



N° 2567

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 3 mars 2026.

PROPOSITION DE LOI

visant à renforcer les obligations de l'employeur en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail et à adapter le monde professionnel à la réalité des violences conjugales et sexuelles,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

Mme Élise LÉBOUCHER, Mme Nadège ABOMANGOLI, M. Louis BOYARD, Mme Gabrielle CATHALA, Mme Sarah LEGRAIN, Mme Mathilde PANOT, M. Laurent ALEXANDRE, M. Gabriel AMARD, Mme Ségolène AMIOT, Mme Farida AMRANI, M. Rodrigo ARENAS, M. Raphaël ARNAULT, Mme Anaïs BELOUASSA-CHERIFI, M. Ugo BERNALICIS, M. Christophe BEX, M. Carlos Martens BILONGO, M. Manuel BOMPARD, M. Idir BOUMERTIT, M. Pierre-Yves CADALEN, M. Aymeric CARON, M. Sylvain CARRIÈRE, M. Bérenger CERNON, Mme Sophia CHIKIROU, M. Hadrien CLOUET, M. Éric COQUEREL, M. Jean-François COULOMME, M. Sébastien DELOGU, M. Aly DIOUARA, Mme Alma DUFOUR, Mme Karen ERODI, Mme Mathilde FELD, M. Emmanuel FERNANDES, Mme Sylvie FERRER, M. Perceval GAILLARD, Mme Clémence GUETTÉ,

M. David GUIRAUD, Mme Zahia HAMDANE, Mme Mathilde HIGNET, M. Andy KERBRAT, M. Bastien LACHAUD, M. Abdelkader LAHMAR, M. Maxime LAISNEY, M. Arnaud LE GALL, M. Antoine LÉAUMENT, M. Aurélien LE COQ, M. Jérôme LEGAVRE, Mme Claire LEJEUNE, Mme Murielle LEPVRAUD, Mme Élisabeth MARTIN, M. Damien MAUDET, Mme Marianne MAXIMI, Mme Marie MESMEUR, Mme Manon MEUNIER, M. Jean-Philippe NILOR, Mme Sandrine NOSBÉ, Mme Danièle OBONO, Mme Nathalie OZIOL, M. René PILATO, M. François PIQUEMAL, M. Thomas PORTES, M. Loïc PRUD'HOMME, M. Jean-Hugues RATENON, M. Arnaud SAINT-MARTIN, M. Aurélien SAINTOUL, Mme Ersilia SOUDAIS, Mme Anne STAMBACH-TERRENOIR, M. Aurélien TACHÉ, Mme Andrée TAURINYA, M. Matthias TAVEL, Mme Aurélie TROUVÉ, M. Paul VANNIER,

députées et députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les violences sexistes et sexuelles à l'égard des femmes sont massives et systémiques. On estime qu'une femme sur deux, et plus de six jeunes femmes sur dix (63 %), ont déjà été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au moins une fois dans leur vie. Le nombre de plaintes pour violences sexuelles continue d'augmenter en 2025 par rapport à 2024, enregistrant une hausse de 8 % pour les agressions sexuelles (pour un total de 132 300 victimes enregistrées) et de 9 % pour les viols (soit 50 400 victimes enregistrées). 85 % des victimes de crimes et de délits à caractère sexuel enregistrées par les services de police et de gendarmerie sont des femmes, quand 95 % des mis en cause pour viols, agressions ou atteintes sexuelles sont des hommes.

Les violences sexistes et sexuelles ont des conséquences majeures et protéiformes pour les victimes, sur les plans médical, sanitaire, psychologique, professionnel, financier et social. Nombre d'entre elles développent des troubles associés au psychotraumatisme et au stress post-traumatique durables (conduites addictives, anxiété, dépression, conduites suicidaires, troubles alimentaires, comportements agressifs, vulnérabilité accrue face aux douleurs chroniques ou aux maladies auto-immunes...). Les violences sexistes et sexuelles ont des conséquences professionnelles importantes pour les victimes : forte diminution de la concentration, absentéisme de courte et longue durée, arrêts maladie répétés, ruptures de contrats, pertes de revenus, d'opportunités ou faible évolution de carrière, carrières hachées qui peuvent avoir pour conséquence la perte de trimestres de retraite... Elles se retrouvent souvent seules face à ces conséquences quotidiennes.

Alors que plus de neuf victimes de viol ou de tentative de viol sur 10 connaissent leur agresseur, et que dans un cas sur deux, l'auteur du viol ou de la tentative de viol est le conjoint ou l'ex-conjoint, les violences sexuelles apparaissent la plupart du temps comme partie d'un continuum de violences patriarcales, qui passe par l'isolement de la victime, son dénigrement systématique et sa mise sous emprise. Lorsqu'elles sont commises au sein du couple, les infractions sexuelles se cumulent la plupart du temps à d'autres formes de violences. Le nombre de victimes de violences conjugales enregistrées par les services de sécurité est en hausse continue (272 000 victimes enregistrées en 2024), de même que le

nombre de féminicides. En 2025, 164 femmes ont été assassinées par leur conjoint ou ex-conjoint.

Les victimes de violences conjugales, sexistes et/ou sexuelles qui souhaitent entamer un parcours judiciaire, médical, psychologique ou social sont confrontées à un véritable parcours de la combattante, notamment sur les plans émotionnel et financier. Les démarches judiciaires demeurent inaccessibles pour nombre d'entre elles en raison de frais de justice rédhibitoires (la seule procédure judiciaire pour viol coûterait en moyenne aux victimes 10 657 euros) et d'un dispositif de l'aide juridictionnelle restrictif. Les femmes qui choisissent de porter plainte sont confrontées à des institutions aux effectifs insuffisants et/ou insuffisamment formés. Nombre d'entre elles subissent de la victimisation secondaire par des institutions policière et judiciaire maltraitantes, lorsque leur plainte n'est pas tout simplement classée sans suite. De fait, on estime que 94 % des plaintes pour viol, et 67 % des affaires de violences conjugales sont classées sans suite. À ces embûches, qui participent à ce qu'à peine 13 % des femmes victimes de viols ou de tentative de viol portent plainte pour les violences subies, s'ajoute un parcours de soins consécutif aux sévices sexuels qui repose essentiellement sur leurs épaules, alors qu'il conviendrait d'assurer leur prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale.

Cette situation est le fruit de l'abandon des victimes par l'État. Cette année encore, les 2,7 milliards d'euros qu'exigent les associations féministes pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles sont introuvables dans le budget de l'État. Moins de 200 millions d'euros seront consacrés à la lutte contre les violences sexuelles pour 2026. Ces coupes budgétaires ont aussi touché de plein fouet les associations féministes qui accompagnent les victimes, dont 71 % déclarent une situation financière dégradée ou très dégradée en 2025 par rapport à 2024.

Dans ce contexte, force est de constater que notre droit du travail n'est pas adapté. Pourtant les violences, lorsqu'elles ont encore cours, ou les conséquences du traumatisme de violences passées, ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise. Entamer ces démarches émotionnellement et financièrement coûteuses nécessite d'y accorder un temps considérable, dans un contexte où les travailleur·euses passent en moyenne presque 39 heures par semaine au travail. Un tel investissement est donc peu compatible avec les contraintes du monde professionnel actuel.

Les associations et syndicats appellent de longue date à ce que le monde du travail entre en mutation pour mieux accompagner les personnes

actives victimes de violences physiques, psychologiques, économiques et sexuelles. Il convient d'adapter le monde professionnel pour que les inévitables répercussions des violences sexistes et sexuelles commises dans le cadre « privé » sur le travail (retards ou absences dits “injustifiés”, “productivité” en berne...) ne puissent plus exposer les victimes à des sanctions, voire à un licenciement, alors que la peur de la perte de revenu salarial constitue un frein supplémentaire pour quitter un conjoint violent.

Cette adaptation de notre droit est appelée de ses vœux par l'Organisation internationale du travail, dont la convention n° 190 adoptée en juin 2019 dispose notamment que « Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour [...] reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ». Or, malgré l'appel renouvelé en ce sens des associations féministes et des syndicats de travailleur·euses, la ratification par la France de cette Convention en 2023 ne s'est pas soldée par la création de nouveaux droits sociaux pour les victimes, en contradiction avec le texte signé.

Cette proposition de loi a donc pour objet de poser une première pierre en ce sens. Elle introduit notamment une mesure de protection contre les licenciements, et un congé supplémentaire rémunéré permettant d'effectuer les démarches pour sortir d'un foyer violent. Elle renforce le rôle des représentant·es du personnel afin que les victimes puissent bénéficier de conseils si elles le jugent nécessaire. Ainsi, non seulement ce texte renforce la protection au travail des victimes de violences conjugales, mais il permet aussi à ces dernières, de même qu'aux victimes de violences sexuelles, de ne plus avoir à choisir entre leur emploi et les démarches qu'elles jugent nécessaires à leur réparation.

Deuxièmement, cette proposition de loi vise à renforcer les obligations des employeur·euses en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles ayant lieu sur le lieu du travail mais aussi en lien ou à l'occasion de celui-ci.

Le monde professionnel, en tant que miroir grossissant des dynamiques de domination et des inégalités qu'il institutionnalise et exacerbe, apparaît comme un terreau particulièrement fertile notamment pour les violences sexistes et sexuelles. En France, 80 % des femmes disent être victimes de sexisme au travail. 41 % des femmes de 18 à 74 ans ayant exercé une activité professionnelle ont déjà été victimes de harcèlement sexuel (propos déplacés répétés, propositions sexuelles insistantes, cumul des deux...) dans le cadre de leur travail, contre 30,8 % en moyenne à

l'échelle de l'Union européenne. Cette expérience du harcèlement sexuel est équivalente dans les secteurs privé et public. Enfin, selon la Confédération générale du travail (CGT), 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail. Ces chiffres seraient même sous-estimés : le Grevio, comité chargé d'assurer le suivi de l'application de la Convention d'Istanbul par les États signataires a déploré « un manque de données concernant les violences à l'égard des femmes commises dans le monde du travail » dans son rapport portant évaluation de la France.

L'employeur public comme privé est responsable de la santé et de la sécurité de ses employé·es, y compris en matière de violences sexistes et sexuelles. Il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Or, si ces obligations existent, elles sont insuffisantes ou mal appliquées et elles sont encore trop souvent cantonnées à la seule lutte contre le harcèlement sexuel. Si cette notion, définie dans le code pénal, le code du travail et le code général de la fonction publique, recouvre les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, ainsi que toute forme de pression visant à obtenir des rapports sexuels, elle exclue de fait de nombreuses formes de violences sexuelles.

Selon Florence Chappert, responsable de la mission « Égalité intégrée » à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), « les employeurs ne se préoccupent des violences sexistes et sexuelles qu'à l'occasion du traitement d'une alerte ou d'un signalement de harcèlement ou d'agression sexuelle. Ils agissent après leur survenue. On parle alors de prévention tertiaire. Cependant, les entreprises remontent très rarement à ce qu'on qualifie de prévention primaire pour limiter les facteurs de risque au niveau des conditions de travail ou des situations inégalitaires. De fait, les associations estiment que 82 % des employeur·euses n'ont pas mis en place de plan de prévention des VSS dans l'entreprise. Lorsqu'il existe, il est souvent réduit à une coquille vide. C'est également le constat du HCE pour qui « la prévention des violences sexistes et sexuelles reste souvent négligée » par l'employeur·euse.

Le bilan n'est pas meilleur au sujet de la prévention secondaire, autre obligation de l'employeur·euse qui consiste notamment en la sensibilisation ou la formation du personnel. Pour l'ANACT, « la majorité des salariés français n'a pas encore bénéficié de cette sensibilisation (...) Ils ne distinguent toujours pas les situations non sexistes des agissements sexistes, du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles et du viol ». De

même, selon le Grevio, en dépit d'une évolution positive de la réglementation française en la matière depuis 2018, il existe des "lacunes persistantes dans la sensibilisation à ces questions dans les entreprises y compris parmi les syndicats (...) les actions sont parfois empreintes de stéréotypes de genre et ne sont pas toujours menées par des facilitateurs suffisamment formés sur la nature genrée des violences à l'égard des femmes ».

Ces lacunes ont de graves conséquences, alors que les logiques hiérarchiques, l'exigence de performance à tout prix, et l'injonction à séparer la "vie privée" de la "vie professionnelle" favorisent déjà l'omerta. A cela s'ajoute pour la victime la peur du licenciement, et donc de la perte de tout revenu. Ces logiques sont particulièrement prégnantes dans les métiers les plus précaires ou mal payés, dont on sait qu'ils sont largement « féminisés ». Cette silenciation des victimes est d'autant plus solide que dans plus de 80 % des cas, l'auteur est intégré dans la structure de l'entreprise : il est le collègue dans 41 % des cas, ou le supérieur hiérarchique dans 40 % des cas (parmi lesquels l'employeur lui-même dans 22 % des cas), contre le client ou l'utilisateur dans 13 % des cas. Ces éléments expliquent qu'une victime sur dix ne parle à personne des agissements subis, et dans 70 % des cas, ni l'employeur, ni la direction n'ont été informés de la situation. Pourtant ces violences ont des conséquences majeures : 33 % des sondées rapportent une atteinte à leur santé physique et/ou mentale, et 28 % un blocage de leur carrière.

À cette fin, cette loi propose de renforcer les obligations de l'employeur public comme privé en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), au-delà de la seule lutte contre le harcèlement sexuel au travail, et de les assortir de sanctions réellement contraignantes. Il est également nécessaire de renforcer les formations et les temps de délégation dont bénéficient les représentant·es du personnel et référent·es mais aussi de mieux sensibiliser l'ensemble des salarié·es et du personnel encadrant, en les élargissant aux autres violences et en augmentant le temps dédié.

Elle propose aussi d'octroyer de nouveaux droits aux victimes de violences sexistes et sexuelles au travail. Reprenant les recommandations des associations féministes et de syndicats de travailleur·euses comme la CGT, elle ouvre notamment le droit à un aménagement de poste ou du temps de travail pour les victimes de VSST. Elle propose la prise en charge par l'employeur de l'ensemble des frais de justice de la victime, et le cas échéant du médecin expert, en cas d'engagement par celle-ci d'une

procédure pour violences sexistes ou sexuelles ayant eu lieu en lien, à l'occasion, ou du fait du travail.

Elle propose enfin de mieux protéger les victimes contre les mesures de rétorsion (sanctions disciplinaires, licenciement, mesures discriminatoires directes ou indirectes...), encore trop souvent prises à leur rencontre lorsqu'elles révèlent des violences commises contre elles-mêmes ou contre autrui. En effet, 14 % ont vu leur contrat de travail non-renouvelé, 10 % ont été licenciées pour faute grave ou inaptitude, et 9 % ont essuyé une demande de démission de la part de l'employeur. Au total, 40 % des personnes harcelées estiment que l'affaire s'est achevée à leur détriment, ce qui ne favorise pas les éventuels signalements ultérieurs. Selon la CGT, les mutations "forcées" sont aussi monnaie courante bien qu'interdites.

Cette loi va en ce sens mais ne constitue qu'un premier pas. Alors que les coupes budgétaires saignent les services publics depuis 9 ans, il convient au contraire de redonner les moyens d'exercer ses missions à l'inspection du travail, chargée du contrôle de l'exécution de ces nouvelles normes, mais aussi de garantir le financement des associations qui accompagnent les victimes. Selon le GREVIO, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) qui a connu un accroissement de près de 90 % des saisines entre 2016 et 2023 et de 258 % des demandes de formation entre 2020 et 2023 n'a jamais vu ses subventions augmenter dans l'intervalle. Et depuis 2023, le service des droits des femmes et de l'égalité, qui met en œuvre la politique de la ministre Aurore Bergé, leur refuse le renouvellement d'un mode de financement stable.

Par conséquent, la présente proposition de loi vise d'une part à renforcer les obligations des employeur·euses en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

L'**article 1^{er}** vise à intégrer dans la négociation de branche la question des effets des violences conjugales dans le monde du travail. Il renforce les obligations de négociation collective en entreprise en y intégrant explicitement cette thématique, ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

L'**article 2** introduit l'obligation, pour l'employeur public, d'informer l'agent·e public·que victime de VSST de son droit à bénéficier de la protection fonctionnelle dès son premier signalement ou dépôt de plainte. Ce dispositif qui permet une aide financière si elle décide de porter l'affaire

en justice, ainsi qu'une aide financière pour d'éventuels soins et prise en charge psychologique lui est encore trop souvent refusé par l'employeur public.

L'**article 3** renforce les obligations de prévention dite « primaire » de l'employeur en le contraignant à mieux prévenir les risques de violences sexistes et sexuelles ayant lieu en lien, à l'occasion, ou du fait du travail (VSST), sous peine de sanctions. Il rend obligatoire, pour les entreprises de plus de 50 salarié·es, la prise en compte, à ce jour facultative, de ce risque dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui fixe notamment la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année permettant de prévenir les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de fixer un calendrier de mise en œuvre. Il rend également obligatoire la mise en place d'un plan de prévention consacré à cette question, qui devra comporter un socle de dispositions minimales (diagnostic précis des facteurs de risque en fonction de la structure de l'entreprise, actions de prévention, protocole de signalement et de traitement des faits, fixation d'un temps de formation obligatoire pour l'ensemble des salarié·es et pour le personnel encadrant...). Enfin, l'employeur devra rappeler les modalités de ce plan de prévention à chaque entretien professionnel.

L'**article 4** renforce l'obligation de prévention "secondaire" de ces violences par l'employeur, qui consiste à mieux sensibiliser le personnel et « tertiaire » qui consiste à renforcer le protocole de traitement des VSST et d'accompagnement des victimes. Toute entreprise d'au moins 50 salarié·es devra être dotée d'un·e référent·e de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ce qui n'est actuellement obligatoire que pour les entreprises de plus de 250 salarié·es. Ce·tte référent·e bénéficiera d'un droit à la formation continue à la charge de l'employeur. Un·e référent·e dédié·e aux violences conjugales sera obligatoire pour les entreprises d'au moins 200 salarié·es, de même que dans la fonction publique. Le temps de délégation conféré aux délégué·es syndicaux·ales et aux représentant·es du personnel membres du CSE augmentera et elles et ils bénéficieront d'un temps de formation spécifique et obligatoire consacré à la lutte contre les VSST ainsi qu'aux violences conjugales. Pour les entreprises disposant uniquement de conseiller·es des salarié·es, ces dernier·es verront leurs missions élargies à la prévention et au signalement des VSST, et seront formé·es à ces questions.

L'**article 5** confère de nouveaux droits aux victimes de violences sexistes et sexuelles ayant eu lieu en lien, à l'occasion, ou du fait du travail.

Il leur ouvre le droit à un aménagement de poste ou du temps de travail, après avis de la médecine du travail. Ces aménagements ne peuvent leur être imposés par l'employeur. En lien avec l'article 8 qui prévoit qu'aucune victime de VSST présentant un état physique ou psychologique dégradé par ces violences ne peut être sanctionnée pour ses absences ou le non-respect de ses horaires de travail, l'article 5 ouvre le droit à ces dernières de bénéficier d'une garantie de rémunération pendant leurs absences composée de l'allocation journalière et complétée par un complément à la charge de l'employeur. En outre, l'article prévoit la prise en charge par l'employeur de l'ensemble des frais de justice de la victime et le cas échéant du médecin expert en cas d'engagement par la victime d'une procédure pour violence sexiste ou sexuelle ayant lieu sur le lieu du travail, en lien ou à l'occasion de celui-ci. Il prévoit également une protection contre le licenciement suite à l'exercice d'un droit de retrait, qui permet à tout·e salarié·e de se retirer de toute situation de travail qu'elle ou il estime dangereuse pour sa vie ou sa santé. Enfin, il vise à mieux protéger les victimes ou les personnes ayant témoigné de tels faits contre d'éventuelles mesures de rétorsion, seules les personnes ayant subi ou témoigné de harcèlement sexuel étant formellement protégées dans l'actuel code du travail. Il prévoit une sanction de l'employeur en cas de non-respect de cette disposition.

L'**article 6** élargit les prérogatives de l'inspection du travail pour mieux protéger les salarié·es à domicile, la plupart du temps des femmes, particulièrement lorsque ces dernier·es résident chez leur particulier-employeur.

L'**article 7** confie au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes la mission d'élaborer un baromètre évaluant le ressenti des travailleur·euses sur les VSST, dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques. Cette disposition répond au besoin, unanimement souligné par les associations et syndicats, de mieux chiffrer des violences encore trop sous-estimées, car abordées sous le seul prisme du harcèlement sexuel au travail.

Dans un second temps, cette proposition de loi propose d'aménager le monde professionnel face à la réalité massive des violences sexistes et sexuelles se déroulant hors du travail, et des violences conjugales. Les propositions suivantes interviennent en complément de l'article 4 de cette proposition de loi qui d'une part crée un·e référent·e violences conjugales au sein des entreprises de plus de 200 salarié·es, et d'autre part prévoit une formation obligatoire aux membres de la délégation du personnel des CSE

et à la/au référent·e violences conjugales dédié·e à cette question. Ainsi, ce texte complète la proposition de loi n° 573 déposée par notre groupe visant à protéger les victimes de violences conjugales dans le monde du travail. Elle propose notamment de favoriser les aménagements d'emploi des victimes de violences conjugales en accordant la possibilité de réduire et réorganiser leur temps de travail, la mise en place d'une dispense de préavis en cas de démission ou de rupture conventionnelle pour les personnes victimes de violences conjugales.

L'**article 8** prévoit l'interdiction de licenciement des personnes victimes de violences conjugales ou de violences sexuelles, pendant une période de six mois à compter de la présentation d'une plainte ou simplement d'un certificat médical, de l'avis d'une assistante sociale ou d'une association spécialisée dans l'accompagnement des victimes. Il prévoit que ne peut être sanctionné·e pour ses absences ou le non-respect de ses horaires de travail le ou la salarié·e qui justifie d'un état physique ou psychologique dégradé résultant de violences conjugales, ou de violences sexuelles, y compris celles ne présentant aucun lien avec l'entreprise, dont atteste un certificat du médecin du travail.

L'**article 9** crée un congé supplémentaire, ou, dans la fonction publique, une autorisation d'absence rémunérée ne pouvant être inférieur à dix jours pour effectuer des démarches judiciaires, médicales, psychologiques, sociales liées à des situations de violences conjugales ou de violences sexuelles.

L'**article 10** gage la proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① I. – Le 5^o de l'article L. 222-3 du code général de la fonction publique est complété par les mots : « , les agissements sexistes mentionnés à l'article L. 135-6, les faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 133-1, les infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal lorsqu'elles sont commises dans le cadre ou à l'occasion du travail, et aux mesures destinées à limiter les effets des violences conjugales dans l'emploi, entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ».
- ② II. – Le titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ③ 1^o L'article L. 2241-1 est ainsi modifié :
- ④ a) Le 2^o est complété par les mots : « et les violences sexuelles, au sens des infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal » ;
- ⑤ b) Après le 2^o *bis*, il est inséré un 2^o *ter* ainsi rédigé :
- ⑥ « 2^o *ter* Sur les mesures destinées à limiter les effets des violences conjugales, entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, dans l'emploi ; »
- ⑦ 2^o L'article L. 2242-1 est complété par un 3^o ainsi rédigé :
- ⑧ « 3^o Une négociation sur les violences sexistes et sexuelles, parmi lesquelles les agissements sexistes mentionnés à l'article L. 1142-2-1, les faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, les infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal lorsqu'elles sont commises dans le cadre ou à l'occasion du travail, ainsi que les effets sur les victimes et dans l'emploi des violences conjugales, entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité. »

Article 2

- ① L'article L. 134-1 du code général de la fonction publique est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Tout agent public ou, le cas échéant, ancien agent public, bénéficie d'une information claire et complète sur ses droits en matière de protection fonctionnelle, dès le premier signalement ou dépôt de plainte. »

Article 3

- ① I. – Le chapitre I^{er} du titre II du livre V du code général de la fonction publique est complété par un article L. 521-7 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 521-7.* – L'employeur est tenu, à l'occasion de chaque entretien professionnel, d'aborder le thème de la prévention et du traitement des violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise, entendues comme les agissements sexistes mentionnés à l'article L. 135-6, les faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 133-1, et les infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal, lorsqu'elles ont lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail. Il rappelle à cette fin les dispositions contenues dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, et les modalités du dispositif de signalement et de traitement des violences interne à l'organisation. »
- ③ II. – Le code du travail est ainsi modifié :
- ④ 1° L'article L. 4121-3-1 est ainsi modifié :
- ⑤ a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ⑥ « Il intègre une prise en compte systématique des risques de violences sexuelles et sexistes au travail parmi lesquelles les agissements sexistes mentionnés à l'article L. 1142-2-1, le harcèlement sexuel défini à l'article L. 1153-1, et les infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal, lorsqu'elles ont lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail. »
- ⑦ b) Après le III, il est inséré un III *bis* ainsi rédigé :
- ⑧ « 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 :

- ⑨ « 1° Un diagnostic des facteurs de risque organisationnels, parmi lesquels la mixité, le degré de hiérarchie dans l'entreprise, les modalités de management du personnel, les conditions d'emploi et de précarité, et les conditions de travail, notamment des femmes ;
- ⑩ « 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 ;
- ⑪ « 3° Un protocole de signalement et de traitement des faits suffisamment précis, accessible et prévisible ;
- ⑫ « 4° Un plan de formation obligatoire de l'ensemble du personnel encadrant et du personnel de 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 ;
- ⑬ « 5° Une campagne de sensibilisation annuelle obligatoire portant sur les violences sexistes et sexuelles au sens du premier alinéa 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. »
- ⑭ c) Il est ajouté un VII ainsi rédigé :
- ⑮ « VII. – Un document unique d'évaluation des risques professionnels non publié, non transmis, ou non complet constaté par l'inspection du travail donne lieu à une amende représentant 1 % de la masse salariale à la charge de l'employeur. La même sanction est applicable en cas d'absence de plan de prévention en matière de violences sexuelles et sexistes au travail au sens du premier alinéa, ou de plan incomplet au regard des dispositions du IV du présent article. »
- ⑯ 2° Le I de l'article L. 6315-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑰ « L'employeur est tenu, à l'occasion de chaque entretien professionnel, d'aborder le thème de la prévention et du traitement des violences sexistes

et sexuelles au sein de l'entreprise, entendues comme les agissements sexistes mentionnés à l'article L. 1142-2-1, les faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, et les infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal, lorsqu'elles ont lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail. Il rappelle à cette fin les dispositions contenues dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, et les modalités du dispositif de signalement et de traitement des violences interne à l'entreprise. »

Article 4

- ① I. – Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa de l'article L. 135-6, après le mot : « sexistes, », sont insérés les mots : « de violences conjugales, entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, »
- ③ 2° L'article L. 251-3 est ainsi modifié :
- ④ a) Au premier alinéa, après le mot : « santé, », sont insérés les mots : « de violences sexistes, sexuelles et conjugales, » ;
- ⑤ b) Au second alinéa, après le mot : « santé, », sont insérés les mots : « de violences sexistes, sexuelles et conjugales, ».
- ⑥ 3° Au premier alinéa de l'article L. 251-9, après le mot : « santé, », sont insérés les mots : « de violences sexistes, sexuelles et conjugales, »
- ⑦ 4° L'article L. 251-10 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑧ « Le référent bénéficie d'un droit à la formation continue en matière de prévention de violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes, dans des conditions compatibles avec l'exercice de ses fonctions. Les frais de formation, y compris les éventuelles absences, sont pris en charge par l'employeur. »
- ⑨ 5° L'article L. 251-12 est ainsi modifié :
- ⑩ a) Au premier alinéa, après le mot : « santé, », sont insérés les mots : « de violences sexistes, sexuelles et conjugales, » ;
- ⑪ b) Au second alinéa, après le mot : « santé, », sont insérés les mots : « de violences sexistes, sexuelles et conjugales, ».

- ⑫ II. – Le code du travail est ainsi modifié :
- ⑬ 1° L'article L. 1153-5-1 est ainsi modifié :
- ⑭ a) Les mots « deux cent » sont supprimés ;
- ⑮ b) Sont ajoutés les mots : « et toute forme de violence sexuelle » ;
- ⑯ c) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :
- ⑰ « Le référent bénéficie d'un droit à la formation continue, dans des conditions compatibles avec l'exercice de ses fonctions. Les frais de formation, y compris les éventuelles absences, sont pris en charge par l'employeur.
- ⑱ « Dans toute entreprise employant au moins deux cents salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte les violences conjugales entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité. »
- ⑲ 2° Le premier alinéa de l'article L. 1232-7 est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ⑳ « Il remplit également des missions de prévention et de signalement des violences sexistes et sexuelles, soit les agissements sexistes mentionnés à l'article L. 1142-2-1, les faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, et les infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal, lorsqu'elles ont lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail, et d'accompagnement des personnes victimes. »
- ㉑ 3° À l'article L. 1232-8, le mot : « quinze » est remplacé par le mot : « vingt-cinq » ;
- ㉒ 4° Le premier alinéa de l'article L. 1232-12 est ainsi modifié :
- ㉓ a) À la seconde phrase, le mot : « deux » est remplacé par le mot : « six » ;
- ㉔ b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
- ㉕ « Ce temps de formation est consacré pour moitié à des enjeux de prévention et au signalement de violences sexistes et sexuelles au travail et d'accompagnement des victimes au sens de l'article L. 1232-7. »

- ②6 5° Le dernier alinéa de l'article L. 2315-7 est ainsi modifié :
- ②7 a) Le mot : « dix » est remplacé par le mot : « seize » ;
- ②8 b) Le mot : « seize » est remplacé par le mot : « vingt-cinq ».
- ②9 6° L'article L. 2315-18 est ainsi modifié :
- ③0 a) Au premier alinéa, après le mot : « santé, », sont insérés les mots : « de violences sexistes, sexuelles et conjugales, » ;
- ③1 b) Avant le dernier alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :
- ③2 « La formation spécifique, nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de prévention et de signalement de violences sexistes et sexuelles au travail au sens de l'article L. 1232-7 et d'accompagnement des victimes de violences conjugales entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, est d'une durée minimale de trois jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :
- ③3 « 1° De deux jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- ③4 « 2° De trois jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. »

Article 5

- ① I. – Le chapitre III du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique est ainsi modifié :
- ② 1° Le 1° de l'article L. 133-3 est complété par les mots : « ou des agissements sexistes mentionnés à l'article L. 135-6, ou des infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal en lien, à l'occasion ou du fait du travail y compris si ces agissements ou infractions n'ont pas été répétés ; »
- ③ 2° Sont ajoutés trois articles L. 133-4, L. 133-5 et L. 133-6 ainsi rédigés :

- ④ « *Art. L. 133-4.* – Un agent public ayant subi un ou des faits désignés au 1° de l'article L. 133-3 peut se voir octroyer, à sa seule demande et après avis du médecin du travail, le droit à l'aménagement de son poste et de son temps de travail, tel que la réduction ou la réorganisation de son temps de travail. »
- ⑤ « *Art. L. 133-5.* – Le salarié victime d'une ou plusieurs infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal ayant eu lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail, qui justifie d'un état physique ou psychologique dégradé en raison de ces violences et dont atteste un certificat du médecin du travail, qui s'absente ponctuellement sans justification bénéficie d'une garantie de rémunération pendant ces absences, dont le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire. »
- ⑥ « *Art. L. 133-6.* – L'employeur prend en charge l'ensemble des frais de justice de la victime hors aide juridictionnelle et le cas échéant du médecin expert en cas d'engagement par celle-ci d'une procédure pour un ou plusieurs agissements sexistes visés à l'article L. 135-6, faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 133-1, ou infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal, ayant eu lieu en lien, à l'occasion, ou du fait du travail, dès lors que celles-ci ont fait l'objet d'une plainte ou d'une main courante. Il bénéficie du recouvrement des frais de justice décidé par le tribunal le cas échéant. »
- ⑦ II. – Le code du travail est ainsi modifié :
- ⑧ 1° L'intitulé du chapitre III du titre V du livre I^{er} de la première partie du code est complété par les mots : « et autres violences sexuelles au travail » ;
- ⑨ 2° L'article L. 1153-2 est ainsi modifié :
- ⑩ a) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑪ « Aucune personne ayant subi des agissements sexistes mentionnés à l'article L. 1142-2-1, des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, et des infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal en lien, à l'occasion ou du fait du travail ou ayant, de bonne foi, témoigné de tels faits ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »
- ⑫ b) Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

- ⑬ « Toute violation de ces dispositions par l'employeur constatée par l'inspection du travail est sanctionnée d'une amende de 1 % de la masse salariale. »
- ⑭ 3° Après le même article L. 1153-2, il est inséré un article L. 1153-3 ainsi rédigé :
- ⑮ « *Art. L. 1153-3.* – Sans préjudice des deux premiers alinéas de l'article L. 1153-2, une personne ayant subi un ou des faits désignés au second alinéa de l'article L. 1153-2 peut se voir octroyer, à sa seule demande et après avis du médecin du travail, le droit à l'aménagement de son poste et de son temps de travail, tel que la réduction ou la réorganisation de son temps de travail. »
- ⑯ 4° Après l'article L. 1153-5-1, sont insérés deux articles L. 1153-5-2 et L. 1153-3 ainsi rédigés :
- ⑰ « *Art. L. 1153-5-2.* – Le salarié victime d'une ou plusieurs infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal ayant eu lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail, qui justifie d'un état physique ou psychologique dégradé en raison de ces violences et dont atteste un certificat du médecin du travail, qui s'absente ponctuellement sans justification bénéficie d'une garantie de rémunération pendant ces absences. Cette rémunération est composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale, et complétée par un complément à la charge de l'employeur à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité. Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire. »
- ⑱ « *Art. L. 1153-5-3.* – L'employeur prend en charge l'ensemble des frais de justice de la victime hors aide juridictionnelle et le cas échéant du médecin expert en cas d'engagement par celle-ci d'une procédure pour un ou plusieurs agissements sexistes visés à l'article L. 1142-2-1, faits de harcèlement sexuel définis à l'article L.1153-1, ou infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal, ayant eu lieu en lien, à l'occasion, ou du fait du travail, dès lors que celles-ci ont fait l'objet d'une plainte ou d'une main courante. Il bénéficie du recouvrement des frais de justice décidé par le tribunal le cas échéant. »
- ⑲ 5° L'article L. 4131-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

- ⑳ « Le contrat de travail du salarié exerçant ou ayant exercé son droit de retrait ne peut être rompu sans autorisation expresse de l’inspection du travail pendant une durée de douze mois. »

Article 6

- ① La section 1 du chapitre III du titre 1^{er} du livre I^{er} de la huitième partie du code du travail est complétée par un article L. 8113-2-2 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 8113-2-2.* – Dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, entendues comme les agissements sexistes visés à l’article L. 1142-2-1, faits de harcèlement sexuel définis à l’article L. 1153-1, ou infractions à caractère sexuel prévues par le code pénal, les agents de contrôle de l’inspection du travail sont habilités à entrer, afin d’y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés, au domicile des particuliers-employeurs. Ils font preuve de particulière diligence lorsque le particulier-employeur emploie des employés à domicile résidant sur leur lieu de travail. »

Article 7

- ① Le I de l’article 9-1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Le Haut Conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes a pour mission d’élaborer un baromètre évaluant le ressenti des travailleuses sur les violences sexistes et sexuelles au travail, et évaluant l’impact des mesures mises en œuvre, dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques, dont les modalités sont précisées par décret. »

Article 8

- ① I. – L’article L. 711-2 du code général de la fonction publique est complété par trois alinéas ainsi rédigés :
- ② « N’est pas considéré comme n’ayant pas service fait l’agent public qui présente une ou plusieurs absences injustifiées ponctuelles ou non-respect de ses horaires de travail qui justifie, sur présentation d’un certificat du médecin du travail, d’un état physique ou psychologique dégradé, découlant :

- ③ « 1° De violences conjugales entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;
- ④ « 2° D'une ou plusieurs infractions à caractère sexuel entendues au sens de la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal présentant un lien, ou non avec l'organisation. »
- ⑤ II. – Le code du travail est ainsi modifié :
- ⑥ 1° Après l'article L. 1332-1, il est inséré un article L. 1332-1-1 ainsi rédigé :
- ⑦ « *Art. L. 1332-1-1.* – Ne peut être sanctionné pour absence injustifiée ponctuelle ou non-respect de ses horaires de travail le salarié qui justifie d'un état physique ou psychologique dégradé résultant de violences conjugales entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, ou victime d'une ou plusieurs infractions à caractère sexuel entendues au sens de la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal présentant un lien, ou non avec l'entreprise, sur présentation d'un certificat du médecin du travail. »
- ⑧ 2° La section 1 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie est complétée par un article L. 2411-2-1 ainsi rédigé :
- ⑨ « *Art. L. 2411-2-1.* – Bénéficie également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le salarié ayant établi qu'il est victime de violences conjugales entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, ou victime d'une ou plusieurs infractions à caractère sexuel au sens de la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, lorsqu'il est reconnu comme telle par l'établissement d'une plainte, d'un certificat médical, sur avis d'un assistant de service social ou d'une association d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles. La protection contre le licenciement prend effet dès la remise du justificatif. »

Article 9

- ① I. – Après l'article L. 622-2 du code général de la fonction publique, sont insérés deux articles L. 622-2-1 et L. 622-2-2 ainsi rédigés :

- ② « *Art. L. 622-2-1.* – Les agents publics ayant établi qu'ils sont victimes de violences conjugales, entendues au sens de l'article 132-80 du code pénal, bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence de dix jours ouvrables, consécutifs ou non, pour effectuer les démarches judiciaires, médicales et sociales nécessaires, lorsqu'elles sont reconnues comme telles par l'établissement d'une plainte, d'une déclaration d'usager, d'un certificat médical, sur avis d'un assistant de service social ou d'une association d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. »
- ③ « *Art. L. 622-2-2.* – Les agents publics ayant établi qu'ils sont victimes de violences sexuelles bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence de dix jours ouvrables, consécutifs ou non, pour effectuer les démarches judiciaires, médicales et sociales nécessaires, lorsqu'elles sont reconnues comme telles par l'établissement d'une plainte, d'une déclaration d'usager, d'un certificat médical, sur avis d'un assistant de service social ou d'une association d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. »
- ④ II. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi modifiée :
- ⑤ 1° L'article L. 3142-1 est complété par un 6° et un 7° ainsi rédigés :
- ⑥ « 6° Pour effectuer les démarches judiciaires, médicales et sociales nécessaires aux personnes ayant établi qu'elles sont victimes d'une ou plusieurs infractions sexuelles entendues au sens de la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, lorsqu'elles sont reconnues comme telles par l'établissement d'une plainte, d'une déclaration d'usager, d'un certificat médical, sur avis d'un assistant de service social ou d'une association d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles ;
- ⑦ « 7° Pour effectuer les démarches judiciaires, médicales et sociales nécessaires aux personnes ayant établi qu'elles sont victimes de violences conjugales, entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, lorsqu'elles sont reconnues comme telles par l'établissement d'une plainte, d'une déclaration d'usager, d'un certificat médical, sur avis d'un assistant de service social ou d'une association d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles. »

- ⑧ 2° Après le 6° de l'article L. 3142-4, sont insérés un 7° et un 8° ainsi rédigés :
- ⑨ « 7° Dix jours, par année civile, consécutivement ou non, pour effectuer les démarches judiciaires, médicales et sociales nécessaires aux personnes ayant établi qu'elles sont victimes de violences sexuelles selon la procédure mentionnée au 6° de l'article L. 3142-1 ;
- ⑩ « 8° Dix jours, par année civile, consécutivement ou non, pour effectuer les démarches judiciaires, médicales et sociales nécessaires aux personnes ayant établi qu'elles sont victimes de violences conjugales selon la procédure mentionnée au 7° de l'article L. 3142-1. »

Article 10

- ① I. – La charge pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.
- ② II. – La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et les services.
- ③ III. – La charge pour les collectivités territoriales est compensée, à due concurrence, par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et, corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.