Nom et adresse de l’employeur

Copie aux organisations syndicales représentatives

Syndicat CGT de …

**Objet : courrier d’interpellation de la Direction - mesures à prendre immédiatement pour protéger les** **travailleur·euse·s contre les violences sexistes et sexuelles.**

A l’attention de la Direction :

Madame, Monsieur,

Nous vous rappelons que l’employeur à pour obligation d’assurer la santé et sécurité de tou·te·s les travailleur·euse·s :

En effet, les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail posent le cadre général des obligations de l’employeur, qui s’appliquent aussi bien au secteur privé qu’à la Fonction publique : l’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses. Ces mesures comprennent :

* des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
* des actions d’information et de formation,
* la mise en place d’une organisation et de moyens adaptés. L’employeur veille à l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes, par exemple avec le télétravail.

Ce cadre général est doublé d’une obligation particulière en matière de harcèlement sexuel ; selon l’article L. 1153-1 du Code du travail et article L. 133-1 du Code général de la Fonction publique, oblige l’employeur sur le harcèlement sexuel. L’employeur peut donc voir sa responsabilité engagée devant le juge :

* s’il n’a pas pris toutes les mesures de prévention préalable au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité, et/ou :
* s’il n’a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu’il a été averti des faits.

Ces obligations légales sont aussi énumérées dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206 de l’Organisation Internationale du Travail (OIT), qui prévoient en outre la nécessite de prévenir et limiter l’impact des violences conjugales sur le travail. Pour rappel, la France s’est engagée, par la loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 « autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l’Organisation internationale du Travail relative à l’élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail », à signer cette convention.

En présentiel comme en télétravail, vous avez donc l'obligation de protéger la santé et la sécurité des travailleur·euse·s. Pour cela, vous devez notamment identifier et prévenir les risques auxquels sont exposés les travailleur·euse·s et mettre en place une organisation du travail adaptée.

En plus d’exposer d’avantage aux violences intrafamiliales, le télétravail peut s’accompagner de harcèlement sexuel en ligne, difficilement repérable par les encadrant·e·s. Nous demandons donc à ce que le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) soit complété pour intégrer ces risques particuliers.

**L’urgence reste aujourd’hui de protéger la santé de toutes et tous et d’assurer la satisfaction des besoins essentiels de la population. À cet effet, et pour respecter vos obligations, nous vous sollicitons afin de prendre immédiatement des mesures pour protéger les travailleur·euse·s contre les violences sexistes et sexuelles :**

* Les représentant·e·s. du personnel doivent pouvoir communiquer, par courriel, auprès de tou·te·s les travailleur·euse·s sur les mesures face aux violences sexistes et sexuelles et notamment conjugales ou intrafamiliales. Rappelons que tou·te·s les représentant·e·s du personnel bénéficient individuellement de prérogatives nécessaires pour intervenir en cas de violences, exiger des mesures de prévention et déclencher une enquête en cas de signalement.
* Sur tous les lieux de travail, dans la fonction publique et dans les entreprises qui ont mis en place un comité social et économique un·e référent·e harcèlement doit être désigné pour les représentant·e·s du personnel[[1]](#footnote-1).
* L’ensemble des travailleur·euse·s, en télétravail comme en présentiel, doivent être informés des coordonnées des référent·e·s et représentant·e·s du personnel et de l’employeur, et de leurs rôles et prérogatives en matière de violences sexistes et sexuelles
* Des moyens doivent notamment être débloqués pour que les référent·e·s violence et les représentant·e·s du personnel soient joignable et puissent recevoir tou·te·s les travailleur·euse·s.
* Une procédure de signalement et d’intervention (par mail ou téléphone) doit être mise en place pour permettre à toutes travailleur·euse·s en danger d’être mises immédiatement en contact en fonction de leurs souhaits, avec des professionnel·le·s (police, associations spécialisées…). et les référent·e·s violence de la direction et des représentant·e·s du personnel, les élu·e·s des instances représentatives du personnel.
* Si la·le travailleur·euse·s est en télétravail, ce sont les mêmes obligations qui s’appliquent que si les violences avaient lieu au travail : vous êtes donc tenu de prendre immédiatement toutes les mesures pour faire cesser les violences et protéger la travailleur·euse·s. et notamment de leur proposer immédiatement de mettre fin au télétravail à domicile en mettant à leur disposition un tiers lieu ou une possibilité de retour sur site
* Nous demandons la création de nouveaux droits pour protéger les victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Sur présentation d’un certificat (plainte ou main courante, certificat médical ou attestation d’une assistant·e sociale ou associations spécialisées) nous souhaitons que la victime aie droit, à sa demande, à :
  + 15 jours d’absence rémunérés pour mener ses démarches ;
  + La mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
  + Une réduction de son temps de travail ;
  + Un accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d’enfant de l’entreprise.
* Nous souhaitons également la mise en place d’une politique de prévention du harcèlement sexuel en ligne, entre travailleur·euse·s mais aussi de la part d’usagers/clients.

Vous trouverez ci-joint la section « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles » de notre accord type. Nous souhaitons l’ouverture d’une négociation, sur ces sujets afin de les pérenniser dans un accord.

Nous vous prions d’agréer, Madame, Monsieur, l’expression de notre considération distinguée.

Date, signature :

1. La désignation d’un·e référent·e côté représentant·e·s du personnel est prévu dans l'accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 et à l’article L. 2314-1 du Code du travail. [↑](#footnote-ref-1)