

« Hommage à Jeanne CHAUVIN : femme avocate. Bilan et perspectives »

Par Carine GUÉMAR¹

*« Il ne peut y avoir ni vraie liberté,
ni justice dans une société, si l'égalité n'y est pas réelle »,*

Nicolas de CONDORCET,
Journal d'instruction sociale des citoyens,
1793,
FDHIS,
Paris, 1981
p. 9².

L'article premier de la loi française du 1^{er} décembre 1900 prévoyait qu'« à partir de la promulgation de la présente loi, les femmes munies des diplômes de licencié en droit seront admises à prêter le serment prescrit par l'article 31 de la loi du 22 ventôse an XII, à ceux qui veulent être reçus avocats et à exercer la profession d'avocat sous les conditions de stage, de discipline et sous les obligations réglées par les textes en vigueur ». Cette avancée législative majeure est le fait sans nul doute de l'évolution des mentalités françaises du début du XX^{ème} siècle et nous nous devons ici de rendre hommage à celle qui a participé à l'accessibilité de la femme à la profession d'avocate. Ces quelques lignes introductives sont donc consacrées à Jeanne CHAUVIN, l'une des premières femmes françaises à avoir plaidé et la première à posséder le titre de docteur en droit. Cet hommage permet par la suite de contribuer à la protection des droits humains des femmes en proposant une intervention sur une problématique contemporaine des femmes, à savoir la conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle et les nouvelles discriminations basées sur cette problématique. Il est nécessaire de faire un bilan des pratiques en ce sens et proposer quelques pistes de réflexion en tant que perspectives.

Il est assez intéressant en amont, de relever deux anecdotes concernant l'hommage à Jeanne CHAUVIN. La première tient au nom même de Jeanne CHAUVIN puisque être « chauvin » en français – le chauvinisme – signifie être conservateur, c'est un terme assez péjoratif dans la

¹ Docteur en droit public à l'Université de Montpellier.

² Cité par la Professeure Géraldine CHAVRIER, « Le pouvoir réglementaire des collectivités territoriales », in *Les collectivités territoriales et le principe d'égalité*, (dir.), J. BENETTI, L'Harmattan, 2016, p. 146.

langue française et qui renvoie à un excès de conservatisme et de puritanisme. Est-ce là un clin d'œil du destin qui a fait que cette femme a contribué sans conteste à la promulgation de cette loi ? La deuxième anecdote lorsque l'on parle de Jeanne CHAUVIN est relative à l'organisation de sa première soutenance de thèse, le samedi 2 juillet 1982 à l'école de Droit de Paris, rue Soufflot puisque des opposants étaient alors venus chanter la Marseillaise et sa soutenance avait dû être annulé à cause de ces manifestations.

Jeanne CHAUVIN est devenue la première docteur/doctoresse en droit en France, suite à ses travaux portant précisément sur les progrès de la condition féminine et le traitement des femmes au cours des âges. Elle avait fait une thèse sur le droit des femmes ce qui justifie en plus de la nécessité de lui rendre hommage, une attention particulière dans le cadre de ce XXIIIème Congrès de la Fédération internationale des femmes juristes. L'intitulé exact de sa thèse était le suivant : *Étude historique sur les Professions accessibles aux femmes – Influence du sémitisme sur l'évolution de la position économique de la femme dans la société*. L'auteure avait notamment démontré l'influence de la Bible et du catholicisme dans l'inégalité juridique entre les hommes et les femmes. Ce sujet était éminemment sensible à l'époque mais la rigueur et la pertinence de la démonstration de Jeanne CHAUVIN ont permis de faire évoluer le droit en la matière. En octobre 1897 dans son article sur le « Féminisme et antiféminisme » Jeanne CHAUVIN reprend le philosophe britannique Start MILL pour étayer son propos : « *Les femmes, dit Stuart Mill, ont surabondamment prouvé qu'elles sont les égales des hommes par la pensée et par le sentiment, par le cœur et par la raison. Il faut étendre leur influence dans la famille et dans la société, il faut leur ouvrir toutes les carrières. La famille y gagnera des épouses plus éclairées, des mères plus dévouées ; la société y gagnera des artistes, des professeurs, des savants, des fonctionnaires, voire même peut-être des gouvernants consciencieux et honnêtes* »³. Jeanne CHAUVIN n'a pas eu un accès facile à la profession d'avocate, ce n'était d'ailleurs pas son souhait primaire. Elle a d'abord été enseignante, titulaire d'une Chaire d'économie politique dans un lycée de jeunes filles où elle pouvait former des jeunes esprits à la pratique et à la théorie du droit. Le barreau n'était pas sa priorité et elle donnait des conférences sur des sujets mêlant la littérature et le droit avec des thématiques telles que « les droits personnels de la femme mariée », « la Femme avocat » ou encore « Lamartine et l'éducation du peuple ».

³ Extrait des Annexes du roman de Michèle DASSAS, *Femme de robe*, publié aux éditions Marivole en 2018, p. 330-331.

Cependant progressivement, au grès de ses rencontres, Jeanne CHAUVIN a participé à des groupes qui défendaient le droit des femmes notamment avec l'association « L'avant-Courrière » et ses correspondances avec Louis FRANK alors jeune avocat qui a défendu Marie POPELIN devenue femme avocate en Belgique ont été déterminantes. Cet avocat a écrit un traité sur *La femme-avocat* et cette rencontre a conforté dans son souhait de plaider en tant que femme avocate. Là encore, un extrait du Journal, Le matin du 31 mars 1898 intitulé « Jugesses » témoigne bien de l'esprit de l'époque : « *C'en est fait ! La femme entre au Palais, non plus pour y être défendue, mais pour défendre, non plus pour y être jugée, mais pour juger. Car le droit de se lever à la barre implique le droit éventuel de s'asseoir au tribunal. La femme va donc prendre sa part de la justice humaine. Ce n'est pas trop tôt !* »⁴. Il faudra tout de même attendre le nouveau siècle 1900 pour que le Sénat vote une loi permettant l'accessibilité aux femmes à la profession d'avocate, adoptée à la majorité absolue – 172 voix sur 206 – pour que Jeanne CHAUVIN puisse prêter serment. Ce n'est pas Jeanne CHAUVIN qui prêta serment la première mais Sonia Olga BALACHOWSKY-PETIT une femme d'origine russe mariée à un français. Cependant, c'est bien le parcours de cette jeune femme ambitieuse qui marquera les esprits de l'époque avec la cérémonie prévue le 19 décembre de l'année 1900. Ses combats pour la justice, défendant les atteintes faites aux femmes, sonneront également son glas puisqu'il semblerait que Jeanne CHAUVIN ait contractée la variole en allant chez une cliente dans un quartier parisien. Elle meurt le 27 septembre 1926 et lors de la séance d'ouverture de la Conférence du Stage le bâtonnier AUBÉPIN salue le travail et le parcours de cette avocate hors du commun.

Est-ce l'investissement total de Jeanne CHAUVIN pour son combat, la désapprobation d'une mère ayant élevé ses enfants seule suite au décès d'un mari parti trop tôt, Jeanne CHAUVIN n'a pas « fait sa vie » et s'est consacrée entièrement à son œuvre. Pourtant, doit-on rappeler que « *si l'esprit est ardent, la chair est faible* », aujourd'hui la problématique ne concerne plus l'accès à la profession d'avocate pour la femme mais plutôt ces nouvelles discriminations issues de l'accomplissement d'un projet parental, en d'autres termes la problématique d'être femme, avocate, mère et épouse.

Le choix entre l'accomplissement personnel par la parentalité et l'accomplissement professionnel par un métier de passion ne devrait pas être une problématique récurrente du discours pour la promotion des droits humains des femmes, dans le sens où ces discriminations

⁴ M. DASSAS, *Femme de robe*, id., p. 345.

sont prohibées par la loi. Il faut se questionner sur les mécanismes de protection cet égard pour permettre là encore l'analyse de l'évolution culturelle en faveur des droits humains de la femme et de l'homme et les progrès restants dans ce domaine.

Pour ce faire, nous proposons dans le cadre de cette communication, un axe basé sur l'état actuel de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (I) pour ensuite présenter les perspectives d'évolution en la matière (II).

I. L'état actuel de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Un étonnement a marqué cette présentation puisque lors des recherches juridiques sur ce sujet, l'abondance des travaux a été l'un des aspects de cette problématique. Je renvoie ici aux références bibliographiques contenues dans la présente communication, et je ne pensais pas que le sujet avait été traité par tant de confrères/consœurs juristes.

Avant d'entamer le vif du sujet, deux points d'évolution sont cependant à relever concernant les mécanismes européens. Il s'agit d'une part de la référence au droit européen de l'Union européenne par la Cour de cassation française lors de son arrêt rendu le 12 juillet 2017 où les juges ont fait appel directement de l'article 157 § 4 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui dispose que : « *Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.* ». L'avantage en l'espère concernait une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes afin de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes⁵.

Le deuxième point concerne le droit issu de la convention européenne des droits de l'homme avec la précision par la Cour de la définition de la parentalité précisément dans le cadre de l'égalité homme-femme en matière d'exécution des peines⁶. Les juges européens rappellent

⁵ Cf. en ce sens : D. ROMAN, « Une demi-journée de repos pour les femmes : l'égalité en discussion », *Recueil Dalloz*, 2017, P. 1600.

⁶ CEDH, 3 octobre 2017, n°16986/12.

qu'en matière de parentalité, c'est l'intérêt supérieur de l'enfant qui prime et qui ne doit pas empêcher d'entretenir des relations familiales. Dans cette matière, seule la parentalité est prise en compte et non le sexe de la personne condamnée. C'est pourquoi, il est étonnant que la Cour prononce la justification de la discrimination en raison des liens particuliers qui existent entre la mère et l'enfant⁷.

Concernant désormais l'état actuel de la protection de la parentalité, l'articulation des temps de vie par la négociation collective est un point important pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En cela, cet équilibre des temps de vie est un impératif en droit du travail et a d'ailleurs été reconnu comme un droit fondamental selon l'article 16 de la Charte de l'Union européenne. C'est donc la négociation collective qui est le principe en la matière et qui se décline en deux aspects. La négociation collective est devenue en France obligatoire dans la lutte contre les discriminations avec la Loi dite « Rebasmen » du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi⁸.

D'abord, il s'agit du renforcement de la protection du temps de la maternité. En cela plusieurs mécanismes viennent se greffer à ces impératifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit précisément des mécanismes d'informations qui sont mis en place avant que la femme parte en congé maternité. Le personnel d'encadrement doit organiser des actions de sensibilisation concernant les droits pour les congés parentaux, liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés ainsi que la répartition de la participation⁹. Toujours en rapport avec ces outils d'informations, le service des ressources humaines doit prendre contact avec les supérieurs hiérarchiques pour les informer des droits de la femme enceinte. Des fiches maternité et des livrets de parentalité peuvent être mis à la disposition de la femme. Un entretien avant le départ peut être proposé afin de convenir de l'organisation du travail avant le départ en congé maternité. Concernant les droits, ces négociations collectives reprennent pour l'essentiel l'état de la loi en la matière, à savoir un aménagement qui peut être prévu en cas de difficultés particulières comme un changement temporaire d'affectation ou le bénéfice d'un autre emploi si les

⁷ Y. CARPENTIER, « La différence de traitement pénal entre le père et la mère est justifiée », *AJ Pénal*, 2017, p. 556.

⁸ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF n°0189 du 18 août 2015, p. 14346, texte n°3. Cf. : N. MOIZARD, « La négociation collective sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les discriminations après la loi « Rebasmen » du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi », *Revue de droit du travail*, 2015, p. 616.

⁹ G. SANTORO, « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », *Droit social*, 2017, p. 160.

conditions de travail ont des risques sur le déroulement de la grossesse. Il en est de même avec le congé maternité qui ne doit pas impacter le parcours professionnel de la femme, comme par exemple pour qu'il ne soit pas pris en compte lors d'une promotion professionnelle.

Ensuite, les mécanismes de protection concernent l'accompagnement de la parentalité afin de mieux intégrer la parentalité dans les parcours professionnels. Il s'agit ici par exemple en France de l'instauration du congé paternité afin de partager les responsabilités familiales. La salariée qui reprend son activité se voit proposer un entretien par son employeur pour son orientation professionnelle. L'article L 3123-8 du Code du travail français prévoit un principe de priorité, c'est-à-dire une priorité d'attribution d'un emploi au profit des salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre l'activité en temps plein. Cette garantie d'un retour à un emploi à temps complet est prévue par les accords d'entreprise. Le salarié qui reprend son activité pourra se voir proposer une période de professionnalisation à l'issue du congé maternité¹⁰. L'article 1225-57 du Code du travail prévoit qu' « *au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière* ». Cela concerne donc l'entretien professionnel et le bilan de compétences. Cependant, si la Cour reconnaît cette action de formation, elle ne la considère pas comme une discrimination en cas de défaut. Enfin, une personnalisation des conditions de travail des salariés peut être prévue notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels qui peuvent être aménagés en téléconférence ou en visioconférence. Le droit à la déconnexion prévu dans la législation française appuie ces aménagements personnalisés de la personne salariée.

Quid de la profession libérale, puisque la femme avocate ne bénéficie pas souvent des mécanismes susvisés concernant le salarié.

Les avancées sont encore timides en la matière, cependant depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les libéraux ont la possibilité de suspendre leur contrat pendant une période d'au moins 16 semaines à l'occasion de l'accouchement pour les collaboratrices enceintes et pour le père d'avoir 11 jours consécutifs suivant la naissance de

¹⁰ A. TOMINE, « Agir en amont en faveur de l'égalité et contre la discrimination. La juridiction prud'homale sanctionnant non pas la différence de traitement en elle-même mais l'absence de légitimité de celle-ci, l'employeur doit être à même de justifier objectivement sa prise de décision », *Juris tourisme* 2014, n°170, p. 28.

l'enfant¹¹. Ces modalités de suspension de travail doivent être prévues dans le contrat de collaboration libérale. Également en ce sens, la rupture ne peut être prononcée pendant cette période, soit lors de la déclaration de grossesse soit à l'annonce de l'intention de suspendre le contrat et qui se termine 8 semaines après la fin de cette période de suspension. Enfin, les discriminations des salariés sont étendues aux collaborateurs libéraux.

Les perspectives d'évolutions en la matière peuvent être à présent relevés.

II. Les perspectives d'évolution pour l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Ces pistes de réflexion portent essentiellement sur le recours collectif qui caractérise de manière plus générale le contentieux contemporain.

En effet, le domaine de lutte contre les discriminations est un terreau particulièrement fertile pour la *class action*. Ces nouvelles stratégies contentieuses sont au service de ces discriminations multiples et sont au cœur des enjeux d'égalité et de liberté¹².

Ce que l'on appelle « l'identité au travail » concerne les critères prohibés de discrimination au travail concernant la parentalité, l'identité sexuelle – que je n'ai pas abordé dans la présente communication mais je renvoie ici à l'article de doctrine récent de Christophe BEAUDOIN : « La loi française peut-elle contribuer au renversement du consensus européen » publié à l'AJ Famille en 2013, p. 366 – l'appartenance syndicale, la religion, l'apparence physique ou encore le lieu de résidence.

Dans le cadre des discriminations multiples, l'action de groupe est particulièrement importante puisqu'elle ne vise pas le statut de la victime potentielle mais l'action menée à travers ce mécanisme. L'action de groupe permet de favoriser l'accès au droit pour les personnes n'ayant pas de soutien en terme associatif, institutionnel ou encore syndical.

¹¹ Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, JORF n°0179 du 5 AOÛT 2014, P. 12949, TEXTE N°4.

¹² M. MERCAT-BRUNS, « Les discriminations multiples et l'identité au travail au croisement des questions d'égalité et de libertés », *Revue du droit du travail*, 2015 p. 28 ; M. MERCAT-BRUNS, « L'identification de la discrimination systémique », *Revue du droit du travail*, 2015, p. 672.

En France, c'est la circulaire du 26 septembre 2014 qui clarifie les règles de procédures applicables pour l'action de groupe introduit par la loi relative à la consommation du 17 mars 2014¹³. Ce mécanisme de protection est en pleine évolution en France. Il convient d'en présenter les différentes étapes qui peuvent être regroupées en trois phases. La première phase est celle de l'examen de la recevabilité de l'action présentée par le tribunal de grande instance. Les juges regardent d'abord s'il y a eu manquement aux règles de droit, ensuite il définit le groupe des victimes et fixe les critères et les délais de rattachement au groupe et enfin, il détermine le montant des réparation ou les modalités de calcul en rapport avec les préjudices subis. La deuxième phase concerne les mesures de communication au sein des médias pour faire connaître dans l'opinion publique la décision des juges. Enfin, la troisième phase est la revendication du bénéfice de la décision de justice auprès du professionnel.

La *class action* a cependant montré ses limites notamment dans l'arrêt de principe aux États-Unis dans l'affaire *Walmart c. Dukes*, dans la reconnaissance du groupe puisque la Cour suprême avait refusé de reconnaître une telle classe pour une femme afro-américaine qui n'avait pas demandé la réparation du préjudice selon sa condition d'afro-américaine mais de femme pour mettre en avant des discriminations salariales et d'absence de promotions.

D'autres pistes de réflexion peuvent être relevées notamment sur la notion de discrimination en elle-même et l'émergence d'une discrimination par association comme cela peut être le cas pour une femme seule qui élevait un enfant handicapé et ne bénéficiait pas d'aménagements horaires. Ce sont les juges européens ici qui ont fait émerger une telle notion de discrimination par association dans l'arrêt du 17 juillet 2008, C-303/06 *Coleman*, en disposant que même si elle n'était pas handicapée elle-même, elle représentait un sous-groupe de parents en charge d'enfants handicapés.

L'accès à la juridiction européenne peut être une piste non négligeable de réflexion sur le développement des mécanismes liés à l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle et permettre une avancée en la matière soit notamment par la reconnaissance de droits à l'égard de particuliers ou la condamnation éventuelle des États de l'Union européenne pour un manque d'attention à cet égard.

¹³ Loi n°2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation, JORF n°0065 du 18 mars 2014, p. 5400, texte n°1.

Comment ne pas rendre hommage cette fois-ci à Fernando PESSOA qui nous permet de nous élever et d'entrevoir des horizons lointains pour le droit humain des femmes : « *M'envahit peu à peu le délire des choses maritimes. Me pénètrent physiquement le quai et son atmosphère, le clapotis du Tage submerge mes sens, et je commence à rêver, je commence à m'envelopper du rêve des eaux, commencent à s'enclencher les courroies de transmission de mon âme et l'accélération du volant me secoue nettement. Les eaux m'appellent, les mers m'appellent, les lointains, d'une voix corporelle qui s'élève m'appellent, les époques maritimes toutes ressenties dans le passé, se mettent à appeler* »¹⁴.

¹⁴ F. PESSOA, *Ode maritime*, Éditions de la différence, 2009 pour la traduction française, p. 31.