

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 septembre 2026

APPORTER UNE RÉPONSE INTÉGRALE AU PHÉNOMÈNE DES VIOLENCES SEXUELLES
ET SEXISTES CONTRE LES FEMMES ET LES ENFANTS - (N° 3106)

N° CS247

AMENDEMENT

présenté par

Mme Cathala, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani,
M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, Mme Bentorki, M. Bernalicis, M. Bex,
M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière,
M. Cernon, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara,
Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté,
Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq,
M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud,
M. Léaument, Mme Élisabeth Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur,
Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato,
M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul,
Mme Soudais, Mme Stambach-Terrenoir, M. Aurélien Taché, Mme Taurinya, M. Tavel,
Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE 41

Sous réserve de son traitement par les services de l'Assemblée nationale et de sa recevabilité

Après l'alinéa 2, insérer les sept alinéas suivants :

« I *bis* – Après le III de l'article L. 4121-3-1, il est inséré un III. *bis* ainsi rédigé :

« III *bis*. – En matière d'évaluation des risques de violences sexuelles et sexistes au travail mentionnées au premier alinéa, le programme de prévention mentionné au 1° du III intègre notamment :

« 1° Un diagnostic des facteurs de risque organisationnels, parmi lesquels la mixité, le degré de hiérarchie dans l'entreprise, les modalités de gestion du personnel, les conditions d'emploi et de précarité, et les conditions de travail, notamment des femmes ;

« 2° Une liste des actions de prévention adaptées à l'entreprise, dont la mise en place de mesures organisationnelles spécifiques pour réduire les risques en matière d'organisation du travail, de conditions d'emploi et de travail, d'aménagement des horaires et d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;

« 3° Un protocole de signalement et de traitement des faits suffisamment précis, accessible et

prévisible ;

« 4° Un plan de formation obligatoire de l'ensemble du personnel encadrant et du personnel des ressources humaines à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles mentionnées au premier alinéa ne pouvant être inférieur à deux jours par année civile, renouvelable une fois par an. Cette formation est assurée par les organismes agréés « organismes de formation », prise en charge par l'employeur, et organisée sur le temps de travail ;

« 5° Une campagne de sensibilisation annuelle obligatoire portant sur les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes auprès de l'ensemble des salariés, personnes en formation et stagiaires sur leur temps et lieu de travail visant notamment à définir les violences, présenter la procédure de signalement interne à l'entreprise, les mécanismes d'accompagnement proposés aux victimes, et les sanctions disciplinaires encourues pour les auteurs des violences. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement du groupe La France insoumise vise à préciser les obligations de l'employeur en matière de prévention des violences sexuelles et sexistes au travail (VSST).

La présente proposition de loi propose, dans son article 44, de détailler les mesures obligatoires pour l'employeur en matière de traitement des signalements. Rien n'est en revanche prévu en matière de prévention, si ce n'est l'obligation de prise en compte des risques liés aux VSST dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Or, cette prise en compte ne garantit pas que des mesures effectives de prévention seront mises en œuvre au sein des entreprises : dans son rapport 2026, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes rappelle que la prévention des VSS par les employeurs, qui est pourtant une exigence légale, « reste souvent négligée ». Dans les faits, 82 % des employeurs n'avaient pas mis en place de mesures de prévention des VSS dans leur entreprise en 2014 (IFOP).

Afin d'éviter que la prise en compte obligatoire des VSST dans le DUERP ne soit qu'un exercice formel dépourvu de toute effectivité, cet amendement propose donc de détailler la liste des mesures obligatoires à mettre en place par l'employeur pour respecter véritablement ses exigences légales en matière de prévention, et leur accessibilité au sein du DUERP.

Cet amendement a été travaillé avec la Confédération générale du travail.