

Ces entreprises qui aident leurs salariés victimes de violences conjugales

Myriam Dubertrand

La prise de conscience progresse, mais ne se traduit pas encore dans les accords collectifs

Quand il y a danger de mort, on n'est jamais intrusif » : c'est la conviction de Delphine Chevalet-Chapeaud, directrice diversité et inclusion pour l'Europe centrale et présidente de l'association Verisure. L'entreprise a un rôle-clé à jouer dans l'aide aux salariés victimes de violences conjugales. « Les entreprises sont plus agiles que l'Etat et elles ont des outils à leur disposition », indique, de son côté, Sarah Barukh, fondatrice de l'association d'aide aux victimes de violences conjugales 125 et après.

Le sujet n'est pas seulement sociétal, mais aussi économique. Les effets sur le travail sont nombreux : retards, absences, repli sur soi... Ce qui peut mener à une fragilisation de la cohésion d'équipe ou à une interprétation erronée de l'attitude de la salariée. Sarah Barukh a été victime de violences conjugales : « Je n'ai pas pu participer à un seul séminaire, ni à un déjeuner d'équipe. Je devais être de retour à la maison à heure fixe, et ce à cinq minutes près. L'entreprise, qui ignorait ma situation, a pensé que j'étais démotivée. » Pourtant, le travail tient une place essentielle dans la vie des victimes. « L'entreprise est un espace de répit, où elles peuvent retrouver du contrôle, de la dignité », constate Delphine Chevalet-Chapeaud.

« Quelque 62 % des victimes de violences conjugales ayant porté plainte sont des salariées ou des salariés », explique Audrey Richard. La présidente de l'Association nationale des DRH (ANDRH), également DRH de Canal+, appelle ses homologues à l'action. En juin 2025, le Mouvement Safe Place, créé par l'ANDRH, Canal+ et Sarah Barukh, a ainsi vu le jour et produit un guide pratique de 60 actions. De quoi donner des outils aux entreprises : test QR code affiché dans les vestiaires ou les toilettes, conseils et accompagnement dans les démarches, aides financières ponctuelles... Le mouvement compte une quarantaine d'entreprises membres, dont Leboncoin, Dior Parfums, Havas, Canal+, Ba & sh, France Travail, Lactalis, Fnac Darty...

Sensibiliser les salariés

Parmi les initiatives courantes, l'entreprise peut autoriser la victime à porter plainte sur le temps de travail, parce que c'est impossible sur le temps libre lorsqu'on subit un contrôle coercitif, ou à utiliser des outils professionnels, comme son ordinateur, pour des usages personnels – la recherche de logement, par exemple. L'employeur peut cesser de verser le salaire sur un compte joint.

L'entreprise peut également dispenser des formations pour sensibiliser les salariés à reconnaître les signes de violence, pour écouter sans juger et orienter vers les bons relais. « La formation a pour but d'aider les victimes, bien sûr, mais elle permet aussi à certains hommes de s'interroger sur leur comportement », précise Delphine Chevalet-Chapeaud. Verisure va ainsi former ses 4 000 salariés sur quatre ans. Mené avec l'association Femmes avec..., le stage d'une journée est obligatoire. Plus de 1 300 salariés devraient être formés d'ici à la fin de l'année. « Lors de ces sessions, environ 10 % des personnes se reconnaissent comme victimes de violences conjugales. Ce qui laisse deviner l'ampleur du sujet », note Delphine Chevalet-Chapeaud.

Bouygues Telecom, de son côté, met à disposition un coffre-fort électronique individuel pour y abriter des documents officiels (papiers d'identité, récépissés de dépôt de plainte...) et s'engage à proposer, sous deux semaines, une solution de mobilité géographique afin d'éloigner la victime et, enfin, à examiner, dans les plus brefs délais, une demande de rupture conventionnelle.

Coopérative U a, quant à elle, mis en place un programme capable de mobiliser, immédiatement et sur l'ensemble du territoire, tous les types d'aide nécessaires (mise à l'abri d'urgence avec Action Logement, soutien financier, mobilité professionnelle, aménagement du poste ou du temps de travail, accompagnement juridique), « et ce, sans exiger de justificatif de dépôt de plainte et en un temps record », souligne Satya Goetz, responsable du programme de protection des salariés victimes de violences conjugales Magasins U-Coopérative U. « Le dispositif n'est pas généré », précise-t-elle. Au total, 16 % des victimes sont des hommes.

La plupart des dispositifs dépendent de l'engagement de l'entreprise, mais certains sont formalisés via un accord collectif dont le thème est souvent plus vaste (égalité professionnelle hommes-femmes, qualité de vie au travail ou risques psychosociaux). C'est le cas, par exemple, chez Bouygues Telecom, où un article de l'accord égalité professionnelle est consacré au sujet.

« Depuis le Grenelle de 2019 sur les violences conjugales, la progression est constante, note Alexia Gardin, professeure de droit à l'université de Lorraine. D'une vingtaine d'accords contenant des clauses spécifiques aux violences conjugales signés en 2018, leur nombre est passé à quelque 250 en 2024 et 350 en 2025. » Le dispositif mis en place par Coopérative U a séduit d'autres enseignes de la distribution (Carrefour, Auchan, Casino) et *« devrait aboutir à la signature d'un accord de branche d'ici à la fin de l'année »*, explique Satya Goetz. Un accord qui couvrirait alors quelque 650 000 salariés en équivalents temps plein.

« La prise de conscience avance, mais on ne retrouve pas encore suffisamment le sujet dans les accords collectifs », regrette Béatrice Lestic, secrétaire nationale de la CFDT chargée de l'égalité professionnelle. L'ANDRH souhaiterait que le dépôt de plainte puisse se faire directement sur le lieu de travail. Quant à Satya Goetz, elle milite pour l'extension de l'aide juridictionnelle sans condition de ressources pour les victimes. *« La sécurité juridique ne doit plus dépendre de la capacité financière de la victime ou de l'engagement de son employeur »,* conclut-elle.