale dont il fait peu de doutes qu'elle puisse s'appliquer à toute relation d'emploi au sens des directives et de la loi du 27 mai 2008.**

- Lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins.

CJCE Danfoss, 19 octobre 1989, n° C-109/88

- Le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale crée une présomption de discrimination directe à l'embauche, même en l'absence de victime identifiable ; de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et donc à faire obstacle à leur accès au marché du travail. Pour contrer cette présomption, l'employeur doit établir qu'il n'a pas discriminé dans sa procédure d'embauche.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre) du 10 juillet 2008, C-54/07.

- Si la présomption d'existence d'une discrimination est retenue dans le cadre d'un litige, la charge de la preuve revient à la partie défenderesse. Cette dernière devra prouver qu'elle n'a as violé le principe d'égalité de traitement

Arrêt Accept, CJUE, 25 avril 2013, C-81/12

- Une fois la preuve de l'impact défavorable de la nomination du demandeur comme délégué syndical établie, il appartient au défendeur de démontrer que la différence d'évolution de carrière est attribuable à des éléments objectifs sans lien avec une discrimination. Il appartient au juge d'analyser la différence de situation au regard de la comparaison entre la situation du demandeur et celle de ses collègues.

Cass. Soc., 28 mars 2000 n° 97-45.258 et 97-45.259

- Une évolution de carrière défavorable qui intervient chronologiquement après un congé maternité impose à l'employeur de prouver le bien fondé du traitement défavorable.

  CA Paris, 5 mai 2010 n° 06/05388, BNP Paribas

  Pourvoi non admis : **Cass. Soc. 2 février 2011 n° 10-20.415**

  Un panel de comparaison qui montre une évolution défavorable des femmes fait basculer la charge de la preuve sur l'employeur :

  CA Paris, 5 mai 2010, n° 06/05388, BNP Paribas

  Pourvoi non admis :
  Cass. Soc. 2 février 2011 n°10-20.415

- L'absence de critères précis de sélection et notamment de justification de la pertinence de l'exigence de diplôme, combinée à ces données tirées de l'analyse du registre unique du personnel d'AIRBUS montrant un très faible de nombre d'embauche des personnes en CDD d'origine maghrébine, générait une apparence de discrimination fondée sur des indices sérieux et concordants et l'employeur ne réussissait pas établir à son tour, que sa décision était fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (article 1134-1 du Code du travail).

  Cass. Soc. 15 décembre 2011 n° 10-15873, Airbus

FOCUS sur la justification après l'aménagement de la charge de la preuve

- Après l'aménagement de la charge de la preuve c'est le mis en cause qui supporte le risque de la preuve
- Le mise en cause ne peut justifier une discrimination directe, soit une différence de traitement fondée sur un critère interdit ou un harcèlement
- En cas d'apparence de discrimination indirecte le mise en cause doit justifier que la mesure était :
  - Légitime
  - Fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination
  - Proportionnée

L'absence d'intention de discriminer ou de harceler n'est pas une défense recevable

3. Le régime de la preuve en matière pénale

A) L'OBJET DE LA PREUVE

Il appartenait à la partie poursuivante de démontrer, les mesures discriminatoires et une relation de causalité entre ces mesures et un critère de discrimination prohibé. Ainsi, comme pour toutes les infractions doit être prouvé l'élément matériel, c'est-à-dire la distinction sur un fondement interdit, mais également l'élément moral, c'est-à-dire la conscience et la volonté de commettre cette distinction.

B) LES MOYENS DE PREUVE

Contrairement au civil, il n'existe ni d'aménagement ni de renversement de la charge de la preuve en matière pénale, et ce afin de respecter la présomption d'innocence. Ainsi, un tribunal correctionnel ne peut user d'aucun motif impliquant un renversement de la charge de la preuve (Cass.crim.11 avril 2012, n°11-83.816).

Toutefois, il reste possible d'apporter des éléments de preuves rendant seulement crédible l'existence d'une discrimination. En effet, la preuve en matière pénale est libre et le tribunal juge en son intime conviction (art. 427 du code de procédure pénale). Ce dernier appréciera la force probante de ces éléments dans le respect de la présomption d'innocence.

De plus, au contraire de la matière civile, la preuve pénale n'est pas soumise au principe de loyauté. Autrement dit, la preuve peut être rapportée grâce à des documents obtenus de manière illicite ou encore des enregistrements clandestins (v. l'arrêt qui exclut l'irrecevabilité de fichiers informatiques volés (Cass. Crim. 27 novembre 2013 n°13-85.042) / l'arrêt qui valide l'enregistrement clandestin fait par un particulier remis à des enquêteurs (Cass. Crim. 1er décembre 2020 n°20-82.078)).

Enfin, la loi autorise la preuve par la technique du « *testing* ». Le code pénal dispose en effet que les discriminations sont constituées même si elles sont commises « à *l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.* »(art. 225-3-1 du code pénal).

FICHE 5- LES SANCTIONS ET LA RÉPARATION

A. Le principe de la réparation posé par le droit européen

Les textes

- **Article 15 Directive 2000/43**
- **Article 17 Directive 2000/78**

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

- **Article 18 Directive 2006/54**

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

Tout manquement au devoir d'égalité et de non-discrimination, notamment en raison de faits de harcèlement et de discrimination est susceptible de sanctions disciplinaires, et ce, sans qu'il ne soit nécessaire que des poursuites pénales aient été engagées, et même en cas de poursuite pénale, sans qu'il ne soit nécessaire d'attendre l'issue de la procédure pénale.

B.Les sanctions disciplinaires des avocats auteurs

Les textes :

- **Article 184 du Décret du 27 novembre 1991**
- **Circulaire du ministre de la Justice du 9 novembre 2022**

Le régime des sanctions est posé par les articles 183 et 184 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat :

> « Toute contravention aux lois et règlements, toute infraction aux règles professionnelles, tout manquement à la probité, à l'honneur ou à la délicatesse, même se rapportant à des faits extraprofessionnels, expose l'avocat qui en est l'auteur » aux peines disciplinaires principales que sont, hiérarchiquement, l'avertissement, le blâme, l'interdiction temporaire d'exercice, qui ne peut excéder trois années mais qui peut être assortie d'un sursis, et enfin la radiation ou le retrait de l'honorariat.

Le décret n° 2022-965 du 30 juin 2022 modifiant le décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat prévoit de nouvelles sanctions disciplinaires. Les sanctions accessoires deviennent des sanctions complémentaires.

1. Les peines principales

Les peines disciplinaires principales sont hiérarchiquement :

- L'avertissement,
- Le blâme,
- L'interdiction temporaire d'exercice, qui ne peut excéder trois années mais qui peut être assortie d'un sursis, et enfin
- La radiation ou le retrait de l'honorariat.

Exemples de sanctions disciplinaires prononcées :

- Interdiction temporaire d'exercice de 6 mois assortie du sursis pour harcèlement sexuel (Lyon, 11 avril 2019, RG n° 18/05986) ;
- Interdiction temporaire d'exercice de 6 mois assortie de 2 mois avec sursis avec publicité de la décision pour propos discriminatoires à proférés à l'égard d'une collaboratrice (Lyon, 12 déc ; 2019, RG n° 18/04355).
- Interdiction temporaire d'exercice de 6 mois assortie de 3 mois avec sursis + inéligibilité pendant 10 ans pour harcèlement sexuel et attitude discriminatoire vis-à-vis de stagiaires de son cabinet (CD Paris, arr. 25 sept. 2018, n° 292415).
- Interdiction temporaire de 12 mois assortie de 10 mois avec sursis + inéligibilité pendant 5 ans pour harcèlement sexuel envers plusieurs membres de son cabinet (CD Paris, arr. 17 déc. 2019, n° 309421).
- Radiation pour harcèlement sexuel ayant provoqué « un état de choc post-traumatique » chez sa victime (CD Paris, arr. 31 déc. 2019, n° 309473).
- Interdiction temporaire de 2 mois avec sursis pour avoir approché et embrassé une stagiaire de 20 ans dans une salle de réunion fermée à clé et obscure (CD Paris, arr. 15 déc. 2020, n° 309003).

2. Les peines complémentaires

Désormais, la juridiction disciplinaire peut, à titre de peine complémentaire :

- Ordonner la publicité du dispositif et de tout ou partie des motifs de sa décision, dans le respect de l'anonymat des tiers. La juridiction fixe les modalités de cette publicité, notamment sa durée.

- Assortir l'avertissement, le blâme et l'interdiction temporaire d'exercice des peines complémentaires suivantes :

  1° La privation du droit de faire partie du conseil de l'ordre, du Conseil national des barreaux, des autres organismes ou conseils professionnels ainsi que des fonctions de bâtonnier pendant une durée n'excédant pas dix ans ;

  2° L'interdiction temporaire, et ce quel que soit le mode d'exercice, de conclure un nouveau contrat de collaboration ou un nouveau contrat de stage avec un élève-avocat(e), et d'encadrer un nouveau collaborateur ou un nouvel élève-avocat, pour une durée maximale de trois ans, ou en cas de récidive une durée maximale de cinq ans.

3. Le sursis

L'interdiction temporaire d'exercice peut être assortie en tout ou partie du sursis pour son exécution.

Si, dans le délai de cinq ans à compter du prononcé de la peine, l'avocat a commis une infraction ou une faute ayant entraîné le prononcé d'une nouvelle peine disciplinaire, celle-ci entraîne sauf décision motivée l'exécution de la première peine sans confusion avec la seconde.

Le sursis ne s'étend pas aux peines complémentaires éventuelles.

Lorsqu'une interdiction temporaire d'exercice est assortie du sursis, la sanction complémentaire de l'interdiction temporaire de conclure un nouveau contrat de collaboration ou un nouveau contrat de stage avec un élève avocat, et d'encadrer un nouveau collaborateur ou un nouvel élève-avocat prend néanmoins effet immédiatement. Dans le cas contraire, elle prend effet à l'expiration de la période d'interdiction temporaire d'exercice.

4. La formation complémentaire en déontologie

La juridiction disciplinaire peut également prescrire à l'avocat(e) poursuivi(e) une formation complémentaire en déontologie dans le cadre de la formation continue, ne pouvant excéder 20 heures sur une période de deux ans maximums à compter du caractère définitif de la sanction prononcée. Cette formation complémentaire s'ajoute à l'obligation de formation prévue à l'article 85 du décret du 27 novembre 1991.

5. L'ajournement

Le décret du 30 juin 2022 permet désormais à la juridiction disciplinaire, dans le cas où elle retient l'existence d'une faute disciplinaire, d'ajourner le prononcé de la sanction en enjoignant à l'avocat poursuivi de cesser le comportement jugé fautif dans un délai n'excédant pas quatre mois. La notification de la décision d'ajournement vaut convocation à l'audience sur le prononcé de la sanction.

C. Les sanctions disciplinaires des élèves avocats auteurs

Les textes :

- **Articles 62 et suivants du Décret du 27 novembre 1991**

Le régime des sanctions disciplinaires applicables aux élèves avocats auteurs de comportements prohibés est régi par les dispositions des articles 62 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat.

L'article 64 dudit décret pose le principe :

> « Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le conseil de discipline du centre régional de formation professionnelle. Le conseil de discipline est saisi par le président du conseil d'administration du centre. »

A ce titre, l'article 63 du décret de 1991 prévoit **la liste des sanctions possibles** :

> « L'élève qui méconnaît les obligations résultant du présent décret ou du règlement intérieur du centre régional de formation professionnelle ou qui commet des faits contraires à l'honneur ou à la probité peut faire l'objet de l'une des sanctions disciplinaires suivantes :
> 1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;
3° L'exclusion temporaire du centre pour une durée de six mois au plus. »

Attention : cette liste de sanctions disciplinaires est limitative et exclusive !
Ainsi, le conseil de discipline n'a aucun pouvoir pour prononcer d'autres sanctions disciplinaires.
Par exemple, il ne pourra pas prononcer une interdiction de se présenter à l'examen d'aptitude à la profession d'avocat avec obligation d'accomplir une autre année de formation ; ni même prononcer l'exclusion définitive du centre, assortie ou non de l'interdiction d'être admis dans tout autre centre. (Le Décret n°2004-1386 du 21 décembre 2004 ayant supprimé ces 2 sanctions de l'article 63 !).

D. Les sanctions pénales

Sanction : la discrimination doit présenter un caractère direct. Elle est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (Articles 222-33-2-3 et 225-2 du Code pénal)

L'avocat condamné encourt également les peines complémentaires prévues à l'article 225-19 du code pénal et notamment l'interdiction de représenter ou d'assister une partie devant la justice, l'exclusion des marches publics pour une durée de 5 ans au plus, ainsi que l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée. L'article 222-33-2-3 du code pénal prévoit 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € lorsque les faits causent plus de 8 jours d'ITT. Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 150 000 € d'amende lorsque les faits ont conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider. Cet article est également applicable lorsque la commission des faits mentionnés au premier alinéa de l'article 222-33-2-3 se poursuit alors que l'auteur ou la victime n'étudie plus ou n'exerce plus au sein de l'établissement

La discrimination indirecte n'est pas comme telle réprimée par le code pénal.

La personne morale : Aux termes de l'article 225-4 du Code pénal les personnes morales déclarées pénalement responsables de l 'infraction de discrimination encourent une amende de 225 000 € les peines complémentaires d'interdiction à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus, ainsi que l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée.

La Prescription : la prescription qui est de 6 ans, court à compter de la date de la commission des faits. Lorsque la discrimination est dissimulée, le délai de prescription court à compter du jour où l'infraction est apparue et a pu être constatée dans des conditions permettant la mise en mouvement ou l'exercice de l'action publique (art. 9-1 du code de procédure pénale).

E. Les dommages-intérêts – le recours de l'élève avocat(e) victime

Le bâtonnier est juge de la bonne exécution du contrat de collaboration libérale et des litiges entre avocats[13]. A ce titre il peut être saisi d'un recours en dommages et intérêts, modalité privilégiée pour veiller à l'indemnisation de la victime.

En effet, le recours déontologique n'appartient pas à la victime et seul l'arbitrage réalise l'accès au droit de l'élève avocat(e) victime.

Dans ce contexte il est particulièrement important de faire en sorte que les dommages accordés soient cohérents avec ceux auxquels ont accès les victimes salariées.

[13] Article 7 Loi du 31 décembre 1971; Art 142 et s. et 179-1 Décret du 27 novembre 1991; art 14.6 RIN, CNB Comm. R&U avis n° 2019/002 du 5 février 2019 ; CA Douai 6 novembre 2017 n° 17/04080.

Aujourd'hui, en matière sociale, la Cour de cassation accorde :

- Une indemnisation forfaitaire d'au moins six mois de rémunération en prononçant la nullité de la rupture du contrat de travail (Article 1178 Code civil)
- Une indemnisation distincte en cas de défaut à l'obligation de protection de l'employeur lorsqu'il tarde à intervenir
- Un chef de dommage spécifique pour l'atteinte à la dignité :

Le Barreau de Paris a pu condamner un cabinet et accorder, une indemnisation forfaitaire de six mois plus 14 000 euros pour le caractère brutal et vexatoire de la rupture (Ordre des avocats de Paris, 22 septembre 2022, n° 721/347760 - décision en appel).

Attention : la transaction n'efface pas la sanction disciplinaire.

Recommandation : Ordonner la publicité des décisions rendues par les instances disciplinaires en cette matière, pour contrecarrer l'idée que les comportements harcelants et discriminatoires se développent dans le silence et » l'entre soi »

LISTE DES ANNEXES AU GUIDE

- **Les textes de la profession**
- **Les textes sur le harcèlement et les discriminations**
- **Charte de lutte contre le harcèlement et les discriminations dans la profession d'avocat co-signée par le CNB, la Conférence des Bâtonniers et le Barreau de Paris**
- **Les décisions rendues par les barreaux**
- **La jurisprudence**
- **Outils pratiques : Liens instances et dispositifs**
- **Questionnaire pour le contrôle à posteriori du contrat de collaboration**
- **La ComHadis**
- **La Plateforme de la conférence des bâtonniers**
- **Kit de formation**

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION (GUIDE DESTINÉ AUX AVOCATS)

- **Anne Marie MENDIBOURE**
- **Marie Aimée PEYRON**
- **Nathalie ATTIAS**
- **Florence NEPLE**
- **Laurence JUNOD FANGET**
- **Charles Edouard PELLETIER**
- **Marion COUFFIGNAL**
- **Vincent MAUREL**
- **Stéphanie BALESPOUEY**
- **Amine GHENIM**
- **Helene LAUDIC BARON**
- **Nawel OUMER**

Avec la contribution de Sophie LATRAVERSE, Nathalie DUPONT, Laetitia MARCHAND.

MEMBRES DE LA COMMISSION FORMATION (GUIDE DESTINÉ AUX ÉLÈVES AVOCATS)

- **Stéphanie BALESPOUEY**
- **Amine GHENIM**

Avec la contribution de :

- *Julien MARTINS, élève avocat, stagiaire à la direction juridique du CNB*
- *Pia SELOSSE, étudiante en droit, stagiaire à la direction juridique du CNB*

PROGRAMME DU COLLOQUE DU 31 MARS 2023

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX
LES AVOCATS

Lutter contre le harcèlement et la discrimination dans la profession d'avocat (prévention, répression)

Vendredi 31 mars 2023

09:30 – 10:00 **OUVERTURE DU SITE & ACCUEIL CAFÉ**

10:00 – 10:45 **PROPOS D'OUVERTURE**

Yaël Braun PIVET, Présidente de l'Assemblée Nationale
Isabelle ROME, Ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes
Jérôme GAVAUDAN, Président du Conseil national des barreaux

10:45 – 12:30 **CONFÉRENCE 1 : Etat des lieux, Cadre juridique-pratiques et difficultés**

- Cadre juridique applicable : Sophie LATRAVERSE, experte en discrimination, harcèlement et diversité et Laurence JUNOT-FANGET, présidente de la commission Règles et Usages, ancienne bâtonnière du barreau de Lyon
- Etat des lieux de la collaboration : Charles-Edouard PELLETIER, président de la commission Collaboration, avocat au barreau de Strasbourg
- Apport du barreau de Paris sur la Comhadis et contrôle a posteriori : Marie Aimée PEYRON, vice-présidente du CNB, ancienne Bâtonnière du barreau de Paris, et Laëtitia MARCHAND, secrétaire de la commission Harcèlement et discrimination (COMHADIS) au barreau de Paris
- Apport des barreaux de province : Hélène LAUDIC-BARON, vice-présidente de la commission communication institutionnelle, ancienne bâtonnière du barreau de Rennes et Nathalie DUPONT, membre du bureau de la Conférence des bâtonniers, ancienne bâtonnière du barreau de Toulouse

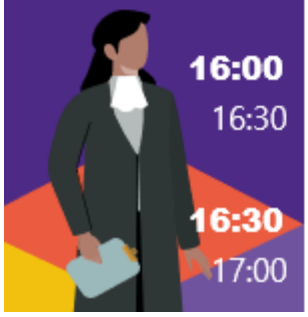
Modératrice : Marion COUFFIGNAL, présidente de la commission droit et entreprise, avocate au barreau de Paris

12:30 – 14:00 **Cocktail déjeunatoire**

14:00 – 16:00 **CONFÉRENCE 2 : Outils et pistes d'amélioration**

- La place de la formation : Amine GHENIM, membre de la commission Formation, ancien bâtonnier du barreau de la Seine-Saint-Denis
- Ecoute, protection et détection des situations de H/D : Florence NEPLE, présidente de la commission Egalité, avocate au barreau de Lyon
- Sanctions et réparation : Nathalie ATTIAS, membre du Bureau du CNB, avocate au barreau de Paris
- Le lanceur d'alerte, une solution pour la profession : Vincent MAUREL, vice-président de la commission statut professionnel de l'avocat, ancien bâtonnier du barreau de Hauts-de-Seine
- L'approche comparée – la Belgique : Jean-Pierre BUYLE, ancien bâtonnier du barreau de Bruxelles, ancien Président d'Avocat.be

Modératrice : Hélène LAUDIC-BARON, vice-présidente de la commission Communication institutionnelle, ancienne bâtonnière du barreau de Rennes



16:00 – 16:30 **Présentation du guide Harcèlement/Discrimination dans la profession d'avocat**

Anne-Marie MENDIBOURE, responsable du groupe de travail Harcèlement/discrimination, ancienne bâtonnière du barreau de Bayonne

16:30 – 17:00 **Conclusion et synthèse**

George PAU-LANGEVIN, Adjointe de la Défenseure des droits en charge de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité

RÉSOLUTIONS

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX
LES AVOCATS

RESOLUTION DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX

SUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION DANS LA PROFESSION D'AVOCAT

Adoptée par l'Assemblée générale du 10 mars 2023

* *

Le Conseil national des barreaux, réuni en assemblée générale le 10 mars 2023,

CONNAISSANCE PRISE du rapport présenté par le Groupe de travail « Lutte contre le harcèlement et les discriminations au sein de la profession d'avocat » lors de l'Assemblée générale du 9 septembre 2022 ;

CONNAISSANCE PRISE du projet de Guide sur le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat élaboré par le Groupe de travail ;

REAFFIRME son engagement à combattre fermement les situations de harcèlement et de discriminations au sein de la profession ;

INVITE à poursuivre les travaux au regard des recommandations et notamment à :

- Promouvoir le Guide sur le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat ;

- Promouvoir l'existence des référents et veiller à la désignation de référents dans les écoles de formation.

- Introduire un enseignement intitulé « Discriminations et harcèlements dans la profession d'avocat » dans le cursus de formation professionnelle des élèves avocats pour donner les clés aux avocats en devenir afin de prévenir, identifier et réagir face à de telles situations ;

- Rendre automatique la publicité des décisions rendues par les instances disciplinaires sanctionnant des comportements harcelants et discriminatoires ;

- Réfléchir à la mise en place de sanctions pour les personnes morales, en complément de l'interdiction d'embaucher un collaborateur, en cas de harcèlement et de discriminations, y compris de sanctions pécuniaires dans l'hypothèse de

manquements de la structure à son obligation de prévention et de traitement des signalements ;

- Travailler sur la procédure gouvernant l'alerte externe, en vue de la désignation des instances représentatives de la profession soit au niveau local (Conseil de l'Ordre), soit au niveau national (CNB), comme autorités compétentes pouvant recueillir un signalement.

- Travailler à l'élaboration d'un questionnaire type pour faciliter la dénonciation des situations de Harcèlement et de discriminations ;

- Travailler avec la CNBF pour la mise en place d'un traitement d'urgence de la situation des avocats victimes de harcèlement et de discrimination au sein de la profession afin de les faire bénéficier du fonds de secours dans les meilleurs délais ;

INVITE les commissions concernées à se saisir de ces recommandations.

Fait à Paris le 10 mars 2023

Conseil national des barreaux
Résolution sur le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat
Adoptée par l'Assemblée générale du 10 mars 2023

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX
LES AVOCATS

RESOLUTION DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX

SUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION DANS LA PROFESSION D'AVOCAT

Adoptée par l'Assemblée générale du 17 novembre 2023

* *

Le Conseil national des barreaux, réuni en assemblée générale le 17 novembre 2023,

CONNAISSANCE PRISE du rapport présenté par le Groupe de travail « Lutte contre le harcèlement et les discriminations au sein de la profession d'avocat » lors de l'Assemblée générale du 9 septembre 2022 ;

CONNAISSANCE PRISE du Guide sur le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat élaboré par le Groupe de travail présenté à l'Assemblée générale du 10 mars 2023 ;

CONNAISSANCE PRISE de la résolution adoptée par l'Assemblée générale le 10 mars 2023 ;

REAFFIRME son engagement à combattre fermement les situations de harcèlement et de discriminations au sein de la profession ;

RAPPELLE que les sociétés d'avocats peuvent faire l'objet de poursuites disciplinaires ;

APPROUVE le formulaire de signalement de faits de violences sexuelles ou sexistes, de harcèlement et/ou de discriminations tel que proposé par la commission Egalité ;

PROPOSE, s'agissant de la procédure gouvernant l'alerte interne, de favoriser le recours par les cabinets d'avocats à l'externalisation et la mutualisation de la gestion des signalements auprès d'un référent externe mutualisé, dans le cadre de la loi Waserman ;

PROPOSE, s'agissant de la procédure gouvernant l'alerte externe, de demander le référencement du CNB dans la liste des autorités compétentes annexée au décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;

MANDATE le président, le bureau et les commissions concernées à mettre en place les dispositifs ainsi proposés et à les porter auprès des pouvoirs publics.

PROPOSE de poursuivre la réflexion :
- Sur la mise en place de sanctions pécuniaires à l'encontre des personnes morales dans l'hypothèse de manquements à leur obligation de prévention et de traitement des cas de harcèlement et de discrimination ;
- Sur le caractère automatique de la publicité des décisions rendues par les juridictions disciplinaires sanctionnant des comportements harcelants et discriminatoires.

Fait à Paris le 17 novembre 2023

Conseil national des barreaux
Résolution sur le traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la profession d'avocat
Adoptée par l'Assemblée générale du 15 novembre 2023