

Grosses délivrées
aux parties le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 2 - Chambre 1

ARRET DU 27 JANVIER 2016

(n° 53, 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : 13/21837

Décision déferée à la Cour : Décision du 28 Octobre 2013 - Conseil de l'ordre des avocats
de PARIS - RG n°.

APPELANTE

SELARL [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Représentée par Me Béatrice [REDACTED] de la SELARL [REDACTED], avocat au
barreau de PARIS, [REDACTED]

INTIMEE

Madame [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

née en à

Représentée par Me Léonore BOCQUILLON, avocat au barreau de PARIS, toque : E1085

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 18 Novembre 2015, en audience publique, les avocats ne s'y étant
pas opposé, devant M. Jacques BICHARD, Président de chambre et Mme Marie-Sophie
RICHARD, Conseillère, chargée du rapport.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour,
composée de :

M. Jacques BICHARD, Président de chambre
Madame Marie-Sophie RICHARD, Conseillère
Madame Isabelle CHESNOT, Conseillère, appelée pour compléter la
composition de la Cour en vertu de l'article R312-3 du Code de l'organisation judiciaire

Greffier, lors des débats : Mme Elodie PEREIRA



ARRET :

- contradictoire
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par M. Jacques BICHARD, président et par Mme Elodie PEREIRA, greffier présent lors du prononcé.

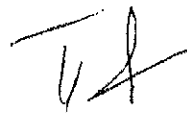
M [REDACTED] a conclu avec Mme [REDACTED] un contrat de collaboration libérale à effet au 15 septembre 2008. La Selarl [REDACTED] venant aux droits de [REDACTED] a signé le 13 décembre 2010 un nouveau contrat de collaboration libérale avec Mme [REDACTED] avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2010 et reprise de l'ancienneté. Mme [REDACTED] a bénéficié d'un congé de maternité du 3 janvier au 28 avril 2013. Au cours d'un entretien en date du 10 mai 2013, la selarl [REDACTED] a notifié à Mme [REDACTED] la rupture du contrat de collaboration, rupture confirmée par lettre du même jour qui précise l'application d'un délai de prévenance de six mois jusqu'au 10 novembre 2013. Mme [REDACTED] a bénéficié d'un arrêt maladie du 21 mai au 9 juin 2013.

A la suite de la LRAR qui lui a été adressée le 11 juin 2013 par la Selarl [REDACTED] et dans laquelle cette dernière ramenait le délai de prévenance de 6 à 4 mois et mettait en cause la bonne exécution de celui-ci par Mme [REDACTED], cette dernière a contesté la durée du préavis, les modalités de la rupture ainsi que les griefs invoqués quant à la bonne exécution du délai de prévenance et s'est plainte du retard de versement de sa rétrocession d'honoraires par LRAR du 13 juin suivant.

Mme [REDACTED] a saisi le délégué du bâtonnier d'une demande tendant à la condamnation de la Selarl [REDACTED] à lui payer la somme de 36 000€ HT au titre du caractère discriminatoire de la rupture, celle de 12 000€ HT au titre de la rétrocession d'honoraires du 10 septembre 2013 au 10 novembre 2013, subsidiairement, celle de 9 600€ HT au titre de la rétrocession d'honoraires du 10 septembre au 28 octobre 2013, en tout état de cause la somme de 10 000€ à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du caractère brutal et vexatoire de la rupture et 3 000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile outre les dépens.

Par décision en date du 28 octobre 2013 rendue en vertu des dispositions de l'article 149 du décret du 27 novembre 1991, le délégué du Bâtonnier a condamné la Selarl [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] la somme de 10 000€ en réparation du préjudice subi du fait du comportement de la selarl à l'égard de sa collaboratrice pendant le délai de prévenance outre la somme de 2 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile et a débouté les parties de leurs autres demandes.

La Selarl [REDACTED] a interjeté appel de cette décision et dans ses conclusions soutenues à l'audience du 18 novembre 2015 elle demande à la cour de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a débouté Mme [REDACTED] de sa demande de dommages-intérêts pour rupture discriminatoire et de sa demande de complément de rétrocession d'honoraires au titre du délai de prévenance, de la réformer en ce qu'elle a condamné la selarl à payer à Mme [REDACTED] la somme de 10 000€ en réparation du préjudice subi du fait du comportement de la selarl à l'égard de sa collaboratrice pendant le délai de prévenance outre la somme de 2 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner Mme [REDACTED] à lui verser la somme de 1 000€ au titre du préjudice d'image subi du fait des propos tenus par elle auprès de plusieurs confrères et visant à dénigrer le



cabinet outre la somme de 3 000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile.

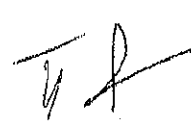
Dans ses conclusions soutenues à l'audience Mme [REDACTED] demande à la cour de confirmer la sentence déferée en ce qu'elle a jugé qu'elle avait subi un préjudice moral et professionnel du fait de l'attitude de la Selarl [REDACTED] et lui a alloué la somme de 10 000€ en réparation de ce préjudice outre celle de 2 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile, de la réformer pour le surplus et de condamner la Selarl [REDACTED] à lui verser la somme de 36 000€ HT en réparation du préjudice résultant du caractère discriminatoire de la rupture, celle de 12 000€ HT au titre de la rétrocession d'honoraires du 10 septembre 2013 au 10 novembre 2013, subsidiairement celle de 9 600€ HT au titre de la rétrocession d'honoraires du 10 septembre au 28 octobre 2013, et y ajoutant de condamner la selarl à lui verser la somme de 3 000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile outre les dépens d'appel.

Sur le caractère discriminatoire de la rupture du contrat de collaboration:

Il résulte des dispositions de la loi du 27 mai 2008, applicable aux contrats de collaboration puisque l'article 5.1 de la dite loi inclut dans son champ d'application les personnes: "exerçant une activité professionnelle indépendante", sans distinction, et plus précisément de son article 4 que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en raison de sa grossesse ou de sa maternité, y compris du congé de maternité: *"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."*

En l'espèce il n'est pas contesté par la Selarl [REDACTED] qu'elle a notifié à Mme [REDACTED] la rupture du contrat de collaboration alors que celle-ci travaillait au sein du cabinet depuis septembre 2008, le 10 mai 2013, soit douze jours après le retour de la collaboratrice de son congé de maternité qui a pris fin le 28 avril 2013 et la concomitance entre la rupture du contrat de collaboration et l'événement fondant la discrimination, en l'espèce la fin du congé de maternité de Mme [REDACTED] d'autant que la lettre de rupture ne mentionne aucun des motifs de celle-ci, permet de laisser présumer l'existence d'une discrimination et de faire peser sur la Selarl [REDACTED] la charge de la preuve que la rupture litigieuse ne présente pas de caractère discriminatoire car elle a été notifiée pour un autre motif que le congé de maternité de Mme [REDACTED].

En effet, la production de mails amicaux et attentionnés échangés entre les parties pendant le congé de maternité de Mme [REDACTED] ainsi que d'attestations de collaboratrices relatant le bon comportement du cabinet à l'égard des collaboratrices enceintes ne suffit pas, dans le cas précis de la rupture du contrat de collaboration de Mme [REDACTED] quelques jours après son retour de congé de maternité, à écarter la présomption d'un lien entre les deux événements. Et la Selarl [REDACTED] échoue à rapporter la preuve que, comme elle le soutient, la rupture a été notifiée parce qu'elle a découvert en reprenant, pendant son congé de maternité, les dossiers que traitait Mme [REDACTED], les insuffisances de cette dernière dans les dossiers qui lui étaient confiés. En effet, outre que ces insuffisances qui auraient été découvertes pendant le congé de maternité de Mme [REDACTED] soit à partir du mois de janvier 2013 ne sont évoquées par le cabinet [REDACTED] que dans sa lettre du 4 juillet 2013, celle-ci ne contient aucun grief précis quant aux dossiers démontrant l'insuffisance professionnelle de la collaboratrice.



Seule une liste versée aux débats non datée et non signée relate les difficultés concernant de nombreux dossiers qui seraient imputables à Mme [REDACTED] mais il n'est pas démontré qu'elle assurait seule le suivi des dits dossiers et que les manquements reprochés lui seraient imputables, ni enfin que ces manquements auraient été évoqués lors de la notification de la rupture du contrat de collaboration alors que l'existence de reproches antérieurs au congé de maternité n'est pas davantage établie ni même alléguée.

En toute hypothèse les échanges de mails pendant la grossesse de Mme [REDACTED] entre cette dernière et les membres du cabinet versés aux débats par le cabinet [REDACTED] pour démontrer la cordialité des relations et l'attention portée à la grossesse de la collaboratrice ne font état d'aucun des griefs portant sur des insuffisances que selon elle la Selarl [REDACTED] aurait pourtant découvertes pendant cette période.

Enfin, les attestations des collaboratrices du cabinet sur la bonne ambiance régnant en son sein ne révèlent pas davantage la connaissance à l'occasion du congé de maternité de Mme [REDACTED] de son incompétence dans le traitement des dossiers qui lui étaient confiés.

En conséquence, la décision déferée sera infirmée sur ce point et il convient d'allouer à Mme [REDACTED] en réparation du caractère discriminatoire de la rupture du contrat de collaboration la somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice tant moral que financier subi.

En effet si la rupture du contrat de collaboration libérale n'a pas à être motivée et peut intervenir à tout moment, encore faut-il qu'elle ne soit pas fondée sur un motif discriminatoire que la loi de 2008 sanctionne.

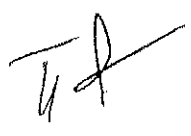
Sur la demande de complément de rétrocession d'honoraires au titre du délai de prévenance:

Dans le cadre d'une collaboration libérale, le délai de prévenance résulte de l'accord des parties et à défaut des dispositions de l'article 14.4 du Règlement intérieur national selon lequel: "sauf meilleur accord des parties, chaque partie peut mettre fin au contrat de collaboration en avisant l'autre au moins trois mois à l'avance. Ce délai est augmenté d'un mois par année au-delà de trois ans de présence révolus, sans qu'il puisse excéder six mois."

L'article 13.2 du contrat de collaboration signé entre les parties rappelle uniquement le délai minimum de trois mois prévu par le dit article, ajoute: "sauf accord plus favorable au collaborateur au moment de la rupture" et précise que ce délai est porté à cinq mois au delà de cinq ans de présence dans le cabinet.

Si la lettre de rupture adressée le 10 mai 2013 à la collaboratrice précise que ce délai sera d'une durée de six mois non pas selon l'accord des parties intervenu lors de la rupture du contrat mais en application du dit contrat, compte tenu de l'ancienneté de la collaboratrice, cette durée a été rapidement rectifiée par le cabinet dans sa lettre du 11 juin 2013 et réduit à quatre mois compte tenu de l'ancienneté réelle de Mme [REDACTED], ce que cette dernière a contesté en invoquant à tort un accord préalable des parties lors de la rupture.

En toute hypothèse dès lors que la collaboratrice conteste la régularité de la rupture dont le caractère discriminatoire a été retenu par la cour elle ne peut solliciter le respect d'un "accord" entre les parties sur la durée du délai de prévenance applicable à la dite rupture dont le caractère discriminatoire est constaté.



Elle invoque à titre subsidiaire l'application de l'article P.14.0.3 du règlement intérieur du barreau de Paris publiée le 2 avril 2013 qui serait selon elle immédiatement applicable aux contrats en cours et aux termes duquel: "Le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu, ni faire l'objet d'une notification de rupture à dater de la déclaration de grossesse, de l'annonce de l'arrivée de l'enfant par la collaboratrice et jusqu'à expiration d'un délai de deux mois à l'issue de la période de suspension du contrat à l'occasion de l'arrivée de l'enfant sauf manquement grave de la collaboratrice enceinte aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à l'adoption ou à la maternité." pour en conclure que le contrat de collaboration ne pouvant être rompu avant le 28 juin 2013, soit deux mois après son retour de congé maternité, Mme [REDACTED] devait se voir appliquer un délai de prévenance de quatre mois à compter du 28 juin 2013 soit jusqu'au 28 octobre 2013.

Mais Mme [REDACTED] qui n'a pas invoqué à l'appui de sa demande en dommages-intérêts l'irrégularité au regard du texte susvisé de la rupture du contrat de collaboration mais uniquement son caractère discriminatoire, ne peut solliciter et à titre subsidiaire l'application de ce texte pour retarder le point de départ du délai de prévenance. C'est également à juste titre que la sentence déferée à la cour a rappelé que les dispositions du RIB n'ont pas de valeur normative et ne sauraient s'appliquer aux contrats en cours à la date de la délibération du conseil de l'ordre.

En conséquence les rétrocessions d'honoraires ne peuvent concerner que la période du 10 mai 2013 au 10 septembre 2013 et Mme [REDACTED] qui a été réglée des rétrocessions d'honoraire correspondant à la dite période sera déboutée de ce chef de demande.

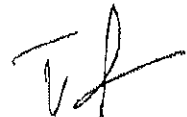
Sur les dommages-intérêts pour rupture brutale et vexatoire en raison des conditions d'exécution du délai de prévenance:

La cour rappelle que la concomitance de la rupture du contrat de collaboration avec le retour de congé de maternité de Mme [REDACTED] fait l'objet d'une indemnisation au titre de la discrimination de sorte que seul le caractère fautif des conditions d'exécution du délai de prévenance sera examiné au titre de la demande en dommages-intérêts pour rupture brutale et vexatoire.

Mme [REDACTED] soutient que l'attitude de la Selarl [REDACTED] au cours du délai de prévenance lui a causé un préjudice direct et certain, distinct de celui résultant du caractère discriminatoire de la rupture du contrat de collaboration.

Elle verse aux débats outre la lettre du 11 juin 2013 dans laquelle le cabinet [REDACTED] lui demandait de renoncer à des séances de formation continue auxquelles elle avait pourtant droit pendant le délai de prévenance et remettait en cause la réalité de l'arrêt maladie en date du 21 mai 2013 dont bénéficiait la collaboratrice, lui indiquant qu'à défaut il serait mis un terme au délai de prévenance, l'ensemble des lettres échangées entre les parties entre cette date et le 19 juillet 2013, date à laquelle le cabinet a dispensé Mme [REDACTED] de présence effective pendant le délai de prévenance.

Ces documents établissent les difficultés dans lesquelles le délai de prévenance s'effectuait compte tenu des nombreux reproches présentés par la SELARL à sa collaboratrice mais ne démontrent cependant pas le caractère brutal et vexatoire de l'attitude du cabinet à l'égard de sa collaboratrice qui a certes été dispensée d'effectuer la fin de son délai de prévenance, lequel lui a cependant été payé, et qui n'établit pas davantage que le paiement tardif des rétrocessions des mois de mai et juin 2013 le 14 mai et le 12 juin 2013 résulte d'une attitude fautive du cabinet, ce dernier faisant valoir que les difficultés de règlement des dites rétrocessions lui sont étrangères et proviennent soit d'un paiement tardif des sommes versées par le RSI, soit de la délivrance également tardive de ses factures d'honoraires par la collaboratrice.



En conséquence, la sentence déferée à la cour qui a alloué à Mme [REDACTED] la somme de 10 000€ à titre de dommages-intérêts de ce chef sera infirmée.

Sur les dommages-intérêts réclamés par la selarl [REDACTED]

Le cabinet d'avocats sollicite la condamnation de Mme [REDACTED] à lui verser la somme de 1000€ en réparation du préjudice d'image que l'attitude fautive de sa collaboratrice lui aurait fait subir, celle-ci ayant, selon lui, tenu auprès de plusieurs confrères des propos visant à dénigrer le cabinet.

Mais comme l'a retenu à juste titre la sentence déferée à la cour, la selarl [REDACTED] ne démontre pas que les accusations portées contre elle par Mme [REDACTED] ont dépassé le cadre confidentiel de la procédure d'arbitrage et la décision qui a débouté le cabinet d'avocat de cette demande sera confirmée de ce chef.

Vu l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu l'article 696 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par décision contradictoire:

-Confirme la sentence arbitrale en date du 28 octobre 2013 en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'elle a dit et jugé que Mme [REDACTED] avait subi un préjudice moral et professionnel du fait du comportement à son égard de la Selarl [REDACTED] pendant le délai de prévenance ;

Statuant à nouveau dans cette limite,

-Dit que Mme [REDACTED] a subi un préjudice moral et professionnel du fait du caractère discriminatoire de la rupture du contrat de collaboration par la Selarl [REDACTED]

Y ajoutant,

-Condamne la Selarl [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] la somme de 2500€ en application de l'article 700 du code de procédure civile ,

-Condamne la Selarl [REDACTED] aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT



POUR COPIE À PHOTOCOPIER
La Greffière Chef