

## 5 mesures pour lutter contre les violences au travail

---

La CGT se félicite de l'annonce par le Président de la République d'une loi contre les violences sexistes et sexuelles. Cependant, aucune mesure contre les violences au travail n'y est prévue, aucun moyen humain et financier n'est budgété. Pire, les ordonnances Travail suppriment les outils de prévention (les CHSCT) et fragilisent les protections contre le licenciement.

Les violences sont au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes, elles s'inscrivent dans un continuum et remettent en cause le droit au travail des femmes. La CGT demande qu'un volet sur les violences au travail soit ajouté dans le projet de loi annoncé par le Président de la République et que les moyens humains et financiers nécessaires à la lutte contre les violences soient dégagés dès 2018. La CGT demande l'intégration systématique, dans les négociations sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises, de mesures de prévention des violences et de protection des victimes.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail nécessite 5 mesures :

- Des sanctions pour généraliser la prévention
- Des droits pour les représentant.es du personnel
- Un plan d'urgence pour la formation et la prise en charge des victimes
- De nouveaux droits pour protéger les victimes
- Des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail

### **Mesure 1 : Des sanctions pour les employeurs qui ne font pas de prévention**

---

Aujourd'hui, la prévention des violences sexistes et sexuelles est obligatoire. Pourtant, moins de 2 employeurs sur 10 ont mis en place un plan de prévention.

- **Mise en place d'un thème de négociation obligatoire sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles**

La prévention des violences sexistes et sexuelles doit être un sujet de négociation obligatoire dans les accords égalité professionnelle/qualité de vie au travail dans les entreprises comme dans les branches.

- **Mise en place d'un protocole de traitement des situations du harcèlement et de violences sexistes et sexuelles**

Un protocole de traitement des situations du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles doit être mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans toutes les administrations et entreprises, avec avis obligatoire et conforme des IRP. Le numéro Vert 3919 Violences Femmes Infos doit être affiché sur tous les lieux de travail

- **Sanction en l'absence de mesures de prévention, de protocole et d'évaluation des risques**

Doivent être sanctionnés d'une amende de 1% de la masse salariale mise en place par les inspecteurs et inspectrices du travail :

- L'absence de protocole de traitement des situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles
- L'absence de mesures de prévention sur les violences et le harcèlement dans les entreprises et administrations déterminées par accord collectif ou, à défaut, par plan d'action unilatéral de l'employeur

- L'absence de document unique d'évaluation des risques (aujourd'hui l'amende est limitée à 1500€ quelle que soit la taille de l'entreprise)

Ces sanctions doivent être déclinées dans la fonction publique. Ces amendes alimentent un fond en faveur de l'égalité F/H et de la lutte contre les violences.

## Mesure 2 : Des droits permettant aux représentant.es du personnel de porter les politiques de prévention et protéger les victimes

---

### - **Maintien des CHSCT et des DP**

Les CHSCT et les Délégué.es du Personnel doivent être maintenus et leur rôle renforcé en matière de prévention des violences et du harcèlement.

### - **Financement des expertises à 100% par l'employeur**

Le financement des expertises doit rester à la charge exclusive de l'employeur, notamment celles qui permettent de mettre à jour des situations de violences sexistes et sexuelles, c'est-à-dire l'expertise CHSCT et l'expertise technique égalité F/H.

### - **Mise en place de référent.e contre le harcèlement, les violences et les discriminations**

Un.e référent.e (associé à un.e suppléant.e) contre le harcèlement, les violences et les discriminations doit être mis en place à partir de 10 salarié.es dans chaque établissement (défini à l'article L2143-3) et par tranche de 100 salarié.es.

### **Les référent.es :**

- Sont désigné.es par les organisations syndicales, à défaut les CHSCT et à défaut les Instances Représentatives du Personnel
- Sont associé.es aux réunions du CHSCT
- sont protégé.es contre le licenciement (conformément à l'article L. 2411-1 du Code du travail)
- Suivent obligatoirement dans les 3 mois suivant leur désignation une formation de 1 semaine sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles assurée par les organismes agréés par les DIRECTE et prise en charge par l'employeur
- Disposent de 10 heures de délégations par mois, en plus de la participation aux réunions et du temps passé aux enquêtes ou accompagnement des victimes
- Disposent d'un local dédié pour pouvoir recevoir les victimes en toute confidentialité
- Exercent les prérogatives suivantes :
  - o Droit d'alerte similaire à celui des délégué.es du personnel
  - o Droit d'enquête
  - o Accompagnement de la victime dans toutes ses démarches
  - o Saisine systématiquement par l'employeur en cas de harcèlement ou de violences
- Sont l'interlocuteur privilégié du Défenseur des Droits, qui les réunit annuellement.

**Pour les entreprises ne disposant pas d'IRP, des référent.es doivent être mis en place dans les branches professionnelles.** Désigné.es par les organisations syndicales représentatives, ils peuvent intervenir à la demande des employeurs ou des salarié.es, et exercent les mêmes prérogatives que les référent.es des entreprises.

### - **Extension des prérogatives des conseiller.es du salarié.es aux victimes de harcèlement et de violence**

En l'absence d'IRP d'entreprise, les conseiller.es du/de la salarié.e peuvent aujourd'hui seulement intervenir en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle. Leur mandat doit être élargi à l'accompagnement des victimes de harcèlement et de violences, en l'absence d'IRP dans l'entreprise.

## **Mesure 3 : Un plan d'urgence pour la formation et la prise en charge des victimes**

---

### **-Mise en place d'une heure de sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.es**

Une heure de sensibilisation annuelle sur temps de travail doit être organisée auprès de tou.te.s les salarié.es. Elle doit permettre de définir les violences, présenter la procédure interne à l'entreprise ou à l'administration et les sanctions encourues. Elle devra être généralisée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **- Obligation d'afficher sur tous les lieux de travail le numéro vert 3919 « Violences Femmes Info »**

### **- Formation obligatoire des managers et RH**

D'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'ensemble des managers et des RH devront avoir suivi une formation obligatoire de 2 jours minimum sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Cette formation est assurée par les organismes agréés par la DIRECCTE, prise en charge par l'employeur et organisée sur temps de travail. Elle est renouvelée tous les 5 ans.

**-Formation, dès 2018, de manière systématique et obligatoire de tous les professionnel.le.s** en contact avec des femmes victimes : magistrat.e.s, policier.e.s, gendarmes, professionnel.le.s de santé, enseignant.e.s...

**-Doublement des subventions aux associations** qui accueillent les femmes au téléphone ou physiquement

**-Doublement** des places d'accueil d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes et leurs enfants.

## Mesure 4 : De nouveaux droits pour protéger les victimes de violences et de discriminations

---

70% des victimes de harcèlement au travail n'en parlent pas à leur employeur. Lorsqu'elles le font, 40% estiment que le règlement leur a été défavorable. Il convient de renforcer considérablement leur protection.

### -Protection contre le licenciement

#### - Exclusion de la prise d'acte du plafonnement des indemnités prudhommes

La rupture d'un contrat de travail suite à une prise d'acte doit être exclue du plafonnement des dommages et intérêts créé à l'article L. 1235-3 du Code du travail

#### - Protection contre le licenciement suite à l'exercice d'un droit de retrait

La réglementation française prévoit la possibilité pour les salarié.es de se retirer de toute situation de travail dont il/elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L.4131-1). Les cas de violences et de harcèlement constituent des dangers graves et imminents pour sa vie ou sa santé. Cependant, il s'agit d'un droit théorique non effectif pour les risques physiques ou psychiques en absence de toute protection véritable contre le licenciement. Nous proposons que le contrat de travail des salarié.es exerçant leur droit de retrait ne puisse pas être rompu sans autorisation de l'inspection du travail.

#### - Protection contre les sanctions en cas d'absence ou de retard

Sur présentation d'un certificat du médecin du travail, les absences ou le non-respect des horaires de travail justifiés par la situation physique ou psychologique de la salariée liée à des violences subies au travail ou dans l'univers familial ne peuvent donner lieu à sanction. Lorsque ces violences ont un lien avec l'entreprise, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant ces absences, composée de l'allocation journalière (prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale) et d'un complément à la charge de l'employeur (selon les modalités prévues à l'article L. 1226-1 du présent code hormis les dispositions relatives à la condition d'ancienneté)

### -Protection contre la mutation forcée

L'interdiction de mettre en place une mutation forcée d'une salarié.e victime de violence doit être accompagnée d'une sanction financière pour les nombreux employeurs qui ne la respectent pas.

### -Droit à l'aménagement de poste et de temps de travail

La salariée victime de violences psychologiques, physiques ou sexuelles, dans ou hors l'entreprise, doit avoir droit, sur sa demande et après avis du médecin du travail à

- la réduction ou la réorganisation de son temps de travail
- une mutation géographique, une affectation dans un autre établissement
- la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis. À l'issue de la suspension de son contrat de travail, la salariée retrouve son précédent emploi. Durant la suspension de leur contrat de travail ou à la suite de leur démission dans les conditions définies à l'article L. 1142-7, les salariées ont droit à ce même revenu de remplacement. « Le temps de suspension est considéré comme une période de cotisation effective à effets de prestation à la Sécurité sociale, aux indemnités chômage, à la retraite et à la retraite complémentaire. »

### -Prise en charge des frais de justice de la victime

Lorsque les violences ont un lien avec l'entreprise, obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais d'avocat.es de la victime, et, le cas échéant, du médecin expert.

## **-Reconnaissance automatique comme Accident du Travail**

Les faits de violences ne font pratiquement jamais l'objet de déclaration d'accident du travail de la part des employeurs. Dès lors que la victime signale des violences survenues dans le cadre du travail ou impliquant des salarié.es, elles doivent être présumées comme accident de travail (mise en place d'une présomption d'imputabilité, article L411 du code de la sécurité sociale). La charge de la preuve est inversée, c'est à l'employeur de démontrer qu'il ne s'agit pas d'un accident du travail. La victime doit ainsi pouvoir, sans condition d'ancienneté, bénéficier des indemnités journalières complétées par l'employeur de façon à maintenir l'intégralité de son salaire

## **-Une procédure disciplinaire transparente avec un statut pour la victime**

### **○ Création d'un statut pour la victime**

Lors de toute procédure disciplinaire, la victime doit pouvoir prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme «intervenante volontaire». Ce statut lui donnera le droit de participer au débat contradictoire si elle le souhaite et par exemple d'être assistée d'un syndicat qui pourra faire valoir ses droits de victime devant le conseil de discipline ou l'employeur. Ce point est très important car la procédure disciplinaire fait partie du processus de réparation des victimes de violences sexuelles commises dans le cadre du travail. L'employeur devra alors identifier l'ensemble des victimes et les informer de leur droit à intervenir de façon volontaire à la procédure disciplinaire. Les « intervenants volontaires » seront alors destinataires des pièces du dossier et participeront au contradictoire. Si elle le souhaite, la victime doit pouvoir se faire représenter par un.e représentant.e du personnel à qui elle donnera mandat pour intervenir en son nom. La victime doit pouvoir contester un niveau de sanction trop bas prononcé par l'employeur.

### **○ Association des CHSCT et des référent.es violence à la procédure disciplinaire**

Le/la référent.e « violences » participe à la procédure disciplinaire : il est destinataire des pièces du dossier et peut obliger l'employeur à le compléter de pièces complémentaires. A l'issue de la procédure disciplinaire, la décision de sanction est transmise, en plus de son destinataire, au CHSCT, référent.e « violences sexuelles », aux victimes.

### **○ Limitation de la durée de la procédure à 6 mois** entre la plainte et la décision de sanction de façon à éviter des dommages supplémentaires (notamment d'ordre psychologique) à la victime.

## Mesure 5 : des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail

---

### - Renforcer le rôle et les moyens de l'inspection du travail

- Formation obligatoire de l'ensemble des inspecteurs/inspectrices du travail
- Plan pluriannuel de recrutement d'inspecteurs/inspectrices du travail
- Mission des inspecteurs/inspectrices du travail élargie à :
  - Mises en demeure pour non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du code du travail. Aujourd'hui, ce pouvoir est confié aux DIRECCTES qui n'ont aucune indépendance au sens des dispositions de la convention 81 de l'OIT sur l'inspection du travail et sont très sensibles aux pressions des grandes entreprises et du corps préfectoral.
  - Pouvoir d'imposer une expertise par le biais d'une mise en demeure
  - Possibilité pour les agents de contrôle de l'inspection du travail saisis d'une plainte circonstanciée de soustraire le ou les salarié.es pour lequel.le.s un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou morale existe. Cette soustraction pourrait prendre la forme d'une suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération pendant le temps de l'enquête dans un temps maximal à déterminer. Le retour du/de la salarié.e, après mise en œuvre des mesures de prévention, serait conditionné par la délivrance d'un avis d'aptitude du médecin du travail.

### - Renforcer le rôle et les moyens de la médecine du travail

- Formation obligatoire de l'ensemble des médecins du travail

Les médecins du travail reçoivent une formation spécifique, initiale et continue, afin d'être en mesure de dépister et d'accompagner les femmes victimes de violences. Un décret détermine le contenu de la formation initiale et continue, spécifique au contrôle des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux autres violences à l'encontre des femmes, des inspecteurs du travail, contrôleurs du travail et médecins du travail.

- Extension des prérogatives des médecins du travail:

Les médecins du travail doivent être habilités à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, en cas de violences subies par les femmes dans ou à l'extérieur de l'entreprise

- Création dans les Services de la santé au travail de cellules pluridisciplinaires de prévention et de prise en charge des femmes victimes (médecins, psychologues, assistant.es sociales...)