
GUIDE PRATIQUE
DE LA PARENTALITÉ
DE L'AVOCAT

1^e ÉDITION
2023

SOMMAIRE

ÉDITO DU PRÉSIDENT	5
MOT DES PRÉSIDENTS CATHELINÉ MODAT ET CHARLES-ÉDOUARD PELLETIER	6
PARTIE I - MATERNITÉ OU PATERNITÉ DE L'AVOCAT LIBÉRAL.....	8
I. AVANT LA NAISSANCE	9
A. Formalités à accomplir à compter du constat de la grossesse	9
B. Carnet de maternité de la CPAM	9
C. Congé pathologique.....	10
D. Arrêt de travail de l'avocat non salarié : bénéfice d'indemnités journalières	10
E. Congé maternité	11
1. Durée du congé maternité et formalités à accomplir	11
2. Prestations versées et exonérations	13
a. Conditions d'obtention des prestations de sécurité sociale.....	13
b. Prestations perçues	14
3. Primes de naissance	16
a. Prévoyance collective	16
b. Prévoyance individuelle	16
F. Exonération de cotisation CNBF et majoration de trimestres	16
1. Exonération de cotisation	16
2. Majoration de trimestres	17
G. Administration du cabinet	18
II. APRÈS LA NAISSANCE.....	19
A. Congé paternité/parentalité de l'avocat et d'accueil du jeune enfant.....	19
B. Congé pour adoption	20
C. Congé parentalité en cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance	20
D. Congé parental d'éducation	21
E. Congé pour deuil parental	21
F. Protection sociale des enfants.....	21

PARTIE II - SPÉCIFICITÉS DU CONGÉ MATERNITÉ OU PATERNITÉ POUR L'AVOCAT COLLABORATEUR LIBÉRAL	23
Section spéciale - Régime de l'avocat salarié	23
I. LE DROIT DE SUSPENDRE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE COLLABORATION	24
II. LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION	25
III. LA PROTECTION CONTRE LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION	26
PARTIE III - INCIDENCES DE LA PARENTALITÉ SUR LA RETRAITE DE L'AVOCAT – EXONÉRATIONS ET AIDES FINANCIÈRES DE LA CNBF	28
I. Majoration de 10% pour trois enfants et plus	28
II. Exonérations pour insuffisance de ressources	28
III. Action sociale	28
ANNEXES	29
ANNEXE 1- INFORMATIONS PRATIQUES	30
ANNEXE 2 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL DE LA PROFESSION D'AVOCAT (EXTRAITS)	31
ANNEXE 3 - AVIS DÉONTOLOGIQUE N° 2019-043 DU 13 JANVIER 2020	36

ÉDITO DU PRÉSIDENT



Ce guide représente l'aboutissement d'un travail d'ampleur concernant la protection sociale des avocats et plus particulièrement sur la parentalité. Il retrace toutes les dispositions nouvelles qui permettent d'accompagner au mieux les confrères sur ces questions qui ne doivent pas constituer des obstacles à la poursuite de l'exercice. La venue d'un enfant, aussi réjouissante qu'on puisse se la représenter, peut s'accompagner de nombreuses interrogations.

Je remercie pour cela l'ensemble des membres de la commission Collaboration, notamment son Président, Charles-Édouard Pelletier, ainsi que les membres de la commission Protection sociale pour ce guide qui est apparu très utile eu égard aux nombreuses questions qui ont pu leur être adressées.

Cette publication s'inscrit dans une démarche plus générale, des nombreuses actions qui sont menées par les élus de l'institution contre les discriminations, pour une égalité réelle et pour un accompagnement fidèle et efficace des confrères, tout au long de leur carrière.

Jérôme Gavaudan

Président du Conseil national des barreaux

MOT DES PRÉSIDENTS CATHELINE MODAT ET CHARLES-EDOUARD PELLETIER



En cas d'infortune comme de survenue d'événements heureux, la protection sociale des avocats offre des mécanismes propres à leur apporter avantages ou secours.

La parentalité est une période de la vie qui est particulièrement protégée. Des lois et décrets au Règlement intérieur national de la profession d'avocat, des garanties sont prévues au profit, à la fois, des parents et futurs parents avocats et collaborateurs, et du cabinet pour lequel ces derniers exercent. Quelles formalités accomplir quand je suis enceinte ? Quelles démarches lorsque je deviens père ? Et si c'est mon collaborateur qui devient parent ? Quelle couverture si j'exerce à l'étranger ? Le présent guide propose de renseigner le lecteur sur le régime dont il dépend et les prestations auxquelles il lui donne droit, les démarches et les clés pour savoir comment gérer l'arrêt d'activité consécutif à la parentalité, et ses effets tant à l'égard du parent que du cabinet.

Ce guide a été conçu par les commissions Collaboration et Protection sociale comme un outil simple et pratique, à destination de l'avocat, pour lui permettre de connaître ses droits et les options qui s'offrent à lui en tant que parent, et anticiper l'arrivée d'un enfant sans entraver sa carrière.

Dès le stade de projet, il présentait un intérêt évident, eu égard à la somme de questions dont les commissions Collaboration et Protection sociale ont été destinataires, tant de la part de collaboratrices et collaborateurs que de « collaborateurs » ou d'individuels. Quoique certains barreaux s'en soient dotés, il était réclamé et attendu.

Certaines interrogations nous sont parvenues *via* la boîte aux lettres collab-maternite@cnb.avocat.fr, créée afin d'acheminer vers le département compétent de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) les courriels afférents à des difficultés pour obtenir les prestations maternité. Les dossiers transmis, pour la plupart, ont été réglés par l'intervention d'un interlocuteur dédié à la CNAM. De façon concrète, des avocates ont pu obtenir les indemnités dont elles étaient privées à tort par leur caisse primaire d'assurance maladie. Ceci démontre l'influence et l'efficacité des actions du Conseil national des barreaux sur ces aspects qui peuvent retentir tant personnellement que professionnellement.



Le congé parentalité constitue en outre un indicateur de l'inégalité entre les femmes et les hommes – laquelle inégalité pèse principalement sur les premières. De ce point de vue, le congé parentalité se conçoit comme un moyen d'égalité. Ceci a été un élément déterminant pour l'élaboration de ce guide dont l'objectif n'est pas seulement informatif et pédagogique mais aussi de faire refluer l'idée que l'arrivée d'un enfant, qui est un bel événement, serait pour le cabinet un désagrément à surmonter et pour l'avocat parent un casse-tête administratif.

La mandature 2021-2023 a vu en outre le RIN s'épaissir de dispositions nouvelles en son article 14 sur la maternité, la paternité, l'adoption, l'hospitalisation du nouveau-né... Le présent guide ne prétend pas donner toutes les réponses, celles qui s'y trouvent concernent l'avocat, quel que soit son mode d'exercice, en société, individuel, collaborateur libéral ou salarié, et son cabinet.

Nous tenons à remercier les membres de la commission Protection sociale et de la commission Collaboration qui ensemble l'ont mené à bien.

Catheline Modat

Co-Présidente de la commission
ad hoc Protection sociale

Charles-Edouard Pelletier

Président de la commission
Collaboration

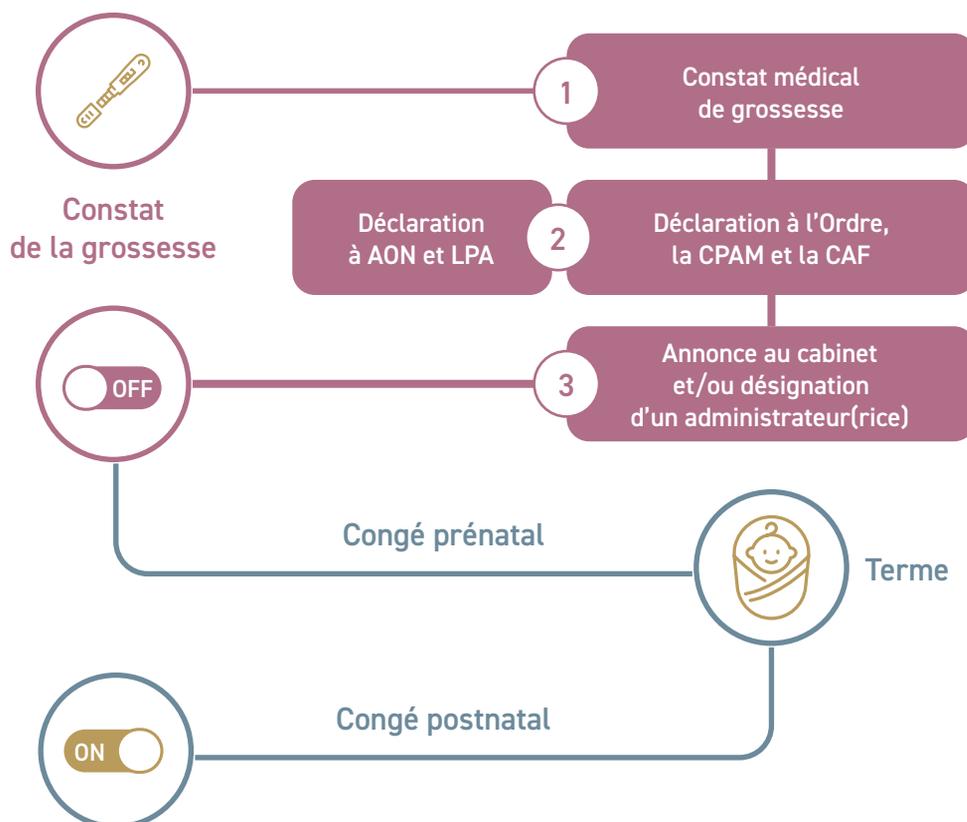
PARTIE I

MATERNITÉ OU PATERNITÉ DE L'AVOCAT LIBÉRAL

Qu'il exerce en collaboration libérale ou à titre individuel, il appartient à l'avocat en situation de parentalité d'accomplir certaines formalités administratives, afin de bénéficier des prestations sociales afférentes, servies par la CPAM et les organismes de la profession.

En effet, s'agissant de la parentalité, l'avocat relève de la branche famille du régime général de la sécurité sociale – comme tout résident et ainsi qu'il résulte de l'article L512-1 du code de la sécurité sociale, lequel dispose que « [toute] personne française ou étrangère résidant en France, au sens de l'article L111-2-3, ayant à sa charge un ou plusieurs enfants résidant en France, bénéficie pour ces enfants des prestations familiales dans les conditions prévues par le présent livre sous réserve que ce ou ces derniers ne soient pas bénéficiaires, à titre personnel, d'une ou plusieurs prestations familiales, de l'allocation de logement sociale ou de l'aide personnalisée au logement. »

Le schéma ci-après représente, par étape, les différentes démarches à effectuer :



I. AVANT LA NAISSANCE

A. FORMALITÉS À ACCOMPLIR À COMPTER DU CONSTAT DE LA GROSSESSE

Avant la fin du troisième mois de grossesse – et, dans tous les cas, dès que celle-ci est établie – la sage-femme ou le médecin (gynécologue ou généraliste) remplit la déclaration de grossesse. Ce document doit être transmis ensuite aux services de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et de la caisse d'allocations familiales (CAF), dont vous dépendez.

La déclaration de grossesse peut s'effectuer sous deux formes :

- **Imprimé** : le médecin ou la sage-femme qui le renseigne vous remet le formulaire de déclaration de grossesse intitulé « Premier examen médical prénatal » et constitué de trois volets. Vous devez transmettre le volet rose à votre CPAM et les deux volets bleus à votre CAF.
- **Télétransmission** : le médecin ou la sage-femme remplit en ligne la déclaration de grossesse et la télétransmet directement à votre CPAM et à votre CAF. En ce cas, vous n'avez pas de formulaire à envoyer, votre grossesse est automatiquement enregistrée.

À l'issue de cette étape, l'avocate reçoit le récapitulatif de ses droits¹.

Cette déclaration vous permet de bénéficier au plus tôt d'une prise en charge de la grossesse par la caisse primaire d'assurance maladie.

Dans le même temps, l'avocate doit se rapprocher de l'organisme de prévoyance de son barreau (La Prévoyance des Avocats – LPA ou Aon).

B. CARNET DE MATERNITÉ DE LA CPAM

Le carnet de santé maternité ou carnet de grossesse est envoyé par la CPAM en suite de la déclaration de grossesse. Il fournit des renseignements sur le déroulement de la grossesse, sur le plan médical (suivi médical de la grossesse, consultations prénatales) et sur les aspects administratifs (droits, prises en charge, aides financières). Il est décliné suivant le statut de son titulaire. Celui de l'avocate libérale s'intitule : « Vos démarches de prestations maternité en toute simplicité – Femmes chef d'entreprise ».

1. Loi n° 2018-1203 de finances pour 2019 du 22 décembre 2018, article 74

Ce carnet détaille en outre vos prestations relatives au congé maternité, au congé d'adoption, au congé paternité ou d'accueil de l'enfant. Son utilisation n'est pas limitée à la seule avocate enceinte. Il pourra être utilisé par son conjoint, avocat libéral qui souhaiterait, par exemple, bénéficier de son congé parentalité.

Au cas où vous ne le recevriez pas, il est téléchargeable sur le site Internet de l'Assurance maladie www.ameli.fr ou peut être réclamé à votre CPAM via la messagerie de votre compte Ameli.

C. CONGÉ PATHOLOGIQUE

Dans certains cas, l'avocate peut être contrainte de s'arrêter dans le cadre d'un congé dit pathologique. Ce congé peut être déclaré dès la déclaration de grossesse ou après l'accouchement, en cas de constatation médicale d'un état pathologique.

Le médecin ou la sage-femme établit une attestation médicale et l'avocate une attestation sur l'honneur qui est adressée à la CPAM afin de bénéficier d'un congé d'une durée de 15 jours. Le formulaire est inclus dans le carnet de maternité (imprimé 3).

La durée maximale du congé pathologique est de 30 jours.

Concrètement, le congé pathologique peut être pris dans les conditions suivantes :

- L'avocate bénéficie d'une ou deux périodes de 15 jours pendant sa grossesse ;
- L'avocate bénéficie d'un congé pathologique de 15 jours pendant sa grossesse et d'un autre de 15 jours après la naissance de l'enfant ;
- L'avocate bénéficie d'une période de 15 jours après l'accouchement.

Si l'avocate a bénéficié de 30 jours de congé pathologique pendant la grossesse, elle ne pourra plus bénéficier d'un nouveau congé pathologique après l'accouchement.

D. ARRÊT DE TRAVAIL DE L'AVOCAT NON SALARIÉ : BÉNÉFICE D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

En cas de pathologie conduisant à un arrêt de travail de plus de 90 jours, avant ou après l'accouchement, la Caisse nationale des barreaux français (CNBF) verse une indemnité journalière de 90 euros par jour pour toutes les périodes portées sur les arrêts de travail successifs délivrés par le médecin traitant. Pour les 90 premiers jours d'arrêt de travail, tout dépend du contrat conclu par le barreau dont vous dépendez, certains pouvant prévoir une franchise. Ces indemnités journalières se cumulent avec l'indemnité et l'allocation forfaitaire évoquées *infra*.

E. CONGÉ MATERNITÉ

1. DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ ET FORMALITÉS À ACCOMPLIR

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

Les autres situations que vous pourriez rencontrer (naissance prématurée, hospitalisation de l'enfant, adoption – cf. ci-après) sont prévues dans le carnet de maternité et comportent un imprimé correspondant.

Ci-après le tableau qui détaille actuellement les durées légales du congé maternité (durées d'indemnisation par la CPAM²), extrait du carnet de maternité pour les femmes chefs d'entreprise :

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

**Pour percevoir vos indemnités journalières vous devez cesser votre activité professionnelle pendant au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement. Il résulte de l'article L331-4-1 que « [...] la durée de la période de versement de l'indemnité journalière à laquelle l'assurée a droit avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite à sa demande, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période de versement postérieure à l'accouchement est augmentée d'autant. » Sur la durée du congé maternité de la travailleuse indépendante, consultez : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/duree-du-conge-maternite/conge-maternite-independante>*

Source : https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/641068/document/2020190-carnet-cheffe-entreprise-2021_1.pdf

2. Pour la suspension du contrat de collaboration, l'article 14.5.1 du RIN impose 13 semaines minimum dont 3 avant la date présumée et 10 après l'accouchement.

Le congé maternité est en principe de 16 semaines³. Il est de 26 semaines à partir du 3^{ème} enfant⁴. Il est de 34 semaines pour des jumeaux et de 46 semaines pour les grossesses multiples de plus de deux enfants⁵.

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 fait⁶. 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.

L'article 331-3 alinéa 4 du code de la sécurité sociale dispose : « Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de repos mentionnée aux alinéas précédents et à l'article L. 331-4. »

Le contrat d'Aon offre le bénéfice d'un complément d'IJ en telle situation. Il convient de se renseigner auprès des services de l'ordre pour en connaître les modalités d'octroi.

CAS PRATIQUE

Je suis enceinte. J'attends la naissance de mon premier enfant. Mon congé dure seize semaines. Le terme de ma grossesse est prévu le 9 octobre :

- Je dois *a minima* m'arrêter le 25 septembre, soit deux semaines avant le terme, et rester sans activité jusqu'au 20 novembre (six semaines après la naissance) [*en jaune dans le calendrier*] ;
- J'arrête mon activité pendant au minimum huit semaines [*en rouge dans le calendrier*] ;
- Mon congé prénatal peut durer au maximum six semaines (soit à compter du 28 août) [*en orange dans le calendrier*].
- Mon congé postnatal peut s'étaler jusqu'au 18 décembre (dix semaines) [*en bleu dans le calendrier*] ;
- Du 25 septembre au 18 décembre, j'ai pris en tout douze semaines de congé maternité.
- Mais je préfère poursuivre mon activité avant la naissance de mon enfant : comme le congé prénatal a une durée maximale de six semaines et que je souhaite n'en prendre que deux, je peux choisir de reporter trois semaines de ce congé sur la période qui suit la naissance de mon enfant, soit jusqu'au 8 janvier (*en vert*).

Ci-après un calendrier reprenant les dates évoquées dans l'exemple pris ci-dessus :

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

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

3. Article L331-3, al. 1^{er}, du code de la sécurité sociale auquel renvoie l'article L623-1, I., du même code

4. Article L331-4, al. 1^{er} du code de la sécurité sociale

5. Article L331-3, al. 2, du code de la sécurité sociale

6. Article L331-3, al. 3, du code de la sécurité sociale

2. PRESTATIONS VERSÉES ET EXONÉRATIONS

a. Conditions d'obtention des prestations de sécurité sociale

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

- **Six mois d'affiliation** à l'assurance maladie au titre d'une activité indépendante à la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption⁷.

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 sociale⁸.

Il s'agit d'une période d'affiliation de six mois continus. Une période sans affiliation même très courte (omission du barreau, période transitoire entre l'obtention du certificat d'aptitude à la profession d'avocat et la prestation de serment, etc.) sera prise en considération : la durée d'affiliation devra être calculée à compter de la nouvelle période d'affiliation sans pouvoir ajouter les périodes antérieures.

- **Respecter un arrêt de travail minimum de quatorze jours calendaires** précédant la date présumée de l'accouchement ou de l'accueil de l'enfant dans l'hypothèse d'une adoption⁹.

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 dont il se déduit un arrêt d'activité de quatorze jours avant la date présumée de l'accouchement. La CPAM exige ce repos minimum pour déclencher le versement des indemnités journalières.

Cela implique pour l'avocat un arrêt total de travail et l'absence de toute activité et/ou facturation.

Ces deux conditions sont cumulatives. Au cas où vous ne les rempliriez pas, mais dans l'hypothèse où vous exercez auparavant une autre activité professionnelle ou que vous étiez indemnisée au titre du chômage, il est tenu compte de ces périodes sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'interruption entre les affiliations successives.

Au début du congé maternité, vous devrez envoyer à la CPAM l'imprimé n° 1 du carnet de maternité, renseigné par le médecin ou la sage-femme en sa partie « attestation médicale », et y joindre l'attestation sur l'honneur de cessation d'activité.

Toutes les conditions remplies, vous pourrez alors percevoir une allocation forfaitaire de repos maternel et des indemnités journalières¹⁰.

7. Article D623-8 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n°2023-790 du 17 août 2023

8. Article L172-2 al. 2 du code de la sécurité sociale

9. Article D623-2 du code de la sécurité sociale

10. Article L623-1 du code de la sécurité sociale

b. Prestations perçues

i. Allocation forfaitaire de repos maternel

L'allocation forfaitaire de repos maternel¹¹ compense partiellement la diminution de votre activité professionnelle.

Son versement implique l'arrêt total d'activité pendant un minimum de huit semaines (dont six semaines après l'accouchement).

Son montant est égal à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date du premier versement, soit 3.666 euros au 1^{er} janvier 2023.

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

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

La totalité du montant de l'allocation est versée après l'accouchement en cas de naissance prématurée (avant la fin du septième mois de grossesse).

ii. Indemnités journalières forfaitaires d'interruption d'activité

Des indemnités journalières forfaitaires d'interruption d'activité¹² sont versées par la CPAM pendant votre congé maternité, à condition d'avoir interrompu votre activité pendant au moins huit semaines, dont six après l'accouchement¹³.

Leur montant est égal à 1/730 du plafond annuel de la sécurité sociale¹⁴ en vigueur à la date prévue du premier versement, soit 60,26 euros au 1^{er} janvier 2023.

En cas de congé pour état pathologique ou de naissance prématurée, la CPAM verse des indemnités journalières.

Nota :

Les indemnités journalières sont soumises à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et à la contribution sociale généralisée (CSG). Ces indemnités viennent compléter l'allocation forfaitaire de repos maternel (cf. avis 20-01-21 infra).

Par ailleurs, dans les barreaux qui ont souscrit le dispositif « Chance Parentalité », l'avocate perçoit également des indemnités journalières par LPA ou Aon (en fonction du barreau d'appartenance). Le montant de ces indemnités varie. Il convient de prendre attache auprès de son barreau et/ou de l'organisme concerné pour connaître l'étendue de ses droits.

11. Article L623-1, I., 1°, du code de la sécurité sociale

12. Article L623-1, I., 2°, du code de la sécurité sociale

13. Article D623-2 du code de la sécurité sociale

14. Article D623-2 du code de la sécurité sociale

Avis
Commission Collaboration
20 janvier 2021

(extraits)

L'article 14.5.2 du RIN [...] 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. »

[...] [Les] indemnités journalières perçues dans le cadre du régime d'assurance maladie des professions libérales sont soumises à la CSG et à la CRDS.

En effet, il résulte de l'article L136-1-2 du code de la sécurité sociale que « La contribution prévue à l'article L136-1 [c'est-à-dire les contributions sociales] est due sur toute somme destinée à compenser la perte de revenu d'activité, y compris en tant qu'ayant droit, et versée sous quelque forme que ce soit et quelle qu'en soit la dénomination. » Ainsi, la CSG et la CRDS sont prélevées sur les revenus d'activité ou de remplacement de l'assuré exerçant une profession libérale.

[...] [En pratique,] le bénéficiaire des indemnités journalières perçoit d'abord un montant global puis subit un prélèvement sur ce montant, correspondant notamment aux cotisations de CSG et de CRDS.

Ainsi, les montants de CSG et de CRDS font partie du montant des indemnités journalières.

S'agissant de la charge du paiement final de ces cotisations, l'article L136-1 du code de la sécurité sociale dispose : « Il est institué une contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement à laquelle sont assujettis : 1° Les personnes physiques qui sont à la fois considérées comme domiciliées en France pour l'établissement de l'impôt sur le revenu et à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ; 2° Les agents de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics [...]. »

[...] [Ce] sont [en conséquence] les personnes physiques percevant des revenus d'activité ou de remplacement qui sont assujetties à ces contributions sociales, et non la personne qui verse ces revenus. Dès lors que le collaborateur libéral doit supporter personnellement la charge du paiement de la CRDS et de la CSG, il n'incombe pas à la structure qui le rémunère de lui rembourser ces sommes par quelque moyen que ce soit.

Ainsi, il apparaît que le cabinet n'a pas à payer la différence de rémunération sur la base des indemnités amputées des prélèvements sociaux. C'est le montant global et brut des versements d'indemnités journalières qui doit être pris en considération. [...]

3. PRIMES DE NAISSANCE

a. Prévoyance collective

De nombreux barreaux ont souscrit des contrats de prévoyance collective auprès de La Prévoyance des avocats (LPA) ou d'Aon, qui permettent l'octroi d'une prime de naissance.

Le montant de cette prime est de 1.470 euros lorsqu'elle est servie par LPA. Elle est de 3.232 euros pour le barreau de Paris qui relève d'Aon (+ 1.200 € de soutien aux avocates non collaboratrices).

Pour bénéficier de cette prime, la naissance doit être déclarée à l'organisme dans un certain délai. Il convient de prendre attache avec les services compétents de l'ordre.

b. Prévoyance individuelle

Certains contrats de prévoyance font bénéficier leurs assurés d'une prime de naissance. Il convient de vérifier si tel est le cas et de se renseigner sur les modalités d'obtention et les démarches à effectuer.

Par ailleurs, la mutuelle du conjoint salarié de l'avocate libérale peut prévoir à son profit le versement d'une prime de naissance. Les avantages des mutuelles de chaque conjoint peuvent se cumuler.

F. EXONÉRATION DE COTISATION CNBF ET MAJORATION DE TRIMESTRES

1. 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. La période ouvrant droit à exonération est le trimestre civil au cours duquel survient l'accouchement¹⁵. Le trimestre ainsi exonéré est pris en compte au titre de la retraite de base comme s'il s'agissait d'une période cotisée¹⁶.

15. Article L652-8 du code de la sécurité sociale

16. Article R653-4, 2°, du code de la sécurité sociale

La demande d'exonération doit être envoyée à la CNBF, par lettre recommandée avec avis de réception, avant la date d'exigibilité des cotisations, accompagnée d'une copie de l'acte de naissance de l'enfant. Cette déclaration peut être effectuée par courriel à l'adresse électronique cotisant@cnbf.fr ou bien en ligne sur le site Internet de la CNBF¹⁷ depuis l'espace personnel de l'avocate.

2. MAJORATION DE TRIMESTRES

Des majorations de trimestres sont prévues dans les conditions suivantes¹⁸ :

- Une majoration de durée d'assurance de six 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 deux 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 deux 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.

Les parents peuvent décider librement du partage des trimestres d'éducation pour leurs enfants nés à compter de 2010, sous réserve que la demande soit formulée dans les six mois suivant le quatrième anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son adoption. A défaut de demande en vue d'un partage, les trimestres sont attribués systématiquement à la mère.

Une majoration spécifique est prévue pour les parents élevant un enfant handicapé.¹⁹

Nota :

Ces majorations de trimestres sont accordées au titre du régime de retraite de la CNBF, à moins qu'un autre régime n'ait vocation à se voir affecter par priorité ces trimestres²⁰. En particulier, si l'avocat a exercé une autre activité professionnelle relevant du régime général ou du régime agricole – et quelle que soit la durée de cotisations auxdits régimes – les majorations de trimestres sont affectées par priorité à ces régimes. Les trimestres pris en compte sont cependant décomptés par la CNBF pour l'appréciation du taux retenu pour le calcul de la retraite, le taux plein étant déterminé au regard de la durée d'assurance tous régimes confondus, fixée par année de naissance (art. L161-17-3 CSS).

17. <https://www.cnbf.fr>

18. Article L351-4 du code de la sécurité sociale sur renvoi de l'article R653-4, 5°

19. Articles L351-4-1 et L351-4-2 du code de la sécurité sociale

20. Articles R653-4, 5°, et R173-15 du code de la sécurité sociale

G. ADMINISTRATION DU CABINET

Dès avant le début du congé parentalité, il y aurait pour l'avocat intérêt à anticiper son absence et confier l'administration de son cabinet.

Il résulte des articles 46 à 48 du décret n° 2023-552 du 30 juin 2023²¹ la faculté pour l'avocat, empêché temporairement d'exercer, de se faire remplacer par un ou plusieurs suppléants. Il doit alors en aviser le bâtonnier – il convient de se reporter à la procédure en usage dans le barreau d'appartenance.

Le 3^{ème} alinéa de l'article 47²² dispose que « *Le suppléant assure la gestion du cabinet ; il accomplit lui-même tous les actes professionnels dans les mêmes conditions qu'aurait pu le faire le suppléé.* » Le suppléant peut ainsi accomplir les actes d'administration du cabinet et ceux inhérents à la fonction de l'avocat (assistance, représentation, consultation).

La rémunération du suppléant est librement fixée par convention. La suppléance ne peut excéder une année.

La délégation de RPVA est admise pour permettre à l'avocate remplacée d'accorder temporairement l'accès à son compte e-barreau à un autre avocat inscrit à un barreau du ressort de sa cour d'appel.

En pratique, le suppléant se chargera de la gestion quotidienne du cabinet au nom et pour le compte du titulaire, à savoir notamment :

- Paiement des charges
- Encaissement
- Facturation
- Diligences

21. Anc. articles 170 à 172 abrogés du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991

22. Anc. 3^{ème} alinéa de l'article 171 abrogé du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991

II. APRÈS LA NAISSANCE

A. CONGÉ PATERNITÉ/PARENTALITÉ DE L'AVOCAT ET D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

L'avocat bénéficie d'un congé paternité/parentalité. Ce congé concerne :

- le père collaborateur libéral,
- le conjoint collaborateur libéral de la mère,
- la collaboratrice libérale liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Il est fixé pour une durée de quatre semaines (cinq en cas de naissances multiples)²³ – contre 25 à 32 jours prévus au code de la sécurité sociale²⁴, pendant lesquels l'avocat bénéficie d'indemnités journalières forfaitaires.²⁵

Nota :

Le RIN s'est voulu plus favorable que le législateur afin d'intégrer dans la culture des cabinets le congé paternité/parentalité, vu comme un moyen d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le congé peut être pris en une seule fois ou bien fractionné comme suit :

- Une première période obligatoire d'une semaine à compter de la naissance de l'enfant ;
- Puis, il peut être fractionné en trois parties d'au moins une semaine chacune. Cette période fractionnable doit être prise dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, une partie de cette période fractionnable pouvant être consécutive à la période obligatoire d'une semaine.

L'avocat formule sa demande de congé paternité/parentalité dès la naissance de son enfant en remplissant l'imprimé n° 12 du carnet de maternité de la CPAM, auquel il joint la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ou la copie du livret de famille à jour ou de l'acte de reconnaissance.

L'avocat peut prétendre à des indemnités journalières versées par la CPAM d'un montant de 60,26 euros par jour (montant arrêté au 1^{er} janvier 2023).

Le bénéficiaire d'autres aides et indemnités (indemnités journalières complémentaires, prime de naissance) peut être accordé par certaines prévoyances (collectives, via l'ordre, ou individuelles). Il convient de se renseigner auprès des services concernés.

23. Article 14.5.1 du RIN

24. Article L331-8 du code de la sécurité sociale

25. Article L623-1, II., du code de la sécurité sociale

B. CONGÉ POUR ADOPTION

La CPAM indemnise le congé d'adoption de l'avocat par le versement d'indemnités journalières d'un montant de 60,26 euros par jour (montant arrêté au 1^{er} janvier 2023).

L'avocat adoptant peut bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 12 semaines²⁶ (87 jours) durant lesquelles il perçoit des indemnités journalières. La durée maximale de ce congé passe à 19 semaines et 3 jours pour l'adoption d'un enfant portant à trois ou plus le nombre d'enfants du foyer.

En cas d'adoption de deux enfants, le congé est au plus de 25 semaines et 3 jours (178 jours) et pour l'adoption de trois enfants : 34 semaines et 3 jours (241 jours).

Une allocation de repos maternel est versée au parent adoptant à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Elle est égale à 1.833 euros au 1^{er} janvier 2023 (soit la moitié du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date prévue du versement).

La CPAM prévoit le cas de deux parents qui adoptent et qui souhaitent partager le congé d'adoption²⁷.

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

Selon les barreaux, les indemnités journalières de la CPAM sont complétées par des indemnités journalières et/ou une prime de naissance versées par LPA ou Aon.

Les règles régissant le congé d'adoption sont les mêmes que pour le congé maternité, en matière notamment :

- D'administration du cabinet ;
- D'imposition ;
- De contrats de prévoyance.

C. CONGÉ PARENTALITÉ EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT À LA NAISSANCE

L'avocat conjoint/conjointe de la mère ayant accouché peut bénéficier d'un congé en cas d'hospitalisation du nouveau-né juste après sa naissance.

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soin spécialisée, la période initiale d'une semaine obligatoire du congé parentalité est prolongée de plein droit pendant toute la durée de l'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs²⁸.

Pendant toute la durée de ce congé, l'avocat perçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières.

26. Articles L623-1, III. 2 du code de la sécurité sociale : $\frac{1}{3}$ de 16 semaines = 12 semaines

27. Article 14.5.1 du RIN

28. Article 14.5.1 du RIN

En cas d'hospitalisation de l'enfant durant plus de 6 semaines à compter de sa naissance, l'assurée peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période d'indemnisation à laquelle elle peut encore prétendre (art. L 331-5 CSS). En telle cas, vous pouvez interrompre votre congé maternité, reprendre votre activité et reporter à la date de sortie de l'hospitalisation de votre enfant les jours restant non pris de votre congé maternité.

D. CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

L'avocat peut cesser ou réduire son activité afin de s'occuper de son ou ses enfants et bénéficier de la prestation partagée de l'éducation de l'enfant (PreParE), s'il a au moins un enfant âgé de moins de trois ans à charge ou s'il adopte un enfant de moins de 16 ans.

L'avocat qui souhaite prendre un **congé parental** d'éducation total doit procéder à la « mise en sommeil » de son entreprise, ce qui lui permettra d'interrompre son activité pendant la période de son **congé parental**, sans devoir procéder à la dissolution de la société.

La mise en sommeil d'une entreprise est limitée à deux années (une année renouvelable une fois, pour les entreprises individuelles).

E. CONGÉ POUR DEUIL PARENTAL

Le décès de son enfant, avant l'âge de 25 ans, ouvre droit à indemnisation.

L'indemnisation du congé de deuil est également possible lorsqu'un enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500 grammes).

La durée du congé pour deuil parental est de 15 jours.

F. PROTECTION SOCIALE DES ENFANTS

L'enfant mineur sans activité professionnelle a le statut d'ayant-droit, ce qui a pour conséquence de le rattacher au régime d'un de ses parents ou des deux. Si l'un des parents est affilié à la sécurité sociale des indépendants (SSI) et l'autre parent est affilié au régime général, les parents peuvent faire le choix d'affilier leur enfant à l'un des deux régimes.

CAS PARTICULIER

Extranéité

La protection sociale de l'avocat résulte tant des accords internationaux et de la réglementation européenne qui lie la France à certains États, que de la législation de l'État de destination. Si l'avocat réside en France ou y exerce son activité principale, il relèvera de la CNBF, par exemple, s'il n'est pas salarié dans son pays d'origine. Il convient que l'avocat interroge la CPAM dont il dépend, qui est compétente en matière d'affiliation en France et qui saura définir le régime d'appartenance.

Avocat ressortissant d'un barreau étranger, inscrit au Tableau de l'ordre d'un barreau français :

Il convient de se renseigner auprès des organismes de sécurité sociale du pays d'origine ou de la caisse primaire d'assurance maladie de son domicile en France.

Avocat français exerçant à l'étranger :

L'avocat en exercice hors du territoire français, inscrit à un barreau français, demeure affilié à la CNBF. Il résulte par ailleurs de l'article L655-2 du code de la sécurité sociale que « [les] avocats exerçant leur profession dans un territoire français d'outre-mer, ainsi que les avocats français exerçant dans un territoire antérieurement placé sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France, peuvent cotiser volontairement à la caisse nationale des barreaux français. » Il en est de même des avocats exerçant à l'étranger, hors Union européenne (art. L742-6 et s. CSS).

Renseignements :

Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)
11 rue de la Tour des Dames
75436 Paris cedex 09
+33(0)1 45 26 33 41 - <https://www.cleiss.fr/>

PARTIE II

SPÉCIFICITÉS DU CONGÉ MATERNITÉ OU PATERNITÉ POUR L'AVOCAT COLLABORATEUR LIBÉRAL

L'avocat exerçant en collaboration libérale bénéficie, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de son adoption, d'une protection dès avant la suspension de l'exécution de son contrat jusqu'à sa reprise et en suite de sa période de congé²⁹.

SECTION SPÉCIALE - RÉGIME DE L'AVOCAT SALARIÉ

Ce chapitre intéresse les seuls collaborateurs libéraux à l'exclusion des avocats salariés qui dépendent du régime général des salariés pour le congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, du code du travail et de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés)³⁰ pour les éventuels autres avantages. En effet, ils ne sont affiliés à la CNBF que pour le bénéfice des régimes de base et complémentaire d'assurance vieillesse. Un bref rappel est fait ci-dessous.

i. Congé maternité de l'avocate salariée

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée légale varie selon le nombre d'enfants attendu et le nombre d'enfants déjà à charge (de 16 à 46 semaines).

ii. Congé paternité de l'avocat salarié

Le congé paternité est accordé au père à hauteur de 25 jours à l'occasion de la naissance d'un seul enfant et de 32 jours à l'occasion de la naissance de plusieurs enfants.

iii. Autres avantages intégrés dans la convention collective nationale des cabinets d'avocats

Les femmes comptant un an de présence dans le cabinet à la date présumée de l'accouchement ont droit, pendant la durée du congé de maternité, au maintien de leur salaire net après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, de prestations complémentaires qui leur seraient versées³¹.

29. Articles 14.5 et suivants du RIN

30. Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995. Etendue par arrêté du 10 juin 1996 JORF 28 juin 1996. Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel (IDCC 1000) par accord du 26 juillet 2019.

31. Article 7.8 de la Convention Collective des cabinets d'avocats du 17 février 1955.

I. LE DROIT DE SUSPENDRE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE COLLABORATION

Le Règlement intérieur national de la profession d'avocat (RIN) permet la suspension de l'exécution de la collaboration pendant toute la durée du congé maternité ou du congé paternité/parentalité.

S'agissant du congé maternité, le RIN prévoit une suspension d'au moins seize semaines, réparties selon le choix de la collaboratrice enceinte avant et après la naissance de l'enfant, à raison de trois semaines au minimum avant le terme et pas moins de dix après l'accouchement.

L'avocat adoptant a la faculté aussi de suspendre l'exécution de son contrat pendant douze semaines à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le RIN rappelle en outre que le congé paternité/parentalité ouvre droit à quatre semaines de suspension.

Enfin, si l'état de santé du nouveau-né nécessite qu'il soit hospitalisé, le congé parentalité est prolongé de la durée de son hospitalisation et jusqu'à trente jours.

Nota :

La protection dont bénéficient les avocats collaborateurs qui deviennent parents l'est en vertu de la législation afférente. Le RIN en a opéré la transposition à des fins d'information des collaborateurs et de leurs cabinets.

DÉLAI DE PREVENANCE À L'ÉGARD DU CABINET

Congé maternité :

L'article 14.5.1 du RIN n'impose pas de délai à la collaboratrice libérale pour déclarer sa grossesse. Il lui suffit d'avertir le cabinet dès que possible – suffisamment tôt, par exemple, pour organiser le suivi des dossiers en suspens.

Congé paternité/ parentalité/ adoption :

L'avocat collaborateur avise le cabinet un mois avant que ne débute la suspension.

Autre cas :

Lorsque la naissance survient avant le terme prévu, ou en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance, il suffit que le cabinet en soit averti dans les meilleurs délais.

II. LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

L'avocat collaborateur continue à percevoir intégralement sa rétrocession d'honoraires pendant toute la durée de suspension de son contrat.

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.

IL s'agit d'une obligation déontologique dont le collaborateur doit spontanément s'acquitter auprès de son cabinet.

Nota :

En cas de contrat de collaboration à temps partiel, ces reversements se font au prorata temporis. Le collaborateur reverse la quote-part du temps de travail qu'il consacre au cabinet. A titre d'exemple, pour un mi-temps, le collaborateur reversera la moitié des indemnités perçues.³²

En revanche, sont acquises à l'avocat collaborateur et ne sont en conséquence pas à reverser :

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

³². En ce sens, avis déontologique n° 2019-043 du 13 janvier 2020 (ci-annexé)

III. LA PROTECTION CONTRE LA RUPTURE DU CONTRAT DE COLLABORATION

Le contrat de collaboration ne peut être rompu à compter de la déclaration de grossesse, laquelle est 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/ parentalité 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.

CAS PRATIQUE

Point de départ du délai de prévenance en cas de rupture du contrat à l'initiative de la collaboratrice pendant son congé maternité ou pendant la période de protection suivant la reprise

Il résulte de l'article 14.5.3 du RIN « [qu'à] 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 ».

Il est possible aussi à la collaboratrice de rompre le contrat de collaboration libéral durant son congé de maternité. Le délai de prévenance peut alors débiter au jour de la notification de la rupture, sauf meilleur accord des parties, c'est-à-dire sauf accord plus favorable à la collaboratrice libérale.

En conséquence, lorsque la rupture est à l'initiative de la collaboratrice enceinte, le point de départ du délai de prévenance est immédiat au jour de la notification de la rupture pendant le congé maternité. Si elle n'est pas à l'initiative de la collaboratrice, le point de départ est à l'issue des huit semaines suivant le retour du congé maternité.

Pendant la période de protection, après le retour de congé maternité, la rupture peut intervenir à l'initiative de la collaboratrice dans tous les cas, l'esprit du texte étant de la protéger.

La collaboratrice, en cas de démission après retour de son congé maternité, doit effectuer normalement son délai de prévenance, sauf accord des parties pour une dispense de ce délai de prévenance ou une suspension de son contrat de collaboration.

PARTIE III

INCIDENCES DE LA PARENTALITÉ SUR LA RETRAITE DE L'AVOCAT – EXONÉRATIONS ET AIDES FINANCIÈRES DE LA CNBF

Les trimestres de bénéfice des indemnités journalières pour invalidité temporaire ou permanente, le trimestre d'accouchement, dispensés de cotisations ou exonérés, sont validés pour le calcul de la retraite CNBF, pour les avocats salariés et pour les avocats non-salariés, comme s'ils avaient été cotisés.

Ont été évoquées *supra* les majorations de durée d'assurance pour enfants, attribuées à la mère et/ ou au père dans les conditions décrites.

I. MAJORATION DE 10% POUR TROIS ENFANTS ET PLUS

Depuis les pensions liquidées à effet du 1^{er} octobre 2023, la retraite de base est majorée de 10% pour les père et mère de trois enfants et plus. Au titre du régime de retraite complémentaire, cette disposition s'applique aux pensions dont la date d'effet est fixée à compter du 1^{er} janvier 2024 (sous réserve de la publication d'un décret).

II. EXONÉRATIONS POUR INSUFFISANCE DE RESSOURCES

En cas d'insuffisance des ressources du ménage, la partie forfaitaire des cotisations CNBF peut être exonérée sur présentation des éléments justifiant des revenus et charges. L'exonération dans ce cadre maintient la validation des trimestres exonérés pour le calcul de la retraite (article R652-22 CSS).

III. ACTION SOCIALE

En cas d'insuffisance de ressources, la CNBF peut allouer une aide financière ponctuelle non remboursable, à titre de secours exceptionnel. Chaque cas est examiné en fonction des éléments apportés pour établir les difficultés rencontrées. Les demandes peuvent être anonymisées, au choix du demandeur. Celui-ci peut aussi se faire assister d'un délégué de la CNBF (cf. liste des délégués de l'assemblée générale sur le site Internet de la CNBF <https://www.cnbffr>).

ANNEXES

1. Informations pratiques
2. Extraits du RIN
3. 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 ?

ANNEXE 1

INFORMATIONS PRATIQUES

LA PRÉVOYANCE DES AVOCATS - LPA

<https://www.laprevoyance.org/fr/>

Comment contacter LPA et son Guichet Unique ?

LPA met à la disposition des Avocats une équipe d'interlocuteurs dédiés qui assurent :

Une permanence téléphonique de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00 tous les jours ouvrables

Pour toute question ou attente particulière concernant la constitution ou la gestion d'un dossier, nous vous invitons à prendre contact avec vos interlocuteurs du Guichet Unique.

Par téléphone : 01 84 94 00 84

Par télécopie : 01 41 43 69 78

Par e-mail : guichet.unique@laprevoyance.fr

Par courrier : 14 boulevard de Sébastopol - 75004 PARIS

AON

<https://www.aonassurances.com/Professionnels/Assurance/Avocat>

Aon Assurances
31-35 rue de la Fédération
75717 Paris CEDEX 15

Pour bénéficier des prestations Aon à la suite d'une naissance (ou adoption d'un enfant de moins de 5 ans), déclarer la naissance dans les six mois à compter du début du congé maternité à l'adresse suivante :

barreaudeparis@aon.com

barreaudeshautsdeSeine@aon.com

CPAM

<https://www.ameli.fr/assure/adresses-et-contacts/votre-compte-ameli>

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX - CNB

<https://www.cnb.avocat.fr/fr/foire-aux-questions-protection-sociale-de-lavocat>

<https://www.cnb.avocat.fr/fr/foire-aux-questions-contrat-de-collaboration>

collab-maternite@cnb.avocat.fr

ANNEXE 2

RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL DE LA PROFESSION D'AVOCAT (EXTRAITS)

[...]

4.2 Principes directeurs

Historique : Modifié par DCN n°2010-003, AG du CNB du 24-09-2010 - JO 7 janvier 2011 | Modification formelle relative au champ d'application apportée par Décision du 10 mars 2011 - JO 26 mars 2011 | Modifié par DCN n°2013-002, AG du CNB du 11-04-2014, Publiée au JO par Décision du 7 mai 2014 - JO du 31 mai 2014 | Modifié par DCN n°2016-003, AG du CNB du 31-03-2017, Publiée au JO par Décision du 26 juin 2017 - JO n°0178 du 1^{er} août 2017 | Modifié par DCN n°2019-002, AG du CNB du 15-05-2020 - Publiée au JO par Décision du 09-07-2020 - JO 30 août 2020 | Modifié par DCN n°2020-002, AG du CNB du 09-10-2020 - Publiée au JO par Décision du 13-11-2020 - JO 28 novembre 2020

- **Conditions d'établissement du contrat de collaboration libérale ou salariée**

[...]

Le conseil de l'ordre [...] procédera régulièrement à un contrôle des conditions d'exécution du contrat, selon des modalités qu'il fixe.

[...]

14.5. Parentalité de l'avocat collaborateur libéral

Historique : Article créé par DCN n°2013-002, AG du CNB du 11-04-2014, Publiée au JO par Décision du 7 mai 2014 - JO du 31 mai 2014 | Modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 09-10-2020 - Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 - JO 28 novembre 2020 (Dispositions de l'article 14.5 applicables aux contrats de collaboration libérale en cours, à l'exception des contrats de collaboration libérale dont l'exécution a été suspendue pour raison de maternité, parentalité ou adoption avant la date de publication de la présente décision)

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

Historique : Modifié et alinéa créé par DCN n°2013-002, AG du CNB du 11-04-2014, Publiée au JO par Décision du 7 mai 2014 - JO du 31 mai 2014 | Modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 09-10-2020 - Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 - JO 28 novembre 2020 | Modifié par DCN n°2021-001, AG du CNB du 15-10-2021 - Publiée au JO par Décision du 15 octobre 2021 - JO 10 février 2022 | Modifié par DCN n°2021-002, AG du CNB du 11-03-2022 - Publiée au JO par Décision du 11 mars 2022 - JO du 3 juillet 2022

- **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 son concubin a le droit de suspendre l'exécution de sa collaboration pendant quatre semaines à l'occasion de la naissance de l'enfant.

Cette durée est portée à cinq semaines en cas de naissances multiples. Cette période de suspension débute à compter de la naissance de l'enfant.

Le congé peut être fractionné comme suit :

- Une première période obligatoire d'une semaine à compter de la naissance de l'enfant ;
- Puis, il peut être fractionné en trois parties d'au moins une semaine chacune. Cette période fractionnable doit être prise dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, une partie de cette période fractionnable pouvant être consécutive à la période obligatoire d'une semaine.

Le collaborateur ou la collaboratrice avise le cabinet avec lequel il ou elle collabore un mois avant le début prévisionnel de la suspension, et dans les meilleurs délais lorsque la naissance survient avant le terme prévu.

- **Congé parentalité en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance**

Par dérogation aux dispositions relatives au congé parentalité visées à l'article 14.5.1 du présent règlement, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période initiale d'une semaine obligatoire du congé parentalité est prolongée de plein droit pendant toute la durée de l'hospitalisation dans la limite d'une durée de trente jours consécutifs.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale en avise dans les meilleurs délais le cabinet avec lequel il ou elle collabore.

La période de six mois visée à l'article 14.5.1 du présent règlement, pendant laquelle le collaborateur libéral ou la collaboratrice libérale peut prendre la seconde partie du congé parentalité, est prolongée de la même durée que l'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de trente jours.

- **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 douze semaines, à l'occasion de l'arrivée de l'enfant et jusqu'à dix-neuf semaines et trois jours pour l'adoption d'un enfant portant à trois ou plus le nombre d'enfants dont le collaborateur ou son foyer a la charge.

En cas d'adoption multiple, le congé d'adoption peut être porté à :

- vingt-cinq semaines et trois jours pour l'adoption de deux enfants ;
- trente-quatre semaines et trois jours pour l'adoption de trois enfants ou plus.

En cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents travailleurs indépendants, ces durées légales sont augmentées de vingt-cinq jours pour une adoption simple et trente-deux jours pour les adoptions multiples. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours.

En cas de partage du congé d'adoption entre deux membres d'un même couple appartenant chacun à un régime obligatoire de sécurité sociale différent, il est renvoyé aux dispositions du code de la sécurité sociale applicables en la matière.

Cette période de suspension débute à 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 ou elle collabore un mois avant le début de la suspension.

14.5.2. Indemnisation, rémunération et droit à congés rémunérés

Historique : Modifié et alinéa créé par DCN n°2013-002, AG du CNB du 11-04-2014, Publiée au JO par Décision du 7 mai 2014 – JO du 31 mai 2014 | Modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 09-10-2020 – Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020

- **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

Historique : Modifié et alinéa créé par DCN n°2013-002, AG du CNB du 11-04-2014, Publiée au JO par Décision du 7 mai 2014 – JO du 31 mai 2014 | Modifié par DCN n°2020-003, AG du CNB du 09-10-2020 – Publiée au JO par Décision du 13 novembre 2020 – JO 28 novembre 2020

- **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.

14.6. Règlements des litiges

Historique : Modifié par DCN n°2010-003, AG du CNB du 24-09-2010 – JO 7 janvier 2011 – Renuméroté par DCN n°2013-002, AG du CNB du 11-04-2014, Publiée au JO par Décision du 7 mai 2014 – JO du 31 mai 2014

Le bâtonnier du lieu d'inscription de l'avocat collaborateur libéral ou salarié connaît des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de collaboration salariée ou non.

Le bâtonnier ou son délégataire entend les parties, éventuellement assistées de leur conseil, dans les plus brefs délais.

A défaut de conciliation, il est procédé conformément aux dispositions des articles 142 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

[...]

ANNEXE 3

AVIS DÉONTOLOGIQUE

N° 2019-043 DU 13 JANVIER 2020

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

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'euro péen. 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 | Commission Règles et usages | 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

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 7^{ème} 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.

A RAPPROCHER :

L'allocation forfaitaire de repos maternel versée par le RSI doit-elle être reversée au cabinet employeur ou conservée par l'avocate collaboratrice ? (Avis déontologique n° 2012/029 du 12 juillet 2012)



© Conseil national des barreaux
Décembre 2023
Etablissement d'utilité publique
Art. 21-1 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971

180 boulevard Haussmann - 75008 Paris
Tél. 01 53 30 85 60 - Fax. 01 53 30 85 62

www.cnb.avocat.fr
collaboration@cnb.avocat.fr
collab-maternite@cnb.avocat.fr
cnb@cnb.avocat.fr

**Ce document à destination exclusive
des avocats et des Ordres d'avocats
a été élaboré par
les commissions Collaboration
et Protection sociale
du Conseil national des barreaux**

Il ne doit en aucun cas faire l'objet d'une diffusion ou d'une rediffusion en dehors du strict cadre de la profession. À ce titre, sa reproduction et sa réutilisation ne sont autorisées sans accord préalable qu'aux avocats et pour un usage lié à leur activité professionnelle. Toute autre diffusion ou réutilisation est soumise à autorisation préalable du Conseil national des barreaux qui en conserve tous les droits de propriété intellectuelle. Elle reste dans tous les cas subordonnée au respect de l'intégrité de l'information et des données et à la mention précise des sources.
