

NEWSLETTER

Numéro décembre 2021

Le harcèlement...osons (en) parler !



PAR LES STAGIAIRES, POUR LES STAGIAIRES !



SOMMAIRE

Table des matières

SOMMAIRE	2
LE MOT DE LA CHEFFE DE LA COMMISSION NEWSLETTER	3
COMMISSION HARCELEMENT	4
AGENDA DES FORMATIONS	6
UN NOUVEAU SITE INTERNET, POUR VOUS FACILITER LA VIE !	7
LA CACH : « AVOCATS UNIS CONTRE LE HARCELEMENT ! »	9
LA PROCEDURE D'AGREMENT PREALABLE DU MAITRE DE STAGE	12
SOUS LA ROBE : L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE DES AVOCATS	14
QUESACO : L'ASTREINTE	18
VIE DE STAGIAIRE	19
JUSTICE 2.0 : L'UTILISATION DE L'OUTIL INFORMATIQUE PAR L'AVOCAT	20
LA CONFERENCE DU JEUNE BARREAU DE BRUXELLES (CJBB), C'EST QUOI ?	21
UN METIER, UNE HISTOIRE : AVOCAT et JUGE SUPPLEANT	23
L'AVOCAT ET SES DÉCLINAISONS CULINAIRES	24
ILS NOUS FONT L'HONNEUR DE NOUS SOUTENIR	26

LE MOT DE LA CHEFFE DE LA COMMISSION NEWSLETTER

Chères Consoeurs,

Chers Confrères,

En cette période de fêtes de fin d'année, nous aurions pu choisir un thème plus joyeux que celui du « harcèlement » au sein du Barreau.

Toutefois, le contexte actuel nous rappelle chaque jour un peu plus à quel point la santé mentale est primordiale et que nous devons nous préserver.

Il est malheureusement (trop) courant de connaître autour de nous une consoeur ou un confrère qui a subi des faits pouvant être qualifiés de harcèlement.

Il est malheureusement (trop) courant de connaître autour de nous une consoeur ou un confrère qui a préféré prendre sur elle/lui pensant que c'était elle/lui le problème, qui a préféré accepter la situation pour aller jusqu'au bout de son stage, qui a préféré ne pas en parler pour ne pas risquer la suite de sa carrière, etc.

Lorsque nous subissons une situation de harcèlement, notre personnalité nous pousse à réagir d'une certaine manière plutôt qu'une autre. Comme l'a dit un grand chanteur français avec d'autres mots et pour un autre contexte, ne jugeons pas.

Lorsque nous assistons à une situation de harcèlement, il est extrêmement difficile de savoir comment réagir. Encore une fois, ne jugeons pas.

Cette newsletter n'a pas la prétention de dire ce qu'il faut faire ou ne pas faire si vous subissez un fait qualifié d'harcèlement ou si vous assistez à une telle situation.

A la place, nous préférons vous informer de l'existence de certains outils qui existent au sein et en dehors du Barreau.

Au-delà de ceux-ci, rappelons-nous que l'amitié que nous entretenons avec certain(e)s de nos consoeurs/confrères peut déjà nous aider à surmonter énormément d'épreuves, et que ceux-ci peuvent nous écouter, nous aider à réagir voire même nous soutenir dans le cadre de la dénonciation de ces actes odieux.

Entretenons-là et soyons l'oreille attentive dont notre consoeur/confrère a besoin.

A la veille de Noël, au nom de la Commission Newsletter, je vous souhaite à toutes et tous de très belles fêtes de fin d'année 2021 !

A l'année prochaine,

Pour la Commission Newsletter

Gaëlle Raymaekers

COMMISSION HARCELEMENT

Comme dans les autres secteurs d'activités, les relations de travail qui prennent place dans l'avocature ne sont malheureusement pas toujours placées sous le signe de la bienveillance.

Dans certaines situations, des comportements dénigrants peuvent apparaître entre collaborateurs·trices.

Il est bien sûr possible que de tels comportements arrivent de manière isolée, auquel cas il est question d'actes de violence. Toutefois, lorsqu'ils se répètent régulièrement, il est question de harcèlement.

Le harcèlement constitue une répétition d'agressions qui, nous dit la législation sociale, ont pour objet ou pour effet de « *porter atteinte à la personnalité, à la dignité et à l'intégrité* » de la personne, ou « *de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »¹.

Les effets du harcèlement peuvent être extrêmement dommageables pour la santé de l'individu, et entraîner des répercussions sur tous les aspects de sa vie. En période de stage, ils peuvent porter sérieusement atteinte à une formation qui se doit de tout mettre en place pour induire la passion du métier d'avocat·e.

Même si le phénomène profite d'une certaine « libération de la parole », notamment depuis l'affaire #Metoo, l'ampleur du harcèlement est difficile à délimiter avec précision. Le barreau ne fait pas exception à cette difficulté. Pour cause, certain·e·s ne sont pas en mesure de qualifier une situation de harcèlement comme telle lorsqu'ils ou elles en sont victimes, faute de pouvoir identifier l'anormalité de la situation. Nous ne pouvons que supposer que les stagiaires dont il s'agit de la première expérience professionnelle sont, par manque de repères dans le monde professionnel, surreprésenté·e·s dans cette catégorie. D'autres, bien conscient·e·s de leur situation, choisiront le silence. Un sentiment de honte ; le découragement à l'idée de devoir engager une procédure alors que l'on est déjà psychologiquement affaibli·e, alors que l'on n'a peut-être aucune « preuve tangible » pour appuyer ses dires ; la crainte des représailles dans le petit monde de la justice, sont autant de raisons qui sont susceptibles d'inciter les victimes à se censurer.

Il est donc important d'insister sur le fait qu'il est important de parler, et que des solutions existent. Nous ne rappellerons jamais assez que pour les conflits entre le stagiaire et son maître de stage, le **Dauphin** est la personne de référence au sein du conseil de l'ordre.

Nous devons également mentionner l'existence de la **Cellule d'Avocats Contre le Harcèlement (CACH)**² qui se présente comme « une cellule à destination des avocats et des avocates victimes de harcèlement » et qui, outre d'intéressantes ressources aidant à l'identification d'une situation de harcèlement, propose un soutien professionnel qui peut être sollicité soit par téléphone³, soit par mail⁴.

Nous pensons aussi que les **stagiaires eux-mêmes** ont un rôle à jouer dans la prévention du harcèlement.

Partant de l'idée que certain·e·s stagiaires pourraient être plus à l'aise à l'idée de faire part de leurs difficultés à d'autres stagiaires, le Carrefour a décidé de la mise en place d'une **commission spécifiquement dédiée à lutter contre le harcèlement**.

¹ Voy. art. 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

² <https://cach-info.be/>

³ Au 0473 17 00 91

⁴ A l'adresse ecoute@avocat.be

Les missions qui sont attribuées à cette commission sont les suivantes :

- Garantir un espace d'écoute confidentiel aux stagiaires ;
- Documenter l'incidence du harcèlement parmi les stagiaires en particulier ;
- Développer et mettre en œuvre des solutions permettant de prévenir le harcèlement et de soutenir les victimes

Si vous avez donc l'impression que vous vous trouvez dans une situation qui pourrait relever du harcèlement, nous vous invitons chaleureusement à nous contacter à l'adresse : commission.harcelement@gmail.com

Pour la commission harcèlement,

Esteban ROZENWAJN

AGENDA DES FORMATIONS

Prochaine formation

« *Les relations et troubles de voisinages* »

- Le **17 décembre 2021** de 12h00 à 14h00 par Me Corinne MOSTIN et Me Lisa-Sofia DIAZ NUNES, avocates au barreau de Bruxelles

Formations à venir :

« *Droit de la consommation* »

- Le **14 janvier 2022** de 12h00 à 14h00 par Me Elisabeth BRENEZ et Me Isabelle GERARD, avocates au barreau de Bruxelles

« *Tout savoir sur la déclaration périodique à la TVA* »

- Le **28 janvier 2022** de 12h00 à 14h00 par Monsieur Bernard Van den Nest, expert-comptable fiscaliste

« *Heures supplémentaires en droit du travail* »

- Le **25 février 2022** de 12h00 à 14h00 par Me Amaury PIRLET, avocat au barreau de Bruxelles

« *Le droit de la jeunesse* »

- Le **11 mars 2022** de 12h00 à 14h00 par Me Amaury DE TERWAGNE, avocat au barreau de Bruxelles

« *Harcèlement au Barreau* »

- Le **25 mars 2022** de 12h00 à 14h00 par Me Jean-Pierre BUYLE, avocat au barreau de Bruxelles, ancien bâtonnier de Bruxelles et ancien président d'avocats.be

Pour rappel, la participation à chacune de ces formations donne droit à 2 points de formation permanente (sous réserve d'agrément).

Inscriptions : www.eventbrite.be

Pour la commission formations

Bella DIALLO

UN NOUVEAU SITE INTERNET, POUR VOUS FACILITER LA VIE !

Chers Confrères,
Chères Consœurs,

Au mois d'août 2021, le Carrefour des Stagiaires a eu l'immense joie, après une année entière de travail, de vous annoncer la sortie de son nouveau site internet.

Ce site, comme le précédent, se compose d'une partie accessible à tous et d'une partie réservée aux stagiaires. La première donne accès à nos événements, aux documents généraux relatifs au stage et à la formation, aux offres de stage, à la Foire Aux Questions et à la composition de notre équipe ; tandis que la seconde vous permet d'accéder aux informations relatives au programme de formation, aux actualités publiées notamment par le Secrétariat du stage, aux documents plus précis relatifs aux obligations de stage, aux cours CAPA et à l'aide juridique, et aux projets organisés par le Carrefour des Stagiaires.

Pour passer de l'une à l'autre, il suffit de vous enregistrer en tant que stagiaire en remplissant le formulaire d'inscription disponible en cliquant sur l'encadré *Espace Stagiaire*.

Trois grandes nouveautés sont cependant à relever :

1° La publication directe d'offres de stage auxquelles le stagiaire peut postuler via le site

Dans la partie publique, sous l'onglet *Stages* sont réunies toutes les offres de stage publiées par les cabinets en phase de recrutement. Ces offres pouvant être filtrées selon les matières concernées et/ou le poste recherché. Mais d'où viennent-elles ? Ces offres sont directement publiées par les cabinets recruteurs via le bouton *Publier une offre de stage* accessible sur la page dédiée aux offres de stage ainsi que sur la page d'accueil du site. En cliquant sur l'offre de stage de son choix, le stagiaire obtient une description plus précise du poste proposé et peut, le cas échéant, envoyer sa candidature en cliquant sur le bouton *Postuler au stage*. Cet envoi pouvant inclure un CV et une lettre de motivation, à joindre au formulaire de postulation.

2° L'inscription à divers événements ainsi qu'aux projets mis en place par le Carrefour

Certains événements organisés par le Carrefour des Stagiaires nécessitent une inscription préalable, et celle-ci est désormais possible par le biais du site internet. Tel est également le cas pour les projets audience/parquet/huissier/prison/permanences décentralisées. Pour ces projets, un calendrier de dates est repris sur le site et le stagiaire peut directement s'inscrire à la date de son choix, sous réserve des disponibilités et dans le strict respect des règles applicables à chacun des projets.

3° L'envoi de questions ciblées par l'intermédiaire du formulaire de contact

Le nouveau formulaire de contact permet aux stagiaires de définir le thème de leur question avant de la développer, ce qui permet un envoi ciblé de la question à la commission du Carrefour des Stagiaires compétente pour y répondre. Il s'agit là d'un énorme gain de temps, notamment pour les stagiaires qui obtiendront plus rapidement réponse à leur question puisqu'elle sera directement adressée aux personnes qualifiées.

Pour le reste, il s'agit d'actualisations mineures et de la création d'une interface plus moderne et dynamique.

Si vous avez une quelconque question quant au fonctionnement du site ou le moindre problème dans le cadre de son utilisation, n'hésitez pas à envoyer un mail à la commission communication en charge de sa gestion (info@carrefourdesstagiaires.com). Ses membres se feront un plaisir de vous venir en aide !

Pour la commission communication,
Fanny CAESTECKER,

LA CACH

« AVOCATS UNIS CONTRE LE HARCELEMENT ! »

La **CACH** (« **C**ellule des **a**vocats **c**ontre le **h**arcèlement ») est un espace d'accueil, d'écoute et de suivi des victimes de harcèlement.

Jean-Pierre Buyle, ancien bâtonnier, ancien président d'AVOCAT.BE et, désormais, Président de la CACH nous a accordé une interview.

« *Les victimes doivent aujourd'hui savoir qu'elles ne sont plus seules et abandonnées* » (JPB).



« *Le harcèlement vise des agissements répétés non désirés susceptibles de porter atteinte à la dignité ou l'intégrité d'une personne. Ce comportement peut se manifester par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. [...] Les victimes sont d'abord des femmes. Les harcèlements dénoncés par les victimes sont multiples et variés. Ce sont la plupart du temps des harcèlements psychologiques ou à connotation sexuelle qui interpellent le plus. [...] La plupart du temps, le harcèlement provient d'une mise en situation liée à l'autorité d'une personne sur l'autre et d'une situation de vulnérabilité ou de précarité de la victime [...].* », nous explique JPB.

L'omerta tue. « *Ce qui me frappe toujours lorsqu'on rencontre des victimes de harcèlement, c'est leur grande dignité mais aussi leur incompréhension, leur humiliation et leur désarroi. Leur monde s'écroule tout à coup. Les actes de harcèlement se passent généralement dans des alcôves, à l'abri des regards, dans les ombres des palais et des bureaux. C'est ce qui fait souvent la difficulté et la souffrance de la victime, sur le plan probatoire. Outre le fait de se voir humiliée, la victime subit la double peine de ne pas être crue et entendue, ce qui l'handicape dans son travail de compréhension, de reconstruction et de réinsertion* », affirme JPB.

Trop souvent, les victimes souffrent seules et en silence. Afin de se libérer de ce poids, il peut leur être conseillé d'en parler à leurs proches ou à des personnes de confiance. L'écoute bienveillante privée de

jugement leur sera ainsi sans aucun doute indispensable pour les aider à se reconstruire.

Ils ont dit STOP. Dès 2016, le Carrefour des stagiaires a alerté AVOCAT.BE de la problématique du harcèlement et souligné la nécessité d'agir de manière concrète contre celle-ci. AVOCAT.BE s'est saisi du dossier.

Fini la politique de l'autruche : place à l'action. La CACH a été voulue par AVOCATS.BE lors de l'adoption de la [Charte du 29 avril 2019 en matière de harcèlement](#) aux annexes de notre Code de déontologie et existe officiellement depuis la rentrée judiciaire 2019.

L'aboutissement du projet « ne fut pas facile. Lorsqu'il fut présenté pour la première fois en AG des bâtonniers, en octobre 2016, avec les représentants du Carrefour des stagiaires, le premier d'entre eux qui a pris la parole s'est étonné de cette initiative. Il a déclaré qu'en 20 ans de barreau, il n'avait eu connaissance d'aucun cas de harcèlement.

C'est assez drôle de voir que, quelques mois plus tard, l'oratrice de rentrée de son propre barreau avait choisi comme thème de son discours « le harcèlement chez les jeunes » ... La parole se libérait. [...]

Le temps est révolu où l'on peut arriver le matin et hurler sur quelqu'un ou ne pas réagir au fait qu'un maître de stage impose des relations intimes à ses stagiaires. Le harcèlement était un sujet d'ordre individuel qui est devenu collectif [...] Les harceleurs doivent savoir qu'il existe des contre-pouvoirs à toute forme de domination non désirée ».

La CACH, en quelques mots... La CACH est « une **cellule d'écoute et de veille**. Ce n'est pas un lieu de signalement. Ce n'est pas l'antichambre obligée du bâtonnier ou du conseil de discipline. C'est la victime elle-même qui décide en âme et conscience si elle souhaite déposer plainte ou non contre le présumé harceleur ». Celle-ci peut être saisie de manière anonyme.

Elle « est composée de 15 membres au maximum. Tous les membres de la cellule sont des avocats membres d'un des 11 barreaux qui relèvent de l'O.B.F.G. ».

En outre, « dans chaque barreau, il y a des avocats accompagnants dont le rôle consiste à aider les victimes à surmonter les épreuves auxquelles elles sont confrontées. Ils les accompagnent dans toutes les étapes du processus » (p. ex. orientation de la victime dans d'éventuelles démarches contentieuses, recherche d'un nouvel emploi, modalités de suspension de stage, etc.).

La CACH est assistée « d'une assistante sociale et, au besoin, des psychologues qui peuvent également intervenir ». La psychologue responsable de la cellule d'écoute « est tenue par le secret professionnel et à la plus grande discrétion. Ni le bâtonnier, ni les membres de la CACH ne sont informés de ces interventions. ». Celle-ci évalue si des séances de **soutien psychologique externe** sont nécessaires (5 séances par personne peuvent être prises en charge).

Tolérance Zéro. « Le fait pour un avocat de harceler autrui peut constituer un manquement aux principes essentiels de la profession. Cela pose problème au regard des devoirs de confraternité, de probité, de dignité et de délicatesse. Au printemps 2020, le conseil de l'Ordre de Bruxelles a émis le souhait qu'une enquête disciplinaire soit ouverte par le bâtonnier chaque fois que des faits de harcèlement lui sont dénoncés. C'est la tolérance zéro. Notre bâtonnier a déclaré dans une interview que si un cas est avéré et que l'enquête démontre des faits graves, l'avocat concerné ne pourra plus être maître de stage ».

Si vous êtes témoins d'un acte de harcèlement, il est fondamental de ne pas participer passivement. Le harcèlement nous concerne tous car bien souvent quand l'harcelé craque et décide de mettre fin à la collaboration ou de se retirer pour cause de maladie, l'harceleur se choisit une nouvelle victime et recommence... Cette complicité porte atteinte à l'image de notre profession et constitue une entorse aux principes fondamentaux de celle-ci.

La parole libérée d'une victime libère les autres.

Vous êtes victimes ou témoins de harcèlement ou vous souhaitez simplement en savoir davantage ?

N'hésitez pas à contacter la cellule d'écoute⁵ ou à consulter les sites internet suivants : <https://cach-info.be/> et <https://www.facebook.com/CACHinfo/>.

Pour la commission newsletter,

Valentina DALLA GIOVANNA

Gaëlle RAYMAEKERS

⁵ Béragère Lefrancq, psychologue
E-mail : ecoute@avocat.be
Numéro de GSM : 0473 17 00 91

LA PROCEDURE D'AGREMENT PREALABLE DU MAITRE DE STAGE

Chers Confrères, Chères Consœurs,

Vous avez probablement entendu des bruits de couloir concernant l'éventuelle mise en place d'un agrément des maitres de stage. Il faut donc que vous sachiez que c'est chose faite depuis le 29 juin 2021, date à laquelle le Conseil de l'Ordre a adopté un règlement insérant, au sein de nos règles déontologiques, une procédure d'agrément préalable des maitres de stage. **Ce règlement entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2021 et concernera les contrats signés ou entrés en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.**

Quels sont les motifs à l'origine de l'adoption de cette nouvelle procédure ?

Les nombreux abus constatés par le Conseil de l'Ordre dans le cadre du stage, tels que :

- l'existence de stages fictifs,
- l'absence de rémunération du stagiaire,
- l'incompétence ou l'indisponibilité du maitre de stage,
- l'utilisation des stagiaires pour effectuer des tâches dépourvues de toute valeur formative,
- le harcèlement, tant moral que sexuel, auquel certains stagiaires sont confrontés.

L'objectif de la nouvelle procédure d'agrément étant dès lors de s'assurer, dans la mesure du possible, que seuls les avocats pleinement en mesure d'assumer les responsabilités du stage et réunissant les qualités requises de probité, d'honorabilité, de disponibilité et d'aptitude à la formation puissent obtenir le statut de maitre de stage. Cela, afin que l'avocat-stagiaire bénéficie d'une formation effective et de qualité sur les plans professionnels et humains.

Qu'est-ce que cette procédure change à votre situation ?

1° Si vous avez un contrat de stage en cours au 1^{er} janvier 2022, cela ne change rien pour vous.

2° Si vous souhaitez conclure un nouveau (voire premier) contrat de stage après la date du 1^{er} janvier 2022, vous devez vous assurer que le maitre de stage avec lequel vous conclurez ledit contrat a bien été agréé selon la nouvelle procédure d'agrément. Pour ce faire, vous pouvez demander au secrétariat de l'Ordre la liste des maitres de stages agréés.

En quoi consiste cette procédure ?

Première étape – L'avocat qui souhaite devenir maitre de stage doit remplir le formulaire y relatif via l'Extranet de l'Ordre, formulaire qui sera ensuite transmis au Président de la Commission du stage. Il s'agit d'un questionnaire ayant pour but d'apprécier si l'avocat sollicitant l'agrément sera ou non en mesure d'assurer ses obligations de maitre de stage et s'il présente les qualités requises. Attention, seuls les avocats ayant satisfait à leurs obligations de formation continue et ayant déposé le formulaire relatif aux comptes de qualité pourront introduire une demande d'agrément.

Deuxième étape – La demande d’agrément de l’avocat est publiée durant 15 jours, au cours desquels les autres avocats peuvent faire part d’un éventuel motif d’opposition.

Troisième étape – Le Président de la Commission du stage se positionne quant à la demande d’agrément :

- s’il estime que le candidat réunit les conditions requises, il transmet le dossier avec un avis favorable au Conseil de l’Ordre.
- s’il estime que le candidat ne réunit pas les conditions requises, il l’invite soit à compléter son dossier soit à confirmer le maintien de sa demande. Cette dernière sera alors soumise à la Commission du stage pour instruction puis transmission, dans le mois, au Conseil de l’Ordre avec son avis.

Quatrième étape – Le Conseil de l’Ordre accorde l’agrément, le cas échéant sous conditions, ou rejette la demande. L’agrément accordé par le Conseil de l’Ordre est valable pour tout contrat de stage signé dans l’année de l’obtention de l’agrément.

Dès lors, si vous souhaitez conclure un contrat avec un nouveau maître de stage après la date du 1^{er} janvier 2022 n’hésitez pas à l’informer de l’existence de cette nouvelle procédure d’agrément préalable et encouragez-le à entamer celle-ci dès son entrée en vigueur, c’est-à-dire dès le 1^{er} novembre 2021.

Le Carrefour des Stagiaires reste à votre entière disposition pour toute question !

Vous pouvez nous contacter aux adresses suivantes : delegue.carrefourdesstagiaires@gmail.com et aideauxstagiaires.carrefour@gmail.com.

Votre bien dévouée,

Fanny Caestecker,
Déléguée des Stagiaires

SOUS LA ROBE : L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE DES AVOCATS



« L'avenir n'est pas ce qui va arriver mais ce que nous allons faire... » ! Henri Bergson

Chers avocats stagiaires, vous terminez 2021 « stressés » et qu'en est-il de 2022 et de vos « bonnes résolutions » de ne plus trop travailler, de prendre du repos, du recul, etc. ?

La période de crise sanitaire est particulièrement anxiogène et les professions du droit ne sont pas épargnées : crise économique et sociale, manque de lien social, télétravail, confusion vie privée / vie professionnelle, désarroi des clients et défaut de paiement, vulnérabilité des avocats employeurs et maîtres de stages, etc.

Aussi et dans un tel contexte et en ma qualité de « coach professionnelle de carrière », aimerais-je vous recommander de « **prendre soin de vous** », de votre santé, physique et mentale. Alors, comment faire me direz-vous quand les contraintes professionnelles et personnelles sont de plus en plus présentes ?

Le coaching des juristes, un atout majeur

Pour répondre aux attentes et besoins personnels et professionnels des juristes, quelle période pourrait-elle être plus propice à la réflexion que ces temps de repli obligé sur soi ?

A l'heure où nous n'avons plus été autorisés à nous voir, les juristes ont et ont encore plus que jamais besoin et envie de **faire le point sur leurs carrières respectives**.

Cette réflexion trouve donc toute son utilité dans ce contexte de (semi-)confinement, de retour aux valeurs essentielles de notre société, tant sur le plan professionnel que personnel. C'est encore plus vrai pour les professionnels du droit qui connaissent une grande époque de difficultés en tous genres :

- *La fermeture des tribunaux pour les avocats libéraux, dépendant de la rémunération de leur clientèle,*
- *Les interdictions de travailler en présentiel pour les entreprises, rendant les services juridiques très souvent contraints au télétravail avec toutes les difficultés que cela comporte,*
- *L'accès généralisé à l'information et la maîtrise des nouvelles technologies qui demandent des compétences spécifiques, du temps et de l'énergie qui ne peuvent plus alors être déployées sur les aspects traditionnels du conseil et de la consultance juridique,*
- *Les revenus en chute libre, les charges qui ont continué à courir pendant la période de confinement,*
- *Les remises en question légitimes de la carrière, de ses atouts mais aussi de ses inconvénients et*

- *Le grand isolement, la grande précarité de beaucoup de juristes indépendants dans cette période, etc.*

Pour répondre aux attentes et aux besoins professionnels et personnels des juristes, n'est-il pas judicieux de se remettre en question et de se permettre d'évoluer sereinement dans sa carrière, que l'on soit jeune stagiaire juriste collaborateur, professionnel du droit ou dirigeant expérimenté, sachant au final que le profil importe peu.

Comment ne pas réfléchir à sa pratique professionnelle, prendre du recul sur sa profession de juriste/d'avocat, se fixer des objectifs personnalisés sur le plan professionnel, voire établir un plan d'action pour l'avenir si la situation passée / présente n'est pas ou peu satisfaisante ou source d'épuisement physique / mental ?

Précisément, à partir **d'un puissant questionnement**, il est en effet possible de dépasser ses difficultés comportementales, de comprendre en profondeur son fonctionnement et de visualiser le chemin qui reste à parcourir.

Un **véritable processus de réflexion** doit se faire selon une progression inscrite dans la durée pour ancrer de nouveaux réflexes et pour adopter de nouvelles façons de penser innovantes, motivantes et ressourçantes.

Dans cette perspective, **le coaching personnel et professionnel** permet alors de travailler un éventail divers de thématiques spécifiques au monde juridique pour obtenir des résultats tangibles et mesurables ancrés dans la durée si les professionnels du droit prennent la peine d'y consacrer du temps et de la motivation. Si ces derniers ont tout simplement envie de partager leurs préoccupations du moment, alors ils trouveront dans le coaching professionnel pour les juristes, **une source de soutien et/ou de performance**.

C'est ainsi que le coaching professionnel permet donc de **travailler un éventail très varié de situations complexes très spécifiques au monde juridique**.

Les **enjeux majeurs** auxquels sont confrontés les juristes/avocats, en exercice libre, en cabinet associés ou en entreprises, sont identifiables tout au long de la carrière, comme sur une échelle du temps, une ligne de vie et ils s'illustrent parfaitement dans le cadre de thèmes importants résumés comme suit, à savoir dès :

L'entrée en fonction

- *Désaveu des jeunes juristes pour la profession d'avocat,*
- *Management très autoritaire et hiérarchisé,*
- *Recherche d'un management plus humain et moins pyramidal,*
- *Course aux stages – faibles rémunérations.*

La gestion personnelle de sa carrière

- *Des difficultés de recrutement,*
- *Concurrence entre avocature et juriste d'entreprise,*
- *Faibles rémunérations et grande variabilité, aléas de la notion de « juste valeur »,*
- *Charge de travail considérable, gestion du stress et équilibre,*
- *Gestion du temps et des priorités, procrastination,*
- *Efficacité professionnelle, marketing personnel, développement du réseau professionnel,*
- *Complexe d'imposture, développement de la confiance en soi et de l'estime personnelle.*

La gestion de structure professionnelle

- *Difficulté dans le développement de sa clientèle,*
- *Dématérialisation des supports technologiques juridiques, définition du « juriste augmenté »,*
- *Détermination de la nouvelle plus-value des juristes,*
- *Management d'équipe et nouvelles méthodes de travail,*
- *Communication et leadership,*
- *Gestion de conflits,*
- *Problématique des personnalités toxiques.*

L'évolution de carrière et problématique du changement

- *Élaboration d'un plan de carrière,*
- *Élaboration d'un plan d'affaires,*
- *Transition et évolution professionnelle,*
- *Réorientation de carrière,*
- *Accompagnement du changement,*
- *Décision quant au fait de devenir associé d'un cabinet.*
- *Développement du leadership personnel et interpersonnel,*
- *Développement des habilités en développement des affaires.*
- *et ... bien plus encore !!!*

La spécificité du coaching des juristes

Pour mieux comprendre ce qu'est réellement le coaching, il faut en analyser les principales caractéristiques.

Tout d'abord, le coaching professionnel est un outil puissant : un moyen innovant de libérer le potentiel pour maximiser la performance. Il se focalise sur des objectifs précis et est résolument tourné vers l'action et vers l'avenir. C'est un **véritable levier de réussite**.

Afin de personnaliser au maximum le coaching aux besoins et attentes du juriste coaché, celui-ci se fixe, en collaboration avec son coach, des objectifs concrets pour progresser. Ensuite, il met en œuvre un **plan d'action** pour appliquer les **enseignements** découverts pendant le coaching.

Grâce aux **questions puissantes** posées par le coach qualifié, le participant peut dépasser ses difficultés comportementales, comprendre en profondeur son fonctionnement et visualiser le chemin qui lui reste à parcourir.

Ce processus de réflexion se fait selon une progression inscrite dans la durée :

- d'une part, grâce à l'étalement du coaching sur plusieurs mois pour ancrer de nouveaux réflexes et façons de penser innovantes, motivantes et ressourçantes,
- d'autre part, avec la mise en place d'un plan d'action à long terme, seul garant d'un effet durable des enseignements retirés du coaching personnalisé.

J'aimerais attirer l'attention sur le fait qu'une idée reçue est communément répandue selon laquelle le coaching serait réservé à certaines personnes particulièrement « faibles ». Bien au contraire, il **s'est développé auprès des grands dirigeants et sportifs de haut niveau pour leur permettre de prendre du recul, d'obtenir un regard extérieur et objectif sur leur situation et sortir de la solitude de leur fonction pour leur permettre d'augmenter leur performance.**

De même, il n'est pas davantage « inabordable ». Des solutions personnalisées peuvent être trouvées afin que les professionnels du droit puissent bénéficier d'une meilleure pratique et qualité de vie. A ce titre, le coaching est de plus en plus apprécié par les avocats notamment et ce, même si les professions juridiques continuent d'accuser un retard dans l'accompagnement personnalisé par rapport aux entreprises en général.

Le profil du bénéficiaire importe peu : que l'on soit jeune stagiaire, juriste, collaborateur ou professionnel du droit, dirigeant expérimenté, l'essentiel réside dans la volonté de se remettre en question et d'évoluer, de tendre vers un objectif personnel.

Enfin, **l'impact est tangible.** Il permet d'impliquer davantage les équipes : en effet, preuve en a été démontrée dans le monde de l'entreprise, où 2/3 des collaborateurs dans une organisation ayant une forte culture du coaching se déclarent très engagés, contre 1/2 pour ceux d'autres entreprises. De même, 51% des entreprises avec une « culture coaching » présentent des revenus supérieurs à la moyenne de leur secteur.

Le coaching, facteur de croissance et de performance.

La même question a été posée à différents cabinets juridiques où des formations ont été réalisées et d'où il est ressorti très clairement que le coaching permet de motiver les équipes, d'accroître la performance et les résultats du cabinet juridique en l'occurrence. Les répondants s'accordent sur les **quatre principaux indicateurs d'impact du coaching**, à savoir :

- 1) Meilleur fonctionnement des équipes ensemble,**
- 2) Engagement des collaborateurs plus performants et opérationnels,**
- 3) Supériorité de la productivité,**
- 4) Climat relationnel et social plus apaisé.**

Par ailleurs, les organisations, entreprises ou cabinets avec une forte culture du coaching sont **plus attractives vis-à-vis des talents et en particulier des générations Y et Z.** En effet, une forte culture du coaching est en général corrélée à une **attention plus grande aux ressources humaines avec un investissement supérieur en formation, en accompagnement et un meilleur suivi personnalisé de l'évolution de carrière.**

De plus, dans ce type d'organisations sensibilisées au coaching que les dirigeants, avocats, managers ont développé un **style de leadership plus à l'écoute des collaborateurs** avec une grande finesse, empathie et une réelle intelligence situationnelle visant à créer de la responsabilisation du management en général.

Enfin, il résulte des différentes expériences observées en milieu juridique que, face aux défis des transformations des modèles organisationnels et juridiques, l'introduction d'une « **culture du coaching** » apparaît comme une « **nécessité incontournable et prometteuse en termes de retour sur l'investissement, tant sur le plan humain qu'économique** ».

2022 sera l'année de votre épanouissement personnel et professionnel !

Clarisse MARTIN-KERNEIS (accompagnement en développement personnel et professionnel des juristes)

QUÈSACO ?

L'ASTREINTE (articles 1385 bis à 1385 nonies du Code judiciaire)

L'astreinte est « une condamnation au paiement d'une somme d'argent, prononcée à titre accessoire par le juge, pour exercer une pression sur les débiteurs de manière que ce dernier exécute la condamnation mise à sa charge »⁶. Elle doit donc nécessairement être **l'accessoire d'une condamnation principale**.

L'astreinte est un moyen de pression destiné à contraindre une partie qui serait récalcitrante à une effective et prompte exécution d'une décision judiciaire⁷. Elle a donc pour **objet de renforcer l'efficacité des décisions de justice**.

Le juge qui décide d'assortir une condamnation d'une astreinte dispose d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'il s'agit d'en fixer les modalités⁸.

A cet égard, il est indiqué dans la jurisprudence que « le juge est même en droit d'accorder une astreinte d'un montant supérieur à celui réclamé par la partie qui la sollicite »⁹. Le juge n'est donc pas tenu par la demande¹⁰.

Cependant, il est précisé dans les travaux préparatoires que, le taux de l'astreinte doit être « fixé en fonction de la nature et des circonstances de la cause, notamment des ressources et du comportement du débiteur et, le cas échéant, de l'existence d'une clause pénale »¹¹.

Le point de départ de la déduction effective de l'astreinte ne peut se situer, au plus tôt, qu'au moment de la signification de la décision qui la contient¹². Ainsi, l'astreinte ne pourrait pas être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée¹³.

A noter toutefois, que l'article 1385bis, alinéa 4 du Code judiciaire permet au juge « d'accorder au condamné un délai pendant lequel l'astreinte ne peut être encourue ».

Enfin, précisons que l'astreinte se prescrit par **l'expiration d'un délai de six mois**, à partir de la date à laquelle elle est encourue¹⁴.

Pour la commission newsletter

Bella DIALLO

⁶ P. VAN OMMESLAGHE, « Examen de jurisprudence (1974-1982), I, Les obligations », *R.C.J.B.*, 1986, p. 198, n° 94, citant G.-L. BALLON, « Dwangsom », *A.P.R.*, n° 1.

⁷ Voy. Mons, 12 juillet 1985, *J.L.M.B.*, 1987, p. 16.

⁸ I. MOREAU-MARGRÈVE, « L'astreinte », *Ann. dr. Liège*, 1982, p. 12, cité par O. MIGNOLET, « L'astreinte – Chronique de jurisprudence (2007-2011) », *J.T.*, 2012, p. 857.

⁹ C.J. Benelux, 17 décembre 1992, *R.W.*, 1992-93, p. 846 et concl. JANSSENS DE BISTHOVEN, *J.L.M.B.*, 1993, p. 1010 ; Cass., 22 avril 1993, *R.W.*, 1993-94, p. 370 ; *Pas.*, 1993, I, p. 384.

¹⁰ C.J. Benelux, 17 décembre 1992 et Cass., 22 avril 1993, *J.L.M.B.*, 1993, p. 1010.

¹¹ Annexe à l'exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 1977-1978, 353-1 p. 16b.

¹² Cass., 22 juin 1989, *J.T.*, 1989, p. 564, *Pas.*, 1989, I, p. 1168 ; article 1385bis, al.3 C. jud.

¹³ art. 1385bis, al.3 C. Jud.

¹⁴ Article 1385octies C. jud.

VIE DE STAGIAIRE

Nos plus beaux moments de solitude

« Quand ta co-stagiaire te transmet ses dossiers par manque de temps et que tu la surprends ensuite à regarder des vidéos sur youtube... **VDS** »

« Quand tu essaies de te concentrer pour rédiger ta requête et que ton maître de stage s'entraîne pour un karaoké et en fait profiter tout le cabinet... **VDS** »

« Quand tu n'as encore jamais plaidé, que tu ne connais pas le dossier mais que tu fais de la figuration pour ton mds à sa demande. Puis, le Procureur du Roi décide de s'attaquer à ton client, tu appelles ton mds en urgence pour qu'il vienne plaider et il te répond « Que la force soit avec toi » sans aucune indication sur le dossier... **VDS** »

« Quand tu as tellement de lettres bizarres dans ton nom de famille que l'huissier d'audience te demande si tes parents ont un contact avec Scrabble... **VDS** »

JUSTICE 2.0

L'utilisation de l'outil informatique par l'avocat : un stagiaire, un avocat 2.0

En tant que stagiaire ou jeune avocat(e), nous sommes souvent sollicités par les avocats plus âgés afin de maîtriser l'Outil Informatique.

Je me rappelle encore avoir expliqué à mon maître de stage qu'il existait la fonction « contrôle F » afin de chercher un mot dans des conclusions ou des documents PDF.

Nous sommes tous confrontés à des sites (DPA, e-depot) et de multiples plateformes (intranet, extranet) qui nous demandent des mots de passe toujours différents.

Pourtant, nous n'avons aucune formation liée à la gestion de l'outil informatique et c'est souvent la débrouille.

L'incubateur (<https://www.incubateurbxl.eu/fr/>) et le barreau de Bruxelles souhaitent mettre en place des petits packs de formation (Excell, Outlook,...), afin de maîtriser 100% des possibilités de ces outils.

Vous aurez également vu, dans la lettre au Barreau de ce 10 décembre, qu'une « **Digital Academy** » **aura lieu le 21 décembre** (deux points de formation, inscription gratuite).

Je transmets également un lien vers un évènement qui s'organisera le 14 janvier prochain « La Gestion numérique d'un cabinet d'avocat » : <https://www.eventbrite.com/e/gestion-numerique-dun-cabinet-davocat-tickets-221300976177?aff=ebdsoporgprofile>.

Il s'agit d'une présentation de gestion d'un cabinet en outil libre. Je vous rappelle (pour les jeunes dinosaures) que les logiciels libres ont comme caractéristiques essentielles de pouvoir être utilisés, étudiés, modifiés et redistribués par le licencié lui-même, c'est-à-dire nous ou notre informaticien direct et s'opposent aux logiciels propriétaires (la suite Openoffice pour ne pas la citer).

À titre d'exemples, je vous invite à découvrir les logiciels libres suivants : LibreOffice (Writer, outil d'ailleurs utilisé pour la rédaction de cet article, Calc et Impress), Abiword, Nextcloud (stockage et partage de fichiers), Openstreetmap, signal, Firefox, Linux, Thunderbird,...

Sachez également qu'outre l'Incubateur de Bruxelles, le Barreau de Bruxelles dispose d'un informaticien et si vous êtes intéressés, il y a eu un MAN (midi de l'avocat numérique), le 1^{er} avril dernier qui a permis de faire une liste d'informaticiens compétents pour installer du matériel informatique sur mesure.

Si vous avez d'autres questions, une seule adresse : incubateur.caps.carrefour@gmail.com

On sera sûrement tous à la pension quand la justice sera totalement numérisée et que nous n'aurons plus besoin ni de juge, ni d'avocat grâce à l'intelligence artificielle mais, en attendant, il faut s'outiller ☺

Pour la commission Incubateur et CAPS
Elise HECQ

LA CONFERENCE DU JEUNE BARREAU DE BRUXELLES (CJBB), C'EST QUOI ?



1. Objet social et distinction avec le Carrefour des stagiaires

La Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles (ci-après CJBB) est une ASBL composée d'avocats du barreau de Bruxelles qui – à la différence du Carrefour des stagiaires – n'ont généralement plus le statut de stagiaire.

Elle a pour objet social : « *Toute activité relative même indirectement à la profession d'avocat, la vie du barreau, au perfectionnement technique et intellectuel de ses membres, ainsi qu'à l'entraide confraternelle* ».

Si le Carrefour des stagiaires a pour vocation de se centrer principalement sur les avocats stagiaires, la CJBB vise quant à elle les avocats de toutes générations confondues.

2. Nos missions

a) La formation

La formation des avocats fait partie des nombreuses missions dévolues à la CJBB. Elle propose ainsi des « *midis de la formation* » (le pendant des « *carrefours de la formation* ») - que vous pouvez suivre en présentiel ou en ligne – ainsi que des colloques sur des sujets spécifiques.

L'organisation de l'exercice de plaidoirie – que doit présenter tout avocat stagiaire pour obtenir son CAPA – est confiée à la CJBB et, plus précisément, à son vice-président.

Les lauréats de l'exercice de plaidoirie sont invités à représenter leur plaidoirie devant un jury présidé par le bâtonnier. Les deux stagiaires ayant réalisé le meilleur exercice de plaidoirie remporteront le très prestigieux « **Prix Boels** ».

b) L'organisation de concours de plaidoiries

Outre le prix Boels, la CJBB organise plusieurs concours de plaidoiries, dont deux sont exclusivement destinés aux avocats stagiaires :

- Le « **prix Lejeune et Janson** » réservé aux stagiaires de 2^{ème} et 3^{ème} année, pour lequel le choix du thème de la plaidoirie est libre ;
- Le « **prix des anciens présidents** » récompense le stagiaire qui a rédigé la meilleure consultation juridique sur un sujet imposé.

c) Les activités festives, culturelles et sportives

La CJBB organise de nombreux événements destinés à resserrer les liens entre avocats et à favoriser la confraternité en dehors des prétoires. Il s'agit d'activités de toute nature :

- récréative : la « *lawyer's night* », différents afterworks, la grande rentrée annuelle du barreau de Bruxelles (fixée en principe le 3^{ème} vendredi de janvier mais reportée cette année au 10 juin 2022 en raison du covid), ...
- culturelle : la grande Revue composée d'avocats, des visites guidées de musées, des conférences,...
- sportive : les tournois annuels de mini-foot, de badminton, de golf et de tennis, un tournoi de pétanque,...

La « *Coupe du Jeune barreau* » récompense les avocats et les cabinets qui ont comptabilisé le plus de points en participant à nos activités sportives.

d) La représentation en dehors de Bruxelles

La CJBB a également une fonction de représentation en dehors de la Région de Bruxelles-capitale. Elle participe à des concours d'éloquence internationaux (en France, au Canada, en Suisse,...) et est invitée aux rentrées annuelles des autres barreaux belges et de certains barreaux francophones étrangers , principalement en Europe.

e) Les voyages professionnels

La CJBB fait voyager les avocats lors de son « *petit weekend à l'étranger* » qui est fixé chaque année le dernier week-end de septembre. Elle organise également un grand voyage annuel, le dernier en date ayant été le Costa Rica en mai 2021.

3. Election des membres :

Contrairement au Carrefour des stagiaires où « seul » le délégué des stagiaires (président du Carrefour) est élu, l'ensemble des membres de la CJBB doivent en principe être élus.

Les élections ont lieu au mois de juin, lors de notre assemblée générale qui est ouverte à tous.

4. Cotisation annuelle :

Une cotisation annuelle est proposée pour acquérir le statut de « *membre de la Conférence* ». Elle s'élève à 20€ pour les avocats stagiaires et donne droit à une réduction du prix de la plupart des événements que nous organisons. Autant reconnaître qu'elle est très vite rentabilisée !

Les avocats ayant payé cette cotisation disposent en outre du droit de vote aux élections de la CJBB et reçoivent le périodique rédigé par notre secrétaire.

Pour plus d'informations : n'hésitez pas à consulter notre site internet (<https://www.cjbb.be/>) et à liker notre page Facebook pour suivre notre actualité.

Au plaisir de vous rencontrer lors de nos activités !

Sophia Azzoug,
Officier de bouche

Nastassja Loriaux,
Responsable des activités culturelles et sportives

⁴ Equipe composée d'architectes, de représentants de la Chambre de Construction de Liège et de la Confédération de la Construction de Verviers, d'experts judiciaires, d'un agent communal et d'avocats du Barreau de Liège.

⁵ Barreau de Liège, « Communiqué de presse du 7 août 2021 », disponible sur <https://www.facebook.com/barreaudeliege/>.

UN METIER, UNE HISTOIRE

Me Amaury PIRLET, avocat et juge suppléant

Chères Consoeurs, Chers Confrères,

Nous avons le plaisir d'accueillir pour cette deuxième newsletter de l'année judiciaire 2021-2022, Me Amaury PIRLET, avocat et juge suppléant auprès du Tribunal du travail du Hainaut !



Présentation du métier de juge suppléant

Un métier, le mot induira certains en erreur car ceux qui assument, comme moi, le rôle de juge suppléant le font, pour la plupart, sur leur temps libre et sans recevoir quelque émolument.

Ils le font pour humblement servir la justice.

Le propos n'est pas ici de s'interroger sur l'opportunité d'organiser la justice en s'appuyant sur l'aide importante que de nombreux juges suppléants lui apportent.

Il s'agit de présenter un métier ou plutôt cette charge de juge suppléant.

C'est une **charge**, il ne faut pas s'en cacher, car si l'on désire tenir sérieusement son audience, celle-ci doit avoir été préparée, les conclusions et les dossiers de pièces doivent avoir été examinés, les questions pertinentes à poser aux parties déjà ébauchées, ... Et ce n'est là qu'une infime partie du travail à côté des jugements. Un jugement bien rédigé ou plutôt bien motivé (!) prend du temps. La rédaction des jugements, conformément au prescrit de l'article 149 de la Constitution, impose une véritable motivation, répondant aux arguments des parties. Mais surtout une motivation qui explique aux parties la décision du Tribunal. Il faut être compris, sans quoi, il est difficile de considérer que l'on a rendu justice, que l'on a fait œuvre utile, rendu service au public, dans un Etat de Droit.

La fonction de juge suppléant est aussi un **plaisir**. C'est l'occasion d'aborder le droit, sous un angle quelque peu différent.

La rédaction d'un jugement diffère sensiblement de la rédaction de conclusions ou d'une lettre de mise en demeure.

En tant qu'avocat, il est intéressant d'entendre les arguments des confrères qui s'opposent, qui portent la voix de leurs clients.

Mais les clients sont pour le juge des justiciables. Ceux-ci ne voient dans le juge suppléant, que le magistrat chargé de trancher leur litige. Il est là pour leur rendre Justice.

L'AVOCAT ET SES DÉCLINAISONS CULINAIRES

Idée d'entrée¹⁵

Wraps au chèvre et au pesto

Ultra rapide, ultra bon !

Pour réaliser cette petite entrée, il vous faudra :

- 5 g de germes de poireau/cressonnette
- 125 g de fromage de chèvre frais
- 2 wraps
- 1 poivron rouge grillé (bocal)
- 1 càs de pesto vert

Vous avez tout ? Alors, let's go !

1. Coupez le poivron rouge égoutté en dés et mélangez-les avec le pesto et le fromage de chèvre
2. Tartinez les wraps de ce mélange et garnissez-les de germes de poireau/cressonnette
3. Roulez les wraps assez serrés, emballez-les et laissez reposer pendant 1 à 2h au frigo
4. Coupez chaque wrap en plusieurs morceaux

Bonne dégustation !

¹⁵ Merci Colruyt !

Idée de dessert

Mousse au spéculoos

Recette un peu plus subtile mais tellement bonne !

Ingrédients :

- 2 œufs
- 250 g de mascarpone
- 2 càs de sucre
- 10 grand spéculoos ou 20 petits

Préparation :

1. Battez les jaunes d'œufs dans un grand bol et ajoutez-y le sucre
2. Ajoutez le mascarpone
3. Réduire les spéculoos en poudre
4. Battre les blancs en neige
5. Ajoutez les spéculoos aux jaunes d'œufs et au sucre et mélangez bien
6. Ajoutez délicatement les blancs en neige et mélangez bien
7. Remplir les verrines

Miaaaaaaam !

Pour la commission newsletter,
Gaëlle Raymaekers

ILS NOUS FONT L'HONNEUR DE NOUS SOUTENIR



NEWSLETTER décembre 2021

Pour le Carrefour des Stagiaires,

La Commission Newsletter