

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.**

À l'attention de la Direction :

Madame, Monsieur,

Nous vous rappelons que l'employeur a 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.

Ce cadre général est doublé d'une obligation particulière en matière de harcèlement sexuel. En effet, selon l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les « faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

L'employeur peut donc voir sa responsabilité engagée devant le juge civil :

- 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 nécessité de prévenir et limiter l'impact des violences conjugales sur le travail. Pour rappel, le processus de ratification de cette convention par la France est engagé et vous pouvez suivre son avancée sur le site de l'assemblée nationale<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/ratification\\_convention\\_oit\\_violence\\_harcelement](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/ratification_convention_oit_violence_harcelement)

Après les confinements, le télétravail s'est développé et il peut être un facteur de risque supplémentaire pour les victimes, que les violences aient lieu dans le cadre professionnel ou privé. En plus d'exposer davantage aux violences intrafamiliales, le télétravail peut s'accompagner de harcèlement sexuel en ligne, difficilement repérable par les supérieurs hiérarchiques. 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 :**

- Davantage de moyens doivent être attribués pour maintenir le contact avec les travailleur·euse·s isolées, parce que le travail au domicile peut être synonyme de violences conjugales ;
- 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 membres des comités sociaux, référent·e·s ou non, les élu·e·s CHSCT<sup>2</sup> et autres 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 ;
- 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 téléphoniques doivent notamment être débloqués pour que les référent·e·s violence et les représentant·e·s du personnel soient joignable par 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 violences de l'employeur, les élu·e·s CHSCT et des comité sociaux ;
- 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 ;
  - Mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
  - Réduction de son temps de travail ;

---

<sup>2</sup> Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Condition de Travail

- 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'utilisateurs/clientes.

Vous trouverez ci-joint une proposition d'accord sur la « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Nous souhaitons l'ouverture rapide d'une négociation, afin de les pérenniser dans un accord d'entreprise.

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

Date, signature :