

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES : QUEL RÔLE POUR L'ENTREPRISE ?

Pourquoi la CFE-CGC s'intéresse à ce sujet et souhaite accompagner les managers et militants...

La CFE-CGC a à cœur de donner à ses militants et aussi à ses adhérents des outils afin d'appréhender au mieux des situations qui peuvent être délicates.

C'est dans ce cadre que nous avons voulu rédiger cette fiche pratique pour donner des conseils lorsque vous êtes confrontés à des cas de violences au sein d'un foyer (notamment conjugales).

Cette fiche est à destination de nos mandatés, de nos adhérents, des managers qui sont directement impactés par ce type de difficultés.

Dans un premier temps, nous allons nous attacher à définir ce que sont les violences conjugales.

Ensuite, nous vous donnerons des idées d'actions qui peuvent être menées soit par la direction, soit par accord ou aussi par l'intermédiaire des CSE.

Enfin, nous vous indiquerons les interlocuteurs qui peuvent aider les victimes.

État des lieux

Quelques chiffres

En 2023, les violences conjugales en France ont continué d'augmenter. Les services de sécurité ont enregistré **244 000 victimes de violences conjugales**, ce qui représente une hausse de 7 % par rapport à 2022. Parmi ces violences, les deux tiers étaient physiques, tandis que les autres se répartissaient entre violences psychologiques, verbales, ou sexuelles.

Pire encore, la France a enregistré **103 féminicides** commis par des conjoints ou ex-conjoints.

86 % des victimes de violences conjugales étaient des femmes, et 87 % des auteurs étaient des hommes.

Cependant, les hommes aussi sont touchés et représentent environ 14 % des victimes de violences conjugales, selon les chiffres officiels. Pourtant, beaucoup hésitent à signaler ces abus en raison des tabous sociaux. Il est essentiel de briser ce silence afin que toutes les victimes, quel que soit leur genre, puissent accéder au soutien et à la protection nécessaires.

Que dit la loi ?

En vertu des articles L. 4121-1 et L. 4121-5 du Code du travail, **l'employeur est responsable** de la préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés. Cette responsabilité s'étend aux effets des violences conjugales, qui peuvent menacer cette santé sur les plans psychologiques et physiques.

Psychologiquement, lorsqu'une personne est victime de menaces, que celles-ci se manifestent par courriel, message texte, ou appel, l'emprise exercée par l'agresseur persiste même au sein de l'entreprise, aggravant ainsi le préjudice subi.

De plus, les violences physiques ont souvent des répercussions sur l'exercice des fonctions du salarié, pouvant par exemple nécessiter un mi-temps thérapeutique ou entraîner une inaptitude à certaines tâches.

Ces violences menacent non seulement la sécurité des victimes sur leur lieu de travail, mais peuvent également avoir un impact négatif sur la qualité et la quantité de leur travail, voire parfois constituer une menace pour leurs collègues. Afin de protéger les salariés victimes, il est crucial que des mesures appropriées soient mises en place au sein de l'entreprise.

La loi Rixain, adoptée en décembre 2021, impose que le salaire soit versé sur un compte bancaire personnel du salarié, ou sur un compte joint dont il est co-titulaire. Cette disposition vise à protéger les victimes de violences conjugales en garantissant qu'elles gardent le contrôle de leurs revenus. Si l'employeur ne vérifie pas que le compte appartient bien au salarié, il peut être sanctionné par une amende. Certaines banques, comme le Crédit Mutuel, proposent également aux victimes de violences un compte nominatif sans frais pour faciliter leur autonomie financière.

La loi du 28 février 2023 renforce les dispositifs de protection pour les victimes de violences conjugales en étendant les mesures de soutien économique et social. Elle complète la loi Rixain en précisant les obligations des employeurs et des banques pour protéger l'autonomie financière des victimes. Cette loi impose également des démarches de sensibilisation pour les entreprises et encourage les banques à offrir des solutions de comptes bancaires spécifiques, souvent sans frais, pour les victimes de violences domestiques. Ces mesures visent à favoriser l'indépendance économique des victimes, un élément essentiel pour leur permettre de se reconstruire et de se protéger durablement.

De quoi s'agit-il ?

Qu'est-ce que la violence conjugale ?

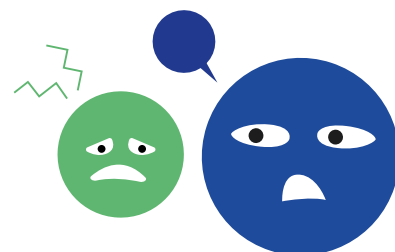
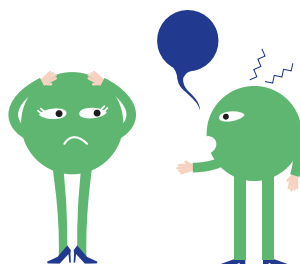
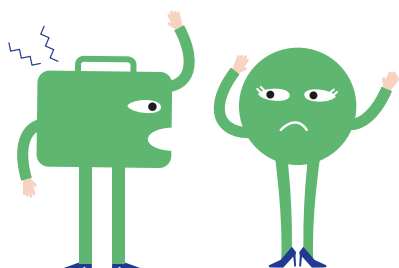
La convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul) définit les violences conjugales comme étant : « *tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime* ».

Les violences conjugales ne se limitent pas uniquement aux violences physiques, elles peuvent prendre différentes formes :

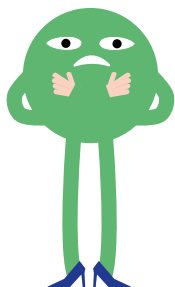
Physiques : bousculade, coups et blessures, strangulation...

Psychologiques : intimidation, humiliation, harcèlement moral, reproche...

Verbales : insulte, menace...



Sexuelles : viol, comportement brutal pendant l'acte sexuel.



Économiques : priver l'autre de revenus, interdiction de travailler.



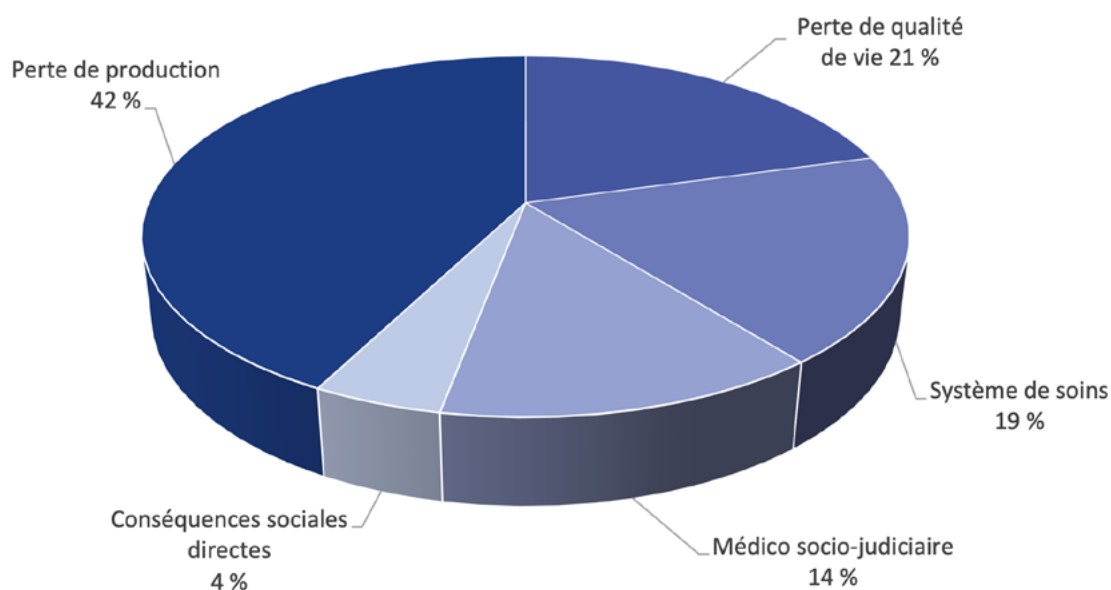
(source : jusfit)

Quels sont les impacts des violences domestiques dans l'entreprise ?

Pour l'entreprise et la société

Coûts administratifs occasionnés par la situation : 2,6 milliards d'euros (cf. graphique ci-dessous).

Répartition des coûts liés aux violences domestiques



Diminution de la productivité liée à la fatigue, difficulté à se concentrer, risque d'accident plus grand, augmentation des retards ou de l'absentéisme...

Pour les membres de l'équipe de la victime

- Redistribution de la charge de travail dans l'équipe.
- Surcharge de travail pour l'équipe.

- Augmentation du stress pour l'équipe en lien avec la violence subie par leur collègue.
- Ressenti d'anxiété par rapport à la sécurité de la victime.
- Crainte pour sa propre sécurité.
- Si l'agresseur fait partie de l'entreprise, il peut y avoir des difficultés voire une incapacité à travailler avec lui.
- Assister à des scènes violentes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Comment repérer les signaux de violences ?

Repérer qu'une personne est victime de violence conjugale peut être délicat, car les signes ne sont pas toujours évidents et les victimes cherchent parfois à dissimuler leur situation.

Cependant, certains indicateurs peuvent alerter :

Changements dans le comportement ou l'apparence

- **Isolement soudain** : la victime peut s'isoler de ses collègues, éviter les interactions sociales ou les événements d'équipe.
- **Manque de concentration** : elle peut éprouver des difficultés à se concentrer ou commettre des erreurs inhabituelles.
- **Changements physiques** : avoir des blessures inexplicables, porter des vêtements inhabituels (par exemple, couvrant plus de peau que d'habitude) pour cacher des ecchymoses.

Absences répétées ou retard

- **Absences fréquentes** : la victime peut être souvent absente sans explication claire ou avec des excuses variées et parfois incohérentes.
- **Retards récurrents** : des retards constants, souvent accompagnés de justifications vagues ou changeantes, peuvent être un indicateur.

Baisse de performance

- **Chute soudaine de la qualité du travail** : la victime peut soudainement montrer une baisse notable de performance.
- **Projets non terminés ou retardés** : des tâches habituellement accomplies dans les délais peuvent commencer à s'accumuler ou être réalisées avec retard.

Signes de détresse émotionnelle

- **Épisodes de tristesse ou de panique** : la victime peut montrer des signes de détresse émotionnelle, comme des pleurs, des épisodes de panique, ou une nervosité excessive.
- **Sauts d'humeur** : des changements d'humeur soudains et inexplicables peuvent également indiquer un stress extrême.

Communication fréquente et tendue avec une personne en dehors du travail

- **Appels ou messages fréquents** : si la victime reçoit ou passe fréquemment des appels ou messages et semble anxieuse ou tendue lors de ces communications, cela peut être un signe d'emprise ou de contrôle de la part de l'agresseur.

Confidences ou signes indirects

- **Paroles inquiétantes** : la victime peut faire des remarques indirectes sur des problèmes à la maison, sans toutefois mentionner explicitement les violences.
- **Confidences à des collègues** : parfois, une victime peut se confier à un collègue ou laisser des indices dans ses conversations.
- **Présence de l'agresseur devant le lieu de travail** : les collègues de la victime peuvent constater la présence de l'agresseur devant le lieu de travail, alors qu'elle ne l'attend pas.

Attention : ces signes, pris individuellement, ne prouvent pas nécessairement qu'une personne est victime de violences conjugales, mais leur accumulation doit susciter une attention particulière. Il est important de créer un environnement de travail sécurisé et de confiance pour que les victimes se sentent à l'aise pour parler et demander de l'aide.

Pour la CFE-CGC, les portes de l'entreprise ne sont pas un filtre qui permet à la victime d'oublier ses problèmes de violences. Si en matière de sécurité, certaines entreprises peuvent empêcher l'agresseur de suivre la victime, ce n'est pas le cas dans tous les secteurs d'activité, par exemple lorsque la victime travaille dans un commerce.

Pour la CFE-CGC, il peut y avoir une double peine si l'employeur, le manager et l'équipe n'ont pas conscience de la situation de danger dans laquelle la victime vit. Dans le cas où son assiduité au travail, ses performances se seraient dégradées, l'employeur pourrait engager des mesures pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans ce cas la victime serait encore plus à la merci de son agresseur.

Que peuvent faire le manager et les élus ?

Un manager joue un rôle crucial lorsqu'une personne est victime de violence conjugale.

Voici les actions qu'il peut entreprendre :

Se tourner vers les ressources humaines

- **Ne pas agir seul** : il est important que le manager agisse en collaboration avec les ressources humaines et en accord avec la victime.

Créer un environnement de confiance

- **Écoute active** : si une victime se confie sur sa situation, le manager doit l'écouter sans jugement, lui montrer du soutien et lui assurer que son partage sera traité en toute confidentialité.
- **Assurer la confidentialité** : il est essentiel de respecter la confidentialité des informations partagées par la victime pour éviter les stigmatisation ou représailles.

Orienter vers les ressources appropriées

- **Informier sur les ressources disponibles** : le manager peut orienter la victime vers des services d'aide, comme le service des ressources humaines, le médecin du travail, des associations spécialisées, l'assistante sociale, une ligne d'écoute nationale dédiée aux violences conjugales (comme le 3919 en France), ou encore la police et la gendarmerie, les services de la Caisse d'Allocation Familiale...
- **Faciliter les démarches** : aider la victime à accéder à des dispositifs spécifiques, (ex : accueils de jour, mise en place d'un plan de protection) ou des dispositifs négociés que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Aménager les conditions de travail

- **Aménagement du temps de travail** : proposer, en fonction des situations, des horaires flexibles ou du télétravail en accord avec la victime afin de faciliter ses démarches ou réduire son exposition à l'agresseur.
- **Modification des tâches ou du lieu de travail** : si nécessaire, le manager peut envisager un changement temporaire de poste ou de lieu de travail pour protéger la victime.

Prendre des mesures de sécurité

- **Renforcer la sécurité au travail** : en collaboration avec les ressources humaines, le manager peut mettre en place des mesures de sécurité spécifiques, comme un contrôle des accès au lieu de travail.
- **Coordination avec la police** : si la situation le nécessite et avec le consentement de la victime, le manager peut contacter les forces de l'ordre pour garantir la sécurité de la victime.

Suivi et soutien continu

- **Suivi régulier** : le manager doit continuer à suivre la situation de la victime, en restant disponible pour toute aide supplémentaire et en s'assurant que la victime bénéficie du soutien nécessaire sur le long terme.
- **Soutien psychologique** : encourager la victime à consulter un professionnel de santé mentale si elle en ressent le besoin.

Mettre en valeur les rôles des infirmiers ou médecins du travail et des assistants sociaux

- **Rôles cruciaux** : dans la prise en charge des violences conjugales en milieu professionnel, ils sont capables d'évaluer la souffrance des victimes et de comprendre l'impact de ces violences sur leur travail et leur bien-être au sein de l'entreprise. Les consultations, qu'elles soient demandées par le salarié ou l'employeur, permettent de traiter ces problématiques en toute confidentialité.

En agissant de manière proactive et bienveillante, le manager peut non seulement aider à protéger la victime de violences conjugales, mais aussi contribuer à créer un environnement de travail plus sûr et solidaire.

Les organisations syndicales (branches et entreprises) doivent aussi négocier des actions à mettre en place

La CFE-CGC encourage à négocier à tous niveaux (branches et entreprises) des mesures permettant l'accompagnement et le soutien des salariés victimes de violences conjugales.

Que peut-on négocier dans les branches et dans les entreprises ?

- Sensibilisation obligatoire auprès des membres du personnel (information et formation).
- Sécurisation du milieu de travail (aménagement des horaires, des postes, télétravail hors du domicile, ou sur un autre site de façon temporaire...).
- Aides administratives du service RH pour la production de documents nécessaires (par exemple l'ouverture d'un compte bancaire).
- Aide à la mobilité professionnelle en anonymisant la victime.
- Soutien à la victime en mettant en place des jours de congés supplémentaires pour lui permettre d'effectuer les démarches nécessaires (administratives, judiciaire ou médicales).
- Créer un fond de jours de solidarité donnés par les autres salariés.
- Déblocage anticipé du compte épargne temps (s'il existe).
- Possibilité de déblocage des plans d'épargne salariale.
- Changement de numéro de téléphone professionnel ainsi que d'e-mail.
- Proposer de mettre à disposition l'avocat de l'entreprise ou service juridique.
- Aides au logement ou prise en charge financière de logement d'urgence.
- Orientation vers les associations d'aides aux victimes.
- Prêt d'un véhicule de l'entreprise ou location exceptionnelle prise en charge par l'employeur.

Quelques exemples mis en place par accord

- Création d'un Pôle composé d'assistants sociaux dont la mission est de venir en aide aux collaboratrices et collaborateurs sur tous les sujets d'ordre professionnel ou privé. Mise en place de campagnes d'alerte et de sensibilisation en interne et externe, de formations, mise en relation avec des associations spécialisées (Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), Envol et fondation des femmes).

- Aménagement des horaires, conseils juridiques et aides à la recherche d'un nouveau logement. Signature d'un accord prévoyant le relai des campagnes nationales de prévention et la formation des services RH, sociaux et médicaux à l'accueil des victimes (PSA).
- Accompagnement des femmes victimes pour trouver des solutions de mobilité géographique, trois jours d'autorisations spéciales d'absence pour la réalisation des démarches administratives requises (dépôt de plainte, rendez-vous chez un avocat, convocation au tribunal) (La Poste).
- Créer des partenariats avec des associations, par exemple SOS Femmes 13 pour former les managers dans la région de Marseille (Carrefour).
- Création d'un module de formation en e-learning sur les violences domestiques, avec réalisation obligatoire par tous les salariés (EDF).
- Création d'une application mobile permettant de communiquer entre conjoints, parents dans un contexte de violences intrafamiliales (Orange avec l'application TI3RS).

Le CSE a aussi un rôle à jouer !

- Proposer une aide sociale ou un fond de solidarité.
- Faire voter des mesures budgétaires au CSE pour :
 - prendre en charge un certain nombre de jours d'hébergement d'urgence ;
 - un compteur de 5 jours, géré par la commission logement du CSE ;
 - mettre en place des partenariats avec le corps médical pour la prise en charge psychologique par exemple ;
 - mettre en place un fond dédié pour une aide juridique ou un partenariat ;
 - un accompagnement financier pour secours exceptionnels.
- Etendre le périmètre d'intervention pour le référent harcèlement et discrimination du CSE aux violences conjugales.
- Prévoir des heures de délégation supplémentaires au référent harcèlement et discrimination du CSE pour l'accompagnement des victimes.
- Décision conjointe entre les assistants sociaux, le médecin et le référent du CSE de l'attribution d'un logement d'urgence s'il existe.
- Aide administrative dans le cadre de la recherche d'un logement pérenne avec « Action Logement », partenariat avec des foyers, déménagement solidaire, logements mutuels...
- Création d'une plateforme pour orienter les victimes vers les acteurs locaux du logement.

Rappels des numéros utiles

En France, les principaux numéros contre les violences conjugales sont :

3919

Numéro national pour les victimes de violences conjugales, accessible gratuitement et de manière anonyme.

116 006

Numéro pour les victimes de toutes formes de violences, y compris conjugales, accessible gratuitement.

114

Numéro d'urgence par SMS pour les personnes sourdes ou malentendantes.

17

Police ou gendarmerie pour les situations d'urgence.

Centres d'information sur les droits des femmes et des familles : mieux informées, plus fortes (fncidff.info).



Caisse d'Allocation Familiale



Ces services sont disponibles pour apporter aide, soutien, et orientation aux victimes de violences.