



BARREAU
DE
BRUXELLES
ORDRE
FRANÇAIS

F O R U M

N°293 / JANVIER 2023

**LES JEUNES
AVOCATS
L'AVENIR
DE NOTRE
PROFESSION**



DOSSIER / DEONTOLOGIE / FORMATIONS

PERIODIQUE D'INFORMATION DE L'ORDRE FRANÇAIS DES AVOCATS DU BARREAU DE BRUXELLES



Pour vous sortir de la
Tour de Babel
depuis plus de 20 ans

L'expérience et l'excellence en traduction
juridique, technique, médicale et financière
Toutes langues

Avenue Louise 146 | 1050 Bruxelles | Tél. +32 2 646 31 11
Fax : +32 2 646 83 41 | translat@pauljanssens.be
www.pauljanssens.com



PAUL JANSSENS ^{SA}
INTERNATIONAL



**GAGNEZ
DU TEMPS
ET LIBÉREZ
TOUT VOTRE
POTENTIEL!**

- Veille juridique sur mesure
- Développement de vos compétences
- Moteur de recherche intuitif

LEXNOW

LexNow.io / un service de Anthemis & die Keure-la Chartre

EDITORIAL



L'avenir de la profession, c'est celui de nos plus jeunes. La responsabilité collective du barreau est de s'assurer que ceux-ci recevront une formation de qualité et bienveillante, que leur stage sera un chemin d'intégration certes exigeant mais respectueux de leur personne afin qu'ils puissent s'épanouir dans l'exercice de leur profession.

C'est notre devoir à l'égard des stagiaires. Mais c'est aussi notre responsabilité à l'égard de tous ceux qui au quotidien nous font confiance afin de les conseiller et de les défendre. Et c'est notre sauf-conduit à l'égard des autorités. Les uns et les autres nous veulent irréprochables dans notre comportement et excellents dans notre art. Nous nous devons de veiller à ce que les jeunes assimilent les hautes exigences, tant éthiques que techniques, de notre profession dans des conditions qui leur permettront de relever sereinement ce défi. Bref, nous devons leur assurer une formation de qualité respectueuse de leur bien-être, qu'il soit moral ou financier.

Si les situations d'abus sont évidemment intolérables et doivent toujours être condamnées, il n'est pas admissible non plus que le stage soit perçu par certains maîtres de stage comme une aubaine permettant de bénéficier à peu de frais de services d'un collaborateur qui pourrait être assigné aux tâches les plus diverses. Ma volonté est que le rôle du maître de stage soit réaffirmé comme celui d'un avocat formateur, exigeant mais bienveillant, d'un modèle et d'un exemple pour tout jeune avocat entrant dans la profession. La procédure d'agrément dont Madame la vice-bâtonnière et moi-même dressons ci-après un premier bilan après une année d'application va dans ce sens.

Si le barreau de Bruxelles offre depuis de très nombreuses années différentes aides aux avocats en difficulté grâce à son service social, à la commission professionnelle et sociale ou à la fondation Dorff-Zondervan, il est apparu que ces interventions, aussi utiles qu'elles soient, ne parvenaient à apporter une aide qu'après la survenance des difficultés ou, à tout le moins, alors que la situation était déjà passablement dégradée. Le conseil de l'Ordre a donc décidé de transformer la cellule de prévention anti-harcèlement en une commission de l'Ordre à part entière, en vue de lui allouer des missions d'intérêt général pour les avocats du barreau de Bruxelles et de la doter de moyens pour réaliser des missions plus vastes que l'accompagnement de victimes d'harcèlement. Cette « commission bien-être psychosocial » a été instituée le 13 septembre 2022 et Me Jean-Philippe Cordier en assurera la présidence. Celle-ci vous est présentée plus amplement dans les pages qui suivent.

Enfin, le statut financier du stagiaire a également occupé les travaux du conseil de l'Ordre depuis la rentrée du mois de septembre. A la faveur des décisions prises le 20 décembre 2022, celui-ci a été revalorisé, ce qui était une demande récurrente des avocats stagiaires depuis de trop nombreuses années. Il n'est pas tolérable en effet que de jeunes avocats soient contraints de trouver, en dehors de la profession, des moyens d'assurer leur subsistance que ce soit en effectuant des tâches étrangères au barreau ou en sollicitant l'aide de proches. Ceci est non seulement attentatoire aux principes de dignité et d'indépendance mais constitue également un facteur d'inégalité et de discrimination. Le stage d'avocat ne peut être réservé à celles et ceux qui ont la chance de continuer à pouvoir bénéficier d'un soutien financier après leurs études. Enfin, je souhaite que notre profession puisse constituer un modèle d'ouverture. Se préoccuper du bien-être et de l'attractivité du stage, c'est mettre fin à certains usages surannés et inadéquats qui persistent génération après génération « parce qu'on a toujours fait comme ça » et c'est tout simplement contribuer à l'épanouissement et au rayonnement du barreau de demain.

Le chemin est encore long mais le conseil de l'Ordre et l'ensemble des avocats de bonne volonté qui, d'une façon ou d'une autre, s'investissent au quotidien dans l'action de l'Ordre ne manquent ni d'ambition ni de courage et nous continuerons à œuvrer cette année pour le bien-être de toute la profession.

Tous les collaborateurs et mandataires de notre Ordre se joignent à moi pour vous souhaiter nos meilleurs vœux de bonheur pour l'année nouvelle !

Emmanuel Plasschaert,
bâtonnier

**Plus
vite !**

**Tu
pars
déjà ?!**

**Sexy,
ta
tenue !**

**Tu
es
nul...**

**Au
secours, le
bébé, les
dossiers, le
patron...**

**Je n'y
arrive
plus.**

BURNOUT ! BURNOUT !

VOUS TROUVEZ QUE C'EST LE MOMENT AVEC TOUT LE TRAVAIL QUE L'ON A ?

Le saviez-vous ?

Les avocats font partie de la population active parmi la plus exposée au risque d'épuisement professionnel au travail. La raison : le rythme et les contraintes intenses exigées par la profession.

C'est néanmoins un sujet tabou.

Peu en parlent mais nombreux sont ceux qui en sont atteint de manière plus ou moins sournoise. Parler est difficile. Ce serait admettre un aveu de faiblesse surtout dans l'exercice de la profession. Un tel aveu trouverait sa source et son origine dans la croyance sociétale que le burnout ne concerne que les plus faibles. Or comme les avocats cultivent le culte de l'excellence et de la disponibilité, il leur serait impossible de faire aveu de ce qu'ils ne sont plus.

Le burnout est l'une des composantes des risques psychosociaux au travail que recouvre notamment le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le stress, les conflits, mais également la problématique de la déconnexion et des assuétudes.

Nous sommes tous et toutes susceptibles d'être, un jour, confronté à ces problématiques qui empoisonnent notre vie professionnelle. C'est notamment pour cette raison que l'Ordre des avocats francophones du barreau de Bruxelles a créé en septembre 2022 une nouvelle commission dénommée : « Commission bien-être psychosocial » dont je suis le président et Stéphanie Davidson sa vice-présidente. Avec l'assistante sociale du Barreau Madame Cécile Roba, des membres de la commission Ecoute du Carrefour des stagiaires et Me Marianne Droinet en sa qualité de membre du cabinet du bâtonnier, nous avons pour mission de faire prendre conscience aux avocats de la nécessité et de l'utilité d'appréhender et de gérer au mieux ces problématiques dans leur vie quotidienne au barreau.

Selon l'adage bien connu : il vaut mieux prévenir que guérir, nous allons tenter de mettre en place une politique prévention de gestion de ces risques psychosociaux.

Une des premières manières de le faire consiste dans la distribution de flyers simples, véhiculant des phrases entendues ou vécues au quotidien qui devraient vous interpeller. Ce flyer, vous le recevrez avec ce Forum et il illustre cet article. Peut-être vous choquera-t-il – c'est l'un de ses buts : vous inviter à vous arrêter un instant et à y réfléchir, à titre personnel et pour votre entourage. Les avocats susceptibles d'être confrontés à ces problématiques trouveront deux numéros d'appel au verso du flyer, afin de contacter rapidement et de manière confidentielle le service social qui fait partie de la commission bien-être psychosocial ou la commission écoute du carrefour des stagiaires. Ils y recevront une écoute attentive et active de la problématique qu'ils vivent.

Des fiches thématiques sont en cours d'élaboration afin d'éclairer plus amplement la question des risques psychosociaux. Elles seront disponibles prochainement.

Enfin, au cours du premier semestre 2023 et dès le 25 janvier, une série d'exposés et de formations seront assurés par des experts, qu'ils soient conseillers en prévention, coachs ou psychologues, pour vous exposer plus concrètement l'intérêt qu'il y a à veiller à votre équilibre comme au bien-être de vos collaborateurs. Tout le monde a à y gagner, sans que cela n'implique des changements drastiques.

Selon une expression de Richard Branson (patron de Virgin) : « Si tu prends soin de tes collaborateurs, ils prendront soin de tes clients ».

COMMISSION BIEN-ÊTRE PSYCHOSOCIAL

+32 473 17 00 91
cecile.roba@barreaudebruxelles.be

COMMISSION ÉCOUTE DU CARREFOUR DES STAGIAIRES

+32 471 20 12 52
commission.ecoute@gmail.com

JEAN - PHILIPPE CORDIER
Avocat, président de la commission bien-être psychosocial



LE BIEN-ÊTRE FINANCIER DU STAGIAIRE

Le bien-être financier du stagiaire est au cœur de la formation qu'il reçoit lors de son entrée au barreau. Comment concevoir en effet que ce chemin d'intégration puisse se concilier avec un sentiment de détresse financière susceptible d'éloigner le jeune avocat de son obligation première : celle d'apprendre les règles et usages de la profession et d'acquiescer maîtrise et expérience aux côtés de son maître de stage.



Si cette formation implique des devoirs dans le chef du stagiaire, notamment un souci d'apprendre, l'acceptation d'un regard critique sur le travail qu'il accomplit et la conscience des exigences du métier d'avocat, en ce compris en termes de disponibilité à l'égard des clients, il en est d'autres qui pèsent sur le maître de stage, lequel doit assurer à son stagiaire des conditions de travail dignes et respectueuses du devoir de confraternité.

Les états généraux du stage qui se sont tenus le 6 mai 2022, ont permis d'appréhender certaines inquiétudes légitimes des stagiaires et de mettre en lumière la situation défavorable de nombre de stagiaires.

Cette situation a des causes multiples, parmi lesquelles un système par trop complexe de fixation de la rémunération, par le maître de stage, des prestations de son stagiaire, ou encore l'obligation qui pèse sur celui-ci, dès son entrée au barreau, de s'acquitter de montants substantiels liés à sa formation.

Il était dans l'intérêt du stagiaire comme du maître de stage, de clarifier et simplifier l'écheveau des mécanismes de rémunération des prestations accomplies par le premier au bénéfice du second, tel qu'il a été tissé au cours des années antérieures (rémunération horaire, forfait, autres formes d'intéressement, minimas mensuels et annuels, etc.).

C'est dans cet esprit que le conseil de l'Ordre a adopté lors de sa séance du 20 décembre 2022 d'importantes modifications au règlement en vue de prévoir une revalorisation de la rémunération des stagiaires et d'assurer une meilleure protection des stagiaires en cas d'invalidité, de maternité ou de paternité.

LA REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION DU STAGIAIRE

La rémunération minimale forfaitaire des stagiaires de notre Ordre était en 2022 de 1.626,24 EUR en première année, de 1.896,93 EUR en deuxième année et de 2.167,62 EUR en troisième année de stage. Selon notre réglementation, ce « forfait » rémunérait 88 heures de travail par mois, toute heure supplémentaire accomplie par le stagiaire devant être payée à l'avocat stagiaire au tarif horaire minimal de 18,48 EUR en première année, 21,56 EUR en deuxième année et 24,63 EUR en troisième année de stage.

Cette rémunération minimale est objectivement faible. Elle ne permet généralement pas aux stagiaires payés selon ces barèmes d'assurer leur subsistance sans autres sources de revenus ou l'aide de proches, d'autant moins lorsque ceux-ci doivent par ailleurs procéder au paiement de leur formation d'avocat et qu'ils n'osent prétendre vis-à-vis de leur maître de stage au paiement des heures dépassant le minimum de 88 heures par mois.

La rémunération minimale des avocats stagiaires de l'Ordre français passera donc à 24.000 EUR la première année et à 30.000 EUR à partir de la deuxième année. Cette rémunération minimale forfaitaire sera désormais la règle et les autres formes de rémunération (horaire ou autres) disparaîtront. Cette rémunération minimale forfaitaire indemniserait entre 900 et 1.200 heures de travail sur base annuelle.

Toute heure excédant le total de 1.200 heures par an devra être rémunérée à raison de, au moins 20 EUR en première année de stage et de 25 EUR pour les années suivantes.

Cette mesure s'applique à tous les contrats qui sont entrés en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023. Elle s'appliquera donc aux futurs nouveaux stagiaires et aux stagiaires déjà inscrits qui, en raison par exemple d'un changement de maître de stage, concluraient un nouveau contrat de stage qui entrerait en vigueur à partir de cette date. Pour les contrats en cours, la mesure entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2023.



MEILLEURE PROTECTION DES STAGIAIRES EN CAS D'INVALIDITÉ, DE MATERNITÉ OU DE PATERNITÉ

La question de la poursuite du paiement de la rémunération durant les périodes d'incapacité du stagiaire est très souvent débattue et il convenait de disposer d'un cadre réglementaire plus clair à cet égard à l'avantage tant des maîtres de stage que des stagiaires.

Notre réglementation imposera désormais aux maîtres de stage de poursuivre le paiement de la rémunération convenue pendant une période maximale de 3 mois d'incapacité de l'avocat stagiaire.

Cette mesure doit néanmoins être bien comprise : la couverture par le maître de stage de la rémunération durant cette période ne se fera que sous déduction des indemnités que le stagiaire percevra ou pourra percevoir par ailleurs. Le maître de stage ne peut en effet être tenu pour responsable de la négligence du stagiaire dans la demande des indemnités auxquelles il a droit. Le coût réel de cette mesure pour les maîtres de stage sera donc en principe limité.

Cette mesure protectrice est donc aussi incitatrice. Elle vise également à responsabiliser les avocats stagiaires qui devront veiller à l'exercice de leurs droits sociaux et à solliciter, auprès des organismes compétents, le paiement des indemnités auxquelles ils peuvent prétendre. Le service social du barreau peut les y aider.

PRISE EN CHARGE DU COÛT DE LA FORMATION DES STAGIAIRES

Outre les mesures déjà adoptés, le conseil de l'Ordre poursuit ses travaux relatifs à une prise en charge adéquate du coût de la formation des stagiaires.

Ce coût de la formation des avocats stagiaires est aujourd'hui, en majeure partie, supporté par l'Ordre, c'est-à-dire l'ensemble des avocats en ce compris ceux qui ne sont pas maîtres de stage, l'autre partie étant supportée par le stagiaire lui-même.

S'il pouvait jadis être justifié, notamment sur base du principe de solidarité entre les générations d'avocats, que l'Ordre prenne à sa charge une partie du coût de la formation des stagiaires, cette participation financière paraît beaucoup moins justifiable actuellement compte tenu du fait qu'un grand nombre de stagiaires quittent le barreau à l'issue de leur stage. La vocation de l'Ordre, et de l'ensemble des avocats de l'Ordre français, n'est pas de financer la formation de futurs juristes non-avocats.

Les réflexions du conseil de l'Ordre tendent à une simplification et à une responsabilisation. Une simplification en ce que les frais de formation du stagiaire devraient à l'avenir être pris en charge par les maîtres de stage. Ce coût pourra néanmoins être réparti annuellement sous la forme d'une cotisation annuelle complémentaire (dont le montant reste à définir) à charge du maître de stage pendant toute la durée du stage. Une responsabilisation en ce qu'il n'est évidemment pas question que les maîtres de stage qui s'investissent déjà pour le développement et l'épanouissement des futurs avocats soient amenés à financer la formation de futurs juristes non-avocats. Le conseil de l'Ordre réfléchit actuellement aux modalités et conditions d'une clause d'écolage qui pourrait être incluse dans les contrats de stage. Il est important que l'investissement, en ce compris financier, du maître de stage soit mieux reconnu.

LE BARREAU DE DEMAIN

Comme le bâtonnier et la vice-bâtonnière l'indiquaient dans leur éditorial du 28 octobre 2022, ces mesures, si elles réjouiront certains, préoccuperont d'autres d'entre vous. Les mesures prises par le conseil de l'Ordre résultent d'une large consultation des avocats, stagiaires et maîtres de stage, notamment dans le cadre des états généraux du stage. Elles se fondent sur des constats, celui de dérives notamment, et sont mues par le souhait, si pas de satisfaire tout le monde, d'avancer vers un cadre plus clair, plus simple et plus juste et de contribuer à la qualité et à l'épanouissement du barreau de demain.

LE CONSEIL DE L'ORDRE A ADOPTÉ
LORS DE SA SÉANCE DU 20 DÉCEMBRE 2022
D'IMPORTANTES MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT
EN VUE DE PRÉVOIR UNE REVALORISATION
DE LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES ET DE
LEUR ASSURER UNE MEILLEURE PROTECTION
EN CAS D'INVALIDITÉ, DE MATERNITÉ
OU DE PATERNITÉ

FRANÇOIS COLLON



L'AGRÉMENT DES MAÎTRES DE STAGE

PREMIERS
ENSEIGNEMENTS
APRÈS UN AN
D'APPLICATION

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les avocats de notre barreau qui souhaitent devenir maître de stage doivent demander leur agrément.

Auparavant, l'agrément était octroyé d'office à toutes les avocates et tous les avocats inscrits au tableau (ou liste E) depuis au moins 5 ans, sauf à celles et ceux qui avaient subi une peine de suspension dans les 5 années précédentes ou n'étaient pas en ordre de cotisations (art. 3.5. Codéon). L'agrément pouvait cependant être refusé ou retiré, au terme d'une procédure quasi-disciplinaire, lorsque le conseil de l'Ordre estimait que l'avocate ou l'avocat n'était pas ou plus en mesure d'assumer ses obligations de maître de stage (art. 3.6 Codéon).

Tel était le système en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

Dans la très grande majorité des cas, et déjà avant la réforme de l'agrément, le stage se passe bien.

Le maître de stage transmet son savoir-faire et son savoir-être à une avocate-stagiaire ou un avocat-stagiaire dont il espère, généralement, que la collaboration se poursuive après l'inscription au tableau, ou qu'à tout le moins, les parties restent en bons termes une fois le stage terminé.

Malheureusement, nous ne pouvons nier que dans certains cas – certes peu nombreux mais parfois très problématiques – le stage ne se déroule pas bien.

Certains maîtres de stage confondent avocat-stagiaire et secrétaire, concierge, taxi, baby-sitter et bien d'autres professions sans lien avec celle d'avocat. D'autres s'imaginent qu'un avocat-stagiaire peut travailler sans repos et sans relâche, pour le barème de rémunération prévu par le règlement, et s'étonnent de ne pas recevoir la gratitude « qu'il convient » alors que de leur temps les stagiaires n'étaient pas payés. D'autres encore n'ont aucun scrupule à ne pas payer leur stagiaire du tout. D'autres enfin, ne se privent pas de remarques ou attitudes racistes, antisémites, misogynes ou sexistes sous prétexte que c'est (censé être) drôle.

Il s'agit, fort heureusement, d'une minorité de maîtres de stage mais la faiblesse du nombre n'excuse en rien la violence des dégâts que de tels comportements peuvent avoir sur les avocats-stagiaires qui en sont victimes.

Rarement informé en temps et en heure de ces stages problématiques, le conseil de l'Ordre s'est souvent trouvé démuni lorsque certaines situations étaient dénoncées, sans pouvoir se fonder sur un nombre suffisant de preuves matérielles.

Face à ce triste constat, et compte tenu de l'enjeu que représente le bon déroulement du stage, non seulement pour les avocates-stagiaires et les avocats-stagiaires mais également pour l'image et l'avenir de toute la profession, le bâtonnier Krings a souhaité prendre des mesures préventives pour éviter, autant que faire se peut, que les maîtres de stage non dignes de former un futur avocat ne puissent plus sévir.

C'est ainsi que depuis le 1^{er} janvier 2022, la réforme de l'agrément est entrée en vigueur.

**L'ORDRE VÉRIFIE QUE
L'AVOCATE OU L'AVOCAT
QUI SOUHAITE DEVENIR
MAÎTRE DE STAGE
RESPECTE L'ENSEMBLE
DE SES OBLIGATIONS
DÉONTOLOGIQUES**



Dorénavant, il faut montrer patte blanche, car l'Ordre vérifie que l'avocate ou l'avocat qui souhaite signer un contrat avec une stagiaire ou un stagiaire respecte l'ensemble de ses obligations déontologiques. Il faut aussi accepter de s'exposer aux signalement de ses consœurs et confrères puisque la demande fait l'objet d'une publication permettant, le cas échéant, de recueillir des déclarations utiles à la gestion du dossier.

Au 31 décembre 2022, un an après l'entrée en vigueur des articles 3.6.a à 3.6.f du RDB, le secrétariat du stage a reçu 441 demandes d'agrément en qualité de maître de stage dont 30 demandes sont en cours d'examen au moment où nous écrivons ces lignes. Ces demandes ont donné lieu à 397 agréments, 6 enquêtes approfondies, 3 refus et 11 retraits « volontaires » après entretien avec le vice-bâtonnier ou la vice-bâtonnière.

Faut-il en déduire que toute cette procédure d'agrément est un bazooka pour tuer une mouche ? Que l'Ordre a adopté une procédure qui alourdit encore le travail administratif des avocats ? Qu'il est pénible d'ajouter encore des obligations sur les épaules des bons maîtres de stage – qui doivent déjà supporter le poids de la formation, des obligations imposées aux stagiaires, et bientôt d'une revalorisation de la rémunération – uniquement pour arrêter quelques-uns ?

Pas nécessairement.

Le succès de cette réforme ne doit en aucun cas être mesuré à l'aune du taux de refus mais bien davantage à la modification de l'état d'esprit qui désormais anime – ou devrait animer – celui ou celle qui souhaite assumer cette responsabilité cruciale pour l'avenir de notre profession, pour une surcharge administrative somme toute très limitée dans la très grande majorité des cas.

Et puis, même si tel était le cas, le jeu n'en vaudrait-il pas la chandelle, si cela permet d'éviter ne fût-ce qu'à une seule avocate-stagiaire ou un seul avocat-stagiaire d'être démoli par une expérience traumatisante ou de claquer la porte du barreau, dégoûté par la malveillance de celui ou celle qui était pourtant censé l'accompagner dans son entrée dans la profession ?

Le barreau est une profession auto-régulée et l'Ordre se doit de veiller à l'efficacité de cette auto-régulation. En nos qualités de bâtonnier et vice-bâtonnière, nous devons assumer ce rôle, dans l'intérêt de l'ensemble de la profession.

Le barreau est également une profession intrinsèquement liée à la confraternité et à la solidarité. Nous entendons soutenir les maîtres de stage, les avocates-stagiaires et les avocats-stagiaires qui rencontrent des difficultés. Ainsi par exemple, des formations en management et en bien-être au travail sont en préparation et des aides et accompagnements sont accordés aux avocates et avocats, maîtres de stage ou stagiaires, qui en ont le besoin.

Nous sommes à votre écoute et à la disposition du barreau. Notre action n'est mue que par l'intérêt de la profession, dans son ensemble mais également pour chacun de ses membres.



EMMANUEL PLASSCHAERT,
MARIE DUPONT
bâtonnier et vice-bâtonnière



LA FORMATION CAPA DE DEMAIN

Pour une formation plus adaptée aux compétences attendues des avocats-stagiaires



L'université forme des juristes mais sans doute pas des avocats.

Les trois années de stage, qui suivent la prestation de serment, sont destinées à l'apprentissage tant du savoir-faire que du savoir-être propres aux avocats.

On pense bien entendu aux procédures dont il nous faut maîtriser les règles, à la plaidoirie et à l'art de convaincre ou à la rédaction d'avis ou d'écrits clairs et structurés. Mais le métier d'avocat est bien plus riche et complexe que cela.

Il faut apprendre à gérer, voir jongler avec le temps, les délais, le stress, les clients, la facturation, la comptabilité, les confrères et les magistrats. L'avocat doit aussi acquérir des compétences « soft-skills » telles que la flexibilité cognitive, l'intelligence émotionnelle, la pensée critique, la négociation, la communication digitale ou encore le management.

C'est autour de l'acquisition de ces savoir-faire qu'il conviendrait de construire le contenu pédagogique des cours CAPA. De telles formations seraient d'ailleurs également utiles aux avocats inscrits au tableau.

Actuellement, le contenu des cours CAPA est encore souvent trop théorique et redondant par rapport aux cours universitaires. Il est éminemment souhaitable qu'à l'avenir ces cours soient axés exclusivement sur la pratique de ce qu'est la défense, le conseil et l'accompagnement des clients, la tenue d'un dossier, l'apprentissage de la plaidoirie, et la gestion d'un cabinet.

Il importe que les cours CAPA puissent anticiper les besoins concrets de l'avocat-stagiaire et apporter une réelle plus-value au stage et aux maîtres de stage, qui voient leur jeune recrue suivre des cours dont ils ne perçoivent pas toujours l'utilité.

Nous y travaillons.

Un groupe de réflexion, composé de maîtres de stage et d'avocats-stagiaires de toutes les franges du barreau, vient d'être constitué pour réfléchir à ce que devrait être la formation des stagiaires de demain.

A cet égard, nous sommes attentifs aux modèles français, hollandais, à la nouvelle réforme envisagée par l'OVV et aux intentions du ministre de la justice dans le cadre de son projet de modernisation de la profession d'avocat.

La décision de modifier la formation initiale ne peut toutefois être prise de manière aisée. Une partie de la réglementation relève de la compétence de Avocats.be et le barreau de Bruxelles n'est pas seul à la manœuvre. Certaines règles relèvent également du Code Judiciaire. Enfin, et surtout, il est évidemment souhaitable voire indispensable d'envisager le même programme de formation pour tous candidats avocats belges, au nord comme au sud du pays.

Le bâtonnier Plasschaert a l'intention de faire bouger les lignes de la formation pour la faire évoluer vers plus de modernité et d'utilité, afin de conduire notre barreau vers l'excellence. Gageons que sa voix soit entendue au sein de l'assemblée générale des bâtonniers et que cette réforme, que nous appelons de mille vœux, puisse être mise en place prochainement.

**FAIRE BOUGER
LES LIGNES DE LA FORMATION
POUR LA FAIRE ÉVOLUER
VERS PLUS DE MODERNITÉ
ET D'UTILITÉ, AFIN DE
CONDUIRE NOTRE BARREAU
VERS L'EXCELLENCE**

MARIE DUPONT,
DAVID RAMET
vice-bâtonnière et directeur de la formation



LES DÉFIS DU JEUNE AVOCAT, ENTREPRENEUR ?

LE JEUNE AVOCAT, ENTREPRENEUR OU PAS

Après trois ans de formation, le jeune avocat choisit l'orientation qu'il entend donner à son métier. Est-ce celle qu'il a connue durant son stage ou est-ce l'orientation à laquelle il aspire et qu'il n'a pas encore connue faute d'avoir pu trouver le maître de stage dont il rêvait ? Les facteurs orientants sont choisis pluriels et pour décider le jeune avocat a besoin de se connaître. Sur le plan de l'organisation de sa profession, il pourra continuer une collaboration avec un avocat senior ou lancer son propre cabinet. La première formule lui assurera notamment une formation accrue, ce qui sera plus confortable pour l'avocat avide d'acquérir plus de compétences de terrain et de construire une plus grande confiance en lui. La seconde conviendra à ceux qui ont la fibre entrepreneuriale et qui entendent inclure cette dimension et la développer dès leur jeune âge professionnel. L'entrepreneuriat implique du leadership, qu'il s'agisse de lancer son cabinet solo ou de créer un cabinet avec d'autres avocats. Le jeune avocat, chef de son propre projet, élaborera celui-ci sur la base des réponses qu'il donnera à ces questions : quelle est la vie que je veux vivre et où se situent mes priorités ? Une fois l'objectif défini, il aura à développer une vision claire, détailler les étapes pour y parvenir et il s'attèlera à les franchir pas à pas. Notre métier offre l'immense avantage d'accéder à une pluralité de configurations pour l'exercer. C'est l'un des rares métiers à permettre une réelle adaptation de notre contexte professionnel à qui nous sommes à titre individuel et personnel. Nous pouvons également nous y renouveler en fonction de notre propre évolution. Il offre des perspectives riches et passionnantes.

LES DÉFIS DE L'AVOCAT SENIOR

En sa qualité de maître de stage ou d'avocat qui travaille avec de jeunes collaborateurs, l'avocat senior s'engage à transmettre et à partager son expérience du métier, en leur mettant le pied à l'étrier pour qu'ils deviennent autonomes. Cette transmission implique notamment de la disponibilité, du temps, de la persévérance, de la patience. Aujourd'hui, il est confronté à de nouveaux défis. Nombreux sont les aînés qui expriment la difficulté de trouver le collaborateur qu'ils recherchent et la difficulté de le garder une fois qu'ils l'ont trouvé. Alors qu'eux-mêmes ont appris et pratiqué le métier en observant leur maître de stage et en l'accompagnant dans les différentes facettes de leur métier, ils peinent à trouver ce même entrain auprès des plus jeunes. Ils ont bien souvent été des collaborateurs (hyper) disponibles et dévoués et ne retrouvent pas cette même disposition de la part des plus jeunes. Lorsqu'ils ont enfin terminé la formation de leur jeune élu, ils vivent mal le fait de son départ vers d'autres cabinets ou en dehors du barreau. Tout ça pour ça ! Ils perdent le sens de leur investissement en cette jeune recrue, se découragent et finissent par se désinvestir de la formation des plus jeunes ce qui dessert leur volonté de travailler avec un collaborateur qui répond à leurs attentes.

LES BESOINS DU JEUNE AVOCAT ONT ÉVOLUÉ

Aujourd'hui, il est un fait que les besoins du jeune avocat peuvent différer sensiblement de ceux du jeune avocat que l'avocat senior a lui-même été. Beaucoup de jeunes avocats aiment se sentir libres, veulent plus de mobilité, n'apprécient pas d'être contrôlés et de devoir rendre des comptes, réclament une valorisation de leurs prestations plus élevée. Ils sont de plus en plus nombreux à poser le télétravail comme condition à la collaboration et certains jeunes avocats envisagent même leur pratique comme *digital nomad*¹ pour les aspects du métier qui le permettent.

¹ Le nomadisme digital permet de travailler à distance. Ainsi certains avocats travaillent depuis l'étranger où ils résident en court ou long séjour pour des prestations qui ne requièrent pas leur présence sur le terrain ou font appel à des collaborateurs à qui ils délèguent les prestations qui exigent le présentiel.



COMMENT CONCILIER LES ASPIRATIONS DES UNS ET DES AUTRES ?

L'évolution de notre métier nous conduit nécessairement à une dimension entrepreneuriale de celui-ci. C'est dans l'alignement à leurs valeurs respectives que le jeune avocat comme l'avocat senior trouveront leur équilibre et une fois cet alignement conscientisé, en construisant leur activité sur la base de celles-ci. Grâce à des formations complémentaires, l'avocat jeune ou senior peut acquérir de nouvelles compétences indispensables à son adaptation aux réalités actuelles qui s'imposent au fil du temps. Le jeune avocat qui se lance et qui choisit la voie de l'entrepreneur tracera son chemin comme tout bon entrepreneur par essai/erreur. Le chemin sera intense et passionnant car il cumulera l'intensité de notre métier à celle inhérente à l'entrepreneuriat. L'avocat junior qui veut poursuivre une collaboration interne prendra le temps de définir précisément ce qui est essentiel pour lui, il interrogera l'avocat senior sur les valeurs du cabinet, la manière dont le cabinet fonctionne et les attentes de l'avocat senior à son égard. Il vérifiera également la congruence de la présentation qui lui est faite. L'avocat senior qui recrute un collaborateur sera guidé avant tout par la personnalité du candidat. Il communiquera également au candidat ses besoins, les motivations de son recrutement et le développement de la carrière qu'il propose. Les compétences de la future recrue occuperont un second plan qu'il prendra le temps de valider avant le début de la collaboration. L'harmonisation de la relation avocat senior et du jeune avocat passe nécessairement par une communication transparente et régulière qui facilitera la mise en place des ajustements utiles au développement constructif de cette relation. Ils pourront ainsi garder leur collaboration vivante et dans un juste équilibre pour l'un et pour l'autre.

Je terminerai en vous partageant une expérience. J'ai engagé une jeune avocate. Il y a classiquement deux manières d'apprendre 1) par l'observation 2) par l'accomplissement. Nous partagions le même bureau et sa formation fut rapide car elle apprit en m'observant et en accomplissant des prestations nouvelles pour elle. Elle se fondit dans mes pas et mes clients étaient ravis d'avoir à faire à l'une comme à l'autre. C'était donc d'un grand confort pour moi. J'ai ensuite recruté une jeune avocate qui adore travailler de chez elle. J'étais dubitative. Former quelqu'un sans sa présence au cabinet ? Nous avons convenu de deux jours de télétravail qui n'étaient pas respectés. J'ai abordé le sujet à plusieurs reprises mais la situation ne changeait pas. Mon doute s'était changé en frustration qui augmentait. J'ai fini par accepter d'aller à la rencontre de sa manière de faire. Actuellement, nous avons une réunion d'équipe par semaine lors de laquelle nous faisons le tour des dossiers. Elle me fait part des difficultés qu'elle rencontre. Dans le cadre d'une intelligence collective, elle trouve des réponses qui lui permettent de lever les blocages, organiser son agenda et prioriser les prestations si nécessaire. De mon côté, pour autant que le travail soit fait dans le délai convenu, je lui fais confiance dans *le comment* et j'ai complètement lâché la nécessité de sa présence au cabinet. Elle est cependant toujours présente pour les réunions avec les clients et pour nos réunions d'équipe. Et force m'est de constater que la formation et le travail d'équipe fonctionnent !

ETRE AVOCAT, UNE MISE EN MOUVEMENT

Les jeunes avocats entrepreneurs -ou pas- nous invitent à bouger. Nous avocats senior, nous gagnons à nous adapter aux nouveaux positionnements des jeunes avocats sans nous aliéner pour autant. L'évolution de notre métier se fera inéluctablement. Ses nouvelles configurations passent à mon sens par un alignement de notre posture à titre individuel et c'est en vivant notre métier en accord avec nos valeurs personnelles conscientisées, exprimées, incarnées et rencontrées, que jeune avocat comme avocat senior, nous lui apporterons la nouveauté propice à la joie de continuer à l'exercer.

SÉVERINE EVRARD
Avocate et médiatrice



LES CABINETS D'AVOCATS ET LEUR LUTTE CONTRE L'ABSENCE DE DIVERSITÉ



Lorsque l'Ordre des avocats du barreau de Bruxelles m'a demandé d'écrire un article sur la diversité au sein du barreau, je n'ai pas hésité un seul instant. Non seulement je suis avocat d'affaires depuis six ans chez Baker McKenzie (et je souhaite le rester pour toujours), mais je suis également un étudiant de première génération issu d'un milieu très diversifié (avec des origines au Maroc, aux Pays-Bas et en Allemagne). En outre, j'ai grandi dans un environnement défavorisé (principalement en raison du décès de mon père à un jeune âge et des problèmes qui en ont résulté dans mon environnement direct (y compris des problèmes financiers)). J'ai toutefois pu sortir de cette situation difficile grâce à l'aide et au soutien de la Belgique, ainsi que de nombreuses personnes et associations. C'est pourquoi j'ai été, et je suis toujours, impliqué dans différents projets visant à promouvoir la diversité à tous les niveaux.

UN PROBLÈME EXISTANT, MAIS SANS SOLUTION SIMPLE

Il est clair que le milieu juridique, le barreau en particulier, a du mal à intégrer la diversité. Si l'on regarde le partnership des cabinets d'avocats, on voit rarement de la diversité (en particulier en termes d'ethnicité). Je crois toutefois sincèrement que la plupart des cabinets d'avocats sont conscients de ce « problème » et sont également désireux de trouver des solutions. Ce n'est cependant pas si facile. Il faut se pencher sur l'origine du problème, à savoir le manque d'individus issus de la diversité qui entreprennent des études de droit, et ensuite une carrière juridique. Si vous n'avez pas beaucoup d'étudiants issus de la diversité, vous n'aurez logiquement pas beaucoup d'avocats aux origines et cultures diverses.

UNE APPROCHE EN DIFFÉRENTES ÉTAPES

Dans cet article, je formulerai quelques recommandations pour remédier au manque de diversité ethnique (et culturelle) au sein du barreau. Selon moi, il y a deux étapes à franchir pour générer un changement à long terme : informer/éduquer et agir. Tout d'abord, nous devons informer les étudiants issus de la diversité (et leurs parents) que la profession d'avocat est une option de carrière réaliste et envisageable. Pour cela, il faut sensibiliser les élèves des écoles primaires et secondaires (et leurs familles) et leur fournir des informations sur les possibilités de devenir avocat. L'autre étape consiste à agir en mettant en place des programmes à court, moyen et long terme pour orienter ces étudiants vers les études de droit. De cette manière, nous pourrions aider les étudiants issus de la diversité à surmonter des obstacles tels que le manque de ressources financières, le manque de préparation à l'université, le manque de discipline et de motivation personnelle. Pour ce faire, de nombreux projets peuvent être mis en œuvre, tels que des cours de préparation, des bourses, des stages, du tutorat, mais aussi simplement en parlant aux jeunes afin de susciter leur enthousiasme pour une future carrière au sein du barreau.

QUE PEUVENT FAIRE LES CABINETS D'AVOCATS ?

Les cabinets d'avocats doivent travailler ensemble pour favoriser la diversité. Une façon d'y parvenir est d'encourager l'action. Les cabinets d'avocats peuvent inciter leurs collaborateurs à mettre en œuvre de nouvelles solutions afin d'attirer des candidats issus de la diversité au barreau. Les cabinets d'avocats peuvent également fournir un encadrement et une aide financière aux initiatives existantes. Pour les organisations qui ne savent pas par où commencer, la création d'un comité de la diversité constitue une première étape naturelle.

CONCLUSION

Force est de reconnaître que le problème n'est pas que les cabinets d'avocats ne veulent pas embaucher des candidats issus de la diversité, mais qu'un nombre suffisant de candidats aux origines diverses n'existe pas. Les cabinets d'avocats doivent adopter une approche consistant à « informer/éduquer et agir » afin de trouver des solutions réalisables pour augmenter le nombre de personnes issues de la diversité qui intègrent le milieu juridique en général, et le barreau en particulier.

YOUNES SEBBARH



JAMAIS PLUS JAMAIS ?

RENCONTRE AVEC FANNY CAESTECKER ET BRUNELLE DELATTRE, DÉSORMAIS ANCIENNES AVOCATES

Fanny Caestecker et Brunelle Delattre sont deux noms et deux visages connus de notre barreau, particulièrement parmi les stagiaires. Toutes deux furent des chevilles ouvrières du Carrefour des stagiaires et Fanny occupa le poste de déléguée des stagiaires durant l'année judiciaire 2021-2022.

Et pourtant, malgré un début de carrière marqué par un fort attachement à notre barreau, toutes deux ont récemment tourné le dos à notre profession.

Lorsque je les rencontre par un glacial midi de décembre, elles s'accordent la pause de midi millimétrée qui sied aux nouvelles fonctions qui sont les leurs. Fanny est désormais collaboratrice juridique au sein d'une étude notariale et Brunelle occupe un poste d'attachée juriste à la Direction des affaires juridiques logement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les défis du statut d'indépendant

« Le statut d'indépendant était devenu très instable à un moment où j'envisageais de cumuler ma vie professionnelle avec une famille à fonder » explique Fanny. « Ma rémunération en tant que stagiaire ne me suffisait plus et mes perspectives en fin de stage étaient floues » ajoute-t-elle. Son nouveau statut d'employée lui apporte une prévisibilité bienvenue à ce stade de son parcours.

Pour Brunelle, le déclencheur fut différent : « Je ne m'étais jamais posé la question d'arrêter le barreau, mais l'offre d'emploi publiée par la Région m'a fait l'effet d'un choc : pour obtenir les mêmes conditions en tant qu'avocate indépendante, j'aurais dû attendre encore 4 à 5 ans ». Pour Brunelle, les rémunérations proposées au barreau restent en-dessous du marché, lorsqu'elle les compare à ce que proposent des employeurs dans le secteur privé ou public.

Même s'il n'apparaît qu'en filigrane, c'est donc bien l'aspect financier qui fut prépondérant dans leurs décisions de quitter le barreau. À ce titre, les anciennes avocates saluent la revalorisation du barème de rémunération des stagiaires. « Le plus gros changement, c'est le montant de 2.500 EUR dès la deuxième année, car autrement il était compliqué de supporter ses frais de la vie privée tels qu'un loyer et des charges » souligne Fanny. « Il s'agit d'un nivellement par le haut qui offrira aux stagiaires une meilleure force de négociation » ajoute Brunelle.

Résister à l'usure

Les deux anciennes avocates confessent également avoir ressenti de l'usure face à certains défis propres à notre profession.

Brunelle pointe « la charge mentale » que peut entraîner un mode de rémunération instable et la « course derrière l'argent » de l'avocat qui développe une clientèle propre. S'y ajoute le fardeau administratif et, au niveau systémique « le manque de financement de la justice et ses dysfonctionnements qui peuvent également démoraliser les jeunes avocats ». Fanny partage ce sentiment et conclut qu'en définitive, « La fatigue l'a emporté sur le côté 'j'adore mon métier' ».





Mieux promouvoir les aides aux avocats stagiaires

Il existe pourtant plusieurs mesures de soutien accessibles aux avocats qui démarrent leur carrière professionnelle. Fanny évoque les primes de la Région bruxelloise pour accompagner le lancement d'une entreprise¹ et regrette de ne pas en avoir eu connaissance lors du démarrage de son activité, où elle a dû engager des frais significatifs pour équiper son bureau. Elle concède également s'être insuffisamment renseignée quant à la possibilité de solliciter une avance sur les indemnités BAJ que pouvaient générer ses dossiers personnels.

La plus-value insoupçonnée du barreau

Si le tableau dressé par nos deux ex-consœurs peut paraître sombre, il ne s'agit pourtant pas d'un réquisitoire à charge. Paradoxalement, ce barreau qui les a parfois « épuisées » est également le tremplin qui a permis leur réorientation professionnelle.

« Alors que je pratiquais 50% de droit pénal et 50% de droit de la jeunesse, sans aucune expérience civiliste, j'ai été engagée directement, car on savait que je n'avais pas peur du travail » déclare Fanny. « On ne se rend pas compte de la valeur du barreau » ajoute-t-elle encore surprise.

Quelque peu désabusée, Brunelle ajoute que « Lorsqu'on est payé en-dessous de la valeur du marché, on se rend moins compte de la valeur de son travail, alors qu'il vaut vraiment quelque chose ». Pourtant, elle dit ne pas être dégoûtée du barreau et n'exclut pas un retour à ce métier qu'elle chérissait.

Le constat de Fanny n'est pas différent : « Il me fallait toutefois quelque chose de plus stable. Si je recommence, il me faut l'assurance de ne pas retomber dans quelque chose de chaotique ».

Au moment de conclure, Fanny et Brunelle forment donc le vœu de voir intervenir des changements plus structurels. Pour elles, les modalités actuelles de certains contrats de stage ou de collaboration n'offrent pas aux avocats la protection et la stabilité souhaitées, spécialement aux avocats aux revenus les plus bas. Ces incertitudes et l'usure qu'elles engendrent risquent de détourner ces avocats du barreau. Ces préoccupations sont dans l'air du temps et notre barreau y est d'ores et déjà attentif dans le cadre de ses réflexions relatives au stage et à la collaboration.

¹ <https://1819.brussels/blog/les-7-aides-pour-demarrer-du-bon-pied>



JEUNES AVOCAT(E)S

EDITORIAL DE MADAME LA BÂTONNIÈRE DE L'ORDRE DES AVOCATS DE PARIS

Chères consoeurs, chers confrères,

A l'invitation de Monsieur le Bâtonnier Emmanuel Plasschaert et de l'équipe du Forum menée par Maître Marc Isgour, je suis ravie de vous adresser ces quelques mots en témoignage de la longue et forte amitié qui unit nos deux barreaux.



De Bruxelles à Paris, les avocats partagent une même tradition de défense de l'État de droit et de ses grands principes. Nous croyons à la nécessité de protéger ce qui nous lie et de faire prospérer une certaine idée de ce qu'est notre rôle.

Le rôle de l'avocat à l'heure où la guerre est de retour aux portes de l'Europe, où les populismes se font la courte-échelle, où la corruption s'attaque aux plus hautes instances de l'Union, est de prendre la parole pour faire valoir la force du Droit.

« Faire valoir la force du Droit » est le mantra du mandat que je porte aux côtés de mon Vice-Bâtonnier Vincent Nioré, défenseur infatigable du secret professionnel et des droits de la défense. C'est l'étendard qui porte notre soutien aux révoltes pour la liberté qui ont cours en ce moment en Iran, en Turquie, en Afghanistan, au Liban.

Cette solidarité internationale, nous la partageons avec votre Barreau. Nous avons eu l'opportunité de le rappeler lors de notre Conseil de l'Ordre commun du 20 septembre dernier à Bruxelles. L'occasion également de co-signer un rapport pour signifier à nos deux pays la nécessité de réinvestir massivement dans le service public de la justice.



Ce beau moment de confraternité nous a aussi rappelé que nous avons tout à gagner à échanger nos bonnes pratiques car nos barreaux sont confrontés à des défis similaires. Derrière la défense de nos fondamentaux, assurer aux jeunes confrères un exercice aussi épanouissant que stimulant est en effet, devenu notre priorité.

La crise de la Covid-19 a bouleversé le monde du travail. Le travail salarié a embrassé un grand moment de transformation avec notamment le développement du télétravail, mais les professions libérales ne sont pas en reste. Chez nous aussi, la jeunesse aspire à un équilibre repensé entre vie professionnelle et vie personnelle.

Elle y aspire d'autant plus que, collectivement, nous avons pris l'habitude de cacher un certain nombre d'excès et de pratiques discutables sous le tapis. Ces dernières années ont aussi été celles de la libération de la parole pour nos consœurs et nos confrères. Notre Commission Harcèlement et Discriminations a constaté la croissance des signalements, de même pour nos référents Collaboration. Un même constat revient souvent : la difficulté pour les collaborateurs, pour les jeunes avocats, de faire entendre leurs aspirations.

Pour renouer les fils du dialogue, j'ai lancé en septembre dernier, les Chantiers de la Collaboration, une grande manifestation qui a réuni environ 700 collaborateurs et collaborants. A cette occasion, nous avons pu imaginer un certain nombre de dispositifs que nous lancerons dans les semaines à venir : renforcement des formations au management, développement du mentorat, questionnaire de suivi et d'évaluation de la collaboration, pour n'en citer que quelques-uns.

Autant d'initiatives que je me réjouis d'avance de partager avec vous lors de nos prochaines rencontres.

**DE BRUXELLES À PARIS,
LES AVOCATS PARTAGENT
UNE MÊME TRADITION DE DÉFENSE
DE L'ÉTAT DE DROIT
ET DE SES GRANDS PRINCIPES.
NOUS CROYONS À LA NÉCESSITÉ
DE PROTÉGER CE QUI NOUS LIE
ET DE FAIRE PROSPÉRER
UNE CERTAINE IDÉE
DE CE QU'EST NOTRE RÔLE**

JULIE COUTURIER
Bâtonnière de l'Ordre des Avocats de Paris



FORMATION ET SPÉCIALISATION

Le 17 octobre 2022, l'assemblée générale des bâtonniers de l'OBFG a adopté deux règlements modifiant le Code de déontologie, l'un sur la formation continue, l'autre sur l'agrément comme spécialiste. Publiés au Moniteur belge du 8 novembre, ils sont entrés en vigueur à cette date.

UN PEU D'HISTOIRE ...

Notre Ordre a adopté, en 1999, un premier règlement sur la formation permanente, considérant que le devoir de l'Ordre était de veiller, dans l'intérêt des justiciables, à la compétence des avocats et que, compte tenu de la complexité croissante des règles de droit, cette compétence passait, comme dans d'autres professions et dans nombre de barreaux étrangers, par la formation permanente.

L'année suivante, la CBF (devenue ensuite l'OBFG) prenait un règlement sur la spécialisation destiné à protéger l'usage de ce titre et à instaurer une procédure d'agrément préalable.

L'OBFG a par la suite intégré ces deux textes à sa propre réglementation : ils sont aujourd'hui repris au chapitre 7 du titre 3 (formation permanente) et au chapitre 7 du titre 4 (spécialisation). Ce sont ces deux chapitres que les règlements du 17 octobre 2022 ont revus.

LA FORMATION CONTINUE

Comme par le passé, l'avocat établit librement le programme des formations qu'il entend suivre et qui doivent avoir été agréées au préalable par l'OBFG ou, à tout le moins, par un conseil de l'Ordre de son ressort. Continuent à bénéficier d'un agrément d'office, les colloques et séminaires organisés par l'Institut de formation judiciaire, les universités, la CUP, les barreaux et jeunes barreaux, belges comme européens, ou encore par les organisations internationales d'avocats¹.

Les formations données par l'avocat ainsi que ses publications (articles, ouvrages, etc.) peuvent également être valorisées².

Une heure de formation représente un point lorsqu'elle est suivie et deux points lorsqu'elle est donnée³.

Le règlement du 17 octobre 2022 ne modifie pas ces principes mais y apporte deux adaptations :

1. Comme par le passé, l'avocat doit justifier de 60 points de formation au cours d'une période de trois ans (l'actuelle

ayant pris cours le 1^{er} janvier 2023), à raison des deux tiers dans des matières juridiques, avec – et là réside la nouveauté – un minimum de 10 points par an. Il n'est donc plus possible de suivre l'intégralité de son programme de formation durant l'une des années du triennat et de ne plus s'en préoccuper durant les deux autres : chaque avocat doit désormais se former à raison d'au moins dix points chaque année et d'au moins soixante points par triennat⁴.

2. Les sanctions du non-respect des dispositions en matière de formation continue ont également été revues : outre la possibilité pour le bâtonnier d'ouvrir une enquête disciplinaire, le conseil de l'Ordre peut en ce cas suspendre ou retirer l'agrément de l'avocat comme maître de stage, le suspendre ou l'exclure d'une section spécialisée du BAJ ou le retirer des listes des matières préférentielles.



LA SPÉCIALISATION

Au-delà de l'obligation de formation continue, le barreau veut permettre aux avocats qui ont acquis la compétence, l'expérience et la pratique approfondies d'une matière, de mettre cette expérience particulière en lumière par l'usage, qui leur est réservé, du titre de spécialiste.

Seul l'avocat agréé par le conseil de l'Ordre dont il dépend, peut faire usage du titre de spécialiste, « *ou de tout autre terme analogue* »⁵. Ceux qui n'ont pas été reconnus comme spécialistes ne peuvent donc se présenter comme « *spécialisés en ...* », « *experts* », « *disposant d'une expertise pointue en ...* », etc.

La procédure d'agrément a été rationalisée et objectivée : l'usage du titre de spécialiste ne peut, en règle, être reconnu qu'à l'avocat qui, inscrit au tableau ou à la liste E depuis huit ans au moins, justifie, par le dossier qu'il produit à l'appui de sa demande et dans la matière considérée⁶ :

- de connaissances théoriques (diplôme complémentaire, stage auprès d'un spécialiste, témoignages de compétence, etc.),
- d'une pratique professionnelle (production d'actes de procédure, mandats de justice, etc.),
- d'activités scientifiques (charge de cours, publications, interventions dans des colloques et séminaires, etc.)
- et d'une formation continue spécifique⁷.

A l'issue de l'examen de la demande, au cours duquel il peut prendre l'avis de la commission thématique concernée, le conseil de l'Ordre n'attribue en règle le titre de spécialiste qu'à l'avocat qui satisfait à ces conditions, les quatre critères étant cotés de 1 à 4 et le demandeur devant y obtenir un minimum de 9 points⁸.

En cas de refus (l'absence de décision du conseil de l'Ordre dans les 120 jours du dépôt de la demande y étant assimilée), un appel peut être formé devant une commission *ad hoc* constituée au sein de l'OBF⁹.

Une fois agréé comme spécialiste, l'avocat peut faire usage de son titre sur tout support utile (papier à entête, signature électronique, brochure, site Internet, etc.) par le biais duquel il est autorisé à se faire connaître du public. Son agrément reste valable s'il change de barreau.

Comme par le passé, l'avocat reconnu comme spécialiste est tenu de suivre l'évolution de la matière concernée dans le cadre de son programme de formation continue, à défaut de quoi son agrément peut lui être retiré¹⁰.

L'agrément – et cela aussi est nouveau – n'a désormais qu'une durée limitée : son renouvellement, à l'occasion d'une procédure simplifiée, doit être demandé à l'issue d'une période de cinq ans prenant cours à la date à laquelle la décision du conseil de l'Ordre est notifiée¹¹.



¹ Article 3.28 du Code de déontologie.

² Article 3.27, § 2 du Code de déontologie.

³ Voir LALETTRE du 16 décembre 2022 pour l'accès au programme LGO Formation et son usage.

⁴ Article 3.27, § 1^{er} du Code de déontologie. Les dispositions relatives à la formation continue des avocats participant à la section jeunesse du BAJ (article 2.24, § 4) et aux permanences dites Salduz (article 2.39) ont été adaptées en conséquence.

⁵ Article 4.63, alinéa 2 du Code de déontologie.

⁶ Qu'il s'agisse spécifiquement de l'une de celles qui figurent dans la nomenclature des activités préférentielles reconnues par l'OBF⁹ ou d'une autre (article 4.64 du Code de déontologie).

⁷ Article 4.65 du Code de déontologie.

⁸ Article 4.66, § 3 du Code de déontologie.

⁹ Articles 4.66, § 5 et 4.67 du Code de déontologie. Le délai de 120 jours est suspendu durant les vacances judiciaires (article 4.70).

¹⁰ Articles 4.69 et 3.32 du Code de déontologie.

¹¹ Article 4.68, § 3 du Code de déontologie. Les agréments octroyés à la date d'entrée en vigueur du règlement du 17 octobre 2022, soit le 5 décembre 2022, demeurent valables pour cinq ans à compter de cette entrée en vigueur.

GEOFFROY CRUYSMANS,
LAWRENCE MULLER, CARINE VANDER STOCK,
VALÉRIE LAMBIN, GUILLAUME SNEESSENS



UNE QUESTION ? UNE RÉPONSE

Quand peut-on et doit-on porter la robe d'avocat ?

Aux termes de l'article 441 du Code judiciaire, « [les] avocats portent dans leurs fonctions le costume prescrit par le Roi ».

Les usages sont cependant venus nuancer le caractère apparemment général de cette disposition.

C'est ainsi que la robe est portée par l'avocat lorsqu'il assiste ou représente un client¹ devant :

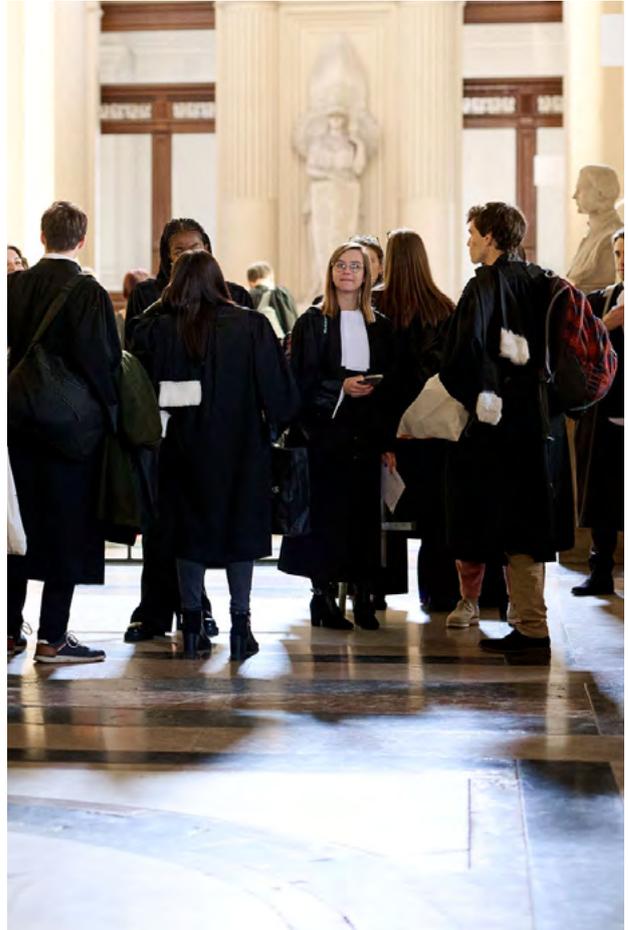
- les juridictions internationales,
- les juridictions de l'ordre judiciaire (Cour constitutionnelle, Cour de cassation, cours d'appel et du travail, tribunaux de première instance, du travail et de l'entreprise, tribunaux de police, justice de paix), sauf lorsqu'il s'agit d'une justice de paix décentralisée²,
- le Conseil d'État et le Conseil du contentieux des étrangers, mais pas devant les autres instances administratives (CGRA, commissions de recours, etc.),
- un magistrat du siège ou du parquet,
- les instances de l'Ordre (bâtonnier, conseil de l'Ordre, conseil de discipline et conseil de discipline d'appel), mais pas devant la commission du stage.

Il la porte également :

- en cas de comparution personnelle devant le bâtonnier ou le conseil de l'Ordre, en ce compris lorsque celui-ci siège au contentieux administratif (stage, demande d'agrément, demande d'inscription, etc.) mais pas devant la commission du stage ni lorsqu'il est l'objet de poursuites disciplinaires devant le conseil de discipline ou le conseil de discipline d'appel³;
- aux séances d'éloges funèbres et de jubilés professionnels, mais pas aux assemblées générales ordinaires ou extraordinaires de l'Ordre⁴,
- lors des réunions de colonne au Bureau d'aide juridique, mais pas dans les permanences décentralisées de première ligne.

Il est admis que l'avocat se rende en robe d'un bâtiment judiciaire du *campus Poelaert* à un autre.

La robe se porte toujours boutonnée et, comme elle matérialise l'égalité entre les avocats, sans décoration ni signe distinctif d'origine religieuse, philosophique ou politique⁵.



¹ Et non lorsqu'il comparaît en tant que partie ou comme témoin.

² En-dehors donc du *campus Poelaert*. D'autres usages peuvent avoir cours hors de Bruxelles et il peut être judicieux de se renseigner au préalable.

³ Toutefois, l'avocat porte la robe lorsqu'il comparaît devant le conseil de discipline d'appel, siégeant comme instance de recours contre une décision du conseil de l'Ordre siégeant en matière administrative.

⁴ A l'exception des membres en exercice du conseil de l'Ordre qui, eux, portent la robe à cette occasion.

⁵ Article 1.4 du Code de déontologie.

GEOFFROY CRUYSMANS,
LAWRENCE MULLER, CARINE VANDER STOCK,
VALÉRIE LAMBIN, GUILLAUME SNEESSENS



UN VENT DE FRAICHEUR SOUFFLE SUR NOTRE COMMUNICATION

Depuis le début de cette année judiciaire, nous réfléchissons avec le bâtonnier à une dynamisation de la communication de notre Ordre. Notre objectif est double : d'une part que les avocats trouvent plus facilement et intuitivement les utiles à l'exercice de leur profession et d'autre part que la cité soit informée des initiatives que prend notre barreau, sur quantité de sujets d'intérêt public.

Au cours des derniers mois, les progrès suivants méritent d'être soulignés :

- dans l'optique d'une professionnalisation du fonctionnement de l'Ordre, une **responsable de la communication** a été recrutée et entrera en fonction au début de l'année 2023. Katya Seriekh est diplômée en communication de l'UCLouvain et s'est forgé une expérience de terrain, d'abord dans le secteur privé puis au sein d'une organisation internationale. Elle professionnaliserà notre approche et assurera l'alimentation et la mise à jour de nos canaux de communication ;
- la communication par le biais des **réseaux sociaux LinkedIn** (6.500 abonnés) et **Facebook** (4.300 abonnés) s'est intensifiée, par le biais de publications quasi-quotidiennes. Pensez à vous y abonner, si ce n'est pas encore le cas !
- un **groupe Whatsapp** a été créé, afin de pouvoir communiquer d'éventuelles informations urgentes aux avocats qui y sont abonnés, ainsi que des informations relatives à certains événements organisés par le barreau.
- le **site Internet et l'Extranet** de notre Ordre méritent une révision en profondeur et une nouvelle architecture sera mise en place au cours de l'année 2023.



Par ailleurs, les modes de communication qui ont déjà fait leurs preuves conservent toute leur vitalité. Pour autant, il n'est pas inutile de réfléchir à leur évolution :

- le format de **Forum** pourrait évoluer vers une formule hybride (papier et/ou électronique).
- la structure de **La Lettre** pourrait être améliorée afin de garantir la lisibilité des informations les plus pertinentes ;
- certains **mailings** pourraient être regroupés par thématique (immobilier, recrutement, formations, ...), afin de réduire le nombre d'envoi et d'éviter que certaines informations ne s'y noient.

Nous vous tiendrons régulièrement informés des avancées relatives à ces différents chantiers.

FRANÇOIS COLLON,
MARC ISGOUR ET PIERRE-YVES THOUMSIN



31 JANVIER

/ 12.00 à 14.00

MIDI DE LA FORMATION

Trucs et astuces en matière de procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles

Intervenante : Mme Fabienne Douxchamps, Présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles

/ SPF Justice - Auditoire Bordet
Boulevard de Waterloo 115, 1000 Bruxelles
(entrée par la rue aux Laines en face de l'hôpital Saint-Pierre)
/ Inscriptions : www.cjbb.be
/ Information : T. 02/508.66.43 - coordination@cjbb.be

07 FÉVRIER

/ 12.00 à 14.00

MIDI DE LA FORMATION

Avocats, réconciliez-vous avec votre créativité !

Intervenants : Mes Olivia Battard et Mathilde Bettuzzi, avocates au barreau de Bruxelles

/ En ligne ou en présentiel. Salle Marie Popelin (BAJ-1).
Rue de la Régence, 63 - 1000 Bruxelles
/ Inscriptions : www.cjbb.be
/ Information : T. 02/508.66.43 - coordination@cjbb.be

09 FÉVRIER

/ 12.00 à 14.00

DIP

Droit de la jeunesse sous l'angle du DIP

Orateur : Madame le Conseiller Myriam de Hemptinne, Juge d'appel de la famille et de la jeunesse Juge délégué au sein du Réseau International des Juges de La Haye

/ En virtuel, le lien Zoom vous sera envoyé par mail
/ Inscriptions : <https://lgo.avocats.be/event/>

13 FÉVRIER

/ 17.00 à 20.00

UB³ - MODULE 4

Actualités de droit judiciaire

Sous la coordination de Mme Séverine Menetrey, professeure à l'Université du Luxembourg, à l'ULB, et à l'UMons

/ Université Libre de Bruxelles
Avenue Franklin D. Roosevelt, 50 - 1050 Bruxelles
/ Renseignements : Carol Maury : 02/519.83.42
formation@barreaudebruxelles.be

16 FÉVRIER

/ 12.00 à 14.00

MIDI DE L'AVOCAT NUMÉRIQUE - INCUBATEUR

RGPD pratico-pratiques en 4 modules

Module 3 : RGPD, l'avocat et la sécurité des données : comment gérer et éviter une violation des données ?

Orateurs : Me Saba Parsa Avocat au barreau de Bruxelles (Rawlings Giles Law Firm), DPO certifié et Vice-présidente du CSA belge et Dominique Caassiman-Goilis ; directeur Financier & Administration / RGPD Consultant – DPO / Administrateur de ServiSoft

/ En virtuel, le lien Zoom vous sera envoyé par mail.
/ Inscriptions : <https://lgo.avocats.be/event/>
/ Information : incubateur@barreaudebruxelles.be

07 MARS

/ 12.00 à 14.00

MIDI DE LA FORMATION

Comment optimiser et consolider la collaboration professionnelle entre les Maîtres de stage et leur stagiaire ?

Intervenants : Me Gil Knops, avocat, médiateur civil, commercial et social, et formateur à l'ICBB. Mathilde Neumann, médiatrice civile et commerciale (anciennement avocate), et co-fondatrice de To the Moon. Barbara Pauchet, psychologue, médiatrice civile, commerciale et sociale, et co-fondatrice To the Moon (www.tothemoon-pro.com)

/ En ligne ou en présentiel. Salle Marie Popelin (BAJ-1).
Rue de la Régence, 63 - 1000 Bruxelles
/ Inscriptions : www.cjbb.be
/ Information : T. 02/508.66.43 - coordination@cjbb.be

16 MARS

/ 12.00 à 14.00

DIP

La protection du consommateur en droit international privé

Orateur : Me Arnaud Nuyts, Avocat – Partner Liedekerke Wolters Warlbroeck Kirkpatrick et Professeur à l'ULB

/ En virtuel, le lien Zoom vous sera envoyé par mail
/ Inscriptions : <https://lgo.avocats.be/event/>

20 MARS

/ 17.00 à 20.00

UB³ - MODULE 5

Actualités en droit de la construction

Sous la coordination de Me Sébastien Vanvrekem, chargé d'enseignement à l'USL-B, avocat au barreau de Bruxelles

/ Université Libre de Bruxelles
Avenue Franklin D. Roosevelt, 50 - 1050 Bruxelles
/ Renseignements : Carol Maury : 02/519.83.42
formation@barreaudebruxelles.be

21 MARS

/ 12.00 à 14.00

/ Inscriptions : www.cjbb.be

/ Information : T. 02/508.66.43 - coordination@cjbb.be

MIDI DE LA FORMATION

L'agent commercial et le commerce électronique

Intervenant : Me Laurent du Jardin, avocat au barreau de Bruxelles, spécialiste en droit des assurances et professeur de droit à la Faculté de droit et de criminologie et du Centre de droit privé de l'Université Catholique de Louvain

/ En ligne ou en présentiel. Salle Marie Popelin (BAJ-1).
Rue de la Régence, 63 - 1000 Bruxelles

*D'autres formations
sont également présentées
dans LALETTRE*

PIERRE WINAND



LES "DIABLES BLEUS" SE DISTINGUENT À NICE

Durant cette période de coupe du monde, il y aura au moins eu une équipe belge qui se sera distinguée : celle de du barreau francophone de Bruxelles.

Les « BLEUS », de leur appellation historique, avaient en effet répondu à l'appel du Barreau de Nice qui organisait ce 10 décembre dernier le « Boxing Day » des avocats. On parle de football, évidemment, et plus particulièrement de « Fitfive » qui se pratique à 5 contre 5 dans des petits matches sans temps mort, le ballon restant toujours en jeu.

Nos confrères de Nice avaient ainsi réuni dans leur beau pays une vingtaine d'équipe représentant le monde judiciaire local (avocats et magistrats), divers barreaux du Sud de la France (Avignon, Montpellier, Grasse,...) et quelques équipes étrangères, dont la nôtre.

Au terme de plusieurs matches de poule forts en intensité, l'équipe s'est brillamment qualifiée pour les quarts de finale en prenant la tête de son groupe. Ce n'est ensuite que par respect qu'elle s'est inclinée face à la magistrature locale, décrochant néanmoins la coupe du « prix spécial du jury ».

La prochaine grande échéance internationale est fixée à Saint Tropez pour la Nations Cup des avocats (<https://mundiavocat.com/>). D'autres matches, notamment contre l'équipe du notariat le 24 mars prochain, seront organisés en Belgique 2023.

Les amateurs peuvent contacter le capitaine actuel, Me Kevin DIEU, pour tous renseignements utiles (kevin.dieu@claeyseengels.be)

Votre footballistiquement dévoué,
Gauthier LAMBEAU



FORUM

PERIODIQUE D'INFORMATION DE L'ORDRE FRANÇAIS DES AVOCATS DU BARREAU DE BRUXELLES

BUREAU DE DÉPÔT : Bruxelles X

EDITEUR RESPONSABLE : Marc Isgour - Palais de Justice - Place Poelaert 1 - 1000 Bruxelles

RÉDACTEUR EN CHEF : Marc Isgour - marc.isgour@barreaudebruxelles.be

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO : François Collon, Jean-Philippe Cordier, Julie Couturier, Geoffroy Cruysmans, Marie Dupont, Séverine Evrard, Marc Isgour, Gauthier Lambeau, Valérie Lambin, Lawrence Muller, Emmanuel Plasschaert, David Ramet, Guillaume Sneessens, Pierre-Yves Thoumsin, Carine Vander Stock, Pierre Winand.

CONCEPTION & RÉALISATION : IBIS Advertising - Isabelle Monteyne - im@ibis-advertising.com

PUBLICITÉ : Custom Régie - Thierry Magerman - T. + 32 2 361 66 76 - thierry@customregie.be

WWW.BARREAUDEBRUXELLES.BE



FORUM EN LIGNE
AVOCATS



FORUM EN LIGNE
PUBLIC



Le chef Kevin Lejeune, une étoile Michelin et Jeune Chef de l'Année 2021 au Gault & Millau, vous invite à découvrir sa cuisine contemporaine, technique et raffinée dans son restaurant La Canne en Ville.

Avenue Louise 77, 1000 Bruxelles



Business lunch (service rapide) du mercredi au vendredi midi.

Dîner du mardi au samedi soir.

Réservations par téléphone au +32 2 347 29 26 ou via www.lacanneenville.be

ON CONNAÎT CETTE POLITIQUE,
ELLE N'A JAMAIS
PROUVÉ SON EFFICACITÉ
POUR PRÉPARER L'AVENIR.



**SOYEZ PRÉVOYANT...
ET, DÈS AUJOURD'HUI, PENSEZ À DEMAIN
AVEC LA PENSION
LIBRE COMPLÉMENTAIRE
POUR INDÉPENDANTS (PLCI)
ET LA CONVENTION DE PENSION POUR
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (CPTI)**

CAISSE DE PRÉVOYANCE
des avocats, des huissiers de justice
et autres indépendants



**DÉCOUVREZ NOS PRODUITS DE PENSION
POUR AVOCATS, HUISSIERS DE JUSTICE
ET AUTRES INDÉPENDANTS**

Pour toute question ou proposition personnalisée,
contactez-nous à l'adresse info@cpah.be
ou appelez-nous au 02 534 42 42



AVENUE DES ARTS 56, 1000 BRUXELLES - INFO@CPAH.BE - WWW.CPAH.BE

IRP agréée le 30/07/2007 sous le n° 55002