

Le droit du travail s'accorde-t-il au genre ?



A l'occasion de [la Journée internationale des droits des femmes](#) qui s'est déroulée samedi dernier, plusieurs avocats [du barreau d'Avignon](#) ont proposé un éclairage sur ce thème. [Maître Bénédicte Anav](#) aborde ainsi dans ce cadre la notion de genre dans le droit du travail.

« Comment ne pas évoquer la situation des femmes dans le cadre du travail. Voilà un lieu et un temps qui occupent une place essentielle dans la vie de chacun et qui est un indicateur pertinent de l'état de notre société. Le travail des femmes a été et demeure un moyen de leur indépendance. S'il peut naturellement être épanouissant, il peut aussi être cause de difficultés ordinaires ou spécifiquement liées au genre. »

« Ainsi en va-t-il du sexisme, du harcèlement sexuel, des violences psychologiques ou de la discrimination fondée sur le genre. Le code du travail encadre toutes ces dérives indistinctement, qu'elles concernent des hommes ou des femmes. »

« On peut donc constater qu'hormis la législation relative à la grossesse et quelques prescriptions réglementaires de sécurité, liées au poids par exemple, le code n'établit pas de protection spécifique d'un

Ecrit par Echo du Mardi le 11 mars 2025

genre sur l'autre. En revanche, les juges appliquent avec rigueur le contrôle de la bonne application de la loi et veillent à sanctionner les comportements déviants sur le lieu de travail. »



Maître Bénédicte Anav

« Les victimes sont encouragées à dénoncer et bénéficient d'une protection légale contre toute forme de rétorsion. Les interlocuteurs sont multiples : inspection du travail, médecine du travail, hiérarchie, CSE, défenseur des droits, avocats... L'essentiel étant en ce cas de sortir du déni et de l'isolement qu'il induit. On peut constater en pratique une réelle prise en considération du trouble causé par les comportements violents sur le lieu de travail et une quasi-radicalité de la réponse judiciaire apportée. La tolérance

Ecrit par Echo du Mardi le 11 mars 2025

surannée a laissé la place à la sanction. »

« La partition légale se joue entre la loi, les juges et la réalité de l'entreprise. A charge pour la loi de fixer les règles, au Juge de qualifier et d'appliquer et aux entreprises de s'y conformer. Les actions de sensibilisation sur le terrain sont à déployer pour que l'évolution des comportements progresse encore. Pas de protection spécifique contre les violences faites aux femmes dans le code du travail mais une prise en compte réelle par les Juges des difficultés qui peuvent se rencontrer sur le terrain et des moyens légaux d'y répondre. »

Maître Bénédicte Anav, avocate au Barreau d'Avignon