

RGPD et avocats : conseils pratiques pour être en règle.

RGPD, RGPD depuis quelques semaines, ces initiales sont omniprésentes sur la toile, Facebook vous demande de vérifier vos données personnelles avant le 25 mai 2018 pour respecter le RGPD, le CNB (notre institution représentative vient de publier un guide : RGPD et avocats, il est en ligne: [Guide du CNB RGPD et avocats](#), les entreprises commencent à paniquer et à s'intéresser à cette question car ne pas être en règle avec le RGPD c'est s'exposer à de fortes amendes.

Mais qu'est- ce donc le RGPD ? Que faut-il retenir ?

Comment être en règle, nous, avocats, qu'est ce qu'il faut faire car c'est cela la question au delà des grands principes que l'on trouve très facilement sur la toile.

Qu'est-ce que le RGPD ?

Le RGPD est une abréviation signifiant : règlement général sur la protection des données, il est relatif plus exactement au règlement de l'Union Européenne n°2016/679 relatif à la protection des données directement applicable dans l'ensemble des Etats Membres à partir du 25 mai 2018.

Pour savoir les principales mesures de ce règlement, vous pouvez lire mon article: [Données personnelles et RGPD, quel intérêt pour les particulier ?](#)

Les avocats sont-ils concernés par le RGPD ?

Oui, les avocats sont concernés par le RGPD. Comme l'indique le CNB sur sa [FAQ](#): *Le RGPD ne s'applique pas spécifiquement aux avocats mais à toute personne qui est amenée à traiter des données*

personnelles ce qui inclut les avocats. La protection des données « sensibles » dont l'avocat a connaissance est inhérente au lien de confiance unissant l'avocat à son client et au respect de ses obligations déontologiques, plus particulièrement celles du secret professionnel.

Quelles sont les obligations pour les avocats dans la gestion de leurs clients?

Les avocats qu'ils soient connectés ou pas, qu'ils alimentent un site internet ou pas doivent informer leurs clients du traitement de leurs données personnelles.

En effet, même si vous traitez vos dossiers à la machine à écrire et au carbone, que vous n'utilisez pas les mails mais seulement les courriers postaux pour communiquer, vous êtes une espèce rare qui devra tout de même se conformer au RGPD.

Je ne traiterai que les obligations des avocats à l'égard de leurs clients.

En effet, les avocats comme les entreprises auront des obligations à l'égard de leur personnel, je vous renvoie au guide du CNB pour étudier ces obligations (Fiche n°1 traitement RH des RGPD), de même les avocats ont des obligations particulières dans l'hypothèse où ils utilisent la vidéosurveillance (à lire fiche n°3).

1- Faut-il désigner un délégué à la protection des données ?

Ce n'est pas obligatoire mais conseillé nous précise le CNB.

A mon sens, lorsque comme moi, vous gérez un cabinet individuel comprenant une secrétaire et une associée (GIE), il n'est pas nécessaire de désigner un délégué à la protection des données.

Il convient de désigner un « pilote », un membre du cabinet qui sera chargé de la protection des données personnelles et sera référent avec le personnel et le ou les collaborateurs.

2- Les questions à vous poser dans le cadre du traitement des données personnelles de vos clients.

La CNIL préconise de cartographier vos traitements de données personnelles.

Il faut vous poser les questions suivantes:

- qui ?
- quoi?
- pourquoi?
- où?
- jusqu'à quand ?
- comment ?

Une fois, cette cartographie effectuée vous pourrez tenir votre registre des activités de traitement.

Voir la fiche de la CNIL sur la cartographie: [Cartographier vos traitements de données personnelles.](#)

3- La tenue d'un registre des activités de traitement.

Pour la plupart des cabinets d'avocats ce registre devra être tenu.

Il n'est plus obligatoire de déclarer le traitement des données personnelles à la CNIL.

En contrepartie de cette suppression, il conviendra de tenir un registre des activités de traitement des données personnelles.

Ce dernier est obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés donc on pourrait croire que pour la plupart des cabinets, ce registre n'a pas être tenu.

Attention, pour la plupart des cabinets, il faudra tenir ce registre car nous traitons de données sensibles ou se rapportant à des condamnations pénales dont le traitement est susceptible de comporter un risque pour les droits et libertés des personnes concernées.

Comment se présente ce registre ?

La CNIL a mis en ligne un modèle de registre: [Modèle de registre RGPD](#)

Il est très bien fait, didactique, ci-dessous le début du registre téléchargeable sous word, pdf et même excel.

Ce registre vous permettra de démontrer à la CNIL si vous avez un contrôle que vous avez mis en place un « process » pour protéger les données personnelles que vous traitez, votre sensibilisation à la question sera démontrée grâce à ce document.

Pour faciliter la tenue du registre, la CNIL propose un modèle de registre de base destiné à répondre aux besoins les plus courants en matière de traitements de données, en particulier des petites structures.

Ce document vise à recenser les traitements de données personnelles mis en œuvre dans votre organisme en tant que responsable de traitement. Centralisé et régulièrement mis à jour, il vous permet de répondre à l'obligation de tenir un registre prévue par le RGPD.

Une fois ce recensement effectué, vous serez en mesure de procéder à l'analyse des traitements de données personnelles à la réglementation.

Composition du document

1. Une première page du registre recense les informations communes à toutes vos activités de traitement.

Les coordonnées de votre organisme (ou de son représentant sur le territoire européen si votre organisme n'est pas établi dans l'Union européenne)

Les coordonnées du délégué à la protection des données (DPO) si vous en disposez

La liste des activités de votre organisme impliquant le traitement de données personnelles.

2. Pour chaque activité recensée, vous devrez créer et tenir à jour une fiche de registre.

Les pages suivantes constituent le modèle de fiche de registre, que vous devrez remplir pour chacune de ces activités.

Registre des activités de traitement de [Nom de l'organisme]

Coordonnées du responsable de l'organisme (responsable de traitement ou son représentant si le responsable est situé en dehors de l'UE)

Ex : NOM prénom du responsable légal

Adresse

CP VILLE

Téléphone

Adresse de messagerie

Nom et coordonnées du délégué à la protection des données (si vous avez désigné un DPO)

Ex : NOM prénom du DPO

Société (si DPO externe)

Adresse

CP VILLE

Téléphone

Adresse de messagerie

4-Comment informer nos clients sur le RGPD et être en règle ?

Sur votre site internet

Déjà avant le RGPD, il était nécessaire d'informer les clients que nous traitons des données personnelles et qu'ils pouvaient en demander la rectification à tout moment.

A l'heure des demandes de consultation en ligne, demande de devis en ligne et de rendez-vous, il convient encore plus de respecter cette obligation.

J'ai pour ma part indiqué sur mon site avant l'entrée en vigueur du RGPD après chaque formulaire de contact la formule suivante:

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la prise de rendez-vous. Le destinataire de données est Me Michèle BAUER. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à Me Michèle BAUER, 33 Cours Pasteur, 33 000 BORDEAUX. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

Je vais modifier ce paragraphe avant le 25 mai, il sera le suivant:

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la prise de rendez-vous ou à l'établissement d'un devis. Le destinataire des données est Me Michèle BAUER, Avocate, inscrite auprès du Barreau de Bordeaux depuis le 7 janvier 2003 exerçant 33, Cours Pasteur, 33 000 BORDEAUX, téléphone: 05 47 74 51 50- télécopie: 05 47

74 51 51, mail: merci d'utiliser [la page contact](#).

Conformément [aux articles 13 et 14](#) du règlement (UE) général sur la protection des données 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 et l'article 32 de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, le directeur de publication de ce site vous informe:

- le responsable du fichier est Me Michèle BAUER dont les coordonnées sont précisées ci-dessus. La finalité du traitement de ces données est la prise de rendez-vous et/ou l'établissement d'un devis.
- Le destinataire est l'avocat qui est le directeur de publication de ce site, soit Me Michèle BAUER.
- Ces données seront conservées pour une demande de devis le temps d'établissement de ce devis si aucune suite n'est donnée soit 15 jours maximum, si une suite est donnée et que le dossier est confié à l'avocat, les données seront conservées durant 5 ans à compter du dernier acte juridique.
- Pour la prise de rendez-vous, les données seront conservées 5 ans à compter de la date de consultation (ceci si un rendez-vous est fixé et si une consultation est délivrée). Dans l'hypothèse où la personne concernée n'honore pas son rendez-vous, les données seront effacées le jour suivant du rendez-vous non honoré.
- Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données personnelles que vous pouvez demander au responsable du traitement soit à [Maître Michèle BAUER](#).
- Vous bénéficiez du droit de demander une limitation du traitement de vos données personnelles.
- Vous bénéficiez du droit de vous opposer au traitement de vos données personnelles et du droit à la portabilité de vos données.
- Vous pouvez retirer votre consentement au traitement de

vos données personnelles et ceci à tout moment en écrivant au responsable du traitement soit à [Maître Michèle BAUER](#).

- *Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la [CNIL](#) si vous estimez que la protection de vos données personnelles n'a pas été assurée par le responsable du traitement.*

Il faudra également prouver que l'internaute a donné son consentement au traitement de ses données personnelles. Pour cela, il convient de modifier vos formulaires de contact si vous utilisez WordPress comme moi, je vous invite à lire l'article: [Comment appliquer le RGPD à WordPress ?](#)

De même qu' il faut informer les internautes de la présence de cookies.

Si vous utilisez une extension (type Google Analytic par exemple) pour connaître les visites sur votre site, ce dernier utilise les cookies. Un plugin existe sur WordPress afin de mettre en place un bandeau informant de la présence de cookies sur votre site et renvoyant vers une page qui explique la politique relative aux cookies. L'extension à télécharger est Cookies Notice, j'ai rédigé pour ma part une page expliquant la politique relative aux cookies: [ICI](#).

Pour finir, attention si vous ne traitez pas les données personnelles « personnellement » (désolée pour la répétition), que c'est un sous-traitant qui s'en charge, il conviendra que ce dernier respecte le RGPD (voir la fiche du CNB n°4). Un sous-traitant pourra être une plateforme de consultation sur laquelle vous êtes inscrit. Il faudra conclure un contrat avec ce sous-traitant et encadrer le traitement des données personnelles.

Dans votre convention d'honoraires ou par mail

accompagnant une note d'honoraires.

- Dans la convention d'honoraires.

Vous pouvez dans la convention d'honoraires ajouter un article « Traitement des données personnelles » et préciser:

Les informations recueillies durant le traitement de votre affaire font l'objet d'un traitement informatique destiné au suivi de votre dossier: consultation, rédaction d'actes juridiques, plaidoiries. Le destinataire des données est Me Michèle BAUER, Avocate, inscrite auprès du Barreau de Bordeaux depuis le 7 janvier 2003 exerçant 33, Cours Pasteur, 33 000 BORDEAUX, téléphone: 05 47 74 51 50- télécopie: 05 47 74 51 51, mail: à préciser

Conformément [aux articles 13 et 14](#) du règlement (UE) général sur la protection des données 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 et l'article 32 de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous êtes informé que:

- *le responsable du fichier est Me Michèle BAUER dont les coordonnées sont précisées ci-dessus. La finalité du traitement de ces données est le suivi du dossier que vous m'avez confié conformément au mandat donné et détaillé dans la présente convention d'honoraires.*
- *Le destinataire est l'avocat qui traite votre dossier soit Michèle BAUER. Le destinataire pourra être un Confrère, avocat correspondant ou postulant si son intervention est nécessaire.*
- *Ces données seront conservées durant 5 ans à compter du dernier acte juridique de votre dossier.*
- *Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données personnelles que vous pouvez me demander par courriel ou courrier postal.*
- *Vous bénéficiez du droit de demander une limitation du traitement de vos données personnelles.*

- *Vous bénéficiez du droit de vous opposer au traitement de vos données personnelles et du droit à la portabilité de vos données.*
- *Vous pouvez retirer votre consentement au traitement de vos données personnelles et ceci à tout moment m'écrivant par courriel ou lettre postale.*
- *Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL (site de la CNIL: www.cnil.fr) si vous estimez que la protection de vos données personnelles n'a pas été assurée dans le cadre du traitement de votre dossier.*
- *Me Michèle BAUER tient un registre des activités de traitement des données personnelles dont vous pouvez demander la consultation si vous le souhaitez.*

Information des clients par mail.

Vous pouvez reprendre le texte ci-dessus dans un mail par exemple lorsque vous avez délivré une consultation qui n'a pas fait l'objet de suite, en adressant la note d'honoraires à votre client, vous pouvez l'accompagner de cette information.

Pourquoi ne pas préciser ces informations sur la note d'honoraires directement ?

Le mieux est certainement de faire signer une convention d'honoraires même pour une simple consultation afin de se ménager une preuve de l'information du client, le mail n'est pas contresigné ni non plus la note d'honoraires de consultation.

5-La sécurisation du traitement des données personnelles.

Pour finir, il faudra bien sécuriser les données personnelles de vos clients: l'accès aux locaux doit être sécurisés, l'accès au dossiers des clients aussi: mots de passe pour accéder au logiciel de gestion.

Il faudra peut-être envisager de sécuriser vos mails en mettant en place un cryptage.

En conclusion, pour respecter le RGPD, il convient de mettre en place ces documents et surtout de modifier nos conventions d'honoraires.

Saisir le Conseil de Prud'hommes : faites vous aider !

Saisir le Conseil de Prud'hommes est devenu compliqué avec les différentes réformes et notamment le décret « Macron » qui exige désormais que la saisine s'effectue par requête motivée.

[En avril 2017, France Inter dressait ce bilan](#) : un an après le décret « Macron », les salariés étaient découragés et la CFTD constatait une baisse de 40% des saisines des Conseils de Prud'hommes de Lyon et Paris.

Le décret Macron au lieu de simplifier la procédure l'a rendue complexe et a rendu l'accès au juge très compliqué quand le salarié n'est pas conseillé.

En outre, la mise en place des plafonnements des indemnités pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse pour les licenciements notifiés à partir du 23 septembre 2017 n'incite pas les salariés à saisir, ceux-ci pensant que cela ne vaut pas la peine eu égard aux sommes auxquelles ils pourraient prétendre. Or, il est faux de croire que ces

plafonnements sont acquis, je vous rappelle que le SAF a mis en ligne et à disposition de tous [son argumentaire contre ces plafonnements](#). Par ailleurs, d'autres demandes peuvent être exposées devant le Conseil de Prud'hommes, pour cela il est nécessaire de vous faire conseiller pour une étude, sorte d'audit de votre dossier prud'homal.

Afin de faciliter la saisine du Conseil de Prud'hommes, je vous accompagne dans le cadre d'une sorte de « coaching » car j'ai bien conscience que pour certains salariés, il est financièrement très compliqué de saisir le Conseil de Prud'hommes et se faire assister et conseiller durant la procédure par un avocat.

Je vous aiderai à rédiger la saisine du Conseil de Prud'hommes :

- en référés pour des demandes simples et qui nécessitent une rédaction claire et précise, sans contestation sérieuse pour éviter d'être renvoyé au fond
- au fond, pour des demandes relatives à la contestation de votre licenciement.

Je rédigerai la requête pour saisir le Conseil de Prud'hommes avec les pièces que vous me communiquerez dont je vous adresserai la liste après notre premier contact.

Je vous expliquerai la procédure, les différentes étapes de celle-ci.

Ce sera à vous :

- de déposer la requête auprès du Conseil de Prud'hommes avec les pièces suivant bordereau
- de communiquer la requête et les pièces suivant bordereau à votre ancien employeur
- pour la procédure au fond de vous rendre à la première audience devant le bureau de conciliation et d'orientation

- de rédiger des éventuelles conclusions en réponse à celles que vous adressera votre employeur. Vous pourrez fixer un rendez-vous téléphonique avec moi ou me demander une consultation pour avoir mon avis sur ces écritures. Cependant, si vous ne vous sentez pas à l'aise pour assurer seul votre défense, je vous inviterai à me confier votre dossier.
- de plaider le dossier devant le Conseil de Prud'hommes

Toutefois avant de décider de seulement vous faire aider, je vous conseille de vérifier auprès de votre assurance si vous ne pouvez pas bénéficier d'[une protection juridique ou une défense recours](#) qui pourrait prendre en charge mes honoraires forfaitaires.

De même, vérifier si vous n'avez pas droit à l'[aide juridictionnelle](#).

Pour la rédaction d'une requête simple devant le Conseil de Prud'hommes en référés, mes honoraires sont d'un montant de 300 euros HT soit 360 euros TTC, pour une procédure au fond, ils seront d'un montant de 500 euros HT soit 600 euros TTC.

Sachez que **ces honoraires sont indicatifs** et peuvent être modifiés si le travail que je dois effectuer est plus important que ce que je constate habituellement pour un dossier similaire au vôtre (du fait d'un grand nombre de griefs dans la lettre de licenciement ou encore d'une motivation importante de votre préjudice, du traitement d'un grand nombre de pièces..).

N'hésitez pas à me demander un devis pour votre procédure ou votre « coaching » ou pour un audit sur votre dossier : [Devis](#)

[Droit du travail.](#)

Ne sont pas compris dans mes honoraires: la photocopie des pièces, vous devrez vous en charger, ni les frais de recommandés qui seront à votre charge puisque ce sera à vous d'adresser ces éléments au Conseil de Prud'hommes et à votre ancien employeur. De même ne sont pas compris non plus les rendez-vous téléphoniques de conseils ou rendez-vous à mon cabinet.

Vous pouvez prendre un rendez-vous préalable avec moi pour me demander des conseils par l'intermédiaire de la plateforme [avocat.fr](#):



Prendre rendez-vous en cabinet

[Consultation de 20 min pour 40€](#) 

Me Michèle BAUER

33 Cours Pasteur 33000 BORDEAUX

Pour finir, vous pouvez aussi télécharger la requête « type » du Ministère de la justice: [Requête Saisine du Conseil de Prud'hommes.](#)

Ubérisation de la profession d'avocat et le pouvoir des legaltech: une Fake News ?

Un petit billet d'humeur, de mauvaise et de bonne humeur à la fois.

Billet sur la soit-disant « ubérisation » de la profession et le prétendu pouvoir croissant des start-up qui concurrenceraient les avocats, start up appelées les legaltech qui à mon sens n'ont rien de légal.

Billet qui n'est pas dans l'air du temps: le titre déjà annonce que je ne crois pas au sacro-saint pouvoir des legaltech ni non plus que notre profession sera ubérisée.

Réfléchissons ensemble sur cette prétendue « ubérisation » et prétendue « prise de pouvoir » des legaltech.

- Tout d'abord, qu'est qu'un avocat, dans quel domaine intervient-il, quel est son travail ? En déterminant, les domaines d'intervention de l'avocat, nous pouvons déterminer quels seraient les domaines dans lesquels l'avocat pourrait être ubérisé (mot qui ne veut rien dire, soyons en conscients) ou plutôt domaines dans lesquels les legal tech pourraient concurrencer les avocats et s'imposer sur le marché du droit.
- Il convient aussi de déterminer les besoins des justiciables en matière de droit et de services en ligne, quels sont les services qui peuvent être du « standard » et non du « sur mesure », que peuvent offrir les legal-tech et quelles sont les offres existantes sur la toile: que proposent-elles ?
- Et enfin, il conviendrait de déterminer quel est le véritable pouvoir économique de ces legal tech, font-elles vraiment du « chiffre », lèvent-t-elles réellement

des millions pour créer ce que l'on appelle leur modèle économique ou est-ce du fake ou du pipo pour les anciens qui me lisent ?

Quel est le travail d'un avocat, Quels sont les domaines pour lesquels l'avocat pourrait être « ubérisé » ou plutôt concurrencé par les legaltech ?

Un avocat conseille, rédige des actes, saisit les tribunaux par assignation ou requête, défend, plaide. L'avocat peut être aussi médiateur.

Sur le conseil, les legal tech ne peuvent en délivrer, l'avocat a un monopole et si elles s'aventuraient à en donner, elles risqueraient le procès immédiat des instances représentatives de la profession. Elles n'en donnent pas ou du moins prétendent ne pas en donner, elles mettent le plus souvent les avocats en relation avec des futurs clients.

Sur la rédaction d'actes, c'est sur ce point que la profession a peut-être du souci à se faire mais cette concurrence existait déjà avant internet. Si on estime que rédiger un bail d'habitation, des statuts de Société ne nécessite pas de conseils (j'en doute un peu), en effet les legal tech peuvent concurrencer les avocats sur ce point. Ce n'est pas nouveau, quand j'étais petite mon père était abonné au Particulier qui donnait (et donne toujours) des modèles de baux d'habitation, de lettre pour contester sa facture EDF ect... Donc, en résumé rien de nouveau sous le soleil de la toile.

Sur les saisines des Tribunaux: assignation et requête: sur ce point des sites existent, je ne citerai pas les noms mais vous les avez en tête, le CNB est même en procès contre un de ces sites. Ils prétendent faire une saisine qu'ils facturent à l'internaute sans donner de conseils.

Donc, sur ce point, il existe une concurrence mais peu inquiétante car nous finissons pas « récupérer » les dossiers et recoller les morceaux des demandes patchwork rédigées par ces sites.

Par ailleurs, la mort de ces sites a été annoncée avec le projet de loi de programmation sur la justice puisque des sites officiels des Tribunaux permettront de saisir la justice, le Ministère de la Justice souhaitant à tout prix moderniser la justice qui passerait par la saisine en ligne alors que 30% de la population ne bénéficie pas d'internet (c'est un autre débat qui explique la mobilisation des avocats).

Sur la défense et la plaidoirie qui concerne plus particulièrement les audiences et qui concernera sans doute plus que les audiences pénales, le temps de la plaidoirie étant de plus en plus restreint et l'avocat étant de plus en plus muselé: sur ce point, la concurrence des legal tech ne peut s'exercer, les avocats ne sont pas encore des robots.

Sur la médiation: une concurrence inquiétante et inadmissible pourrait voir le jour puisque dans le projet de loi sur la programmation de la justice, les start up pourraient « faire de la médiation en ligne » sans aucune déontologie, sans formation. C'est à la fois dangereux et stupide. Dangereux car un médiateur doit être formé et les médiations en ligne risquent de faire plus de mal que de bien. Stupide car une médiation ne peut s'effectuer en ligne et par skype cela va à l'encontre de l'esprit même de la médiation qui a pour but de remettre de l'humain dans des relations qui n'existent plus, de renouer un dialogue qui ne peut être repris par caméra interposée.

La profession se mobilise également contre cette médiation en ligne.

Quels sont les besoins des justiciables en matière de droit et de services en ligne, quels sont les services qui peuvent être standard ?

Les internautes futurs justiciables cherchent à travers les services en ligne la plupart du temps une réduction du coût du service lorsqu'ils estiment qu'il serait simple, pas compliqué. Ils souhaitent aussi un traitement rapide de leur dossier.

Or, les seuls actes qui pourraient être standardisés sont les statuts de société, les contrats de travail et les divorces par consentement mutuel (et encore sur ce point rien n'est si simple, très vite on s'aperçoit que l'accord entre les époux est fragile et qu'il conviendra peut-être de ne pas se diriger vers un consentement mutuel...ou cela prendra un temps de négociations entre avocats ou un temps de médiation).

Les autres actes tels que les saisines de tribunaux pour des conflits de voisinage qui n'ont pas pu être résolus par une médiation, les saisines des Conseils de Prud'hommes pour des problèmes complexes de harcèlement moral, sexuel, heures supplémentaires, les problèmes de droit des contrats ne pourront être résolus d'une manière standardisée et par un site créée par les legaltech.

Quel est le véritable pouvoir économique des legaltech: pipo, fake ou réalité ?

Sur cette question du pouvoir économique, il est difficile voir même impossible de répondre. En effet, les legaltech ne publient pas leurs chiffres et ne font que des effets d'annonce en prétendant avoir levé des millions d'euros pour créer leur start-up, il est donc impossible de connaître leur véritable pouvoir économique.

Mon sentiment et mon intuition vous l'aurez compris c'est qu'elles pipotent sans aucune vergogne, du pipotage professionnel dans ce monde virtuel où tous les coups sont permis pour ceux qui ne sont pas soumis à une déontologie, rien de très étonnant.

Les legaltech pensent que les avocats et le droit est un marché qui sera juteux, je me demande si elles ne déchantent au bout du compte

Les legal tech ne sont rien sans « nous ». Les services proposés par les legal tech sont la plupart du temps des services dans lesquels sont associés les avocats: rédaction de statuts de Société pas cher, demandes de devis, recherche d'un postulant...

En faisant l'inventaire, je me suis rendue compte d'une triste réalité, les modèles économiques proposés sont peu originaux et tournent la plupart autour de la mise en relation de l'avocat et du client, du paiement de consultation auprès d'un avocat, de la demande de devis, quelques uns portent sur la rédaction d'actes en droit des Sociétés ou en droit social et rien d'autre ...

Bien pauvre, bien peu innovant que ces annuaires en ligne proposé par ces innovateurs, ces modernes...

Beaucoup de nos Confrères participent à cette mascarade et s'inscrivent sur des sites payants... et alimentent la légende du pouvoir de ces prétendus nouveaux acteurs du droit.

Si la plupart de nos Confrères s'inscrivait sur le [seul site de qualité et « vérifié » par le CNB](#), une majorité de legal tech disparaîtrait.

Avez-vous réfléchi sur le fonctionnement de ces annuaires en ligne, de ces demandes de devis ? Qui a la maîtrise du site, vous ? Non, ce sont les administrateurs de ces sites WordPress (peu onéreux comme modèle économique soit dit en passant,

cela ne coûte pas des millions comme on essaie de nous le faire croire). Cela signifie que vous ne pouvez rien contrôler: comment sont distribuées les demandes de devis, de contact avec vous ?

[Sur le site du CNB](#), c'est la profession qui contrôle, qui est maître du site et qui est « chez elle ». Comme on n'est jamais mieux servi que par soi même, opter pour le site du CNB c'est opter pour une transparence et une garantie de ne pas « se faire avoir ».

En conclusion, autant je suis convaincue que les start-up ont de l'avenir dans les domaines commerçants de services tel que les transports, les locations de biens, les échanges de maison, les nounous et gardes d'enfants autant je pense que le domaine du droit est très restreint, que ce marché ne peut être ubérisé tout simplement parce que le conseil est un élément essentiel qui fait partie intégrante de la prestation juridique.

Ce conseil est sur mesure et ne peut être standardisé, une fois que les legaltech ont mis en ligne des sites de mises en relations avec les clients, des sites de saisine des juridictions et de statuts de société pré-rédigés, elles ont épuisé la possibilité d'ubérisation du droit et des avocats.

Je vous parie que dans quelques années ces incubateurs mis en place par les barreaux seront des coquilles vides (s'ils ne le sont pas déjà) ou de simples placements de produits pour les avocats qui souhaitent créer un site ou mettre des vidéos en ligne.

La profession d'avocat n'est pas adaptée pour l'ubérisation, n'en déplaisent aux legaltech, n'en déplaisent aux libéraux de notre profession qui ne souhaitent qu'étendre leur réseau et promouvoir les partenaires avec lesquels ils travaillent.

Consœurs, Confrères, créer votre site ou un blog, mettez des formulaires de devis en ligne , inscrivez vous [sur le site de](#)

[consultation du CNB](#) et le tour est joué, n'écoutez pas les sirènes des legaltech qui ne veulent qu'une chose: investir le marché du droit et se faire de l'argent sur le dos des avocats sans avoir de compétences et en nous faisant travailler pour eux.

Et surtout n'oubliez pas, on est toujours mieux servi que par soi même !

Aussi méfiez vous des fakes, des effets d'annonce et des informations diffusées sur le net, les legaltech en sont les artisans, les initiateurs. Le mensonge et l'embellissement de la réalité est une pratique courante sur la toile.

La profession ne sera pas ubérisée et les legaltech n'existeront plus quand elles se rendront compte que finalement ce marché du droit n'est pas un marché comme un autre, que le conseil est une des clefs pour l'exploiter, **clefs dont sont propriétaires les seuls avocats.**

L'enfant et ses grands-parents: comment garder des liens en cas de divorce ou séparation ?

Il arrive que des divorces ou des séparations se passent très mal et que les grands-parents ne voient plus leur petit-fils ou petite-fille car leur fils ou leur fille bénéficie d'un droit de visite réduit et l'autre parent ne souhaite pas que les grands-parents gardent des liens avec leur petit enfant.

Ces sont des situations souvent difficiles, qui font souffrir les grands-parents qui parfois ont très souvent gardé leur petit-fils ou petite-fille. Ils ont créé des liens, voyaient très souvent leur descendance et du jour au lendemain doivent se résigner à voir leur petit enfant lors d'un droit de visite réduit ou de temps en temps durant les vacances scolaires. Quelques fois, l'autre parent peut être en conflit ouvert avec ses ex-beaux parents et empêche ces derniers de voir leur petit enfant.

Que peuvent faire les grands-parents mis à l'égard pour voir leur petit enfant ? Bénéficient-ils d'un droit de visite ? Quels sont leurs « droits » ? Quelle procédure doivent-ils engager ?

1- L'article [371-4 du Code civil](#): le droit de l'enfant d'entretenir des relations avec ses grands parents.

L'enfant a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants. Seul l'intérêt de l'enfant peut faire obstacle à l'exercice de ce droit.

Si tel est l'intérêt de l'enfant, le juge aux affaires familiales fixe les modalités des relations entre l'enfant et un tiers, parent ou non.

- cet article signifie que les grands-parents contrairement à ce que l'on entend souvent n'ont pas de « droits » à l'égard de leur descendant mais c'est l'intérêt de l'enfant qui guide le juge, enfant qui a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants.
- Le juge vérifiera s'il est dans l'intérêt de l'enfant d'entretenir des relations personnelles avec ses grands-parents, si tel est le cas il en fixera les modalités (ceci vaut pour les grands-parents mais aussi les tiers

par exemple les beaux parents souvent beaux-pères ..)

- la jurisprudence a précisé que ce droit pour l'enfant d'entretenir des relations avec ses grands-parents peut être refusé lorsqu'il est justifié de motifs graves de nature à y faire obstacle. Ainsi la Cour de cassation a pu considérer :

C'est par une appréciation qui est souveraine et échappe par là même au contrôle de la Cour de cassation, que les juges du fond estiment qu'en raison du conflit aigu opposant les grands-parents et la mère de l'enfant, il ne convient pas dans l'intérêt de ce dernier d'accorder dans les circonstances actuelles un droit de visite auxdits grands-parents

Cass.civ.1, 13 décembre 1989, n°87-20205

L'existence d'un litige successoral opposant la belle-fille à ses beaux-parents ne saurait priver les petits enfants de voir leurs grands-parents:

L'existence de relations anciennes et suivies des enfants et de leurs grands-parents n'est pas contestée, comme ne peut être contesté l'intérêt des grands-parents pour les enfants de leur fils récemment décédé ; un litige d'ordre successoral opposant la mère et les grands-parents qui ne sont toutefois pas concernés par cette succession ne saurait constituer un juste motif de suspension de toute relation entre les enfants et les grands-parents ; Madame Z ne peut donc qu'être déboutée de son appel et le jugement confirmé en ce qu'il a posé le principe d'un droit de visite et d'hébergement des grands-parents ; cependant, eu égard à l'âge des enfants, il convient de modifier les dates fixées par le premier juge ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt, les autres modalités prévues étant confirmées (absence de la compagne du père, frais de trajet) ; la reprise des contacts ayant déjà eu lieu dans le cadre de l'exécution de

l'ordonnance du conseiller de la mise en état, il n'est pas nécessaire de prévoir une nouvelle période de 'reprise de contact' comme le demande Madame Z ;

Cour d'appel de Bordeaux, 6ème Chambre, 27 mai 2014 n°RG 13/05106

Attention, le juge aux affaires familiales ne mets pas en place « un droit de visite » mais des modalités permettant à l'enfant de garder des liens avec ses grands parents.

2-La procédure.

Elle est écrite et a lieu devant le Tribunal de Grande Instance du lieu où est domicilié l'enfant. L'avocat est obligatoire pour introduire cette procédure.

Particularité de cette procédure, le Ministère public donne son avis et il doit être obligatoirement avisé de cette procédure (articles 425 et 1180 du Code de procédure civile).

L'intérêt de l'enfant étant le guide du juge aux affaires familiales, il conviendra de démontrer les liens l'unissant à ses grands-parents. Attention, si un conflit important existe entre les parents et grands-parents, que les petits-enfants n'ont jamais eu de liens avec leurs petits-enfants, il sera compliqué que le juge aux affaires familiales considère qu'il est dans l'intérêt de l'enfant de garder des relations avec ses grands-parents, surtout si ces relations n'ont jamais existées.

Sachez que les juges du fond sont souverains, cela signifie que les décisions sont rendues au cas par cas après analyse du dossier.

Pour un demande de devis:

Le harcèlement sexuel au travail.

Ces derniers mois, des actrices ont révélé avoir subi du harcèlement sexuel de la part d'un producteur et pour certaines avoir été victimes d'agressions sexuelles ou de viols.

Ces révélations sont parties des réseaux sociaux avec le fameux #BalanceTonPorc puis #MeeTo.

Des débats se sont élevés, des tribunes ont été publiées de part et d'autre pour les victimes, pour le droit à la séduction etc..

Un site existe depuis 2012 sur le harcèlement sexuel, mis en place par le gouvernement: [stop harcèlement sexuel](#).

En outre, [une étude a été publiée par l'IFOP en janvier 2014](#) pour le défenseur des droits précise notamment:

La majorité des Françaises et des Français (64%) estime ainsi qu'il est fréquent qu'une personne travaille dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel (15% jugent même la situation « très fréquente »). Les autres situations de harcèlement sexuel identifiées sont des

gestes et propos à connotation sexuelle répétés malgré une absence de consentement (situation fréquente selon 32% des Français), le chantage sexuel ou l'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique (fréquents pour 20% d'entre eux) ou encore l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (17%).

Toute cette polémique a eu le mérite de mettre au jour le harcèlement dont peuvent être victimes les femmes dans le cadre de leur travail et me permet de m'intéresser à la question du harcèlement sexuel au travail: comment ce dernier est caractérisé ? comment est-il sanctionné ? Quels sont les droits des salarié(e)s ? Quelles sont les obligations des employeurs ?

1- La définition du harcèlement sexuel.

[L'article L1153-1 du Code du travail](#) définit le harcèlement sexuel:

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- *les propos ou comportement à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit*

créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les propos ou comportement à connotation sexuelle répétés sont des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, qui constituent des provocations ou encore des gestes obscènes... Il suffit que ces actes revêtent une connotation sexuelle.

La Cour de cassation a pu estimer que l'envoi de messages électroniques contenant des propos à caractère sexuel à plusieurs salariées et des réflexions déplacées constituait du harcèlement sexuel (*Cass.soc. 11 janvier 2012, n° 10-12.930*).

Une tentative de séduction n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel: ainsi, l'envoi de poèmes d'un directeur à une de ses salariées traduisant son « émoi » et n'a aucun caractère sexuel. Elle n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel selon la Cour d'appel de Versailles en 1993.

De même, un salarié triste de sa rupture sentimentale qui adressera deux messages faisant référence à un attachement nostalgique à son ancienne liaison n'est pas l'auteur de harcèlement sexuel (*Cass.soc. 23 septembre 2015, n° 14-17.143*).

- *la pression grave même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou au profit d'un tiers.*

Ce type de harcèlement se définit par son objet, le but poursuivi par son auteur.

Cette pression grave s'assimile à du « chantage sexuel », le but de l'auteur étant d'obtenir un acte de nature sexuelle (pas forcément une relation sexuelle, cela peut-être un simple but d'avoir un contact physique) en contrepartie d'un avantage: augmentation, emploi ou évitement d'un licenciement.

Ainsi la Cour d'appel de Paris a pu juger que la promesse d'avancement d'un directeur à une stagiaire si elle acceptait de céder à ses avances était considéré comme du harcèlement sexuel.

A été considéré comme du harcèlement sexuel par la Cour d'appel de Bordeaux, arrêt du 21 décembre 2017, n° RG16/01680
(harcèlement sexuel d'une femme sur un homme, car cela peut exister...):

Il ressort des attestations précises et concordantes versées aux débats (attestations de Mme ..., M. ..., M. ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ... collègues de travail de M. Z, Mme ... chef d'équipe) que Mme ... avait pour habitude de s'entretenir avec M. Z tous les jours, que dans un premier temps ils étaient dans le bureau de Mme ... tous les deux porte fermée pendant plusieurs heures puis au début de l'été 2011, Mme ... venait directement au poste de travail de M. Z pour parler avec lui, passant jusqu'à deux à trois heures par jour soit à lui parler soit à l'écouter au téléphone avec les clients, s'asseyant sur sa table le regardant travailler, que lorsqu'il arrivait sur le plateau, elle lui faisait remarquer qu'il était bien habillé et beau. Elle pouvait alors l'entretenir de sujets extra-professionnels que chacun pouvait entendre aux alentours.

Mme ... avait alors remarqué que M. Z était systématiquement isolé, placé seul en face du bureau de leur cadre Mme ... et qu'au cours de l'été 2012, il avait cherché à espacer les contacts avec la cadre, et avait alors perdu du poids, son visage s'étant émacié, il avait les traits tirés. Cette observation lui a fait prendre conscience qu'il était en souffrance et qu'il ne pouvait plus être considéré comme le 'chouchou consentant' de leur supérieure (sic). Les déclarations de Mme ... corroborent cette observation et la prise de conscience des collègues de travail de la situation de stress aggravé dans laquelle se trouvait M. Z au point de la signaler à un chef d'équipe présent sur le service vers la

fin août-début septembre 2012.

Mme ..., chef de service, a attesté qu'ayant remarqué le comportement de Mme ... vis-à-vis de M. Z, elle avait avec ses collègues chefs de service, fait remarquer à cette dernière que son attitude était très étrange à l'égard de ce chargé de clientèle et que cette attitude suscitait des questionnements et des moqueries chez les autres chargés de clientèle voir même pour certains, de la colère et qu'elle leur avait alors répondu que c'était elle qui gérait ce service comme bon lui semblait, et que ceux qui réagissaient de la sorte n'étaient que des jaloux, que la situation ne leur a pas paru inquiétante tant que M. Z ne semblait pas perturbé mais qu'au fil des jours ce dernier a commencé à s'isoler et s'est retrouvé en arrêt maladie, ayant en outre révélé à une chef d'équipe son malaise au quotidien généré par l'attitude de sa responsable de service, à la suite de quoi une alerte a été effectuée auprès du médecin de prévention du centre financier de Bordeaux.

Mme ... indique quant à elle que Mme ... lui caressait le dos et les épaules.

Aux termes de la narration mensuelle des faits énoncés par M. Z dans son écrit (pièce 15), celui-ci a indiqué que Mme ... lui avait proposé de prendre un café à l'extérieur en septembre 2011, ainsi qu'en octobre 2011 et lui avait même proposé d'aller au restaurant, au théâtre ou même au cinéma, réitérant de manière insistante ses propositions de rencontres en dehors du temps de travail à compter du mois d'octobre 2011, qu'à compter du mois de novembre 2011, elle l'a questionné sur sa vie privée, lui demandant son numéro de téléphone personnel, qu'en décembre 2011, elle lui a demandé s'il était gay et qu'il a répondu que cela ne la regardait pas, ne donnant pas suite à cette conversation et reprenant son travail. Ces faits, s'intégrant dans le comportement de Mme ... tel que décrit par les collègues de M. Z, sont crédibles et seront considéré comme établis.

A noter qu'en matière de harcèlement sexuel, un seul acte suffirait à caractériser le harcèlement, la Cour de cassation a effectué cette précision dans un arrêt récent du [17 mai 2017 \(Cass.soc n° 15-19.300\)](#).

La Cour de cassation opère à une interprétation extensive de la définition de harcèlement sexuel.

2- L'obligation de prévention de l'employeur.

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Il doit prévenir les actes de harcèlement sexuel.

Il doit rappeler dans le règlement intérieur de l'entreprise les informations relatives au harcèlement et prendre toutes les mesures de sensibilisation, d'information sur le harcèlement.

3- les actions du salarié face aux harcèlement sexuel.

- Le ou la salarié(e), victime de harcèlement a la possibilité d'exercer son **droit de retrait** conformément à l'article [L 4131-1 du Code du travail](#).
- le ou la salarié(e) peut solliciter du Conseil de Prud'hommes la **résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur** qui n'a pas respecté son obligation de sécurité: il faudra bien entendu prouver ce harcèlement sexuel: si des SMS ont été adressés, il faudra les faire transcrire par un huissier de justice, idem pour les mails... peut-être que des salariés pourront attester en faveur du salarié victime...
- Le ou la salarié(e) a la possibilité de **porter plainte car le harcèlement sexuel est aussi une infraction pénale**, cette plainte permet quelques fois de constituer son dossier puisque la preuve est libre et que le salarié victime pourra produire des enregistrements au soutien de sa plainte, enregistrements qu'il ne peut produire devant le Conseil de Prud'hommes, cette preuve étant déloyale. Cependant, les salariées sont

confrontées à des policiers qui souvent ne souhaitent pas « prendre » leur plainte, c'est ce qu'a fait ressortir un collectif de femmes récemment. Aussi, si les policiers ou les gendarmes refusent de « prendre » la plainte, il est conseillé de porter plainte directement devant Monsieur le Procureur de la République.

Pour une demande de devis en matière de droit du travail:
[Avocat Bordeaux Bauer Spécialiste Droit du travail- Devis Droit du travail.](#)

La tentative de médiation préalable obligatoire avant la saisine du JAF: fausse bonne idée ?

Vous avez peut-être entendu parler de la tentative de médiation préalable (TMP) obligatoire.

[L'article 7 de la loi du 18 novembre 2016](#)

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre de la troisième année suivant celle de la promulgation de la présente loi (31 décembre 2019), dans les tribunaux de grande instance désignés par un arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, les dispositions suivantes sont applicables, par dérogation à l'article 373-2-13 du code civil.

Les décisions fixant les modalités de l'exercice de l'autorité parentale ou la contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant ainsi que les stipulations contenues dans la convention homologuée peuvent être modifiées ou complétées à tout moment par le juge, à la demande du ou des parents ou du ministère public, qui peut lui-même être saisi par un tiers, parent ou non.

A peine d'irrecevabilité que le juge peut soulever d'office, la saisine du juge par le ou les parents doit être précédée d'une tentative de médiation familiale, sauf :

1° Si la demande émane conjointement des deux parents afin de solliciter l'homologation d'une convention selon les modalités fixées à l'article 373-2-7 du code civil ;

2° Si l'absence de recours à la médiation est justifiée par un motif légitime ;

3° Si des violences ont été commises par l'un des parents sur l'autre parent ou sur l'enfant.

Le Tribunal de Grande Instance de Bordeaux a été désigné pour participer à cette expérimentation par arrêté du 16 mars 2017 publié au JO du 23 Mars 2017.

Le but est louable: favoriser le dialogue entre les parties dans l'intérêt des enfants et promouvoir les modes alternatifs de règlement des litiges.

Cependant, les parents qui ont déjà obtenu un jugement n'auront pas vraiment le choix, ils devront tenter une médiation familiale avant toute nouvelle saisine du juge. S'ils ne tentent pas cette médiation, leur requête pourra être déclarée irrecevable.

La sanction est rude surtout dans les cas où il est difficilement envisageable de trouver un accord: conflit trop ancien et cristallisé, un des parents est violent, les parents ont des domiciles éloignés...

C'est pourquoi, il existe une dispense de cette tentative de médiation préalable: dans l'hypothèse de violences ou encore d'un motif légitime. La distance peut-elle être considérée comme un motif légitime ? L'absence de dialogue depuis des années est-ce un motif légitime ?

A Bordeaux, il semblerait que la distance puisse constituer un motif légitime.

Pour ce qui est de l'absence de dialogue, ce motif ne peut être invoqué, il conviendra pour le demandeur de solliciter un médiateur afin de convoquer l'autre partie (ou « médié ») à une médiation. Si le dialogue est absent, l'autre parent ne se présentera pas et le médiateur délivrera une attestation précisant que l'autre partie ne s'est pas présentée. Cette attestation permettra de rendre la requête recevable.

Il n'en demeure pas moins que cette tentative de médiation obligatoire peut ralentir la procédure et ne la simplifie pas.

Souvent les parents qui souhaitent saisir le juge ont déjà essayé de dialoguer sans succès.

De plus, la médiation a un coût qui viendra s'ajouter à celui de la procédure si cette médiation échoue.

Ce dispositif est expérimental et à mon sens permet aussi de désengorger pour un petit temps les tribunaux, encore une manière de « déjudiciariser » de manière forcée.

Attendons de lire les résultats de l'expérimentation en fin d'année prochaine ou début année 2020.

A noter que les avocats sont aussi médiateurs, n'hésitez pas à vous adresser à eux, le Barreau de Bordeaux a regroupé ses

médiateurs au sein de [Bordeaux Médiation](#), ce sont des médiateurs formés à la médiation et expérimentés.

En tout état de cause avant d'engager une procédure, prenez conseil auprès d'un avocat.

Si vous souhaitez un devis pour un litige d'ordre familial: [Devis droit de la famille.](#)

Foire aux questions sur le divorce.

Le droit du divorce a connu des changements, plus particulièrement le divorce par consentement mutuel. Ce dernier n'est plus un divorce judiciaire mais un divorce par acte d'avocat enregistré par notaire.

A « côté » de cette forme de divorce « dite amiable », d'autres divorces existent: le divorce sur demande acceptée, le divorce pour altération définitive du lien conjugal et le divorce pour faute.

Une petite foire aux questions sur le droit du divorce.

Je souhaite divorcer mais ma femme s'oppose à ce divorce, pourtant j'aimerais divorcer à l'amiable avec le nouveau divorce, est-ce possible ? Si ce n'est pas possible, quel est le divorce

adapté à mon cas ?

Si votre épouse ne souhaite pas divorcer, il sera impossible de divorcer par consentement mutuel, en effet ce genre de divorce exige que les deux époux soient d'accord. Si votre épouse ne souhaite pas divorcer, deux formes de divorce sont possible pour vous: le divorce pour altération définitive du lien conjugal. Ce divorce est possible si vous démontrez une séparation de deux ans au moment de l'assignation en divorce (la deuxième étape de la procédure de divorce). Vous pouvez aussi divorcer pour faute si vous avez des fautes suffisamment graves à reprocher à votre épouse.

Je souhaite divorcer, dois-je me faire assister par un avocat ?

L'avocat est obligatoire si vous souhaitez divorcer. Cependant, si vous avez reçu une requête en demande de divorce sur le fondement de l'article 251 du Code civil, vous avez la possibilité de vous défendre sans avocat lors de la première audience dite de tentative de conciliation. Je vous déconseille de vous défendre seul. En effet, votre époux ou votre épouse se fera assister par un de mes Confrères qui a l'habitude des juridictions, vous ressentirez une certaine « inégalité ». En outre, si vous êtes tous les deux d'accord sur le fait de divorcer, vous ne pourrez pas signer le procès verbal d'acceptation du divorce puisque l'avocat est obligatoire pour la signature de cet engagement. De plus, pour la suite de la procédure vous aurez besoin d'un avocat, autant se faire conseiller dès le départ.

J'ai reçu d'un huissier de justice, une ordonnance de non conciliation, qu'est-ce que c'est ?

L'ordonnance de non conciliation est une décision rendue par

le Tribunal de Grande Instance, Chambre de la famille (juge aux affaires familiales). Cette décision fixe les mesures provisoires avant le prononcé définitif du divorce. Le juge fixera les mesures concernant les époux: la résidence séparée, une éventuelle pension alimentaire au titre du devoir de secours si un des époux perçoit de faibles revenus, est dans le besoin, le paiement des crédits en cours, la jouissance du domicile conjugal. La décision fixe aussi les mesures relatives aux enfants: la résidence habituelle: chez la mère, chez le père ou en alternance, le montant de la pension alimentaire.

Vous bénéficiez d'un délai de 15 jours à compter de la signification de cette ordonnance de non-conciliation pour interjeter appel si vous n'êtes pas en accord avec ces mesures en sachant que l'appel ne les suspendra pas.

Je suis séparée d'avec mon épouse depuis deux ans, il paraît que mon divorce est automatique, comment ça se passe ?

Ce n'est pas exactement cela, le divorce n'est pas automatique, il faudra en effet engager une procédure et passer par les deux étapes de la procédure de divorce: la requête sur le fondement de l'article 251 du Code civil et l'assignation en divorce. Il faudra démontrer que vous êtes bien séparés depuis deux ans lorsque votre avocat délivrera l'assignation en divorce pour altération définitive du lien conjugal ou vers le divorce sur demande acceptée.

Je suis de nationalité étrangère, marocain plus exactement, on m'a dit que le divorce par consentement mutuel par acte d'avocat n'était pas possible, c'est

vrai ?

En effet, vous ne pourrez pas divorcer par consentement mutuel, en effet votre divorce ne sera pas reconnu dans votre pays, car l'acte de divorce n'est pas un acte judiciaire. Il faudra vous orienter vers un divorce pour altération définitive du lien conjugal.

Combien de temps dure une procédure de divorce judiciaire ?

Difficile de répondre à cette question, le divorce peut être rapide comme long. Cela dépend de plusieurs choses: quel type de divorce avez-vous choisi ? Un divorce pour faute sera plus long qu'un divorce sur demande acceptée (divorce où à la première audience, audience de tentative de conciliation si vous êtes d'accord sur le principe du divorce, les époux signent un procès verbal d'acceptation du divorce et le débat dans une seconde partie de la procédure portera uniquement sur les conséquences). Le divorce pour altération définitive du lien conjugal pourra être plus long, surtout si vous n'êtes pas séparé lors de la première audience. En outre, le délai de la procédure dépendra aussi des demandes devant le juge, s'il y a un débat sur la prestation compensatoire, la procédure sera plus longue notamment.

J'ai reçu une assignation en divorce, que dois-je faire ?

Venir consulter un avocat pour être conseillé et afin que ce dernier se constitue devant le Tribunal de Grande Instance dans votre intérêt. Se constituer veut dire que vous informez le juge que vous vous défendez et que vous êtes représenté par un avocat.

Combien de temps dure un divorce par consentement mutuel, il paraît que ça prend 15 jours ?

Un divorce par consentement mutuel par acte d'avocat est certes plus rapide que le divorce judiciaire. Il ne dure cependant pas 15 jours comme certains médias l'ont indiqué lors de « sa sortie ». En effet, la « procédure » au total dure un peu plus d'un mois. Cependant, ce divorce peut être plus long s'il y a des biens à liquider, si une prestation compensatoire doit être négociée...

Je suis marié sous le régime de la séparation de bien, mon épouse demande une prestation compensatoire dans le cadre de notre divorce sur demande acceptée, a-t-elle le droit ?

Votre épouse peut solliciter une prestation compensatoire. En effet, la prestation compensatoire est détachée du régime matrimonial. Quel que soit le régime matrimonial que les époux auront choisi, l'époux ou l'épouse qui réunira les critères pour bénéficier d'une prestation compensatoire pourra en demander une.

Pour demander un devis gratuit pour votre divorce:
[Devis divorce Avocat Bordeaux BAUER](#)

A lire aussi: [Le divorce amiable sans juge en 8 questions.](#)

Mobilisation le 15 février 2018 : pour une justice de qualité.

Le 15 février 2018, les syndicats de greffiers, de magistrats, d'avocats se mobiliseront pour un véritable accès au droit et une justice de qualité.

Des réformes sont en cours et inquiètent ces professionnels qui sont sur le terrain.

Les inquiétudes portent entre autre sur le maillage territorial qui est mis à mal par les projets de réforme.

Ci-dessous le communiqué de presse commun des syndicats: SAF-FNUJA-USM-SM-CFDT-CGT-UNSA- SGDF-F0-Conférence des Bâtonniers

Soyons Nombreux !!

Communiqué de presse (à télécharger [ICI](#))

Mobilisons-nous pour une justice de qualité !

La ministre de la Justice a lancé de nombreux chantiers en affichant des objectifs de simplification des procédures pénales et civiles et d'amélioration de la qualité, la lisibilité, l'accessibilité de la justice et l'efficacité des peines.

La consultation n'est évidemment que de pure façade : un agenda impossible de consultations qui aboutissent à des rapports aux conclusions prévisibles sur lesquelles s'organise un

« dialogue » à marche forcée. Les propositions ne tiennent aucun compte de la réalité de la justice en France.

La justice française est en piteux état. Elle bénéficie de 1,8 % du budget public annuel, soit 64 € par habitant et par an et la France se situe au 23ème rang sur 28 au sein de l'Union européenne pour le pourcentage du budget alloué à la justice.

Les équipements informatiques sont indigents, les réseaux trop lents, les logiciels obsolètes et/ou inadaptés. Le budget de l'aide juridictionnelle est très insuffisant par rapport aux besoins de justice et à celui de nos voisins allemands, belges ou anglais.

La justice française est submergée donc lente. En matière civile, commerciale et pénale, les affaires terminées sont moins nombreuses que les nouvelles affaires reçues et les délais de traitement ne s'améliorent pas, malgré l'excès de conscience professionnelle des personnels, au risque pour le justiciable d'un déni de justice. Les conditions de travail de tous se dégradent et, sur le plan budgétaire, tous les fonctionnaires des tribunaux subissent de plein fouet l'austérité imposée à la fonction publique.

Rendre une justice de qualité : mission impossible ? La France compte 4 fois moins de procureurs que la moyenne des autres pays européens, 2,5 fois moins de juges et presque 2 fois moins de

personnels de greffe. Les capacités d'accueil des écoles nationales de la magistrature et des greffes ont été augmentées à grands frais et pourtant les recrutements ne sont pas à la hauteur des besoins : les arrivées couvrent à peine les départs en retraite, malgré les effets d'annonce s'agissant des postes créés mais qui ne sont pas pourvus (1800 postes de fonctionnaires vacants).

Les objectifs purement gestionnaires du projet de réforme de la carte judiciaire vont désorganiser le fonctionnement quotidien de la justice et rendre illisible l'organisation des tribunaux et cours, tout en supprimant une juridiction rapide, identifiée et proche des justiciables : le tribunal d'instance.

Les projets tendent à limiter considérablement l'accès à la Justice plutôt que de donner à celle-ci les moyens de ses missions. Ainsi, alors que 15% des citoyens n'ont même pas accès à internet et que près d'un tiers ne maîtrisent pas cet outil, ils seront bientôt sommés de saisir la justice par voie dématérialisée.

Pour tout litige supérieur à 5000 euros, les justiciables devront être obligatoirement représentés par un avocat : une mesure dissuasive pour ceux qui dépassent de peu les seuils de l'aide juridictionnelle.

Le choix n'est pas celui de favoriser une bonne

défense en justice, qui imposerait une revalorisation des montants et des seuils de cette aide. La même logique sera à l'œuvre si les parties perdantes et les condamnés doivent exécuter la décision ou leur peine même s'ils souhaitent faire appel.

Est-ce cela la justice de demain ? Elle ne doit pas se réformer au détriment des citoyens mais pouvoir répondre à leurs légitimes attentes.

En demande de réformes cohérentes pour une justice indépendante, humaine et protectrice, nous dénonçons ces projets régressifs et refusons le statu-quo.

Nous appelons à une journée d'action le 15 février pour une Justice de qualité, accessible, avec un budget, des équipements et des effectifs à la hauteur d'un Etat européen au 21^è siècle.

Ordonnances Macron et Licenciement : les grands changements.

Les ordonnances dites « Macron » ont considérablement changé le code du travail et particulièrement plusieurs dispositions relatives au licenciement.

Ainsi, tout ce qui concerne la motivation du licenciement et les irrégularités de procédure a été toiletté.

Les délais de prescription pour agir ont été modifiés.

L'indemnité de licenciement a été repensée.

Bien entendu, le grand changement c'est la mise en oeuvre d'un plafonnement des indemnités pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, j'en ai parlé [ICI](#), pour mémoire, je vous remets les plafonnements publiés en vigueur et qui s'appliquent pour les licenciements notifiés après le 23 septembre 2017.

D'autres changements existent (notamment sur le licenciement pour motif économique individuel), cet article n'a pas pour but d'être exhaustif.

I- Les changements sur la motivation du licenciement et les irrégularités de ce dernier.

A-Sur la motivation du licenciement.

1-possibilité de préciser les motifs ou de demander des précisions.

Cette modification « a fait grand bruit » lors de la sortie des projets des ordonnances. En effet, il était précisé que l'employeur pouvait compléter les motifs du licenciement après avoir envoyé la lettre de licenciement, ce qui contrevenait au principe suivant lequel la lettre de licenciement lie les débats et fixe les limites du litige.

Le Conseil d'Etat est intervenu, désormais, il existe des possibilités de précision des motifs:

- Si l'employeur veut de sa propre initiative, préciser les motifs de licenciement : délai de quinze jours suivant la notification (soit l'envoi de la lettre).
- Si dans l'éventualité, où l'employeur sollicité par le salarié, jugerait utile d'apporter des précisions (ce n'est qu'une faculté) : délai de quinze jours suivant la réception de la demande du salarié.

- Le salarié dispose d'un délai de quinze jours, après la notification du licenciement, pour demander des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre.

([article L1235-2 du Code du travail](#))

Attention: Avant les ordonnances, l'imprécision des motifs équivalait à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Jurisprudence Rogie Cass.soc. 29 nov.1990, n°88-44.308), Maintenant, l'insuffisance de motivation ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

Cependant, dans l'hypothèse où le salarié a demandé à l'employeur de préciser la lettre de licenciement et que ce dernier ne répond pas, ou ne précise pas correctement les motifs de licenciement, ce dernier est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, la jurisprudence « Rogie » renaît de ses cendres.

2- des modèles de lettres de licenciement.

Les nouveaux articles relatifs aux différentes procédures de licenciement (art. [L. 1232-6](#), art. L. 1233-16 et art. L. 1233-42) prévoient que l'employeur **peut** choisir d'utiliser des modèles de lettre de licenciement définis par décret pour procéder à la notification du licenciement. Il est prévu en outre que « Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. »

Sans changement, il doit envoyer au salarié la lettre de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

[Le décret du 29 décembre 2017](#) propose six modèles de lettre de licenciement pour les cas suivants :

- MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL DISCIPLINAIRE (FAUTE(S) SÉRIEUSE(S), GRAVE(S) OU LOURDE(S))
- MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE (

D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE ET D'ORIGINE PROFESSIONNELLE)

- MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL NON DISCIPLINAIRE
- MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE INDIVIDUEL
- MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE POUR LES PETITS LICENCIEMENTS COLLECTIFS
- MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE (GRANDS LICENCIEMENTS COLLECTIFS AVEC PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE))

En ma qualité d'avocat, je ne peux que dissuader les employeurs à utiliser ce genre de modèle sans être conseillés... ou alors s'ils les utilisent, ils feront le bonheur des avocats car soit nous devons les défendre ou de nous défendront un de leur salarié qui viendra nous consulter afin que nous attaquions ce licenciement « modèle type ». En effet, un licenciement est un acte grave qui ne peut être formalisé par un modèle « type ».

Reste à savoir ce que les Conseils de Prud'hommes décideront lorsqu'il sera argumenté que l'employeur a strictement respecté le modèle et que le licenciement ne peut être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse sauf que ces modèles sont purement indicatifs, ce sont des trames qui doivent être adaptées à chaque cas d'espèce.

B- Sur les irrégularités de procédure.

Les irrégularités commises au cours de la procédure de licenciement sont, comme avant, sanctionnées par une indemnité d'au maximum un mois de salaire.

Cette indemnité est due seulement lorsque le licenciement est prononcé pour une cause réelle et sérieuse.

Pas de cumul avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée selon les modalités prévues à

l'article L. 1235-3 instituant le barème (*C. trav., art. L. 1235-2 nouveau*).

La nouvelle rédaction de l'article [L. 1235-2 du Code du travail](#) précise que cette indemnité d'au maximum un mois de salaire sera due notamment en cas de non-respect :

- des règles relatives à la convocation et à la tenue de l'entretien préalable au licenciement, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou d'un licenciement pour motif économique (*trav., art. L. 1232-2 à art. L. 1232-4, et art. L. 1233-11 à art. L. 1233-13*) ;
- de la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement si elle existe.

En qualifiant de simple irrégularité de procédure le non-respect d'une procédure de consultation conventionnelle ou statutaire, l'ordonnance contrecarre la jurisprudence qui considérait que certains aspects de ces procédures constituaient des garanties de fond et privaient le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La nouvelle disposition vise toutefois uniquement la « procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement » (*C. trav., art. L. 1235-2 nouveau*). Hormis la consultation d'une instance, d'autres aspects de la procédure conventionnelle ou statutaire de licenciement, qui étaient considérés par la jurisprudence comme des garanties de fond, pourraient le rester, leur non-respect privant le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Avaient notamment été considérées comme des garanties de fond :

- la double signature de la lettre de licenciement par le président du conseil d'administration et par un administrateur délégué (*Cass. soc., 5 avr. 2005, n° 02-47.473P*) ;

- l'interdiction de procéder à un licenciement disciplinaire sans que deux sanctions préalables aient été prononcées (*soc.*, 6 déc. 2000, n° 98-45.042) ;
- l'obligation d'organiser un entretien en cas d'insuffisance de résultats, avant toute procédure de licenciement (*Cass. soc.*, 17 mai 2011, n° 09-72.843P).

II- Les changements quant aux délais de prescription.

	Délai	Point de départ du délai
Nouveau délai de droit commun concernant la rupture du contrat : <i>art. L. 1471-1</i>	12 mois (avant : 2 ans)	Notification de la rupture

<p>Licenciement économique : <i>art. L. 1235-7</i></p>	<p>12 mois</p>	<p>à action engagée par le salarié : notification de la rupture</p> <p>à action engagée par un représentant du personnel ou un syndicat : à compter de la dernière réunion du comité social et économique</p> <p>Dans les entreprises où le CSE n'est pas encore en place, on peut penser que le délai de prescription court à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, s'il existe.</p> <p>ATTENTION : En cas de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'action en justice portant sur l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur sur le plan de sauvegarde de l'emploi, sur le contenu du PSE, sur les injonctions du Direccte, ou encore sur la régularité de la procédure de licenciement collectif, ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord ou d'homologation du document de l'employeur par le Direccte. Ces actions sont portées devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois (C. trav., art. L. 1235-7-1).</p>
<p>Exception pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail (<i>art. L. 1471-1</i>)</p>	<p>2 ans</p>	<p>Jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit</p>

Comme auparavant il est précisé que ces délais « ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles [L. 1132-1](#), [L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#). (...) »

Entrée en vigueur de ces délais : (article 40-II de l'ordonnance)

– Instance introduite avant la publication de l'ordonnance soit le 23 septembre 2017 : l'action se poursuit et sera jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation ;

– Si aucune instance n'a été introduite avant le 23 septembre 2017 : les nouvelles dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

III. Les changements quant à l'indemnité de licenciement.

- *La condition d'ancienneté pour bénéficier d'une indemnité de licenciement change : nouvel article L 1234-9, d'un an elle passe à huit mois.*

Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance (soit après le 23 septembre 2017).

Ainsi, le salarié titulaire d'un CDI, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

- *l'indemnité de licenciement est revalorisée.*

Le décret du 25 septembre 2017 a revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Il prévoit que cette indemnité ne peut être inférieure à (*C. trav., art. R. 1234-2 nouveau*) :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (contre 1/5^e auparavant)
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Cette formule s'applique aux licenciements notifiés à compter du 27 septembre 2017.

- *Le décret modifie également le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement en cas d'année incomplète. Il s'agit, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :*
- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion (*trav., art. R. 1234-4 nouveau*).

Pour mémoire, le tableau des plafonnements des indemnités pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)

0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5

29	3	20
30 et au-delà	3	20

Barème de montants planchers spécifique aux TPE. – Par dérogation au barème fixé ci-dessus, des planchers d'indemnisation moins élevés sont appliqués lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés (c. trav. [art. L. 1235-3](#) modifié).

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (montant plancher spécifique aux entreprises de moins de 11 salariés)	
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Nouveau divorce amiable : Le Divorce par consentement mutuel conventionnel avec Avocats et enregistré par le notaire.

Depuis le 1er janvier 2017, le nouveau divorce par consentement mutuel est en vigueur.

Ce nouveau divorce est un divorce « déjudiciarisé », il est plus souvent nommé le divorce amiable sans juge, pour être plus précis il convient de le nommer le divorce par consentement mutuel sans juge.

Cette nouveauté est entrée par la petite porte, un amendement a été présenté en catimini et adopté puis inséré dans la loi de la modernisation de la Justice du XXIème siècle

Le 28 décembre 2016, [un décret n°2016-1907](#) a donné des précisions quant à son application.

Avant ce décret, [un communiqué du Ministre de la Justice a également précisé le rôle de chacun des intervenants dans cette nouvelle procédure.](#)

Quelques questions et réponses sur ce nouveau divorce par consentement mutuel cuvée 2017.

Quels sont les époux qui peuvent choisir cette procédure de divorce par consentement mutuel conventionnel (ou pour être plus exacte, par acte sous signature privé contresigné par avocats

déposé au rang des minutes d'un notaire)?

Seuls les époux qui sont d'accord sur le principe du divorce et ses conséquences pourront choisir ce divorce par consentement mutuel.

Avant de choisir ce divorce en signant un acte d'avocat, il faudra vous interroger :

Suis-je d'accord pour divorcer ?

Je suis marié(e) sous le régime de la communauté, nous sommes propriétaire d'une maison, que va devenir ce bien commun : je le garde, il le garde, nous le gardons en indivision ou nous le vendons ?

Nous avons deux enfants en bas âge, quelle résidence, chez la mère, chez le père, en alternance ?

La pension alimentaire pour les enfants, Monsieur en versera une ou ce sera Madame ou ce sera un partage des frais ?

Madame bénéficie de revenus moins importants que Monsieur, le mariage a duré depuis 15 ans, est-ce que Madame vous sollicitez une prestation compensatoire ?

Il est vivement conseillé et plus particulièrement si vous être propriétaires de biens, si vous élevez des enfants d'aller consulter chacun un avocat avant d'engager une telle démarche pour avoir des conseils sur vos droits et décider ensuite si vous mandatez votre avocat pour se rapprocher de l'avocat de votre époux afin de mettre en place une convention de divorce, un acte d'avocat équilibré.

Si vous êtes sous un régime de protection, vous ne pourrez pas choisir ce nouveau divorce par consentement mutuel qui vous est interdit ([article 229- 2 du Code civil](#))

Quelles sont les démarches à suivre pour divorcer par consentement mutuel avec avocats ?

-La première démarche est de **prendre rendez-vous** avec un avocat.

Attention, vous ne pourrez plus choisir le même avocat, chacun des époux devra se faire conseiller et assister par un avocat.

Vous devrez donc prendre chacun rendez-vous avec un avocat différent.

-**Les avocats se rapprocheront, des rendez-vous à 4 (les deux époux et les deux avocats) pourront avoir lieu** pour finaliser les actes.

-**les actes seront rédigés par les avocats** ([article 229-1](#)) :
Lorsque les époux s'entendent sur la rupture du mariage et ses effets, ils constatent, assistés chacun par un avocat, leur accord dans une convention prenant la forme d'un acte sous signature privée contresigné par leurs avocats et établi dans les conditions prévues à l'article 1374.

-Si un **enfant** est issu du mariage, il **devra être informé par ses parents du droit à être entendu par le juge** dans les conditions prévues à l'article 388-1 du Code civil et qu'il ne souhaite pas faire usage de cette faculté.

Pour les enfants qui sont dotés d'un discernement, un formulaire devra être rempli et signé, formulaire qui est le suivant ([arrêté du 28 décembre 2016](#)) :

Je m'appelle [prénoms et nom]

Je suis né(e) le [date de naissance]

Je suis informé(e) que j'ai le droit d'être entendu(e), par le juge ou par une personne désignée par lui, pour que mes sentiments soient pris en compte pour l'organisation de mes relations avec mes parents qui

souhaitent divorcer.

Je suis informé(e) que j'ai le droit d'être assisté(e) d'un avocat.

Je suis informé(e) que je peux être entendu(e) seul(e), avec un avocat ou une personne de mon choix et qu'il sera rendu compte de cette audition à mes parents.

J'ai compris que, suite à ma demande, un juge sera saisi du divorce de mes parents.

Je souhaite être entendu(e) :

OUI NON

Date

Signature de l'enfant

-Une fois les actes rédigés, l'article [229-4 du Code civil](#) dispose:

*« L'avocat adresse à l'époux qu'il assiste, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un projet de convention, qui ne peut être signé, à peine de nullité, avant l'expiration d'un **délai de réflexion d'une durée de quinze jours à compter de la réception.***

La convention a force exécutoire au jour où elle acquiert date certaine. »

Chaque époux bénéficie donc d'un délai de réflexion de 15 jours à compter de la réception du projet de convention,

-Une fois ce délai passé, les actes sont signés par les avocats et les époux ensemble ([article 1145 du code de procédure civile](#)). Ces actes pourront être signés par la voie électronique via la plateforme e-barreau.

-Dans un délai de 7 jours suivant la date de signature de la convention, la convention de divorce accompagnée le cas échéant du formulaire d'information complété par le (ou les) mineurs, est transmise au notaire, à la requête des parties par l'avocat le plus diligent ([article 1146 du code de procédure civile](#))

-Et enfin, le notaire dispose d'un délai de 15 jours pour déposer la convention au rang des minutes (article 1146 alinéa 3 du code de procédure civile)

-Il remettra une attestation de dépôt qui permettra aux avocats des parties de transcrire le divorce en marge des actes de mariage ainsi que de l'acte de naissance de chacun des époux ([article 1147 du code de procédure civile](#))

Doit-on se présenter devant le notaire pour l'enregistrement de l'acte ?

Non, comme le précise bien l'article 229-1 du Code civil : **le simple dépôt donne ses effets à la convention en lui conférant date certaine et force exécutoire.**

En outre, le décret qui modifie l'article 1145 du code de procédure civile est clair également :

« *la convention de divorce est signée par les époux et leurs avocats ensemble, en trois exemplaires.*

(...) Chaque époux conserve un original de la convention accompagné, le cas échéant, de ses annexes et revêtu des quatre signatures.

Le troisième original **est destiné à son dépôt au rang des minutes d'un notaire.**

Le cas échéant, **un quatrième original est établi dans les mêmes conditions, pour permettre la formalité de l'enregistrement** »

L'article 1146 du code de procédure civile ajoute :

« ***La convention et ses annexes sont transmises au notaire, à la requête des parties, par l'avocat le plus diligent, aux fins de dépôt au rang des minutes du notaire dans un délai de 7 jours suivant la signature de la convention*** »

Comme l'a justement précisé le Ministre de la Justice, le rôle du notaire est très limité puisque ce sont les avocats qui se trouvent au cœur de ce nouveau divorce, ils sont les garants de l'équilibre de l'acte sous signature privée qu'ils ont contresignés.

Le notaire selon le communiqué de presse du Ministre de la Justice :

Le notaire ne remplace pas le juge, il ne contrôle pas le consentement des parties ni l'équilibre de la convention, ces missions étant assurées par les avocats.

Ni les parties, ni les avocats ne se présentent devant lui. Le notaire vérifie en revanche le respect des mentions obligatoires, les signatures et le respect du délai de rétractation de 15 jours.

Y a-t-il un notaire territorialement compétent pour recevoir le dépôt de l'acte sous signature privé contresigné par les avocats ?

Les textes ne mentionnent aucune compétence territoriale, les avocats pourront choisir n'importe quel notaire dans la France entière.

Combien de temps va durer ce nouveau divorce ?

Il ne durera pas aussi longtemps que l'ancien divorce par consentement mutuel judiciaire.

Cependant, contrairement à ce que l'on peut lire et entendre, ce divorce ne durera pas 15 jours.

Les 15 jours correspondent au temps de réflexion des époux pour accepter la convention de divorce rédigée par les avocats.

En aucun cas, les époux ne seront divorcés en 15 jours.

Ceux qui annoncent ce délai méconnaissent le travail des

avocats qui consiste à trouver le meilleur équilibre pour les époux.

Quand il s'agit de trouver un équilibre, il faut se rencontrer, se parler, négocier, examiner tous les points qui pourraient faire l'objet d'un conflit ultérieur pour justement l'éviter, éviter de venir débattre devant le juge quelques mois après ce divorce par consentement mutuel.

Ceci peut prendre du temps et certainement pas deux jours.

De même, qu'il faudra pour les avocats rédiger un acte qui ne sera plus homologué par un juge mais simplement déposé et enregistré par un notaire.

Cet acte devra être rédigé avec soins pour éviter toute contestation ultérieure.

De plus cette « procédure » est nouvelle, il ne faut pas que les futurs époux s'attendent à une rapidité pour l'instant, les avocats et les notaires ayant été pris un peu de cours, le décret d'application a été publié en pleine trêve des confiseurs le 28 décembre 2016 soit 4 jours avant l'application de la loi.

En clair, il faudra laisser quelques jours aux avocats pour qu'ils puissent bien étudier les textes et mettre en place des actes sous seing privés précis et sécurisés.

Quel sera le coût d'un tel divorce ?

Des honoraires aux avocats devront être payés.

Ces honoraires dépendront de beaucoup d'éléments, s'il y a beaucoup de points à examiner dans le cadre de ce divorce : la résidence des enfants, une prestation compensatoire, des biens à liquider... le temps de travail des avocats ne sera pas le même que pour un divorce d'époux mariés depuis 6 mois, sans enfants et sans biens.

Il est certain qu'un divorce plus complexe sera plus onéreux.

De plus, les honoraires des avocats sont libres et fixés selon différents critères : la complexité du dossier, la notoriété de l'avocat, la richesse du client notamment.

Un conseil, demandez à l'avocat que vous irez consulter de vous transmettre une convention d'honoraires, cette convention est d'ailleurs obligatoire depuis le mois d'août 2015 et ceci en toute matière.

De cette manière vous serez rassuré sur le coût.

S'ajoutent aux honoraires d'avocat, un droit d'enregistrement de 50 euros.

Certains notaires précisent qu'un droit d'enregistrement complémentaire de 125 euros devra être ajouté mais la loi comme le décret ne le mentionnent pas.

De même qu'il n'est pas précisé si ce droit d'enregistrement est soumis à la TVA ou non auquel cas ce ne serait pas 50 euros mais 60 euros (avec une TVA de 20%),

En conclusion, ce divorce ne sera pas aussi onéreux qu'un divorce conflictuel car il s'agit d'un divorce par consentement mutuel, divorce moins long et moins complexe qu'un divorce pour faute notamment.

Vous pouvez lire aussi le [mode d'emploi du CNB sur ce nouveau divorce.](#)