

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 septembre 2026

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

N° CS80

AMENDEMENT

présenté par
M. Huyghe, Mme Maud Petit, Mme Lemoine, Mme Spillebout, Mme Ibled, M. Mazaury et
Mme Carteron

ARTICLE 44

Sous réserve de son traitement par les services de l'Assemblée nationale et de sa recevabilité Substituer aux alinéas 20 et 21 les cinq alinéas suivants :

« III. – En cas de manquement aux obligations définies au II, l'employeur est passible d'une amende administrative.

« Le montant maximal de l'amende est de 4 000 euros par manquement et par salarié concerné.

« Le montant maximal de l'amende est doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter de la notification de l'amende prononcée pour un précédent manquement de même nature.

« Il est majoré de 50 % en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter de la notification d'un avertissement concernant un précédent manquement de même nature.

« Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et ses charges. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 44 prévoit une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale en cas de manquement par l'employeur à ses obligations en matière de conservation et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise.

Une assiette fondée sur la masse salariale est actuellement retenue en droit pour sanctionner certaines obligations de portée collective, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes ou la publication de l'Index Pénicaud. Cette assiette présente une cohérence lorsque l'obligation porte sur la situation globale de l'entreprise et a précisément pour objet d'apprécier une politique ou un résultat à l'échelle de l'ensemble des salariés.

Elle apparaît en revanche moins adaptée à des obligations portant sur le traitement de signalements individuels, dès lors que la masse salariale ne reflète ni le nombre de salariés concernés, ni la gravité ou les circonstances du manquement. À manquement comparable, le montant de la pénalité pourrait ainsi varier considérablement selon la taille de l'entreprise, indépendamment du nombre de salariés effectivement concernés.

Il est donc proposé d'aligner la pénalité prévue par le présent article sur les principes du régime des amendes administratives prévu aux articles L. 8115-1 et suivants du code du travail. Celui-ci permet notamment de tenir compte de la gravité et des circonstances du manquement, du comportement de son auteur, de sa bonne foi, ainsi que de ses ressources et de ses charges. Le montant de l'amende (4000 euros) peut en outre être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés et son plafond est majoré en cas de nouveau manquement de même nature.

Un tel régime ne conduit donc pas à affaiblir la portée de la sanction. Il permet au contraire d'en proportionner le montant aux caractéristiques du manquement, de tenir compte du nombre de travailleurs concernés et d'en renforcer la portée en cas de réitération.

Enfin, lorsque les faits à l'origine ou à l'occasion du manquement sont susceptibles de recevoir une qualification pénale, la sanction administrative ne fait pas obstacle à la mise en œuvre, dans les conditions prévues par la loi, des mécanismes de responsabilité pénale applicables.