

ASSEMBLÉE NATIONALE

28 septembre 2026

APPORTER UNE RÉPONSE INTÉGRALE AU PHÉNOMÈNE DES VIOLENCES SEXUELLES
ET SEXISTES CONTRE LES FEMMES ET LES ENFANTS - (N° 3190)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

N° 477

AMENDEMENT

présenté par
Mme Brulebois

ARTICLE 44

I. – À la fin de l’alinéa 20, substituer aux mots :

« peut se voir appliquer une pénalité financière »

les mots :

« est passible d’une amende administrative ».

II. – En conséquence, rédiger ainsi l’alinéa 21 :

« 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 sanction pouvant aller jusqu’à 1 % de la masse salariale en cas de non-respect par l’employeur de ses obligations concernant la conservation et le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles au sein de l’entreprise.

Une assiette basée sur la masse salariale est actuellement utilisée en droit pour sanctionner certaines obligations à portée collective, comme celles liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou à la publication de l'Index Pénicaud. Cette base est cohérente lorsque l'obligation concerne la situation globale de l'entreprise et vise à évaluer une politique ou un résultat à l'échelle de l'ensemble des salariés.

En revanche, elle semble moins adaptée à des obligations relatives au traitement de signalements individuels, car la masse salariale ne reflète ni le nombre de salariés impliqués, ni la gravité ou les circonstances du manquement. Ainsi, pour un manquement similaire, le montant de la pénalité pourrait varier de manière significative selon la taille de l'entreprise, sans lien avec le nombre de salariés réellement concernés.

Il est donc proposé d'harmoniser la sanction prévue par cet article avec le régime des amendes administratives défini aux articles L. 8115-1 et suivants du code du travail. Ce régime permet de prendre en compte la gravité et les circonstances du manquement, le comportement de son auteur, sa bonne foi, ainsi que ses ressources et ses charges. Le montant de l'amende, fixé à 4 000 euros, peut en outre être appliqué pour chaque travailleur concerné, et son plafond est majoré en cas de récidive pour un manquement de même nature.

Un tel système ne diminue pas la portée de la sanction. Au contraire, il permet d'adapter son montant aux spécificités du manquement, de tenir compte du nombre de travailleurs impliqués, de renforcer la sanction en cas de répétition, tout en considérant, le cas échéant, les ressources et les charges de l'entreprise.

Enfin, lorsque les faits à l'origine du manquement sont susceptibles de constituer une infraction pénale, la sanction administrative n'empêche pas l'application, dans les conditions prévues par la loi, des mécanismes de responsabilité pénale correspondants.

Cet amendement a été travaillé avec le MEDEF.