



VIOLENCES CONJUGALES

Quels soutiens, quelles aides pour les victimes ?

Octobre 2023

Le qualificatif « *conjugal* » suppose a priori qu'il s'agit là d'une problématique relevant seule du champ de la vie personnelle. Pourtant, **les violences conjugales dépassent parfois la sphère privée et pénètrent l'univers professionnel** : les conséquences de ces violences peuvent en effet avoir un impact direct sur le travail de la victime et sa capacité à travailler dans de bonnes conditions.



EN FRANCE, LES SERVICES DE SÉCURITÉ ONT ENREGISTRÉ

208 000



victimes de violences conjugales

(données 2021)¹

145



homicides conjugaux

(données 2022)²

Le fléau des violences conjugales concerne l'ensemble de la société.

Chaque individu et chaque milieu, y compris le milieu professionnel, doivent contribuer à le prévenir et à le contrer.

L'Alliance CFE UNSA Énergies est engagée dans ce combat.

Cette fiche apporte des premières réponses pour pouvoir agir.

- Comment définir les violences conjugales ?
- En quoi les violences conjugales dépassent-elles la sphère privée et deviennent-elles un sujet de santé, sécurité et prévention dans les entreprises ?
- Quels soutiens et quelles aides les victimes peuvent-elles trouver au sein des entreprises ?

¹ *Analyse - les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité français en 2021*

² *Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple pour l'année 2022*



Violences conjugales : des chiffres effrayants

Les **chiffres** relatifs aux **violences conjugales enregistrés par les services de sécurité français en 2021³ sont effrayants** :

→ 208 000 victimes de violences conjugales en 2021 (c'est deux fois plus qu'en 2016)

L'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple pour l'année 2022⁴, réalisée par la délégation d'aide aux victimes du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer révèle :

→ 145 homicides conjugaux en 2022 :



118 femmes (81 %)
ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire



27 hommes (19 %)
ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire

Les auteurs de ces homicides sont des hommes dans 84 % des cas contre 16 % de femmes.

Les **violences conjugales concernent tout le monde**, indépendamment du genre, de la classe sociale, de l'âge, de la culture, de l'origine, des croyances, de l'orientation sexuelle... Il faut néanmoins souligner qu'elles **affectent les femmes de manière disproportionnée** : ainsi en France

→ 87 % des victimes sont des femmes

→ 13 % des victimes sont des hommes

Malgré l'ampleur du phénomène des violences conjugales, les tribunaux ne sont pas souvent saisis. Seulement **18 % des femmes victimes déclarent avoir déposé une plainte** à la suite de ces violences.

Les victimes ont peur, elles manquent souvent de preuves, le parcours judiciaire est trop compliqué, long et coûteux. Entre le moment du dépôt de plainte pénale et/ou de l'obtention d'une ordonnance de protection devant le juge aux affaires familiales, la victime est encore plus exposée aux représailles de son conjoint(e) ou ex-conjoint(e). Elle n'a pas les moyens financiers et/ou la capacité psychologique de pouvoir partir et de se protéger, d'autant plus si elle a des enfants.

Rappelons-le
Les violences conjugales sont interdites et punies par la loi.

Comment définir les violences conjugales ?

La convention d'Istanbul de 2011, intègre les violences conjugales dans sa définition des violences domestiques.

Ainsi, les violences conjugales peuvent être définies comme « **tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent 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** »⁵.

Elles peuvent s'exercer de plusieurs manières, isolées ou cumulatives : violence psychologique, violence verbale, violence économique, violence physique, violence sexuelle, auxquelles vient s'ajouter la cyberviolence.

³ [Analyse - les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité français en 2021](#)

⁴ [Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple pour l'année 2022](#)

⁵ Article 3 de la convention d'Istanbul de 2011 du Conseil de l'Europe portant sur la Prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

Quelques exemples de violences conjugales

PSYCHOLOGIQUE



Harceler, exercer du contrôle, humilier, menacer, être jaloux, décider pour l'autre...

VERBALE



Crier, insulter, faire du chantage, donner des ordres, blâmer, menacer de façon directe ou indirecte, se moquer...

ÉCONOMIQUE



Contrôler les finances ou le salaire de sa partenaire, saisir les papiers importants (passeport, carte d'identité...), contrôler les dépenses pour les besoins essentiels...

PHYSIQUE



Lancer des objets à sa partenaire ou près d'elle, donner des coups de poings, de pied, séquestrer, menacer avec une arme...

SEXUELLE



Agresser sexuellement ou forcer à avoir des relations sexuelles, faire des appels obscènes, exploiter sexuellement à des fins pornographiques, dénigrer sexuellement...

CYBERVIOLENCE



Effectuer des appels, envoyer des SMS incessamment, usurper et pirater un compte, publier des messages dénigrants ou humiliants, géolocaliser...

Violences conjugales, un sujet qui dépasse la sphère privée

Les violences conjugales peuvent avoir un impact direct sur le travail de la victime et sa capacité à travailler dans de bonnes conditions. Fatigue, retard, absentéisme, stress, fragilité, perte de concentration, perte de performance, isolement... sont autant de conséquences cumulatives pour les victimes et les entreprises.

Même si l'entreprise est parfois le seul endroit où une victime de violence conjugale est en sécurité. Elle peut y trouver un réseau d'entraide, de soutien.

Les violences conjugales sont également susceptibles de s'introduire jusque sur le lieu de travail de la victime : c'est le cas par exemple, lorsque le partenaire violent suit la victime sur son lieu professionnel, utilise des technologies téléphoniques et informatiques liées au travail pour l'intimider, la harceler...



Comment les entreprises se saisissent-elles de la question ?

Le Code du travail précise les obligations de l'employeur en matière de respect de la santé et de la sécurité des salariés. Il impose⁶ la mise en place de dispositions relatives à la prévention des risques professionnels et du harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

Les violences conjugales relèvent donc **des conditions de travail, de la santé, de la sécurité et de la prévention** au sein de l'entreprise car leurs conséquences ont un impact direct sur la santé et l'activité professionnelle de la ou du salarié concerné(e).

L'employeur agira non seulement au nom de cette obligation de santé et sécurité des salariés mais aussi **au titre de la prévention et l'information des salariés**.

Par ailleurs, l'entreprise est aussi parfois le seul endroit où une victime de violences conjugales est en sécurité. Elle peut également y trouver un réseau d'entraide et de soutien.

Agir sans porter atteinte à la vie privée

L'employeur, à qui l'on demande de respecter une obligation de sécurité et de santé de ses salariés est également tenu à une **obligation de discrétion**. Ainsi, informé d'une situation de violences conjugales sur l'une ou l'un de ses salariés, qui, par ricochet se trouve dans un état de mal-être au travail, il ne peut pas ignorer cette situation pourtant personnelle et délicate. Il doit assurer à la victime le respect de sa vie privée et la confidentialité de la situation.

Des victimes discrètes et souvent silencieuses

Face aux violences, les victimes sont éprouvées physiquement et/ou psychologiquement. Elles déploient des efforts et des ressources considérables pour ne rien laisser paraître sur leur lieu de travail.

L'information, la sensibilisation voire la formation au sujet de la violence conjugale permet de **détecter les signaux faibles**. Ces actions participent à libérer la parole et créer un climat de confiance pour les victimes.

Exemples de mesures identifiées pour aider les victimes

Face à ce fléau et leurs impacts sur la santé des salariés, les entreprises commencent, trop discrètement à s'en saisir et à accompagner leurs salariés victimes.

Néanmoins, **certaines entreprises des IEG ont déjà mis en place une procédure d'accompagnement et d'aides aux victimes** notamment par l'identification d'un réseau tel que le service de santé au travail, soumis au secret médical, un tiers de confiance identifié (RH, référent désigné compétent, le réseau des assistants sociaux...), le service social, le représentant du personnel...

En plus de pouvoir orienter la victime vers les associations dédiées, en fonction des besoins, l'employeur peut proposer plusieurs mesures.

- ✗ Organisation et aménagement du temps de travail : possibilité de flexibilité d'horaires, travail à distance hors du domicile, travail sur un autre site...
- ✗ Dotations de congés ou bienveillance sur le besoin d'absence afin de réaliser les démarches administratives, judiciaires, médicales.

⁶ Articles L.4121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail



- ✗ Aides administratives : appui du service de gestion du contrat de travail qui peut délivrer des copies de documents manquants (ex : documents pour ouverture d'un compte bancaire individuel et percevoir les aides financières et salaire).
- ✗ Accompagnement juridique : les services juridiques de l'entreprise peuvent être sollicités pour soutenir la victime dans ses démarches (main courante, dépôt de plainte...).
- ✗ Orientation vers des associations dédiées.
- ✗ Dispositions financières :
 - En appui par le service social, des dispositifs de secours mis en place par les organismes sociaux, par la CCAS et les CMCAS pourront être demandés (+ d'info : <https://nosoffres.ccas.fr/sante-social/ass/aide-juridique-aux-victimes-de-violence-familiale/>)
 - Déblocage de l'épargne salariale par anticipation : participation et sommes détenues sur un PEE quelle que soit la source d'alimentation (versement volontaire, intéressement...) lorsque des violences sont commises contre le bénéficiaire par son conjoint, son concubin ou son partenaire de Pacs, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire de Pacs
→ Décret de 2020 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041964070>
 - Il est également possible de monétiser son CET selon les modalités négociées avec l'entreprise.
 - L'entreprise peut également procéder à des avances sur primes ou sur salaires.
 - Il peut exister également des aides exceptionnelles (prise en charge des coûts de la garde d'enfants, indemnités de secours immédiat...).
- ✗ Accès à un nouveau logement : une des difficultés majeures pour la victime est de se reloger pour se protéger et protéger les enfants. Action logement, la CCAS ou les CMCAS, ou les dispositifs mis en place par l'employeur, peuvent être sollicités.
- ✗ Mobilité : selon la situation, il faut accompagner la victime à sortir de la boucle de la violence par une proposition de changement de lieu de travail et parfois de changement de région. L'objectif est de mettre à l'abri la victime souvent pourchassée par le partenaire violent.
- ✗ Autres dispositifs connus :
 - L'entreprise peut attribuer à titre provisoire un véhicule du parc automobile de l'entreprise ou permettre la location à titre exceptionnel d'un véhicule pour permettre l'accès au lieu de travail.
 - Elle peut également attribuer un téléphone si la personne n'en a pas.
 - Pour prévenir le harcèlement numérique, l'entreprise peut proposer de changer de numéro de téléphone professionnel et de créer une nouvelle adresse de messagerie, qui sera inconnue du conjoint.
 - Parfois, il est nécessaire d'envisager une protection aux abords du site de travail, comme accompagner la victime jusqu'à son bureau ou la raccompagner jusqu'à son véhicule ou dans les transports pour s'assurer qu'elle est en sécurité. Le co-voiturage peut également être une solution.

Victimes ou témoins de violences conjugales, des aides existent.

Ne restez pas seul(e) face à ces situations dramatiques, rapprochez-vous de votre représentant(e) de l'Alliance CFE UNSA Énergies.

Vos représentants sauront, en toute confidentialité et en toute discrétion, vous écouter et vous orienter. Ils pourront également proposer à l'employeur certaines mesures si celles-ci n'existent pas encore dans votre entreprise.



NUMÉROS D'URGENCE

17 OU 112 (PORTABLE)

SMS 114

Faire un signalement sur la plateforme <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>