

## GUIDE PRATIQUE DE LA PARENTALITE 2021 DE L'UJA STRASBOURG SAVERNE

### MATERNITE ET PATERNITE DE L'AVOCAT



Le Guide de la parentalité de l'UJA s'adresse autant aux Avocats installés qu'aux collaborateurs, mais également aux collaborateurs cherchant à savoir comment la maternité ou la paternité de leur collaborateur doit s'organiser.

Ce guide n'a pas pour prétention d'être exhaustif mais d'être un outil simple et efficace pour répondre aux questions relatives à la parentalité dans notre profession.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre UJA pour faire état d'une difficulté que vous rencontreriez et qui ne serait pas évoquée dans ce guide, cela nous permettra peut-être de l'étoffer.

Bonne lecture !

## Table des matières

<b>I. Maternité ou paternité de l'avocat libéral.....</b>	<b>3</b>
<b>A. Avant la naissance.....</b>	<b>3</b>
1) La déclaration de grossesse à la CPAM et à la CAF.....	3
2) Le carnet de maternité de la CPAM.....	3
3) Les conditions d'affiliation.....	4
4) Les prestations versées par la CPAM.....	4
5) Le congé maternité.....	5
6) Les démarches à effectuer auprès de la CPAM.....	8
7) Les contrats de prévoyance.....	8
8) L'administration du cabinet.....	8
<b>B. Après la naissance.....</b>	<b>9</b>
1) Le congé paternité de l'avocat.....	9
2) Le congé pour adoption.....	9
3) Les primes de naissance.....	10
4) L'exonération de cotisation CNBF et la majoration de trimestres.....	11
<b>II. Les spécificités du congé maternité ou paternité pour l'Avocat en collaboration libérale.....</b>	<b>12</b>
<b>A. Le droit de suspendre l'exécution du contrat de collaboration.....</b>	<b>12</b>
<b>B. Le maintien de la rémunération.....</b>	<b>13</b>
<b>C. La protection contre la rupture du contrat de collaboration.....</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXES :.....</b>	<b>15</b>

## I. Maternité ou paternité de l'avocat libéral

Qu'il exerce en collaboration libérale ou à titre individuel, l'avocat en situation de parentalité doit faire un certain nombre de démarches.

### A. Avant la naissance

#### 1) La déclaration de grossesse à la CPAM et à la CAF

Avant la fin du troisième mois de grossesse, la sage-femme ou le gynécologue remplira la déclaration de grossesse qu'il faudra impérativement transmettre aux services de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et de la Caisse d'allocations familiales (CAF).

La déclaration peut se faire sous deux formes :

- Papier : Votre médecin ou votre sage-femme complète et vous remet le formulaire de déclaration de grossesse en trois volets intitulé « Premier examen médical prénatal ». Vous devez ensuite adresser le volet rose à votre CPAM et les 2 volets bleus à votre CAF.
- En ligne : Votre médecin ou votre sage-femme remplit la déclaration de votre grossesse en ligne et la télétransmet directement à votre CPAM et CAF.

Cette déclaration est essentielle car elle vous permet de bénéficier au plus vite d'une prise en charge de votre grossesse par la sécurité sociale (cours de préparation à l'accouchement, kinésithérapie...).

#### 2) Le carnet de maternité de la CPAM

Le carnet de maternité est un petit carnet vert intitulé « vos démarches de prestations maternité en toute simplicité Femmes chef d'entreprise » ; il est envoyé par la CPAM suite à la déclaration de grossesse.

Les prestations concernent : le congé maternité, d'adoption, paternité et d'accueil d'enfant.

Si jamais vous ne recevez pas ce carnet vous pouvez le trouver en format PDF sur le site [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

### 3) Les conditions d'affiliation

Pour bénéficier des prestations maternité de la CPAM vous devez justifier de :

- 10 mois d'affiliation au titre d'une activité indépendante à la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption ;<sup>1</sup>

Toutefois les dispositions de coordination entre les divers régimes permettent de tenir compte de l'ensemble des périodes d'affiliation, de cotisations versées ou de travail effectué, même lorsqu'elles relèvent d'un autre régime de sécurité sociale<sup>2</sup> ;

- Respecter un arrêt de travail minimum de 14 jours précédant la date présumée d'accouchement<sup>3</sup>.

Le texte de l'article D623-2 du Code de la sécurité sociale exige que « *cet arrêt soit d'au moins huit semaines, dont six semaines de repos post-natal* » ce qui n'impose pas textuellement 14 jours avant la date présumée d'accouchement ; toutefois, l'interprétation faite par les CPAM exige ces 14 jours.

Si vous ne remplissez pas ces conditions, qui sont cumulatives, et qu'auparavant vous aviez une autre activité professionnelle ou que vous étiez indemnisé au titre du chômage, l'assurance maladie peut prendre en compte ces périodes sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'interruption entre ces affiliations.

### 4) Les prestations versées par la CPAM

- *L'allocation forfaitaire de repos maternel*<sup>4</sup> :

L'allocation forfaitaire de repos maternel compense partiellement la diminution de votre activité professionnelle.

Son montant est égal au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale<sup>5</sup> en vigueur, soit **3.428,00 €** au 1er janvier 2021.

---

<sup>1</sup> Article D613-13-1 du Code de la sécurité sociale

<sup>2</sup> Article L 172-2 al. 2 du Code de la sécurité sociale

<sup>3</sup> Article D623-2 du Code de la sécurité sociale

<sup>4</sup> Article L623-1, I, 1°, du Code de la sécurité sociale

<sup>5</sup> Article D623-1, al. 1<sup>er</sup>, du Code de la sécurité sociale



L'allocation forfaitaire de repos maternel est versée en 2 fois :

- À la date de début du congé de maternité ;
- À l'issue des 8 premières semaines de congé.

La totalité du montant de l'allocation est versée après l'accouchement en cas d'accouchement prématuré (avant la fin du 7<sup>ème</sup> mois de grossesse).

➤ *Les indemnités journalières forfaitaires d'interruption d'activité<sup>6</sup> :*

Les indemnités journalières forfaitaires d'interruption d'activité sont versées pendant votre congé maternité à condition d'avoir interrompu votre activité pendant au moins 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement<sup>7</sup>.

Son montant est égal à 1/730 du plafond annuel de la sécurité sociale<sup>8</sup> soit 56,35 € par jour au 1er janvier 2021.

Les indemnités journalières sont soumises à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et la contribution sociale généralisée (CSG).

## 5) Le congé maternité

**Voici le tableau qui détaille actuellement les durées légales du congé maternité :**

---

<sup>6</sup> Article L623-1, I., 2°, du Code de la sécurité sociale

<sup>7</sup> Article D623-2 du Code de la sécurité sociale

<sup>8</sup> Article D623-2 du Code de la sécurité sociale

Imprimé n°1 bis

### DEMANDE DE CONGÉ MATERNITÉ

ALLOCATION FORFAITAIRE DE REPOS MATERNEL ET INDEMNITÉ JOURNALIÈRE D'INTERRUPTION D'ACTIVITÉ

Vous trouverez ci-dessous les tableaux récapitulant les durées légales du congé maternité.

#### Congé maternité global

Nombre d'enfants nés ou à charge	Naissance simple portant à 1 ou 2 enfants à charge	Naissance simple portant à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge	Naissance multiple (jumeaux)	Naissance multiple (triplés et plus)
Durée minimale du congé global	8 semaines	8 semaines	8 semaines	8 semaines
Durée maximale du congé global	16 semaines	26 semaines	34 semaines	46 semaines

#### Répartition prénatal / postnatal

Nombre d'enfants nés ou à charge	Naissance simple portant à 1 ou 2 enfants à charge	Naissance simple portant à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge	Naissance multiple (jumeaux)	Naissance multiple (triplés et plus)
Durée minimale du congé prénatal	2 semaines	2 semaines	2 semaines	2 semaines
Durée maximale du congé prénatal	6 semaines	8 semaines	12 semaines	24 semaines
Durée maximale du congé postnatal	10 semaines	18 semaines	22 semaines	22 semaines

Le congé maternité est en principe de 16 semaines<sup>9</sup>. Il est de 26 semaines à partir du 3<sup>ème</sup> enfant<sup>10</sup>. Il est de 34 semaines pour des jumeaux et de 46 semaines pour des triplés<sup>11</sup>.

En cas de naissance d'un enfant avant la date présumée (notamment dans le cas d'un enfant prématuré), la période d'indemnisation n'est pas réduite de ce fait<sup>12</sup>. Ainsi, si l'enfant naît plus de 15 jours avant la date présumée du terme, la période d'indemnisation commencera à la date de l'accouchement.

Pour un exemple concret nous resterons sur la situation de principe : le congé de 16 semaines.

Si le terme de votre grossesse est prévu pour le 9 octobre :

- Vous devez au minimum vous arrêter le 25 septembre soit deux semaines avant le terme ;
- Vous devez au minimum rester sans activité jusqu'au 20 novembre (6 semaines après la naissance), (en jaune dans le calendrier) ;

<sup>9</sup> Article L331-3, al. 1<sup>er</sup>, du Code de la sécurité sociale auquel renvoie l'article L623-1, I., du Code de la sécurité sociale

<sup>10</sup> Article L331-4, al. 1<sup>er</sup> du Code de la sécurité sociale

<sup>11</sup> Article L331-3, al. 2, du Code de la sécurité sociale

<sup>12</sup> Article L331-3, al. 3, du Code de la sécurité sociale

- Soit 8 semaines minimales d'arrêt (en rouge dans le calendrier) ;
- Votre congé maternité postnatal peut aller jusqu'au 18 décembre. (10 semaines), (en bleu dans le calendrier) ;
- Votre congé prénatal peut aller jusqu'à 6 semaines maximum (soit à compter du 28 août), (en orange dans le calendrier).

Précisons que si vous préférez poursuivre votre activité avant la naissance de votre enfant, il est possible de reporter une partie du congé prénatal dans la limite de 3 semaines sur la partie du congé post-natal.

Toujours dans notre exemple, du 25 septembre au 18 décembre vous avez pris en tout douze semaines de congé maternité.

Comme la durée maximale du congé prénatal est de six semaines et que vous n'en avez utilisées que deux, vous pouvez choisir de reporter trois semaines de ce congé sur la période après la naissance de votre enfant, soit jusqu'au 8 janvier (en vert).

Voici un calendrier qui reprend les dates évoquées ci-dessus :

août						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

septembre						
S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

octobre						
S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

novembre						
S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

décembre						
S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

janvier						
S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## 6) Les démarches à effectuer auprès de la CPAM

Au plus tard au début de votre congé maternité, vous devez faire remplir l'imprimé n°1 du carnet de maternité par votre médecin ou votre sage-femme.

Toutes les autres situations que vous pourriez rencontrer (naissance prématurée, hospitalisation de l'enfant, adoption) sont prévues par le carnet de maternité.

## 7) Les contrats de prévoyance

Nous vous encourageons à vous renseigner auprès de votre Barreau s'il existe un régime de prévoyance collective.

Le Barreau de Strasbourg n'en a pas contracté pour le moment.

A titre d'exemple, le Barreau de Paris a adhéré à une prévoyance collective qui permet une indemnisation journalière venant en complément de celle faite par la CPAM, une indemnisation forfaitaire de naissance ainsi qu'une aide maternité.

Vous pouvez également vous renseigner auprès de votre prévoyance afin de vérifier s'il n'y a pas des dispositions similaires.

## 8) L'administration du cabinet

Avant le congé maternité ou paternité, il conviendra de confier à un suppléant, Confrère du même Barreau d'appartenance, l'administration de votre Cabinet.

A Strasbourg, la prise en compte de cette suppléance par les services de l'Ordre se fait par un simple courriel selon modèle en annexe.

Précisons que le suppléant se chargera de la gestion quotidienne du Cabinet au nom et pour le compte du titulaire :

- Paiement des charges
- Encaissement
- Facturation
- Diligences



## B. Après la naissance

### 1) Le congé paternité de l'avocat

Le carnet de maternité de la CPAM prévoit le congé de paternité des Avocats.

Il est fixé pour une durée de onze jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples)<sup>13</sup>.

L'avocat pourra formuler sa demande de congé paternité dans les quatre mois qui suivent la naissance de son enfant en remplissant l'imprimé n°12 du carnet et en y joignant la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant.

Il percevra une indemnité journalière forfaitaire pendant ces onze jours.

Certaines prévoyances accordent également des indemnités journalières forfaitaires pour le congé paternité, nous vous invitons à consulter votre régime individuel ainsi que celui de votre Barreau.

### 2) Le congé pour adoption

Le congé d'adoption de l'Avocat est également prévu par la CPAM.

Une allocation de repos maternel est prévue pour le parent adoptant, elle est égale à la moitié du montant versé aux femmes qui accouchent et est versée à la date de l'arrivée de l'enfant.

L'avocat adoptant pourra également bénéficier d'un congé de 12 semaines<sup>14</sup> durant lesquelles il percevra des indemnités journalières.

La CPAM prévoit également le cas de deux parents qui adoptent et qui souhaitent partager le congé d'adoption.

Toutes les informations se trouvent dans le carnet de maternité de la CPAM.

Les règles régissant le congé d'adoption sont les mêmes que pour le congé maternité classique :

---

<sup>13</sup> Articles L623-1, II., et L331-8 du Code de la sécurité sociale

<sup>14</sup> Articles L623-1, III. 2°, et L331-3, al. 1<sup>er</sup>, du Code de la sécurité sociale :  $\frac{3}{4}$  de 16 semaines = 12 semaines

- La demande d'administration du cabinet
- L'imposition
- Les contrats de prévoyance

### 3) Les primes de naissance

- **LPA**

Au titre du régime de base national de la Prévoyance des Avocats (LPA), l'ensemble des avocats inscrits à un Barreau français a droit au forfait naissance.

La LPA verse un forfait naissance aux femmes avocates de 1.470€ (idem pour l'adoption d'un enfant de moins de 5 ans). Ce forfait est majoré de 25% par enfant à compter du 2ème enfant.

Un forfait de 460 € est prévu pour le conjoint de l'avocat qui n'exercerait pas d'activité professionnelle.

Pour percevoir cette prestation, il convient d'adresser le formulaire de « *demande forfait naissance* » accessible sur le site de la LPA accompagné des justificatifs indiqués dans le formulaire à :

LA PREVOYANCE DES AVOCATS - GENERATION - 29080 QUIMPER cedex 09

**Attention** : il faut l'adresser au plus tard dans les deux mois qui suivent l'accouchement ou l'adoption !

- **Prévoyance individuelle**

Certaines prévoyances offrent des primes de naissance, renseignez-vous afin de vérifier si vous y avez droit, sous réserve de leur transmettre l'acte de naissance de votre enfant et éventuellement de l'intégrer à votre contrat.

- **Prévoyance collective**

Certains Barreaux ont contracté des régimes de prévoyance collective qui permettent d'obtenir une prime de naissance supplémentaire ; renseignez-vous auprès de votre Ordre.

#### 4) L'exonération de cotisation CNBF et la majoration de trimestres

- **L'exonération de cotisation**

La maternité ouvre droit à l'exonération de plein droit du paiement d'un quart de la cotisation annuelle forfaitaire du régime de retraite de base<sup>15</sup>. Le trimestre ainsi exonéré est pris en compte au titre de la retraite de base comme s'il s'agissait d'une période cotisée<sup>16</sup>.

Pour en bénéficier, vous devez envoyer par LRAR une demande d'exonération à la CNBF avant la date d'exigibilité des cotisations, accompagnée d'une copie de l'acte de naissance de votre enfant.

Il est également possible de faire la déclaration sur le site de la CNBF en accédant à votre espace personnel, puis en allant sur l'onglet « *mes demandes* » et en cliquant sur « *demande une exonération de cotisation pour maternité* ».

- **La majoration de trimestres**

Des majorations de trimestres sont également prévues dans les conditions suivantes<sup>17</sup> :

- Une majoration de durée d'assurance de quatre trimestres, attribuée aux femmes assurées sociales, pour chacun de leurs enfants, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement ;
- Une majoration de durée d'assurance de quatre trimestres au bénéfice de l'un ou l'autre des deux parents assurés sociaux, attribuée pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption ;
- Une majoration de durée d'assurance de quatre trimestres, attribuée pour chaque enfant adopté durant sa minorité, à ses parents au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci.

Toutefois ces majorations de trimestres ne sont accordées au titre du régime de retraite de la CNBF qu'à la condition que vous n'ayez relevé d'aucun autre régime que celui de la Caisse nationale des barreaux français, ou lorsqu'aucun

---

<sup>15</sup> Article L 652-8 du Code de la sécurité sociale

<sup>16</sup> Article R653-4, 2°, du Code de la sécurité sociale

<sup>17</sup> Article L351-4 du Code de la sécurité sociale sur renvoi de l'article R653-4



autre régime n'a vocation à se voir affecter ces trimestres par priorité sur la CNBF<sup>18</sup>.

Si vous avez travaillé en dehors de votre carrière d'Avocat dans une activité qui relève de cotisations au régime général ou au régime agricole, les majorations de trimestres sont affectées par priorité à ces régimes, quelle que soit votre durée de cotisation au sein de ces derniers.

Précisons que le partage des trimestres d'éducation peut être librement décidé entre les parents (par exemple trois trimestres pour la mère et un pour le père, deux trimestres pour la mère et deux pour le père, ...).

Le partage des trimestres vaut uniquement pour les enfants nés à compter de 2010 et sous réserve que la demande soit formulée dans les six mois suivant le quatrième anniversaire de l'enfant.

A défaut de demande, les trimestres sont attribués systématiquement à la mère.

## II. Les spécificités du congé maternité ou paternité pour l'Avocat en collaboration libérale

L'avocat exerçant en collaboration libérale bénéficie d'une protection de son statut pendant son congé parental<sup>19</sup>.

### A. Le droit de suspendre l'exécution du contrat de collaboration

Le Règlement intérieur national (RIN) de la profession d'avocat offre une protection aux collaborateurs en situation de parentalité.

Il permet la suspension de l'exécution de la collaboration pendant toute la durée du congé maternité ou du congé paternité.

Concernant le congé maternité, le RIN prévoit une suspension d'au minimum trois semaines avant le terme et dix semaines après l'accouchement.

---

<sup>18</sup> Articles R653-4 et R173-15 du Code de la sécurité sociale

<sup>19</sup> Articles 14.5 et suivants du RIN



Il permet également à l'avocat adoptant de bénéficier d'une suspension de dix semaines.

Enfin, s'agissant du congé paternité, le RIN prévoit une suspension de onze jours.

## B. Le maintien de la rémunération

L'avocat collaborateur continue à percevoir intégralement sa rétrocession d'honoraires.

### Il doit en contrepartie reverser au collaborant :

- Les indemnités forfaitaires d'interruption d'activité de la CPAM ;
- Les indemnités forfaitaires d'interruption d'activité dans le cadre d'une prévoyance libérale ou collective du barreau.

Attention, en cas de contrat de collaboration à temps partiel, ces versements se font au *prorata temporis* et le collaborateur reversera la quote-part du temps de travail consacré au Cabinet. A titre d'exemple, pour un mi-temps, le collaborateur reversera la moitié des indemnités perçues.

### TRES IMPORTANT

En revanche, sont acquises à l'avocat collaborateur et ne sont par conséquent pas à reverser :

- Les allocations de repos maternel, versées par la CPAM ;
- Les primes de naissance (LPA, prévoyances ...).

## C. La protection contre la rupture du contrat de collaboration

Le contrat de collaboration ne peut être rompu à compter de la déclaration de grossesse faite par tout moyen jusqu'à la fin de la suspension de l'exécution du contrat de collaboration sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.

Si vous n'avez pas encore déclaré votre future parentalité et qu'une rupture du contrat de collaboration est notifiée par le cabinet, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la grossesse de la collaboratrice dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.

Dans ce cas, vous avez quinze jours à compter de la notification de la rupture pour notifier par LRAR ou par remise en main propre contresignée un certificat médical de votre état de grossesse, ou une attestation justifiant l'état de paternité ou une attestation de l'organisme compétent justifiant de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

Au retour du collaborateur de son congé maternité, paternité ou d'adoption, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la maternité ou paternité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

#### LE MOT DE LA FIN :

Nous espérons que ce petit guide aura su répondre aux questions que vous vous posiez par rapport à la parentalité de l'avocat.

N'hésitez pas à solliciter votre UJA si vous n'y trouviez pas la réponse à votre question, nous nous ferons un plaisir de vous répondre et d'étoffer au besoin cet outil.

#### REMERCIEMENTS

L'UJA STRASBOURG SAVERNE remercie Anne GANGLOFF, rédactrice de ce guide, Anne KRUMMEL, qui en est l'initiatrice, ainsi que l'ensemble des nombreux membres actifs qui ont participé à sa relecture et sa mise en page, comme Marisa PISSARRO, Olivier CHARLES ou encore Charles-Edouard PELLETIER.

## ANNEXES :

- Extraits du RIN
  
- Avis déontologique CNB n° 2019-043 - La déduction des indemnités journalières maternité versées par l'assurance maladie doit-elle être effectuée au prorata temporis ou en intégralité pour un contrat de collaboration à temps partiel ?
  
- Modèle de courriel pour mise en place de la suppléance
  
- Formulaire de demande de forfait maternité à la LPA



## Extrait du RIN

### 14.5. Parentalité de l'avocat collaborateur libéral

#### 14.5.1. Périodes de suspension de l'exécution du contrat de collaboration libérale

##### Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale

La collaboratrice libérale enceinte est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de son accouchement, réparties selon son choix avant et après son accouchement, avec un minimum de trois semaines avant la date prévue de l'accouchement et un minimum de dix semaines après l'accouchement, et sans confusion possible avec le congé pathologique. A compter du troisième enfant, cette durée peut être portée à vingt-six semaines. En cas de naissances multiples, cette durée peut être portée à trente-quatre semaines et à quarante-six semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants.

##### Congé parentalité

Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle a le droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant onze jours consécutifs à l'occasion de la naissance de l'enfant. Cette durée est portée à dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Cette période de suspension débute dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Le collaborateur ou la collaboratrice en avise celui avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début de la suspension.

##### Congé en cas d'adoption

Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un enfant est en droit de suspendre l'exécution de sa collaboration jusqu'à dix semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant. En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à seize semaines. Cette période de suspension débute dans les quatre mois suivant l'arrivée au foyer de l'enfant. Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale qui adopte un ou plusieurs enfants en avise celui avec lequel il collabore un mois avant le début de la suspension.

#### 14.5.2. Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés.

##### Congé maternité lié à l'accouchement de la collaboratrice libérale

La collaboratrice libérale reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de l'accouchement sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

##### Congé parentalité

Le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de la naissance sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

##### Congé en cas d'adoption



Le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale adoptant reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire. La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés.

#### 14.5.3. Rupture du contrat de collaboration libérale en cas de parentalité

##### Maternité liée à l'accouchement de la collaboratrice libérale

A compter de la déclaration par la collaboratrice libérale de son état de grossesse, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de l'exécution du contrat à l'occasion de la maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité.

Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ou à la maternité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la grossesse de la collaboratrice dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre et contresignée, un certificat médical justifiant de son état de grossesse.

Au retour de la collaboratrice de son congé maternité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la maternité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

##### Parentalité

A compter de l'annonce par le père collaborateur libéral ainsi que, le cas échéant, par le conjoint collaborateur libéral de la mère ou la personne collaboratrice libérale liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de son intention de suspendre son contrat de collaboration après la naissance de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité. Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de la parentalité dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. Le collaborateur ou la collaboratrice informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres et contresignée, une attestation justifiant de la parentalité. Au retour du collaborateur ou de la collaboratrice de son congé parentalité, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à la parentalité. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.

##### Adoption

A compter de l'annonce par la collaboratrice ou le collaborateur libéral de son intention de suspendre sa collaboration à l'occasion de l'arrivée de l'enfant, qui peut être faite par tout moyen, et jusqu'à l'expiration de cette période de suspension, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu par le cabinet, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption. Sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption, la rupture du contrat de collaboration est nulle de plein droit lorsque le cabinet est informé de l'adoption dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la rupture. La collaboratrice ou le collaborateur informe le cabinet en transmettant, par lettre recommandée avec avis

de réception ou remise en main propre et contresignée, une attestation de l'organisme compétent justifiant de l'arrivée de l'enfant. Au retour de la collaboratrice ou du collaborateur de son congé d'adoption, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu pendant un délai de huit semaines, sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'adoption. Dans ce cas, la rupture est notifiée par lettre dûment motivée.



## Avis déontologique n° 2019-043 - La déduction des indemnités journalières maternité versées par l'assurance maladie doit-elle être effectuée au prorata temporis ou en intégralité pour un contrat de collaboration à temps partiel ?

Aperçu des points abordés

La commission des règles et usages a été interrogée par un bâtonnier sur la prise en charge de la maternité par les cabinets d'avocats pour la collaboratrice libérale enceinte lorsqu'elle exerce son activité à temps partiel. Le bâtonnier s'interroge notamment sur le montant des indemnités d'interruption d'activité que la collaboratrice enceinte doit reverser au cabinet en contrepartie du maintien de la rétrocession d'honoraires, lorsque le contrat de collaboration est à temps partiel.

L'article 14.5.2 du RIN, dans sa rédaction issue de la décision à caractère normatif n° 2013-002 (publiée au JO par décision du 7 mai 2014 - JO du 31 mai 2014), dispose :

« La collaboratrice libérale reçoit pendant la période de suspension de sa collaboration à l'occasion de l'accouchement sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous la seule déduction des indemnités perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales ou dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau ou individuelle obligatoire.  
La période de suspension ouvre droit à repos rémunérés. »

La commission des règles et usages a confirmé, dans l'avis n° 2012-029 du 12 juillet 2012, la distinction de principe qu'il convient d'opérer selon la nature de l'indemnité versée : indemnité compensatrice de ressources ou prime liée à l'évènement.

Seules les prestations compensatrices de pertes de ressources liées à la suspension de l'activité de la collaboratrice sont déductibles en contrepartie du maintien de la rétrocession d'honoraires versée par le cabinet et doivent donc être reversées à celui-ci par la collaboratrice enceinte, dans la limite du montant de la rétrocession.

Ainsi, au sens de l'article 14.5.2 précité du RIN, sont déductibles en contrepartie du maintien de la rétrocession d'honoraires, et donc à reverser au cabinet par la collaboratrice enceinte :

- Les indemnités journalières maternité versées par l'assurance maladie des professions libérales (RAM) ;
- L'indemnité dite « 30 jours pathologique ».

Après avoir sollicité l'avis de la commission collaboration, la commission des règles et usages considère qu'en cas de temps partiel, la déduction des indemnités journalières maternité opérée sur la rétrocession d'honoraires doit se faire au prorata du temps de travail de la collaboratrice dans le cabinet, dans la mesure où, comme vu précédemment, ces indemnités sont destinées à compenser la perte de ressources tant issue de la suspension de l'exécution du contrat de collaboration que de l'interruption de l'activité personnelle, pendant le congé maternité.

Ainsi par exemple, une collaboration à mi-temps entraîne le reversement de la moitié seulement des sommes perçues.

En revanche, ne sont pas déductibles de la rétrocession d'honoraires les primes forfaitaires à la naissance qui ne sont pas des revenus de remplacement liés à la suspension d'activité de la collaboratrice enceinte.

Sont ainsi acquises à la collaboratrice :

- Les allocations de repos maternel, versées par la Caisse d'assurance maladie au 7ème mois puis à la naissance, et destinées à compenser partiellement la diminution de l'activité professionnelle liée à la maternité, indépendamment de toute cessation d'activité de la collaboratrice libérale ;
- La prime de naissance versée par la prévoyance des avocats.

Avertissement La commission des règles et usages est chargée - dans le cadre de la mission confiée par le législateur au Conseil national des barreaux d'harmoniser les règles et usages de la profession et d'élaborer des propositions en vue de leur évolution -de préparer toutes modifications à apporter au Règlement Intérieur National et d'examiner toutes dispositions législatives ou réglementaires pouvant toucher à la déontologie de l'avocat, tant sur le plan français qu'europpéen. A ce titre, elle est saisie de très nombreuses demandes, non seulement sur l'interprétation du RIN, mais également sur toutes les questions déontologiques liées à l'exercice de la profession et posées par la pratique quotidienne et rend de nombreux avis sur les questions dont elle est saisie, formulées exclusivement par les bâtonniers ou membres des conseils de l'Ordre en exercice et uniquement sur des questions de principe afin de ne pas interférer dans des litiges en cours.

Référence Conseil National des Barreaux (CNB) - Commission Règles et usages (RU) -  
Mandature 2018-2020

Avis rendu le : 13 janvier 2020

Domaine : Collaboration libérale - Régime général

Fondement **Art. 14.5.2 du RIN - Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés**

Statut Avis topique



## Modèle de courriel pour mise en place de la suppléance

Pour STRASBOURG le courriel est à adresser à l'adresse suivante :  
[exercice-professionnel@ordre-avocats-strasbourg.fr](mailto:exercice-professionnel@ordre-avocats-strasbourg.fr)

« Madame le Bâtonnier,

Je souhaite vous informer que je serai en congé ++++ à compter du ++++ et jusqu'au ++++.

Exerçant actuellement en tant qu'individuel, je souhaite que Me ++++ soit mon administrateur pendant cette période.

Votre bien dévoué(e) »

