

# NEWSLETTER EGALITE PROFESSIONNELLE N°8

25 novembre 2023

 DDETSPP 47

Direction Départementale de  
l'Emploi, du Travail, des Solidarités et  
de la Protection des Populations

Déléguée départementale aux Droits  
des Femmes et à l'Égalité

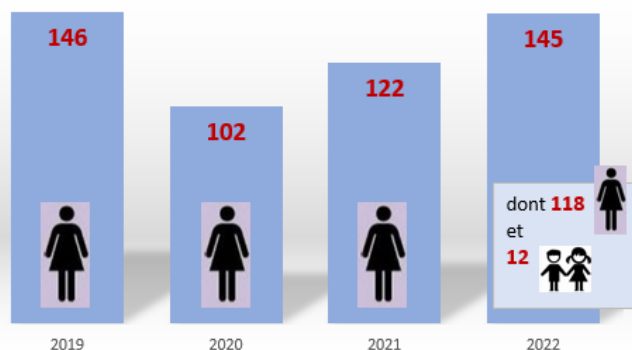
 PRÉFET  
DE LOT-ET-GARONNE  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

## 25 novembre Journée contre les violences conjugales

Au-delà de la symbolique de cette journée, c'est l'occasion, pour cette nouvelle newsletter, d'aborder cet important phénomène de société et son impact dans le monde de l'entreprise.

### I - Quelques chiffres

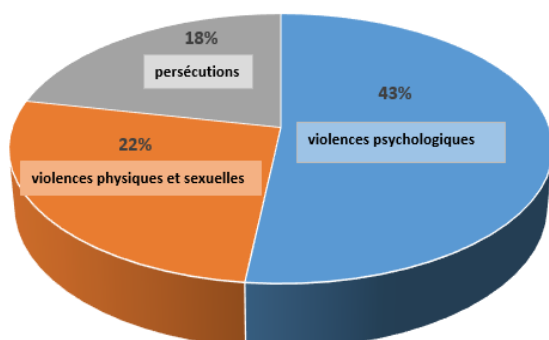
En France, nombre de personnes tuées par leur partenaire ou ancien partenaire :



27 % des femmes ont été victimes de **violences psychologiques** par leur partenaire ;

15,9 % de **violences physiques ou sexuelles**.

En 2019, au sein de l'Union européenne,  
Représentation des violences subies par les femmes



220 000 femmes de 18 à 75 ans sont victimes chaque année de violences conjugales.



Les jeunes femmes sont surreprésentées parmi les victimes.

Si les demandeuses d'emploi et les étudiantes présentent des risques proportionnellement plus élevés de subir ce type de violences, les actives occupant un emploi restent les plus nombreuses.

2 salariés sur 10 subissent des violences conjugales.

Ces **violences** peuvent être **psychologiques** (dénigrement, humiliation, chantage, harcèlement, surveillance, interdiction de se rendre sur son lieu de travail...), **verbales** (injures, insultes, cris), **économiques** (interdiction de travailler, privation de ressources, vol des moyens de paiement, contrôle des dépenses...) **administratives** (confiscation des papiers d'identité...), **des cyberviolences** (menaces en ligne, usurpation d'identité...).

### II – Le monde de l'entreprise concerné

Si les violences conjugales relèvent de la sphère privée, il n'en demeure pas moins que ces violences ont un impact dans le monde de l'entreprise.

1 salarié sur 5 a indiqué subir des violences sur son lieu de travail.

Parmi elles, il y a les situations où le conjoint violent vient harceler sa victime dans sa vie professionnelle :

- Réception d'appels téléphoniques et de messages injurieux via des SMS (87 %), des emails (33 %) et sur les réseaux sociaux (27 %) pendant ses heures de travail ;
- Persécutions ou harcèlement par la personne violente sur le lieu de travail ou à proximité (57 %), voire sa présence physique sur le lieu de travail (44%) ;
- Prise de contact de la personne violente avec les collègues (37 %) ou menaces de les contacter (33 %).

Les **répercussions des violences conjugales** sur le travail sont **nombreuses et souvent cumulatives** : retards, absentéisme, fatigue, manque de concentration, stress, moindre productivité, mais aussi stress et anxiété des collègues auxquels les victimes osent se confier.



Au sein des entreprises, plus de 10 % des salariés ont déclaré connaître un collègue victime de violences conjugales et avoir observé des signaux faibles indicateurs de ces violences.

Si la qualité du travail en pâtit, le **coût pour l'entreprise** est également important.

En France, un travail d'évaluation économique des violences conjugales, mené en 2010, a mesuré les **pertes de production** imputables aux violences (liées aux décès et à l'incarcération des agresseurs ainsi qu'à l'absentéisme) à **1099 millions d'euros**.

### III - Le cadre juridique

La **Convention 190 de l'OIT** (Organisation internationale du travail), entrée en vigueur le 21 juin 2021 et ratifiée par la France le 12 avril 2023, est le premier traité international à reconnaître « le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ».

Selon cette Convention, « la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que la santé et la sécurité, et les gouvernements, les

organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les effets de la violence domestique, à y répondre et à y remédier. »

Elle enjoint tout membre de « prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer l'impact dans le monde du travail ».

Dans ce cadre, les Etats membre signataires doivent mettre en place toute politique de lutte contre le harcèlement et les différentes formes de violence au travail notamment en élaborant des outils, en menant des actions de formation et de sensibilisation.

La **RSE** (responsabilité sociale des entreprises) concerne les actions des entreprises visant à avoir un impact positif sur la société, au-delà des obligations juridiques qui leur incombent. La **norme ISO 26000**, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de 7 thématiques, dont les droits de l'homme et les relations et conditions de travail. A ce titre, la lutte contre les violences conjugales entre dans le champ d'application de la RSE.

**L'article L 4121-1 du code du travail** fait obligation à tout employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Ainsi, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires lorsqu'il est informé de violences subies par un salarié sur le lieu de travail

A noter que la Cour d'appel de Besançon, le 06 décembre 2022, pour statuer sur les griefs de discrimination en raison de l'état de santé et de harcèlement moral, a retenu que *lorsqu'il en est informé, l'employeur ne peut ignorer « la fragilité de la salariée confrontée à une situation de violence conjugale dans son couple ».*

A côté de cette **obligation générale de sécurité**, il y a l'obligation spécifique de **prévenir le harcèlement** (moral et sexuel), prévue par les articles L 1152-1 et L 1153-1 du code du travail.

**L'article R 3324-22 du code du travail** permet aussi aux salariés victimes de violences conjugales de

débloquer de façon anticipée les sommes placées au titre de la participation.

Dans le cadre de la **négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, la lutte contre le harcèlement et les violences au travail ainsi que l'équilibre activité professionnelle / vie personnelle trouvent toute leur place.

## **IV – La négociation en matière d'égalité professionnelle comme levier pour lutter contre les violences conjugales**

### **A – Accords traitant des violences conjugales**

Les exemples ci-après illustrent les mesures qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle :

**L'accord d'EDF** portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour la période 2021 – 2025 vise notamment une tolérance zéro dans sa lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise. A ce titre, l'accord prévoit de professionnaliser et accompagner ses référents et organise des sensibilisations renouvelées.

Cet accord promeut aussi le dispositif de soutien et de maintien dans l'emploi des victimes de violences conjugales avec notamment la mise en place d'une boîte à outils dans laquelle figurent des mesures permettant la sécurisation de la victime qui peut subir du harcèlement sur son lieu de travail (changement d'une adresse mail ou d'un numéro de téléphone professionnel en moins d'une heure...), la sécurisation du trajet domicile-travail grâce au prêt d'une voiture de fonction, la communication d'un coffre-fort numérique qui permet à la victime de mettre en sécurité l'ensemble de ses documents administratifs, la possibilité d'autoriser des absences justifiées et payées, une formation spécifique des personnes ressources et des managers.

Des actions de formation et de sensibilisation des salariés pour accompagner et orienter les victimes sont mises en œuvre chez **ORANGE SA, MICHELIN, GROUPE KERING** ; accord mondial chez **CARREFOUR**.

Cela paraît d'autant plus important que 2 personnes sur 10 déclarent méconnaître les moyens mis à leur disposition.

Des actions de sensibilisation des managers pour les aider à détecter les situations : cas à la **RATP**.

Des aménagements d'horaires, des conseils juridiques ou la recherche d'un nouveau logement : accords triennaux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **GROUPE PSA**.

« Tout mettre en œuvre » pour trouver si besoin des solutions de mobilité géographique, 3 jours d'autorisation spéciale d'absence pour réaliser les démarches administratives requises : accord à **LA POSTE**.

Autoriser les absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour réaliser les démarches nécessaires à la prévention des risques, examiner « avec bienveillance et dans les meilleurs délais » les demandes de rupture conventionnelle, dispense de préavis en cas de démission, appuyer auprès du 1 % logement toute demande d'hébergement d'urgence : accord **CNAF** 2019.

Plusieurs accords collectifs et plans d'action lot-et-garonnais abordent la lutte contre le sexisme, les violences sexuelles et sexistes. Deux d'entre eux traitent de la prévention des violences conjugales : l'accord **CERFRANCE** du 10/07/2023 et le plan d'action de la société **ALBATROS** du 25/10/2023.

### **B - Dispositifs mobilisables par les victimes, les témoins ou les professionnels :**

- des numéros d'écoute comme le 3919
- des lieux d'accueil et d'orientation des victimes
- des structures hospitalières dédiées à leur prise en charge sanitaire, psychologique et sociale
- la possibilité de déposer plainte dans des tiers lieux
- des intervenants sociaux dans les commissariats et gendarmeries,
- la mise à l'abri dans des hébergements sécurisés,
- des dispositifs judiciaires de protection des victimes : bracelets anti-rapprochement, téléphone grave danger et ordonnances de protection...



→ <https://www.lot-et-garonne.gouv.fr/Actions-de-l-Etat/Droits-des-femmes-et-egalite/Prevention-et-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/L-action-publique/La-prevention-et-la-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes>

Désormais, il existe une certaine prise de conscience des violences conjugales et de leur ampleur, notamment suite au Grenelle des violences conjugales et aux mouvements sur les réseaux sociaux (#MeToo notamment).



S'il apparaît ainsi que les entreprises ont un intérêt (citoyen, économique) à traiter de ce type de violences, il ne faut pas oublier que l'entreprise reste un lieu de sécurité et de ressources pour les victimes.

\*\*\*\*\*

**Mémo** : Le guide de la DGT (Direction générale du Travail), qui traite des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, aborde dans sa fiche « Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale », les violences conjugales, avec un objectif, plusieurs exemples d'actions et d'indicateurs chiffrés.

→ <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle>

*Chiffres et données notamment issues :*

*Des chiffres-clés Edition 2022 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,*

*De OneInThreeWomen (1<sup>er</sup> réseau européen d'entreprises engagées dans les violences faites aux femmes),*

*D'une étude d'Alexia BOURSIER, avocate associée, Solveig avocats « Penser les violences conjugales comme une problématique professionnelle et impliquer les entreprises dans la lutte contre ces violences »,*

*D'un entretien Semaine sociale Lamy avec Séverine LEMIERE, maitresse de conférence en gestion des ressources humaines à l'IUT de Paris Rives de Seine, membre du réseau de recherche Marché du travail, présidente de l'association FIT Une femme un toit*