



AVOCATS AU-DELÀ DES FRONTIÈRES : RÉCITS CROISÉS D'IRÈNE LÉGER ET MARINE VEISSIERE, AVOCATES AUX PAYS-BAS

DEUX TRAJECTOIRES RESOLUMENT INTERNATIONALES

J'ai toujours été fascinée par les avocats qui ont choisi de s'installer au-delà de nos frontières. Cette curiosité m'a poussée à aller à leur rencontre, pour découvrir leurs parcours, les défis qu'ils ont rencontrés et, bien sûr, appréhender les nuances dans l'exercice de la profession d'avocat à l'international.

En 2020, environ 3 000 avocats français étaient inscrits à la fois à un barreau français et à un barreau étranger. Pour rappel, la France compte environ 76 000 avocats pour une population de 68,17 millions d'habitants, soit un avocat pour 900 habitants.

Aux Pays-Bas, le nombre d'avocats dépasse légèrement les 18 000 pour une population avoisinant les 18 millions d'habitants, soit un avocat pour 1000 habitants.

Cependant, les avocats français exerçant dans ce pays sont peu nombreux, avec à peine une trentaine de professionnels recensés.

Pour ce premier article, j'ai souhaité donner la parole à deux avocates établies aux Pays-Bas depuis plusieurs années : **Irène Léger et Marine Veissiere**. Voici leurs témoignages croisés, riches de leurs expériences et de leurs perspectives.

Irène (photo de gauche) est spécialisée en arbitrage international, et exerce en tant que Counsel chez STAUNCH, cabinet 'boutique' dynamique et en pleine expansion, axé sur l'arbitrage et le contentieux à Amsterdam. Après des études de droit à l'Université de la Sorbonne, elle choisit de compléter son cursus par un LL.M à Londres, un choix qui marque le début de sa passion pour l'international. C'est là qu'elle découvre l'arbitrage international, une discipline qui devient rapidement une vocation. Bien qu'elle rêve de rester vivre à Londres, la crise de 2008 vient perturber ses projets. Elle retourne alors à Paris où elle passe plus de sept ans au sein d'un cabinet spécialisé en arbitrage international et en contentieux. Cependant, son désir de découvrir de nouveaux horizons n'a cessé de croître. Par ailleurs, le projet d'émigrer, renforcé par son conjoint non-français, se concrétise finalement en 2017.

Un enchaînement de circonstances favorables – un cabinet d'affaires de renom en arbitrage international à la recherche d'un profil comme le sien, une annonce attrayante et des amis installés aux Pays-Bas – amène Irène à s'installer à Amsterdam. En 2023, elle rejoint les fondateurs du cabinet STAUNCH, d'anciens collègues, poursuivant ainsi sa carrière à Amsterdam.



Marine (photo de droite) a fondé en 2019 son propre cabinet, **MVAAL**, spécialisé en droit des organisations internationales et de la fonction publique internationale. Dès sa troisième année de droit, Marine s'engage dans un parcours résolument international. Après une année d'études en Colombie, elle se spécialise en droit international, avec un Master 2 en administration internationale. Elle passe la majorité de ses stages dans des organisations internationales et en 2015, réalise que son intérêt pour la pratique du droit des organisations internationales est plus fort que l'arbitrage en cabinet et choisit donc de se consacrer à cette pratique.

En 2015, une mission pour une organisation internationale la conduit à La Haye, un choix parfaitement logique dans la mesure où la ville est un centre névralgique du droit international public et le siège de plus d'une dizaine d'organisations majeures. Deux ans plus tard, Marine devient conseillère juridique adjointe à l'Ambassade de France à La Haye, une expérience qui façonne sa pratique.

En 2019, forte de son expérience, elle décide d'ouvrir son propre cabinet, convaincue qu'il existe un réel besoin de services juridiques spécialisés dans le secteur de la fonction publique internationale aux Pays-Bas. Ce choix se révèle payant : son cabinet prospère, et compte aujourd'hui une collaboratrice et accueille plusieurs étudiants.

PARTICULARITÉS DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION AUX PAYS-BAS

L'une des différences majeures, et non des moindres, dans l'exercice de la profession d'avocat aux Pays-Bas réside dans **le salariat**. En effet, tous les avocats, et parfois même certains associés, selon les configurations financières, sont salariés et relèvent du droit du travail néerlandais.

Marine et Irène ont toutes deux mis en lumière les implications d'un tel modèle.

Ainsi, les avocats salariés bénéficient des mêmes droits que les autres salariés, en vertu du Code du travail néerlandais : droits au chômage, congés payés, arrêts maladie, congés maternité/paternité. Un confort indéniable, qui fait toute la différence au quotidien. Les avocats salariés sont également dispensés des lourdeurs du système de la collaboration libérale (comptabilité, cotisations, etc.).

Un autre aspect marquant est la flexibilité et la **reconnaissance de la vie personnelle et familiale de l'avocat**.



DIFFÉRENCES CULTURELLES : ENTRE PRAGMATISME ET EFFICACITÉ

Il est ainsi courant que les avocats quittent le cabinet à 17h30, tout en étant prêts à se reconnecter plus tard dans la soirée. Certains optent même pour un temps partiel, au 4/5ème. Ce modèle de travail flexible favorise un équilibre que beaucoup de professionnels du droit recherchent.

Irène a également souligné une particularité issue du salariat : **les avocats salariés ne peuvent pas développer leur propre clientèle.** Bien qu'ils puissent apporter des dossiers au cabinet, ils n'ont pas le statut leur permettant de traiter des dossiers pour leur compte propre et donc de bâtir leur réseau de clients à titre personnel.

Cela soulève une question clé : comment l'association au sein des cabinets d'avocats est-elle décidée ? Dans de nombreux cas, ces cabinets fonctionnent davantage comme des entreprises. L'association s'obtient sur plusieurs critères : la capacité à développer de nouvelles affaires, la qualité du travail fourni, et l'engagement au sein du cabinet. Il n'est pas nécessaire d'avoir un chiffre d'affaires spécifique à apporter, mais plutôt un potentiel de croissance et de contribution à long terme.

Enfin, Irène a également noté que les avocats transitent moins entre cabinets. Le modèle est que les avocats restent longtemps dans la structure qui les a accueillis à leurs débuts. Après un 'training' comme avocat junior pendant 3 ans ½ dans plusieurs disciplines (le plus souvent 'corporate' et contentieux), le cabinet décide ou non de les garder comme avocat senior. Les avocats seniors vont ensuite souvent partir petit à petit de la structure pour devenir le plus souvent juriste d'entreprise.

Marine, ayant accueilli des stagiaires néerlandais, a rapidement constaté d'importantes différences dans leur approche du travail.

Tout d'abord, en matière de raisonnement juridique, bien que les Pays-Bas relèvent d'un système civiliste, l'approche du droit y est beaucoup plus pragmatique. Moins axée sur des syllogismes complexes et des recherches théoriques approfondies, elle s'apparente davantage à celle des pays de common law.

Irène met en avant l'efficacité des avocats néerlandais. Les pauses sont plus courtes, les échanges sont parfois perçus comme plus directs et moins chaleureux, mais à 17h30, les jeunes parents quittent le bureau. Cette approche « straight to the point » a ses avantages indéniables : elle permet une productivité accrue. Toutefois, elle peut surprendre des avocats étrangers, notamment lorsqu'il s'agit de gérer des dossiers internationaux, de travailler avec des avocats d'autres cultures ou de se lancer dans le développement commercial à l'international.

Un autre point intéressant, que Marine et Irène soulignent toutes deux, est la **confiance en soi** des avocats néerlandais. Leur parcours académique, leur système de notation et l'absence d'examen du barreau contribuent à cette assurance. En effet, à la fin de leurs études, les étudiants en droit doivent trouver un cabinet pour un 'training' de 3 ans, durant lequel ils se forment sur le terrain tout en poursuivant leurs études à l'école d'avocats, avec des examens spécifiques. L'apprentissage pratique est ainsi privilégié et les jeunes avocats sont véritablement valorisés. Cette expérience renforce leur autonomie et leur confiance, et ils n'hésitent pas à s'affirmer, fiers d'être avocats.



MODALITÉS PRATIQUES : EXERCER EN TANT QU'AVOCAT FRANÇAIS AUX PAYS-BAS

Ni Irène ni Marine n'ont obtenu le barreau néerlandais. Elles ne sont donc pas inscrites en tant qu'avocats néerlandais, mais en tant qu'avocates européennes, enregistrées respectivement aux barreaux d'Amsterdam pour Irène, et de La Haye pour Marine. Elles sont également inscrites à des barreaux français et, par conséquent, soumises aux régulations des deux systèmes.

L'adéquation des deux systèmes n'est pas toujours évidente, notamment en ce qui concerne la formation continue des avocats ou le paiement des cotisations dans les deux pays. Il existe une absence de coordination des barreaux nationaux et certaines lacunes au niveau européen. Bien que des discussions soient en cours, il reste complexe de naviguer entre ces deux régimes.

DES DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION ?

En dépit des différences mentionnées précédemment, l'intégration s'est dans l'ensemble bien passée.

Toutefois, Irène souligne une difficulté concernant l'intégration des collaborateurs recrutés en latéral depuis l'étranger.

Le système néerlandais, fondé sur un training de 3 ans ½, la plupart des cabinets conservent ensuite ces avocats juniors en tant qu'avocats séniors. Ce modèle peut rendre difficile pour un avocat français arrivant en latéral son intégration dans un tel système, dans lequel les avocats du même niveau de séiorité font partie d'une cohorte. Ils se connaissent tous entre eux et avancent ensemble.

De plus, si, en France, les avocats prêtent serment après avoir obtenu le CAPA, après un an et demi de formation et de stages, aux Pays-Bas les avocats prêtent serment au début de leur training. Ainsi, les avocats néerlandais obtiennent généralement leur statut officiel autour de 23 ans et deviennent avocats seniors à l'issue de ce training. Cela peut créer une frustration pour un avocat français, qui, au même âge, est encore au stade des stages.

ATOUTS BUSINESS & INTÉRÊTS D'ÊTRE AVOCAT FRANÇAIS AUX PAYS-BAS

Marine reconnaît que la maîtrise du français, langue officielle dans de nombreuses organisations internationales, représente un atout certain, notamment pour répondre aux besoins des clients francophones, bien qu'elle ne voie pas de réel avantage à être inscrite à deux barreaux ou à être avocate française aux Pays-Bas.

Irène, quant à elle, voit dans sa double culture un avantage majeur, notamment en contentieux de l'arbitrage international devant les juridictions néerlandaises, pour des clients français. Elle considère ce domaine comme un axe de développement stratégique.

Elle ne pense pas, cependant, que les cabinets recherchent activement des avocats français, même s'ils sont souvent intéressés par les profils étrangers.



L'ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES DANS LA PROFESSION

Marine constate que son domaine, le droit public international au sens large, était historiquement dominé par des hommes. Comme en France, la profession s'est progressivement féminisée. Cependant, elle remarque des différences notables dans les honoraires pratiqués par les femmes avocates dans ce secteur, bien plus bas. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes avocates, souvent plus sujettes au syndrome de l'imposteur.

Néanmoins, en tant qu'avocats salariées, elles ne rencontrent pas de difficultés particulières liées aux congés maternité, auxquels s'applique le droit du travail néerlandais.

Irène, de son côté, considère que c'est un point fondamental. Elle déplore que, contrairement à ce que l'on pourrait penser, les Pays-Bas ne sont pas forcément plus avancés que la France sur ces enjeux. Elle a constaté qu'il existe dans certains cabinets un nombre nettement insuffisant de femmes associées. Un rapport de l'Association Internationale du Barreau (IBA) sur la situation aux Pays-Bas montre que, bien que les femmes représentent 49 % des avocats dans les cabinets néerlandais, elles n'occupent que 28 % des postes de direction

En dépit de la réputation des Pays-Bas comme étant un pays progressiste, la société néerlandaise semble, à certains égards, encore assez patriarcale. Peu d'initiatives sont mises en place au niveau du Barreau pour changer cela. Les efforts viennent principalement des cabinets eux-mêmes, qui mettent en place des programmes de mentoring et de coaching.

Marine rappelle notamment la campagne « Peter », lancée en 2022, où des femmes ont changé leur prénom sur LinkedIn en « Peter » pour attirer l'attention sur l'inégalité des sexes dans le monde du travail. Ce nom a été choisi car, aux Pays-Bas, il y a plus de PDG appelés Peter que de femmes PDG.

Marine estime que c'est au droit du travail de prendre en charge ces questions d'égalité.

ET SI C'ÉTAIT À REFAIRE, SE LANCERAIENT-ELLES DANS CETTE AVENTURE NÉERLANDAISE ?

Marine et Irène répondent toutes deux positivement à cette question !

Le principal atout, unanimement souligné par les deux avocates, est la qualité de vie, en particulier le « **work-life balance** », même pour les avocats. De plus, le marché de l'emploi est dynamique et les conditions financières intéressantes. Il faut également noter que les avocats étrangers, tout comme les salariés étrangers, peuvent bénéficier d'un avantage fiscal intéressant, le "30% ruling", sous certaines conditions.

Néanmoins, elles évoquent aussi les aspects plus difficiles de la vie aux Pays-Bas, tels que les différences culturelles, l'accès à la culture parfois plus complexe, le coût de la vie en hausse, une crise du logement persistante et une société encore patriarcale à certains égards.

Pour autant, pour elles, les Pays-Bas se décrivent comme un fauteuil confortable où l'on s'enfonce de plus en plus, tant on s'y sent bien, quitte à avoir du mal à s'en extraire !



DES CONSEILS POUR SAUTER LE PAS :

Quelques conseils pratiques ont été partagés :

- Pour les jeunes collaborateurs : ne pas avoir effectué de stage ou d'études antérieures aux Pays-Bas, afin de bénéficier du fameux « 30% ruling ».
- Ne pas idéaliser le pays et bien se renseigner sur ses avantages et inconvénients.
- Bien se préparer, avec un CV et une lettre de motivation adaptés. Le processus de recrutement peut être plus lourd, avec des tests de QI, de personnalité et des tests techniques.

Ces témoignages offrent un aperçu riche et inspirant de la pratique du droit à l'international. Entre défis culturels, opportunités professionnelles et qualité de vie remarquable, Irène Léger et Marine Veissiere illustrent avec brio qu'il est possible de bâtir une carrière florissante au-delà des frontières françaises. Une belle invitation à envisager de nouveaux horizons juridiques avec ambition et pragmatisme. Alors, pourquoi pas vous ?

Natacha Constantin, consultante en recrutement juridique & Coach.