

Ecrit par le 17 juin 2026

# Présidentielle 2022 : avocats et notaires entre crise de confiance et fortes attentes



**91% des professionnels interrogés considèrent que la justice en France ne s'est pas améliorée sous la présidence d'Emmanuel Macron. Ce chiffre ressort de l'étude 'avocats et notaires face à l'élection présidentielle de 2022\*', réalisée par [Opinion-way](#) pour [Lexis nexis](#), groupe de solutions et logiciels pour les professionnels juridique, auprès d'un échantillon de 300 professionnels. A travers ce sondage, ces derniers ont exprimé leur opinion concernant l'état de la Justice à l'issue du dernier quinquennat, et leurs attentes pour le prochain mandat.**

**Bilan du quinquennat Macron : une crise confiance des avocats et notaires envers leur Ministère ?**

Alors que le quinquennat d'Emmanuel Macron touche à sa fin, l'heure est au bilan dans le secteur du

Ecrit par le 17 juin 2026

droit. Avant son entrée en fonction, le Président avait proposé une réforme majeure et en profondeur du secteur. Aujourd'hui, plus de 9 professionnels sur 10 (91%) considèrent que la justice en France ne s'est pas améliorée lors du dernier quinquennat. En détail, un professionnel sur deux estime qu'elle se porte moins bien (53% des avocats et 42% des notaires), et 40% qu'elle ne se porte ni mieux ni moins bien (39% des avocats et 46% des notaires). Un tel résultat exprime clairement la crise de confiance de la profession envers son ministère car, à l'inverse, on ne compte que 9% d'interviewés ayant le sentiment d'une amélioration, dont 1% évoquant une justice qui se porte beaucoup mieux.

Concernant les réformes qui ont le plus marqué le quinquennat, la création d'un nouveau tribunal judiciaire pour remplacer les tribunaux d'instance et de grande instance s'impose pour les professionnels du droit (53% d'entre eux). Cette mesure phare et symbolique de la réforme du 23 mars 2019 conduite par Nicole Belloubet, décrite par la Chancellerie comme permettant « une justice plus lisible, plus accessible et plus rapide », a été mise en place au 1er janvier 2020. S'en suivent deux mesures ayant visé à donner plus de moyens à la Justice : la hausse du budget dédié à la Justice, citée par plus de 4 professionnels sur 10 (43%), et la hausse des effectifs, mentionnée par un tiers (32%).

La mise en place d'Etats généraux de la justice et la réforme des peines ont comparativement laissé une moindre empreinte. Seul 1 professionnel sur 5 cite ces réformes parmi les plus marquantes de ce quinquennat (respectivement 20% et 19%). Les progrès en matière d'informatique et de bureautique ne semblent pas avoir davantage retenu l'attention des professionnels du droit (23%).

### **Plus de budget, plus d'indépendance et plus de digitalisation**

Interrogés sur leurs trois principales attentes pour le prochain quinquennat, près des trois quarts des avocats et notaires attendent une augmentation substantielle du budget dédié à la Justice. Ainsi, les efforts déjà réalisés sur ce plan ne comblent pas les attentes de la profession. La seconde attente concerne l'indépendance du Parquet et la fin de l'autorité hiérarchique du garde des Sceaux, réforme attendue par près de la moitié des professionnels du droit. Enfin, la troisième réforme la plus attendue, par 42% des professionnels du droit, est un soutien financier à la dématérialisation des pratiques.

Plus d'un tiers (36%) des professionnels souhaite interpeller le prochain Président sur la nécessité de renforcer la formation des forces de l'ordre aux violences notamment sexistes et sexuelles. Globalement un quart des professionnels du droit (25%) appelle prioritairement à une facilitation de l'accès au droit pour tous. Cette réforme ne figure donc pas au sommet de leurs préoccupations. Les autres réformes, comme le remplacement de l'IGPN (Inspection Générale de la Police Nationale) par une agence indépendante et la réforme des professions du droit, ne sont considérées prioritaires que par 15% des professionnels du droit ou moins.

### **Le futur Garde des Sceaux : une aspiration au renouveau qui épargne néanmoins quelques personnalités**

Les professionnels du droit expriment globalement un mécontentement marqué à l'égard des deux gardes des Sceaux ayant exercé sous le quinquennat d'Emmanuel Macron, Nicole Belloubet (2017-2020) et Eric Dupond-Moretti (2020-2022). Dans le détail, Eric Dupond-Moretti apparaît comme le garde des Sceaux que les professionnels du droit aiment critiquer. Son action à ce poste mécontente près de 60%

Écrit par le 17 juin 2026

des interviewés (59%, dont 21% de très mécontents). En ce qui concerne Nicole Belloubet, elle paraît disqualifiée. Son action en tant que Garde des Sceaux s'attire le mécontentement de 7 professionnels du droit sur 10 (dont 36% de très mécontents).

Une question sur le meilleur Garde des Sceaux depuis 20 ans ne fait pas émerger de Garde des Sceaux idéal aux yeux des avocats et notaires. La désapprobation majoritaire vis-à-vis de son mandat n'empêche pas les professionnels du droit de hisser Eric Dupond-Moretti à la troisième place du classement des meilleurs Gardes des Sceaux des 20 dernières années. Eric Dupond-Moretti est ainsi positionné derrière Christiane Taubira et Dominique Perben, respectivement meilleurs Gardes des Sceaux sur cette période pour 22% et 18% des professionnels du droit. Il est probable que le renforcement substantiel du budget de la Justice obtenu par Eric Dupond-Moretti (+30% sur le quinquennat) et sa mobilisation pour améliorer l'informatisation et la digitalisation des tribunaux soient versés à son actif.

Lorsqu'on leur demande quelle personnalité serait en mesure d'endosser le costume de prochain Garde des Sceaux, plus d'un tiers des professionnels du droit (37%) n'avance spontanément aucun nom. Malgré un score relativement modeste, c'est Eric Dupond-Moretti qui ressort comme la personnalité la mieux placée pour prendre sa propre succession en mai prochain : 17% des professionnels du droit estiment qu'il serait le Garde des Sceaux idéal. C'est trois fois plus que les personnalités les mieux positionnées derrière lui, Rachida Dati et Christiane Taubira, citées respectivement par 6% des professionnels du droit.

Accès au détail du questionnaire : <https://bit.ly/3D3wu4G>

*\*\*Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 300 professionnels du droit, entre le 14 février et le 4 mars 2022. Il a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, d'activité, de type d'exercice de l'activité (individuel ou collaboratif) et de région de résidence. Opinion-way rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 2,5 à 5,8 points pour un échantillon de 300 répondants.*

---

## Maggy Mandel prend la direction d'Adezio légal

Ecrit par le 17 juin 2026



[Maître Maggy Mandel](#) vient de prendre la direction d'Adezio légal, le pôle conseil juridique et contentieux du groupe d'expertise comptable, de conseil et d'audit [Adezio](#) basé au Pontet, à Cavailhon et Vaison-la-Romaine.

Reconnue en droit immobilier et en droit commercial notamment, l'avocate est Major de promotion du master II en droit immobilier et de la construction de Paris Assas. Elle a ensuite évolué dans différents secteurs et activités de l'immobilier, notamment au sein de ses propres cabinets parisiens d'administration de biens, avant de se diriger vers 'l'avocature'.

A ce titre, elle connaît donc parfaitement les questions liées aux projets immobiliers et de la construction ainsi que celles relatives à la gestion des entreprises. Elle intervient en qualité de conseil et de rédacteur d'actes (cession de fonds de commerce, baux, statuts, montage d'opérations, contrats de travail) et dans les conflits et contentieux judiciaires (civils, administratifs et prud'homaux) tant auprès des particuliers et des chefs d'entreprise qu'auprès des acteurs du bâtiment (constructeurs, assureurs, syndicats, agents immobiliers) et des institutionnels et collectivités locales.

### **Renforcement de l'offre de services**

L'intégration d'un avocat au sein d'Adezio coïncide avec la volonté du groupe de renforcer les synergies avec l'ensemble des services et d'ajouter une expertise en droit des sociétés, en droit immobilier et commercial et en droit du travail. Avec cette nouvelle associée, Adezio entend aussi poursuivre le

Ecrit par le 17 juin 2026

développement de son pôle droit des affaires.

« L'arrivée de Maggy Mandel correspond à une ambition : offrir tous les services autour du chiffre et du droit liés à la vie de l'entreprise et de son dirigeant dans un seul et unique cabinet, confirme [Cédric Ribeiro](#), associé fondateur d'Adezio. Elle sera un élément important de ce pôle d'excellence et dispose de valeurs qui correspondent parfaitement à celles de notre cabinet. »

Ces dernières années, le groupe dirigé par [Sandrine Staïano](#) et Cédric Ribeiro a notamment diversifié son offre ainsi que sa 'marque' avec la coopérative [Adezio services](#) ou bien encore [Coworking by Adezio](#).

---

## L'abus d'alcool est également dangereux... pour son emploi



Ecrit par le 17 juin 2026

## **Maître Olivier Baglio du cabinet avignonnais Axio Avocat revient sur les subtilités entre vie personnelle et vie professionnelle dans le cadre d'un accident survenu au volant d'un véhicule de fonction.**

Dans le cadre de ses fonctions de Chef d'équipe, un salarié avait obtenu contractuellement le bénéfice d'un véhicule de fonction qu'il pouvait par conséquent utiliser librement à la fois dans le cadre de ses trajets professionnels mais aussi hors du temps et du lieu de travail pour des motifs tirés de sa vie personnelle.

De retour d'un salon professionnel en milieu de soirée, le salarié devait provoquer avec son véhicule de fonction un accident de la circulation endommageant gravement ce dernier et alors, circonstance aggravante, qu'il était sous l'emprise d'un état alcoolisé avancé comme purement le constater les services de police appelés à cette occasion. Il sera pour l'ensemble de ces éléments licencié pour faute grave.

### **Des faits relevant de la vie personnelle**

Reprenant ses esprits et considérant que cet accident, tout comme son imprégnation alcoolisée, était survenu après sa journée de travail et donc que ces faits relevaient de sa vie personnelle, le salarié contesta son licenciement en justice. Il argua notamment qu'aucune heure supplémentaire ne lui avait été payée pour assister à ce salon professionnel preuve qu'il n'était plus sous la subordination de son employeur.

Cet accident relevait donc de sa vie personnelle que l'employeur ne pouvait sanctionner sur le terrain disciplinaire, seul un licenciement non fautif pour trouble causé au fonctionnement de l'entreprise pouvant alors s'envisager ce qui n'avait pas été fait. Cette argumentation, certes astucieuse, n'aura convaincu personne.

La Cour de cassation, tout comme la Cour d'Appel avant elle, devait en effet valider le licenciement disciplinaire intervenu pour faute grave en considérant que ces faits se rattachaient nécessairement à la vie professionnelle du salarié puisque :

- Le salarié était au volant d'un véhicule de l'entreprise,
  - Il rentrait d'un salon professionnel auquel il s'était rendu sur instruction de l'employeur pour les besoins de son activité professionnelle, ces points n'étant pas contestés.
  - Cet accident se rattachait donc à la vie professionnelle du salarié et non à sa vie personnelle.
- (Cassation Sociale 19 janvier 2022 n 20-19.742)

### **L'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement**

Cet arrêt rappelle que tout comportement du salarié, même en dehors des locaux de l'entreprise ou du temps de travail, est sanctionnable sur le terrain disciplinaire par l'employeur à condition que les faits constatés soient en rapport avec sa vie professionnelle, la charge de la preuve pesant naturellement sur l'employeur.

Comme le démontre la présente affaire, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est souvent subtile voire malaisée sachant que comme toujours l'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement à mettre en œuvre sous peine de rupture abusive.

Ecrit par le 17 juin 2026

[Maître Olivier Baglio d'Axio Avocat](#)

### **Les matinées sociales**

Par ailleurs, Axio Avocat Formation propose une matinées sociales dans le cadre de ses rencontres trimestrielles de Droit Social. Ce rendez-vous, qui se tiendra ce vendredi 18 mars de 8h30 à 12h30 à Avignon, permettra ainsi d'aborder l'actualité législative et jurisprudentielle avec un focus tout particulier sur le thème de 'licenciement pour inaptitude et consultation CSE'.

Informations et réservations : [axio@axio-avocat.fr](mailto:axio@axio-avocat.fr) - 04 90 14 23 23

---

## **Le nouveau délit de harcèlement scolaire**



**Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.**

**« Le nouveau délit de harcèlement scolaire : une avancée juridique, quelles attentes sur le plan judiciaire ? » C'est à cette question que Maître [Cécile Biscaïno](#), Avocate au Barreau d'Avignon et Membre de SOS avocats d'enfants répond aux lecteurs de l'Echo du Mardi.**

Le 24 février 2022 a été votée la création du délit de harcèlement scolaire. Le délit de harcèlement scolaire concerne toute personne au sein de l'institution scolaire : les élèves, les étudiants ou les

Ecrit par le 17 juin 2026

personnels des établissements scolaires et universitaires.

Les personnes reconnues coupables de harcèlement sont passibles : de 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende lorsque les faits auront entraîné une incapacité totale de travail (ITT) inférieure ou égale à huit jours. La mesure sera durcie si l'ITT excède 8 jours ; jusqu'à de 10 ans de prison et 150 000€ d'amende en cas de suicide ou de tentative de suicide de la victime harcelée. Rappelons que près d'un élève sur dix est concerné par le harcèlement scolaire.

Si « le genre n'est jamais envisagé comme la variable centrale de l'indiscipline et de la violence » selon Sylvie Ayral, il n'en demeure pas moins que les filles sont encore plus souvent victimes que les garçons.

Quoiqu'il en soit, la protection des mineur(e)s et, au-delà des filles et femmes victimes de harcèlement scolaire ou pas, est un enjeu majeur et symbolique de la journée du 8 mars.

La libération de la parole, la prise en charge psychologique, l'accompagnement juridique et la réponse judiciaire aux harcèlements en tous genres relèvent encore du parcours du combattant.

L'Avocat joue pourtant un rôle central tout au long de ce chemin menant à la Justice pour les victimes et les auteurs.

La création du délit de harcèlement scolaire marque un pas sur le plan juridique reconnaissant la spécificité de ce délit, tant par sa nature que par l'âge des victimes et des auteurs. Les mineurs auteurs de harcèlement ne sont pas que des enfants à qui une réponse éducative doit être faite par priorité. Ils sont aussi des délinquants à qui la Justice demande des comptes. De leur côté, les mineurs victimes doivent être reconnus précisément comme victimes d'un délit commis en milieu scolaire désormais encadré par la Loi pénale.

La question de la responsabilité des établissements scolaires devra également être envisagée.

En parallèle, la prévention demeure fondamentale sur le plan éducatif et civique. Les Avocats de l'Association SOS AVOCATS D'ENFANTS du Barreau d'Avignon y participent d'ailleurs depuis plusieurs années. Ils accompagnent également les mineurs victimes dans toutes les procédures qui les concernent.

Ne l'oublions pas ; le 8 mars concerne aussi nos filles, les femmes citoyennes de demain !

**Cécile Biscaïno**

**Maître Cécile Biscaïno est avocate au Barreau d'Avignon et membre de SOS Avocats d'enfants. Elle exerce 26,avenue jean Monnet à Morières-lès-Avignon. 09 81 97 10 77. [biscaino@gmail.com](mailto:biscaino@gmail.com)**

MH

Ecrit par le 17 juin 2026

## **A partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ?**



**Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.**

**La question est la suivante : à partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ? Interroge [Jean-Luc Braunschweig-Klein](#), avocat au Barreau d'Avignon.**

### **Les agissements constitutifs d'un harcèlement sexuel**

Aucun salarié ne doit subir des faits (article L1153-1) :

- Soit de [harcèlement sexuel](#), constitué par des propos ou [comportements à connotation sexuelle](#) répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son

Écrit par le 17 juin 2026

encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

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

### **Le contrôle du juge sur l'existence du harcèlement sexuel**

Pour se prononcer sur l'existence d'un [harcèlement sexuel](#), au vu des articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, [pris dans leur ensemble](#), permettent de présumer l'existence d'un [harcèlement](#). Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel [harcèlement](#) et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout [harcèlement](#).

### **L'arrêt de la Cour d'appel infirmé**

Pour dire que la salariée n'a pas subi de harcèlement sexuel et la débouter de ses demandes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement et des indemnités afférentes, l'arrêt retient que les éléments présentés par l'intéressée, considérés dans leur ensemble, s'ils constituent un comportement inadapté sur le lieu de travail, ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

### **La décision d'infirmer de la Cour de cassation**

En se déterminant ainsi, alors que la salariée soutenait que son supérieur hiérarchique avait reconnu avoir été entreprenant à son égard et que l'employeur avait sanctionné ce dernier par un avertissement pour comportement inapproprié vis à vis de sa subordonnée, la cour d'appel, qui n'a pas pris en considération tous les éléments présentés par la salariée, n'a pas donné de base légale à sa décision.

Sources : *Cass. soc., 08-07-2020, n° 18-23.410, FS-P+B, Infirmer*  
[Jean-Luc Braunschweig-Klein](#)

**Du même auteur :**

[Comment les juges caractérisent le harcèlement moral](#)

[Rupture conventionnelle et harcèlement ne font pas bon ménage](#)

Ecrit par le 17 juin 2026

<https://klein-avocat-avignon.fr/2019/02/05/le-harcelement-moral-peut-il-affecter-la-validite-dune-rupture-conventionnelle/> Jean-Luc Braunschweig-Klein intervient tant en matière de conseil que de contentieux, principalement en droit pénal, droit du travail et droit de la protection sociale. 34, rue Banasterie à Avignon. Site internet [ici](#).

MH

---

## Femmes et Hommes au Travail : d'une inégalité institutionnalisée vers une égalité recherchée



**Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.**

«En 1946, l'égalité femmes-hommes devient un principe constitutionnel, expose [Marine Botreau](#), avocat. Cette période d'après-guerre marque ainsi un changement de modèle, alors que les lois adoptées sur les décennies précédentes, notamment en droit du travail, visaient davantage à «protéger» un être largement considéré comme l'inégal de l'homme : plus fragile, plus faible, voué à être une mère et une épouse avant tout. L'inégalité était clairement institutionnalisée, allant jusqu'à l'autorisation d'un «salaire féminin», spécialement doté d'un abattement sur la rémunération, en passant par l'interdiction d'exercer certaines professions.

Ecrit par le 17 juin 2026

Pour favoriser une réduction réelle des inégalités professionnelles, la proclamation de ce principe en 1946 a été accompagnée de normes ayant pour objet, d'abord, d'affirmer le droit à l'égalité des salaires, puis, plus largement, l'égalité dans tout le champ professionnel : recrutement, rémunération, promotion ou encore formation.

Depuis le début des années 2000, les lois ont repoussé encore le curseur en posant l'objectif d'une égalité réelle et en mettant en place des outils, notamment l'index annuel d'égalité hommes femme rendu obligatoire pour chaque entreprise d'au moins 50 salariés.

Il faut encore évoquer des réformes de société qui impactent la vie professionnelle des hommes et des femmes avec, notamment, la création puis l'élargissement du congé paternité.

75 ans plus tard, quel constat ? Les inégalités persistent : les femmes sont davantage employées que les hommes sur des emplois à temps partiel, accèdent moins largement aux métiers les plus rémunérateurs et aux fonctions dirigeantes et perçoivent un salaire qui reste inférieur à celui des hommes pour un emploi équivalent.

Les chiffres sont néanmoins encourageants car les inégalités se réduisent. Pour aller plus loin encore, il m'apparaît nécessaire qu'au-delà des réformes, les mentalités sur la maternité et la place de la femme au sein de la famille continuent d'évoluer.

**Marine Botreau**

**Marine Botreau exerce auprès du [cabinet d'avocats Anav-Arlaud](#).** Le cabinet assiste, représente et défend ses clients devant toutes les juridictions ainsi que devant les instances amiables, disciplinaires et administratives. Conseil de prud'hommes- Tribunal Judiciaire - Pole social ( URSSAF, Tarification, Invalidité, Incapacité, CPAM, Accident du travail et Maladies professionnelles)- Cour d'Appel- -Tribunal administratif-Cour administrative d'appel- Tribunal interrégional de la tarification sanitaire et sociale CIVI- Inspection du travail-Comité Indemnisation Victimes Essais Nucléaires - Ministère des Armées- Comité de reconnaissance des Maladies Professionnelles- Commission de réforme- Commission de recours amiable...

**24, rue Guillaume Puy à Avignon. 04 84 51 00 36**

MH

---

## Procréation médicalement assistée, que dit la Loi ?

Ecrit par le 17 juin 2026



**Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.**

«L'AMP (assistance médicale à la procréation), son nom officiel, est plus communément appelée PMA (procréation médicalement assistée) détaille [Clémence Marino-Philippe](#), avocat au Barreau d'Avignon. Son but est de permettre à un couple qui ne le peut pas d'avoir un enfant, au moyen de différentes techniques médicales (insémination artificielle, fécondation in vitro, accueil d'embryon).

Jusque-là réservée aux couples hétérosexuels en âge de procréer et dont au moins l'un des deux membres est stérile ou porteur d'une maladie grave, susceptible d'être transmise au conjoint ou à l'enfant, la loi du 7 juillet 2021 relative à la bioéthique élargit l'accès à l'assistance médicale à la PMA aux couples de femmes et aux femmes célibataires.

Un nouveau mode de filiation est mis en place pour les enfants nés par PMA de couples de femmes. Les femmes concernées devront établir devant notaire une reconnaissance conjointe de l'enfant avant sa naissance.»

Ecrit par le 17 juin 2026

## **Clémence Marino-Philippe**

**Clémence Marino-Philippe est Avocat au Barreau d'Avignon. Elle intervient notamment en Droit de la famille, Droit du dommage corporel, Droit de la propriété intellectuelle et Droit public et assure auprès de ses clients un rôle de conseil et de représentation en justice. Elle exerce 210, avenue de la Cigalière au Thor. A la sortie de L'Isle sur la Sorgue. 04 84 36 00 30**  
MH

---

**« Couvrez ce sein que je ne saurais voir ! »**

Écrit par le 17 juin 2026



**Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.**

«Couvrez ce sein que je ne saurais voir. Par de pareils objets les âmes sont blessées. Et cela fait venir de coupables pensées» écrivait Molière dans Tartuffe en 1669, » rappelle [Elise Vail](#), avocat au barreau d'Avignon.

« Force est de constater que quatre siècles plus tard, le corps de la femme demeure tellement sexualisé dans nos sociétés qu'on en vient à oublier que nous sommes des mammifères, vivipares capables de nourrir nous-mêmes nos enfants, et que rien n'est plus naturel.

Nous ne devrions pas nous en cacher, nous ne devrions pas avoir à le revendiquer, et allaiter ne devrait

Ecrit par le 17 juin 2026

pas devenir un acte de militantisme.

Ces derniers mois, nombreuses sont les histoires rapportées dans les médias de femmes, invitées plus ou moins violemment, à se cacher pour allaiter. L'argument qui revient – quand il y en a un – c'est la prétendue atteinte à la pudeur et l'exhibition que constituerait le fait d'allaiter son enfant dans un lieu public.

Pour rappel, le délit d'attentat à la pudeur n'existe plus et celui d'exhibition sexuelle réside dans « *l'exécution en public ou dans un lieu accessible à la vue de tous d'actes sexuels sur soi-même ou la personne d'autrui* » ( Article 222-32 du Code Pénal).

Si caractère sexuel il y a dans le fait d'allaiter, ce n'est que dans le regard de celui qui s'en offense et sur ce terrain, le chemin est encore long. En France, aucun texte n'interdit à une femme d'allaiter dans l'espace public, et la recrudescence des agressions que subissent les mères allaitantes a poussé une députée à déposer à l'Assemblée Nationale une proposition de loi visant à créer un délit d'entrave à l'allaitement.

Le code du travail a ses propres dispositions destinées à faciliter l'allaitement des femmes sur leur lieu de travail afin qu'elles n'aient pas encore à choisir entre leur carrière professionnelle et leur liberté d'allaiter leur enfant.

La liberté de chaque femme à disposer de son corps, la liberté d'allaiter ou non, et la possibilité de le faire sans se couper du lien social doit être préservée au même titre que leurs autres droits sur lesquels nous, avocats, veillons chaque jour.»

**Elise Vail**

**Maître Elise Vail, avocat du Barreau d'Avignon. Elle intervient, notamment, en Droit pénal et Droit de la famille, des personnes et de leur patrimoine et assure, auprès de ses clients, un rôle de conseil et de représentation en justice. Elle exerce 36, rue Henri de Savorin à Lourmarin. [07 85 90 21 05](https://www.echodumardi.com).**

MH

---

## Le harcèlement sexuel dans l'entreprise

Écrit par le 17 juin 2026



**Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.**

« Il n'y a pas d'obligation de prévention du harcèlement sexuel en dehors de l'entreprise et du temps de travail, » indique [Jean-Luc Braunschweig-Klein](#), avocat au Barreau d'Avignon.

### **Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?**

Le harcèlement sexuel se caractérise soit par une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (propos ou comportements répétés), soit des propos ou comportements à connotation sexuelle (dans ce cas, un fait unique suffit à caractériser le harcèlement).

### **Quel est le rôle de l'employeur ?**

L'employeur doit prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. C'est une obligation de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité. Dans les entreprises employant plus de 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ce risque doit également être pris en compte dans l'élaboration du DUER, le document unique d'évaluation des risques.

### **L'employeur peut-il être tenu pour responsable de faits commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail ?**

Tel n'est pas l'avis de la Haute cour qui décide qu'une salariée doit être déboutée de sa demande de

Écrit par le 17 juin 2026

dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise dès lors que les faits de harcèlement par un collègue qu'elle allègue ont été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail et qu'elle n'en a pas informé l'employeur.

**Sources : Cass. soc. 14-10-2020 n° 19-13.168 F-D**

### **Que faire si vous êtes victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel dans votre entreprise ?**

Lorsque l'entreprise n'a pas établi de procédure dédiée spécifique, les victimes et les témoins de tels faits peuvent alerter plusieurs personnes : leur supérieur hiérarchique, direct ou non, un membre du service RH, le référent harcèlement sexuel, l'employeur en tant que tel ou un membre de la délégation du personnel du CSE. Dans le cas où l'employeur lui-même est le harceleur, il est recommandé de s'orienter directement vers un élu du personnel ou l'inspection du travail.

### **Jean-Luc Braunschweig-Klein**

(Guide pratique et juridique - [Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner](#), 8 mars 2019).

Jean-Luc Braunschweig-Klein intervient tant en matière de conseil que de contentieux, principalement en droit pénal, droit du travail et droit de la protection sociale. 34, rue Banasterie à Avignon. Site internet [ici](#).

MH