

## // le dossier pratique

# Violences conjugales : la responsabilité de l'employeur

À l'heure du confinement et du télétravail généralisé, les membres d'une même famille ainsi que les conjoints/concubins se retrouvent « enfermés » dans un même espace privé. Cette situation, tout à fait exceptionnelle, peut malheureusement être l'occasion d'une recrudescence d'actes de violences conjugales et plus largement familiales. La responsabilité de l'entreprise pourra-t-elle être engagée ?

*Dossier réalisé par Isabelle Dezaniaux, DRH, et Karine Mignon-Louvet, Avocat associé au sein du cabinet Bourgeois Rezac Mignon*

**C**onsidérer que ce fléau sociétal n'a pas d'impact sur les entreprises est illusoire. **Une victime sur deux exerce une activité professionnelle.** Ainsi, statistiquement, toutes les entreprises, *a fortiori* celles qui ont un effectif de plusieurs dizaines de salariés, ont dans leur effectif des collaboratrices, voire des collaborateurs, victimes de violences conjugales. Des **conséquences** cumulatives pour les entreprises et les victimes : fatigue, **retards**, stress, **fragilité**, **perte** de concentration, de **performance**, absences, etc.

Généralement, le lieu de travail est un endroit où la victime est éloignée physiquement de son agresseur. Durant la période de **confinement**, la réalisation du travail en télétravail à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'activité partielle (chômage partiel) au domicile familial **peut malheureusement engendrer** une **augmentation** des actes de **violences conjugales**. Les indicateurs laissent à penser que les agressions auraient augmenté de plus de 30 %. Ce qui peut avoir pour effet d'impacter encore davantage les entreprises. Dès lors, que les victimes soient en situation de télétravail imposé et/ou en activité réduite due à l'activité partielle par décision de leur employeur, serait-il possible d'engager la responsabilité de l'employeur en cas d'agression durant cette période de confinement ?

Pour répondre à cette question, nous examinons, ci-après, l'état du droit actuel en la matière et recensons des exemples d'entreprises qui ont mis en place des mesures pour appréhender de la problématique des violences conjugales, qui est encore trop souvent jugée et/ou considérée comme de l'ordre de l'intime.

## 1 Quel est le cadre juridique ?

Malgré l'ampleur du phénomène des violences faites aux femmes en général et des violences conjugales en particulier, les tribunaux ne sont pas souvent saisis. Les victimes ont peur, elles manquent de preuves, le parcours judiciaire est trop compliqué, long et coûteux.

Il est surtout dangereux, car, 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 ou ex-conjoint. 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.

### CONCILIER OBLIGATION DE SÉCURITÉ...

Les deux fondements légaux essentiels dans le Code du travail sur lesquels vont s'appuyer les juges pour engager la responsabilité de l'employeur en matière de respect de la santé et de la sécurité des salariés sont :

- les dispositions relatives à la **prévention** des risques professionnels (*C. trav.*, art. L. 4121-1 et s.) ;
- et celles sur le harcèlement, qu'il soit moral (*C. trav.*, art. L. 1152-1) ou sexuel (*C. trav.*, art. L. 1153-1). Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses

droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Concernant la prévention des risques professionnels, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (C. trav., art. L. 4121-1 et s.):

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;
- des actions d'information et de formation;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur est tenu à une obligation de résultat. Ainsi, le 3 février 2010, la Cour de cassation a jugé que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements » (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019).

Depuis quelques années, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité dans certaines hypothèses. La Cour de cassation admet la recevabilité et la validité des éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, démontrant que l'employeur avait diligenté les mesures nécessaires et suffisantes pour assurer la sécurité des salariés (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24444). Ainsi, l'employeur qui met en place une politique sur les risques psychosociaux cohérente et qui prend les mesures nécessaires face à une situation d'atteinte à la santé et à la sécurité des salariés peut s'exonérer de sa responsabilité et donc d'une condamnation.

### ...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 pour autant tenu de **respecter le secret médical** et il ne doit **pas porter atteinte à la vie privée des salariés**. Il résulte de la jurisprudence que l'employeur ne peut exiger du salarié qu'il lui communique des informations sur son état de santé, que ce soit au moment de l'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail. L'employeur informé de l'état de santé d'un salarié est tenu à une **obligation de discrétion**. Constitue une ingérence hors de propos de l'employeur dans la vie privée du salarié le fait d'affirmer lors d'une réunion des délégués du personnel que l'état dépressif de l'intéressé ne faisait

pas suite à l'altercation avec son responsable, mais avait pour origine des problèmes personnels avec son épouse, à la suite des avances qu'il aurait faites à une autre salariée (CA Orléans, 10 mars 2011, n° 10-1168, ch. soc., SNC Lidl/Sorigny c/G).

L'employeur, informé d'une situation de violences conjugales sur un de ses salariés qui se situe par ricochet dans un état de mal-être au travail, ne peut pas ignorer cette situation pourtant personnelle et délicate et doit donc doser la proportionnalité entre sécurité/santé du salarié qu'il doit lui assurer et le respect de sa vie privée et de la confidentialité sur son état de santé. La Cour européenne des droits de l'homme (CDEH) a rappelé qu'un équilibre doit être réalisé entre le droit de l'employeur à une procédure contradictoire et le droit du salarié au secret médical. Cet équilibre est atteint dès lors que l'employeur peut solliciter du juge la désignation d'un expert-médecin indépendant à qui seront remises les pièces composant le dossier médical du salarié et dont le rapport, établi dans le respect du secret médical, aura pour objet d'éclairer la juridiction et les parties (CEDH 18-4-2012 n° 20041/10, Eternit c/France: RJS 7/12 n° 667).

Pourtant, le législateur et le juge peuvent prendre en compte la circonstance des violences conjugales pour condamner l'employeur. C'est ainsi qu'est reconnue comme une rupture aux torts exclusifs de l'employeur, la salariée victime de violences conjugales par son époux employeur et dans l'obligation de quitter le domicile avec ses enfants à la suite de la découverte de la double vie de son conjoint (CA Besançon, 11 janvier 2013, n° 11-03029, M. c/SARL Inoxan).

De même, un salarié qui démissionne parce qu'il a été victime de violences conjugales, peut bénéficier des allocations chômage. À condition de joindre à sa demande un récépissé de dépôt de plainte.

C'est ainsi que les violences conjugales ont des conséquences sur le travail de la personne et sur son environnement de travail que l'employeur ne va pas pouvoir ignorer.

À titre d'exemple, la personne victime de violences va mal, elle n'effectue plus son travail correctement ou se présente au travail avec de la fatigue, des pleurs ou des coups visibles. Certains auteurs de violences conjugales n'hésitent pas appeler la personne au travail ou à venir sur le lieu de travail. Cela peut avoir des répercussions également sur les collègues de travail. L'employeur conformément à ses obligations visées *supra* ne peut ignorer ces circonstances liées à la vie privée et va devoir agir par rapport à une situation dégradée, mais il doit agir en prévention.

## 2 Que doit faire l'employeur informé qu'un salarié subit des violences conjugales?

Il est essentiel de respecter les conditions visées par les textes et notamment l'article L. 4121-1 du code du travail et commencer par identifier la source d'information. Ensuite, il est possible de **faire appel à un tiers**, soit le **médecin du travail** qui est soumis au secret médical ou à un **tiers de confiance** tel qu'un délégué ou une personne des **ressources humaines** capable de pouvoir écouter la personne concernée.

En fonction de la gravité des faits et de la manière dont la victime réagit, il est possible de proposer un

### LES VIOLENCES CONJUGALES EN QUELQUES CHIFFRES

Rappelons-nous quelques chiffres donnés lors du Grenelle des violences conjugales, qui s'est déroulé entre le 3 septembre et le 25 novembre 2019. Le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui, au cours d'une année, sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime, est estimé à 219 000 femmes. 19% des victimes déclarent avoir déposé une plainte suite à des violences. 86% des victimes sont des femmes.

aménagement du travail ou un soutien psychologique par exemple. Cela dépend également des dispositions collectives déjà prises dans l'entreprise en matière de prévention.

### 3 L'employeur-il sanctionner un salarié victime de violences conjugales « fautifs » ?

Tout salarié fautif dans l'exécution du travail (par exemple, retards ou erreurs dans son travail) est soumis au lien de subordination et à au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Mais la **sanction** doit respecter les conditions énoncées par le règlement intérieur et doit être **proportionnée** aux **faits reprochés**. Tant que l'employeur n'est pas informé de la situation personnelle du salarié, la sanction est liée aux faits objectifs constatés dans le travail.

Mais il est de l'obligation de l'employeur d'agir en prévention des risques psychosociaux et, à ce titre, il peut se fonder sur un faisceau d'indices pour caractériser la situation et prendre la sanction adaptée. Si la personne a de l'ancienneté et faisait correctement son travail ou si la personne est entendue avant d'être sanctionnée et qu'elle craque, autant de circonstances qui seront prises en compte par l'employeur pour exonérer le salarié victime de violences conjugales d'une sanction. Il est fort probable que le conseil de prud'hommes annule une sanction infligée à un salarié dès lors que le comportement fautif serait la conséquence de violences conjugales.

### 4 Comment les entreprises se saisissent-elles de la question ?

Face aux violences, les victimes sont souvent silencieuses et courageuses. Éprouvées physiquement et/ou psychologiquement, ces personnes font des efforts considérables et trouvent des ressources pour ne rien laisser paraître notamment sur leur lieu de travail.

De fait, les entreprises et particulièrement les services des ressources humaines ne sont en mesure d'écouter et de soutenir les victimes que lorsque celles-ci osent parler à leur manager, au service des ressources humaines, souvent sur les conseils d'un de leurs proches, d'un collègue, d'un responsable ou d'un représentant du personnel.

Trop rarement et souvent pas assez en amont... hélas ! Mais le sujet reste encore tabou et les entreprises qui affichent publiquement des actions contre cette catastrophe sociale et sociétale sont encore rares. Même si les services ressources humaines traitent depuis longtemps ces situations au cas par cas, souvent avec l'appui des services de santé au travail ou de certains acteurs type « action logement » pour trouver plus rapidement une solution de relogement.

Il n'est pas toujours aisé, pour l'ensemble des parties prenantes d'une entreprise de se positionner pour soutenir une victime. De fait, le travail effectué par les directions des ressources humaines est essentiel mais souvent méconnu. Soulignons le travail précurseur de plusieurs entreprises qui ont réfléchi à des actions pour lutter contre les violences faites principalement aux femmes permettant ainsi de guider les entreprises.

### UNE RÉPRESSION DES VIOLENCES CONJUGALES RÉCENTE À FAIRE ENCORE ÉVOLUER

Dans le droit français, la préservation de l'unité du couple importait plus que la répression des violences au sein de la famille. Il faut rappeler que jusqu'aux années 1990, le droit pénal ne condamnait pas l'époux pour les actes sexuels qu'il imposait à son épouse. Il faudra attendre un arrêt de la Cour de cassation du 11 juin 1992 pour que le viol entre époux soit reconnu. De même qu'il faudra attendre les lois de 2004, 2005 et 2006 pour que notamment l'article 212 du Code civil intègre la notion de « respect » entre époux et que l'article 132-80 du Code pénal considère certaines violences comme aggravées du fait qu'il s'agit du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs. La loi de 2010 crée quant à elle une ordonnance générale de protection de la victime prise en urgence par le juge aux affaires familiales.

Il est évident que la mutation des droits en matière de prévention et de répression des violences conjugales démontre une intrusion nécessaire de l'État dans la vie des personnes et une protection accrue de l'individu face à la sphère familiale.

Le gouvernement français avait prévu la ratification rapide de la convention n° 190 de l'OIT signée, en juin 2019. Force est de constater que cela n'est pas encore le cas... Des résistances sont sans doute présentes, et la crise sanitaire actuelle du Covid-19 ne facilite pas le respect du calendrier prévu initialement.

La société française ainsi que celles des autres pays évoluent. Chacun s'accorde à dire que le travail participe à l'indépendance économique des victimes. Les engagements respectifs de certaines entreprises, du secteur associatif, des médias, des partenaires sociaux dans les entreprises, ainsi que les attentes des salariés et des candidats en quête de sens et d'engagement sociétal de la part de leur employeur permettront sans doute de faire évoluer la société et le droit.

Les avocats ont mis en place une permanence gratuite pendant le confinement pour les victimes de violences conjugales liées au confinement. La période actuelle est propice à la réflexion des entreprises sur ce sujet qui doivent être vigilantes et agir en prévention.

### CRÉER UN RÉSEAU D'ENTREPRISES

Le groupe **Kering** s'est mobilisé depuis plus de dix ans sur ce sujet *via* sa fondation en créant, avec la **fondation FACE**, un réseau d'entreprises investies autour de ce sujet « OneInThreeWomen » (une femme sur trois), ce qui permet de mettre en lumière, par l'engagement public de grandes sociétés, ce fléau et d'aborder de manière objective ce sujet sociétal en l'introduisant dans la politique des entreprises. Le Medef s'était engagé à signer la charte OneInThreeWomen en fin d'année 2019.

### SENSIBILISER, INFORMER ET FORMER

Le groupe Carrefour promeut l'**information**, la **sensibilisation** et la **formation** pour permettre non seulement de mieux prévenir, détecter et appréhender ce phénomène mais aussi de conseiller et d'accompagner les victimes.

La Régie autonome des transports parisiens se propose de déployer des actions de sensibilisation afin de **détecter les signaux faibles**, les actions devant participer à libérer la parole.

L'Oréal réaffirme son engagement à lutter contre toute forme de violences notamment envers les femmes en menant, entre autres, **au minimum une fois par an** sur chacun des établissements de l'entreprise une action d'**information** et de **sensibilisation** auprès des collaborateurs afin de lutter contre les stéréotypes et favoriser la bonne écoute de ces situations. Ces actions pourront prendre la forme de newsletters, d'ateliers de sensibilisation ou de conférences.

PSA et Orange relayent des **campagnes d'information**, proposent des **formations** à destination des managers sur les violences conjugales, facilitent l'accès au logement des victimes pour les aider à quitter leur domicile et leur conjoint violent.

Michelin s'engage à organiser des séances d'**information** sur les dispositifs et **accompagnement existants** auprès des personnels des services de santé au travail, des assistant(e)s sociales et des responsables de personnel.

Pour informer, sensibiliser, accompagner, EDF SA met en place des **partenariats** avec des acteurs locaux.

---

## METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE D'URGENCE

La Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF) a mis en place une **procédure d'urgence**. Ce dispositif exceptionnel comprend une **solution de relogement** pour les salariées victimes et la mise en place d'un numéro d'urgence sur le site intranet de la struc-

ture. Un accompagnement par des travailleurs sociaux facilite les démarches des victimes.

---

## ACCORDER DES DROITS AUX VICTIMES

Les organisations syndicales revendiquent des droits spécifiques pour les victimes : jours de congés payés supplémentaires, aménagement d'horaires, négociation d'actions de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les accords collectifs, mise en place d'une heure de formation par an pour l'ensemble des salariés sur ce sujet, protection spécifique. À ce stade, les entreprises n'accordent pas de droits particuliers aux victimes. Deux structures privées vont, toutefois, un peu plus loin.

La Poste prend un engagement de tout mettre en œuvre pour trouver si besoin des solutions de mobilité en accordant trois jours d'autorisation spéciale d'absence pour réaliser les démarches administratives requises.

La Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) liste, dans son tout récent accord égalité professionnelle, des mesures mobilisables : « autoriser des 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 ; dispenser de préavis en cas de démission ; appuyer auprès du 1 % logement toute demande d'hébergement d'urgence.