

Faire de l'entreprise une "safe place"



Guide pratique pour
accompagner vos
collaborateurs victimes
de violences
conjugales

Produit par l'ANDRH

Sommaire

4 ÉDITOS

Par Audrey Richard, présidente nationale de l'Association Nationale des DRH (ANDRH)

Par Satya Goetz Lancel, Responsable du programme de protection des salariés victimes de violences conjugales Coopérative U / FCD, Lauréate du Prix du Care du Grand Prix de l'ANDRH 2023 et Sylvie Amailland, DRH Magasins Coopérative U

8 Les violences conjugales : une réalité qui touche le monde du travail

Quelques chiffres clés

Pour l'entreprise doit-elle agir ?

L'entreprise comme "safe place" : un devoir managérial, civique et humain

11 Les (D)RH : un rôle central dans la lutte contre les violences conjugales

Savoir repérer les signes d'alerte

Savoir écouter et rassurer

Savoir accompagner et être prêt à orienter

15. Quelle responsabilité pour l'employeur qui n'agirait pas ?

L'obligation de dénonciation

La non-assistance à personne en danger

En cas de présence de l'agresseur sur le lieu de travail

18 PARTIE 1 Préparation d'un plan de protection pour le collaborateur victime

19 PROTÉGER

Identifier les personnes à contacter en cas d'urgence

Télécharger les applications utiles

Noter et apprendre les numéros de téléphone importants

Informar et protéger les enfants

20 PROUVER

21 SÉCURISER

Scanner et enregistrer les documents importants

Créer une boîte e-mail personnelle et professionnelle

Ouvrir un compte bancaire personnel

Débloquer son épargne salariale

Débloquer l'aide d'urgence de la CAF pour les victimes de violences conjugales

22 PARTIR

Obtenir l'attribution du logement et l'éviction du compagnon violent

Bénéficier des droits à l'assurance chômage

Accéder prioritairement au logement social

Identifier les possibilités d'hébergement d'urgence

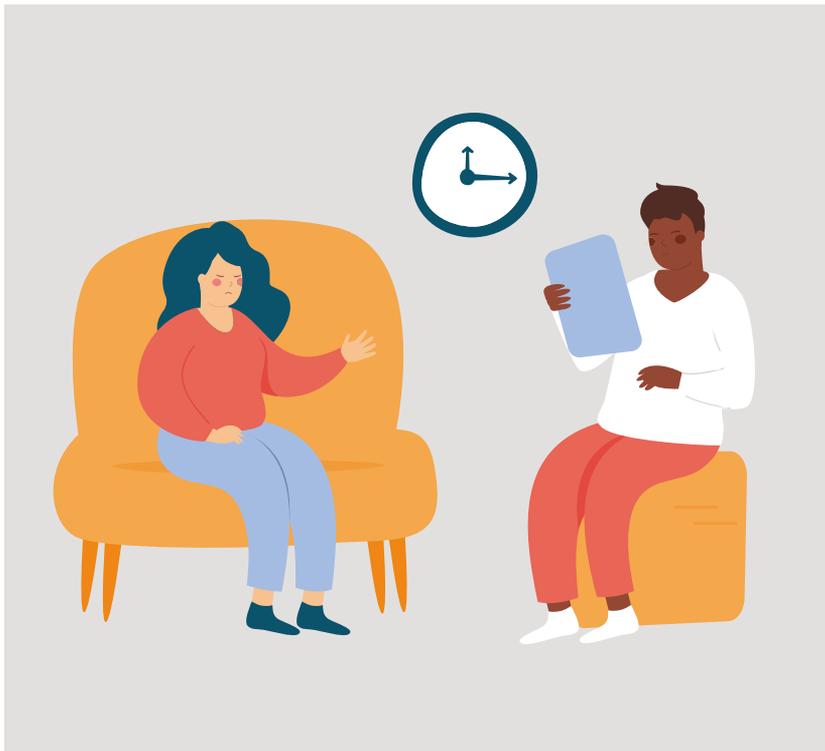
24 PARTIE 2 Ouverture de droits exceptionnels par l'entreprise

25. Le droit à l'aménagement du travail

Le télétravail

L'aménagement des heures de travail

La réduction ou la modulation de la charge de travail



27. Le droit à la mobilité géographique d'urgence

27. Le droit à des absences exceptionnelles

28. Le droit à un soutien financier

28. Le droit à une rupture de contrat facilitée en cas de danger

29 Protocoles RH selon la situation

Cas n°1 - En cas de situation préoccupante avec demande d'aide

Cas n°2 - En cas de situation préoccupante avec refus d'aides

Cas n°3 - En cas de situation non urgente et non préoccupante

30 PARTIE 3

Dispositifs légaux de protection des collaborateurs victimes

L'ordonnance de protection

Le téléphone grave danger

Le bracelet anti-rapprochement

La protection des enfants

Le droit à l'accompagnement juridique et psychologique

35 Liste d'accords d'entreprise engageants

36 Le regard de...

Par Carlotta Gradin, Présidente d'ONU Femmes France

38 Foire aux questions



Par Audrey Richard,
présidente nationale
de l'Association Nationale
des DRH (ANDRH)

En 2023, l'ANDRH, en partenariat avec **ONU Femmes France**, publiait un premier guide destiné à sensibiliser les entreprises au rôle qu'elles peuvent jouer dans la lutte contre les violences conjugales. Ce guide avait permis de poser les bases, d'ouvrir une **réflexion essentielle** et d'engager des dialogues nécessaires. Aujourd'hui, nous franchissons une nouvelle étape avec ce second guide, conçu comme un outil résolument **opérationnel**. Il est mobilisable immédiatement, dans toutes les entreprises, quelles que soient leur taille ou leur organisation. Il ne s'agit plus simplement de sensibiliser ou de convaincre, mais de donner, à chaque professionnel RH, chaque manager, chaque dirigeant, les **moyens d'agir** : savoir

réagir, bâtir un plan de protection clair, activable à tout moment – en prévention, dès les premiers signaux d'alerte, ou en urgence, face à une situation de danger imminent.

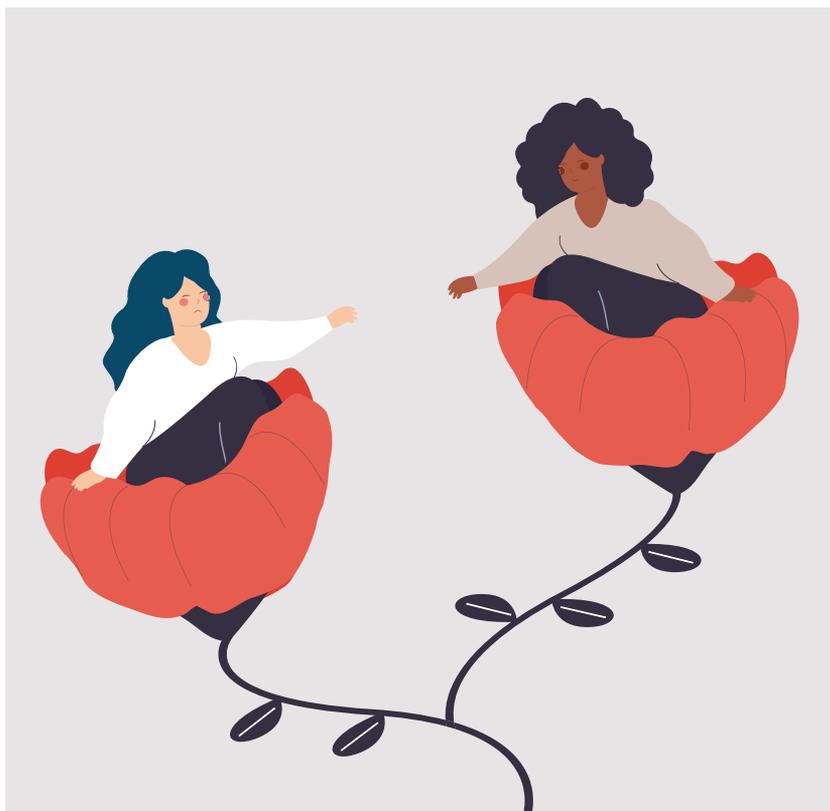
Nous appelons l'ensemble des employeurs à **s'impliquer** à leur niveau, en proposant des solutions concrètes : aménagements de travail, aides financières ponctuelles, mise à l'abri en urgence... chaque action compte.

Ce guide s'adresse naturellement aux DRH, mais aussi à toutes celles et ceux qui, au sein de l'entreprise, souhaitent s'engager, faire bouger les lignes et **garantir un espace de sécurité** pour les collaboratrices et collaborateurs victimes de violences conjugales.

62 % des personnes ayant porté plainte en matière de violences conjugales sont



Faire de l'entreprise une safe place, c'est refuser de détourner le regard. C'est protéger, accompagner et prendre ses responsabilités. »



des salariés. À l'ANDRH, nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer. Cette implication commence par la **prévention**, à destination de toutes et tous : elle bénéficie aux femmes, qui sont les premières victimes, mais aussi aux hommes, qui ne doivent jamais être exclus de la réflexion ni des dispositifs.

Investir dans la **prévention**, former les équipes à **reconnaître** et **signaler** les violences, offrir un **accompagnement** adapté aux victimes, et mobiliser la voix de l'entreprise pour **sensibiliser** plus largement : voilà comment le monde professionnel peut contribuer concrètement à l'élimination des **violences conjugales**.

Faire de l'entreprise une *safe place*, c'est refuser de détourner le regard. C'est **protéger**, c'est accompagner et prendre ses responsabilités. Les DRH, en tant que garants du **respect** et de **l'égalité** dans le monde du travail, portent une responsabilité centrale. Ne pas garantir ces principes fondamentaux, c'est laisser la porte ouverte aux violences. Agir, c'est faire vivre des **valeurs** humaines et sociales indispensables, au cœur même de l'entreprise.

Un immense merci à Satya Goetz Lancel, dont l'engagement, l'expertise de terrain et la connaissance fine des réalités RH ont été essentiels à l'élaboration de ce guide.



Par Satya Goetz Lancel,
Responsable du programme de protection
des salariés victimes de violences conjugales
Coopérative U / FCD, Lauréate du Prix du
Care du Grand Prix de l'ANDRH 2023
et Sylvie Amailland,
DRH Magasins Coopérative U

Elles s'appellent Céline, Aurélie, Rosaly, Marie-Christine, Priscillia, Anne, Caroline, Clémence, Nathalie, Jennifer, Justine, Nora, Coralie, Catherine, Cindy, Christine, Stéphanie, Nadia. Comme des dizaines de collaborateurs des magasins U, elles ont pu simplement dire à leur direction que c'était « *compliqué à la maison* ». Leurs demandes sont souvent simples : trouver un logement près du magasin pour garder leur emploi, **être en sécurité** sur le lieu de travail, faire garder leurs enfants en horaires décalés, partir avant que les violences ne commencent ou encore ne pas rentrer à la maison ce soir.

L'éclairage sociologique révèle que ces demandes sont souvent repérées dans les situations de victimes de violences conjugales dans le monde du travail. 30 % des victimes de violences

conjugales craignent de perdre leur emploi (One in three women, 2019), 57,8 % des victimes indiquent que les actes de violence se sont produits sur le lieu de travail ou à proximité (Enquête belge, 2017), la moitié des demandes de mise à l'abri de femmes sans enfant ne sont pas pourvues et pour un tiers des femmes avec enfants (Rapport 2021, Fondation des femmes). Et surtout, 80 % des salariés déclaraient ne pas connaître les ressources à leur disposition sur leur lieu de travail en cas de **violences conjugales** (One in three women, 2019).

Pour faire face à ces **situations souvent urgentes**, nous avons imaginé un nouveau monde du travail. Un monde où chaque magasin pourrait ouvrir des droits exceptionnels avec des solutions immédiates, proactives et partout en France en moins de deux heures : mise à



Le programme de protection des collaborateurs victimes de violences conjugales de la Coopérative U montre le chemin vers ce monde de tous les possibles. »



Par votre engagement, vous pouvez rejoindre le chemin vers ce monde plus juste... et le rendre plus grand. »

l'abri pendant 60 jours, garde d'enfants, mobilité d'urgence professionnelle, guichet unique pour les victimes, jours d'autorisations d'absences, aménagement des horaires, application d'alerte, ou encore l'accès à un logement pérenne... Le **programme de protection** des collaborateurs victimes de violences conjugales de la Coopérative U montre le chemin vers ce monde de tous les possibles.

Conciliant les dispositifs publics, associatifs, privés et les impératifs d'obligation de santé au travail (article 10 de la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail, 21 juin 2019 dans un contexte d'extension par les tribunaux du champ de l'article L. 4121-1 du Code du travail), la mise en place d'une politique relative à la protection des collaborateurs victimes de violences conjugales permettra à la Coopérative U de devenir un « point d'entrée » privilégié pour « **Écouter, Rassurer et Orienter** » les victimes vers les structures compétentes afin de garantir un soutien juridique, psychologique et social. Fortes du retour d'expériences du programme spécifique déployée par Coopérative U et testée dans les 1 700 magasins U depuis 2018, les enseignes de la grande distribution ont décidé de s'allier pour mieux accompagner les salariées victimes de violences

conjugales. Le 25 novembre 2025, la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD) a annoncé le lancement d'un **accord commun** à l'ensemble des enseignes de la grande distribution. Une avancée historique vers la protection des victimes de violences conjugales dans le monde du travail.

Enfin, en 2024, le **Prix du Care ANDRH** pour Coopérative U a été un incroyable éclairage sur notre politique relative à la lutte contre les violences conjugales. Et surtout, le point de départ d'une collaboration avec Audrey Richard, Christine Caldeira et Victoire Cunit pour imaginer un guide d'actions adaptées aux pratiques RH. Notre objectif : vous permettre d'accompagner rapidement et efficacement ces situations si sensibles. Autrement dit, un **guide d'actions pratiques** pour que votre entreprise devienne une *safe place* pour tous vos collaborateurs.

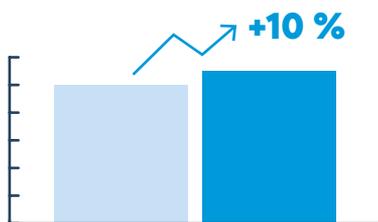
Par ce guide d'actions pratiques ANDRH, nous engageons collectivement tous les (D)RH de toutes les entreprises à se mobiliser pour accompagner tous les collaborateurs victimes de violences conjugales de façon proactive, égalitaire et immédiate.

Par votre engagement, vous pouvez rejoindre le chemin vers ce monde plus juste... et le rendre plus grand.

Les violences conjugales : une réalité qui touche le monde du travail

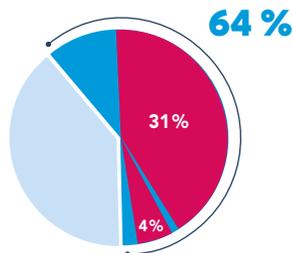
Les violences conjugales ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. Toutes les organisations sont concernées, quelle que soit la taille, le secteur d'activité ou l'implantation géographique.

Quelques chiffres-clés



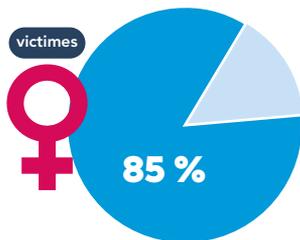
271 000 victimes de violences conjugales par leur partenaire ou ex-partenaire en 2023, en hausse de 10 % par rapport à 2022¹.

64 % des violences conjugales enregistrées par les services de sécurité sont des violences physiques, **31 %** sont des violences verbales ou psychologiques et **4 %** sont des violences sexuelles².

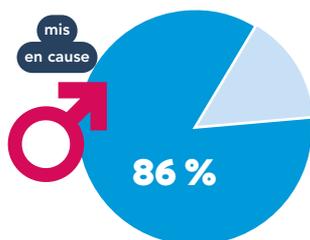


1. Interstats Info Rapide N°44 Novembre 2024.

2. Interstats Info Rapide N°44 Novembre 2024.



85 % des victimes enregistrées par les services de sécurité sont des **femmes** et **74 %** ont entre 20 et 45 ans.



86 % des mis en cause sont des hommes³.



Plus d'1 salarié sur 10 connaît un ou une collègue ayant subi des violences conjugales⁵.



Seulement 1 femme sur 7 (15 %) victime de violences au sein du couple déclare avoir déposé plainte en 2022⁴.

3. Interstats Info Rapide N°44 Novembre 2024.

4. Rapport d'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité », 2022, les violences au sein du couple et les violences sexuelles en France en 2022.

5. One in three women, 2019.

6. Enquête institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017.

7. One in three women, 2019.



Faire de l'entreprise une "safe place", ce n'est pas se substituer à la justice, ni endosser un rôle de thérapeute. »

Pourquoi l'entreprise doit-elle agir ?

Au fur et à mesure de l'augmentation de la visibilité des violences conjugales, le rôle de l'entreprise vis-à-vis de cette problématique a considérablement évolué. Ce changement de paradigme s'est traduit juridiquement.

La **Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail du 21 juin 2019**, ratifiée par la France en 2023, enjoint chaque État membre à *« 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 »*.

Cette dynamique s'inscrit dans le prolongement d'une interprétation élargie par les juridictions françaises de l'**article L. 4121-1 du Code du travail** qui impose à tout employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

L'entreprise comme "safe place" : un devoir managérial, civique et humain

Concrètement, cela implique, a minima, la mise en place d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de

formation, ainsi que l'adaptation de l'organisation du travail et des moyens disponibles.

Afin de lutter activement contre les violences conjugales, l'entreprise doit se donner comme objectif de devenir une "safe place", c'est-à-dire un environnement dans lequel les salariés se sentent véritablement en sécurité.

Cela signifie :

- **communiquer clairement en interne** sur la politique de prévention et d'accompagnement des collaborateurs victimes de violences conjugales,
- **informer sur les dispositifs d'aide disponibles** en interne et en externe,
- **être en mesure d'agir rapidement en cas d'urgence** avec des procédures connues et activables à tout moment.

Ce guide pratique propose des outils concrets à destination des (D)RH pour écouter, rassurer et garantir l'accompagnement de tous les salariés victimes de violences conjugales.

Faire de l'entreprise une "safe place", ce n'est pas se substituer à la justice, ni endosser un rôle de thérapeute. C'est offrir aux collaborateurs et collaboratrices concernés un espace sécurisé, bienveillant et structuré pour être identifiés, protégés et accompagnés, sans jugement, ni injonction.

Le sujet des violences conjugales est un enjeu de société majeur qui demande que les employeurs s'engagent collectivement.

Les (D)RH : un rôle central dans la lutte contre les violences conjugales

Par définition, les (D)RH veillent au respect des obligations légales de l'entreprise, en appliquant la réglementation relative au droit du travail, et cherchent à améliorer les conditions et l'organisation du travail. En ce sens, leur position centrale fait des (D)RH des interlocuteurs privilégiés de tous les salariés en situation de graves difficultés au travail et pour des faits relevant de leur vie privée. Les (D)RH ne doivent pas se préparer en pensant « si cela arrive un jour », mais en sachant que cela arrivera. Il leur faut être prêts dès maintenant.

Les difficultés pour les (D)RH s'articulent autour de questions légitimes : comment s'y prendre face à des signes d'alerte ? Que faire en cas de suspicion de violences ? Comment procéder si le collaborateur ou la collaboratrice ne souhaite pas faire de révélation ? Puis-je être poursuivi pour non-assistance à personne en danger ?



Lors de l'entretien dans un environnement informel, calme et bienveillant, laissez le collaborateur ou la collaboratrice s'exprimer librement et écoutez sans juger. »

Savoir repérer les signes d'alerte

Il n'existe pas de profil type de victime. Mais certains signaux faibles peuvent vous alerter :

- des **changements d'humeur**, de caractère ou de comportement,
- une modification de **l'apparence physique**,
- un **repli sur soi**,
- des troubles soudains de **l'attention** ou de **concentration**.

L'alerte peut également venir du collaborateur ou de la collaboratrice lui-même ou de collègues préoccupés qui vous signalent une situation inhabituelle.

Recommandation RH

En cas de suspicion, et avec des signes de violences conjugales, il est recommandé de proposer un entretien informel au collaborateur ou à la collaboratrice sans attendre, tout en respectant son rythme et son intimité.



Témoignage

« Notre collaboratrice Jennifer nous a demandé de l'aide pour partir de son domicile avant que les violences ne commencent. Sans dépôt de plainte, nous avons réussi, grâce à une étroite collaboration avec Action Logement, à appuyer sa demande en tant qu'employeur cotisant pour un logement pérenne. Notre collaboratrice a pu emménager 15 jours après dans une maison et ses quatre enfants ont pu rester dans la même école. Tout en gardant son emploi chez nous. »

Direction d'un magasin U, région Ouest

Savoir écouter et rassurer

Lors de l'entretien dans un environnement informel, calme et bienveillant, laissez le collaborateur ou la collaboratrice s'exprimer librement et écoutez sans juger. Il est important, lors de vos échanges,

de rassurer sur la confidentialité de vos échanges, et de le ou la remercier d'avoir partagé son histoire avec vous.

Une fois le climat de confiance installé, le plus important est de lui demander tout simplement : « **Comment puis-je t'aider ?** »

Recommandation RH

Proposer un entretien est un geste qui compte, osez le faire. Aucune victime de violence ne vous reprochera de lui avoir posé la question... Même si elle ne vous répond pas, elle se souviendra que vous lui avez tendu la main, sans insistance ni pression.



Témoignage

« Notre entreprise s'est préparée au cas où une de nos salariées demanderait assistance. Quand c'est arrivé, nous étions prêts à agir. En moins de deux heures, son dossier était ouvert avec une solution de mise à l'abri et les différents intervenants pour l'aider : juriste, psychologue assistante sociale, etc. »

Direction d'un magasin U dans la région Sud



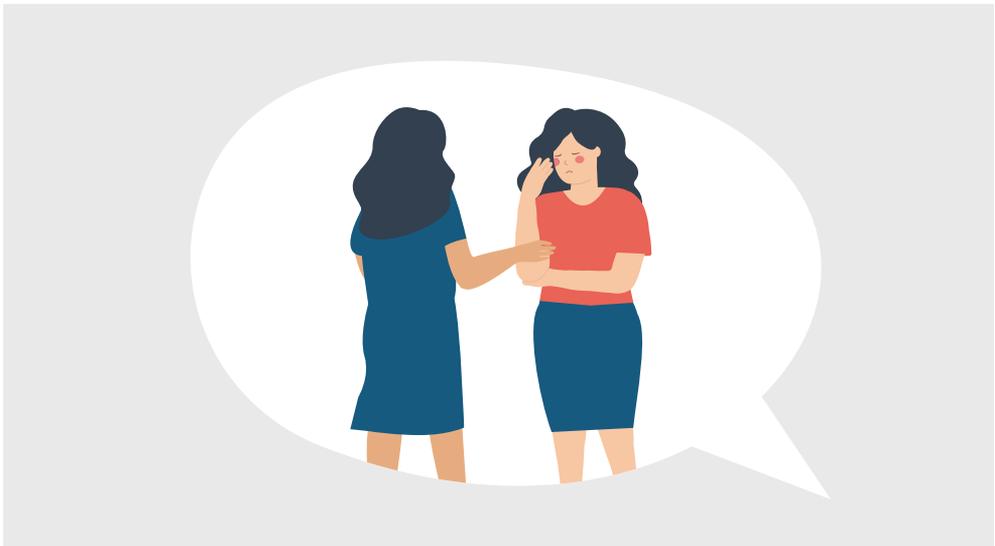
Témoignage

« Elle est métamorphosée, c'est incroyable ! Elle se maquille, elle s'habille différemment c'est assez impressionnant. La bonne nouvelle, c'est que je lui ai proposé un CDI. Cela a été une émotion très forte pour elle et il a d'ailleurs été compliqué pour moi de rester dans mon rôle... Elle m'a dit que nous l'avions sauvée. C'est fort d'entendre des mots comme ceux-ci. Je ne pensais pas que c'était vécu pour elle à ce point. Très sincèrement, tout est tellement allé très vite, elle a récupéré sa fille de 15 ans et communique de nouveau avec ses enfants. Je suis tellement heureuse pour elle. Je suis complètement sortie de mon cadre de RH mais je suis fière de cette réussite et surtout de me dire que nous avons "sauvé une vie". »

Direction d'un magasin U dans la région Ouest



Elle m'a dit que nous l'avions sauvée. C'est fort d'entendre des mots comme ceux-ci. »





Votre rôle de (D)RH n'est pas de convaincre ou de forcer, mais de proposer, d'informer et de faire savoir que vous restez disponible dans la durée. »

Savoir accompagner et être prêt à orienter

Chaque histoire est différente. Toutes les victimes de violences conjugales ne vivent pas la même réalité. En tant que (D)RH, il est essentiel de ne pas projeter vos propres émotions, réactions ou attentes.

Certaines victimes vous formuleront des **demandes d'aide** claires et précises. D'autres, au contraire, resteront dans le **silence** et n'exprimeront aucune demande immédiate, même si la situation semble alarmante de l'extérieur.

Votre rôle de (D)RH n'est pas de convaincre ou de forcer, mais de proposer, d'informer et de faire savoir que vous restez disponible dans la durée.

Même en l'absence de demande explicite, vous pouvez exposer à la personne concernée les aides disponibles. Il est important d'être au clair sur ce que l'entreprise peut mobiliser rapidement, afin que la personne sache qu'un appui est possible, à tout moment. Parmi les dispositifs, vous pouvez évoquer :

- un **hébergement** d'urgence,
- l'accompagnement pour **porter plainte** ou rencontrer un **avocat** pendant son temps de travail,
- un **aménagement de planning** ou de poste,
- la mise à disposition temporaire d'un **véhicule**,
- une **aide financière ponctuelle** pour des frais juridiques ou logistiques,
- ou encore le fait qu'elle n'est pas obligée de faire ce type de demande, et le respecter pleinement.

Recommandations RH

Conseillez au collaborateur ou à la collaboratrice de contacter un avocat, même avant le dépôt de plainte. Cela peut lui être utile pour sauvegarder les éléments de preuve, le ou la conseiller dans ses démarches, expliquer la procédure, l'accompagner lors du dépôt de plainte, se défendre et faire valoir ses droits.

Quelle responsabilité pour l'employeur qui n'agirait pas ?

L'obligation de dénonciation

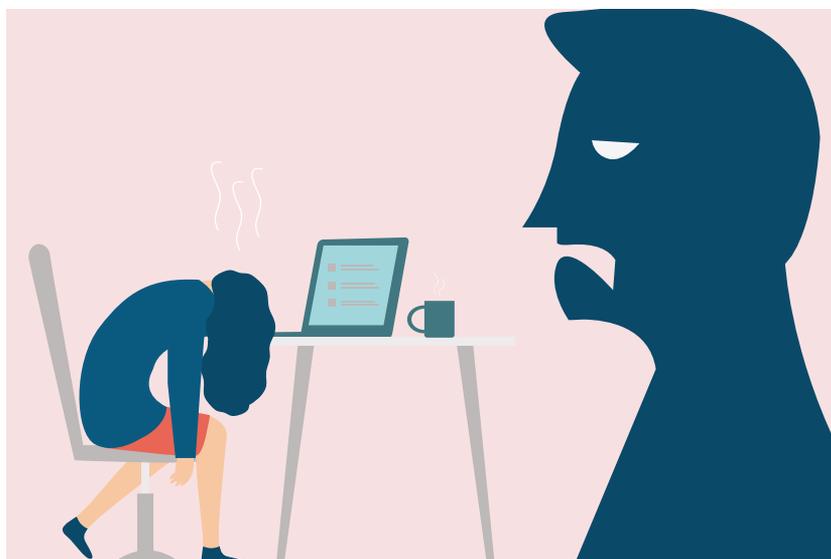
L'employeur a tout d'abord une obligation de dénonciation. En application de l'article 434-1 du Code pénal, l'employeur est, comme tout citoyen, passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende s'il n'informe pas les autorités d'une **situation criminelle dont il aurait connaissance**, alors qu'il serait encore possible d'en prévenir ou d'en limiter les effets ou d'en empêcher d'autres.

Outre les crimes, cette obligation s'étend aux **violences non-criminelles** « privations, mauvais traitements, agressions, atteintes sexuelles » si la victime est vulnérable, c'est-à-dire « mineure, ou n'est pas en état de se protéger, compte tenu notamment d'une maladie, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse » (Code pénal, art. 434-3).

En dehors de ces hypothèses, un employeur privé n'a **pas d'obligation de dénonciation de délits**.

👍 Recommandation RH

En raison du risque élevé de réitération et d'aggravation, les violences conjugales peuvent évoluer vers des infractions criminelles. Dès lors, et si nécessaire, il est vivement recommandé d'informer les autorités compétentes lorsqu'un danger est porté à la connaissance de l'employeur.





La non-assistance à personne en danger

En application de l'article 223-6 du Code pénal, l'employeur, comme tout citoyen, peut être incriminé pour **non-assistance à personne en danger** : « *Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros*

d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours. »

Autrement dit, le délit intentionnel de s'abstenir de porter secours à une personne en danger directement ou indirectement concerne tous les citoyens. Ce texte fonde le devoir d'intervention solidaire, applicable également dans le **cadre professionnel**.

👍 Recommandation RH

Face à des révélations ou des suspicions de violences conjugales, ce devoir prend tout son sens. Ne rien faire alors que l'on sait, ou retarder volontairement une action qui aurait pu protéger un collaborateur ou une collaboratrice, peut constituer une infraction pénale.



Un licenciement peut être justifié pour le trouble objectif fondé sur les perturbations causées par le salarié dans l'entreprise et non pour des faits relevant de sa vie privée. »

En cas de présence de l'agresseur sur le lieu de travail

Il peut arriver que l'auteur des violences soit également salarié de la même entreprise que la victime. Cette configuration accroît considérablement le risque de mise en danger, de pression psychologique, de harcèlement ou d'agression sur le lieu de travail. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir les agressions, soutenir la victime et sanctionner l'auteur de l'agression.

Comme dans toutes les situations de faits de violences au travail, l'employeur doit prouver l'existence des faits **sur le lieu de travail**, et engager une réflexion sur les conséquences disciplinaires à donner. Selon la situation,

cela peut inclure une mise à pied à titre conservatoire, un licenciement avec ou sans préavis, avec indemnités selon la gravité de l'acte ou une sanction moindre, le cas échéant.

Si les faits ne se sont pas produits dans le cadre du travail, ils relèvent de la vie privée et les tribunaux ne les considèrent pas comme des fautes disciplinaires. Toutefois, un licenciement peut être justifié pour le **trouble objectif fondé sur les perturbations causées** par le salarié dans l'entreprise et non pour des faits relevant de sa vie privée (Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-65.675). À défaut de trouble objectif fondé, d'autres possibilités peuvent être envisagées. Une mutation ou une rupture conventionnelle peut être examinée avec attention, selon la situation.

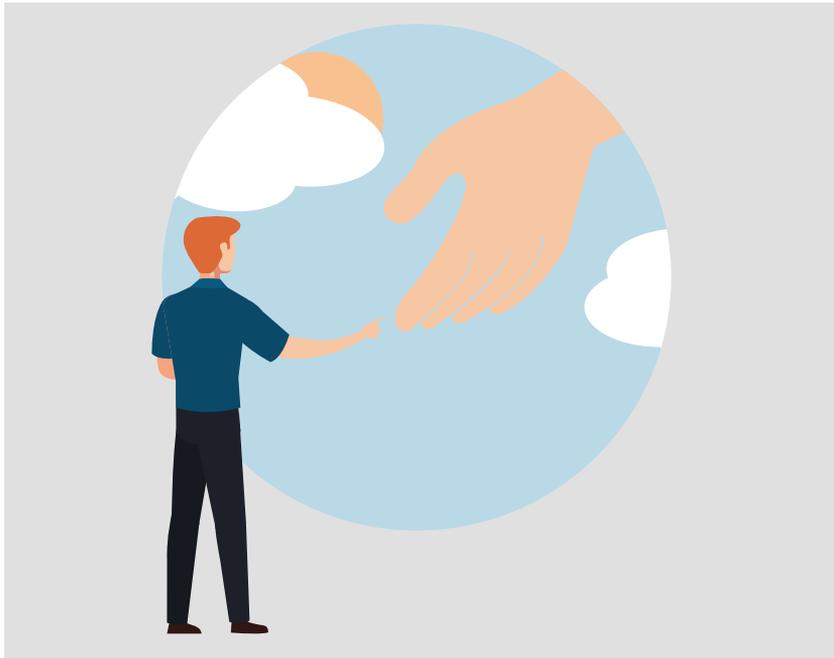
Recommandation RH

La prise en compte de la situation de la victime ne s'arrête pas avec la sanction de l'agresseur. Un accompagnement spécifique, des mesures de protection durables et une vigilance continue sont essentiels pour garantir un environnement de travail réellement sécurisé, restaurer la confiance, et permettre à la personne de se reconstruire dans de bonnes conditions.

PARTIE 1

Préparation d'un plan de protection pour le collaborateur victime

Ce plan de protection vise à anticiper une situation de danger et à préparer une sortie sécurisée, si nécessaire. Il peut être présenté à la personne concernée pendant un entretien informel si elle vous fait des révélations, s'il vous demande de l'aide ou non. Ce plan lui permettra de reprendre du pouvoir sur sa situation, en toute confidentialité. En tant que (D)RH, vous pouvez l'aider à structurer ce plan avec précaution, sans vous substituer aux professionnels spécialisés.





PROTÉGER

Identifier des personnes à appeler en cas d'urgence

- Suggérer au collaborateur de choisir 2 à 3 personnes de confiance (amis, famille, collègues proches).
- Leur expliquer qu'elles pourront être appelées en cas de danger.
- Noter leurs coordonnées sur papier, dans le téléphone, et/ou sur un objet discret.

Télécharger les applications utiles

- **App-Elles (gratuite)** : pour signaler, en temps réel, des situations d'urgence ou potentiellement dangereuses. Géolocalisées et enregistrées en direct, ces alertes sont transmises instantanément aux contacts de confiance préalablement désignés par l'utilisatrice.
- **Ti3rs (gratuite)** : pour filtrer les messages insultants de l'ex-conjoint violent. Cet outil pour parents séparés permet de les aider à communiquer de manière plus sécurisée et respectueuse. L'historique des échanges est téléchargeable pour des démarches juridiques.

Noter et apprendre les numéros de téléphone importants

- **17** : la police ou la gendarmerie.
- **112** : numéro d'urgence local européen.
- **114** : SMS d'urgence (en cas d'impossibilité de parler).
- **39 19** : numéro d'écoute national destiné aux femmes de victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés (anonyme, gratuit, 7j/7).
- Numéros d'associations locales (CIDFF, centres d'hébergement, etc.).
- Apprendre par cœur tous ces numéros, en cas de perte ou de confiscation du téléphone.

Informier et protéger les enfants

- Leur apprendre comment appeler à l'aide en cas de danger (numéros d'urgence...).
- Leur indiquer un lieu sûr où aller en cas de danger ou de violences (chez un voisin, une connaissance, un commerce...).
- Leur donner un mot de passe pour signaler un danger de façon codée à une personne de confiance.
- Adapter ces consignes à l'âge et à la capacité de compréhension des enfants.



Astuce :
les enregistrer sous un nom neutre dans le téléphone pour éviter les soupçons.



PROUVER



Astuce :

l'application App-Elles permet d'enregistrer et de sauvegarder toutes les alertes lancées par l'utilisatrice.

Les avocats aux victimes de violences conjugales conseillent de constituer un dossier de preuves. Le collaborateur doit pouvoir recueillir des preuves quand il le peut et s'il est en sécurité. Est notamment recommandé¹ de :

- tenir un **journal des violences** qui comprend la description de ce qu'il s'est passé en étant le plus précis possible : date, heure, parole prononcée, coups donnés...
- le mettre dans un **espace sécurisé** non-accessible par l'auteur des violences,
- prendre des **photographies** et des **vidéos** des coups, des blessures, des bleus, des éraflures, des portes cassées... Vérifier que les photos et vidéos sont bien horodatées,
- sauvegarder les **messages, courriels**, SMS, WhatsApp, Telegram... et tous les messages échangés avec le conjoint violent,

- demander des **certificats médicaux** circonstanciés au médecin faisant état de la manière la plus précise de ce qui lui a été dit et des blessures constatées,

- aller aux **urgences** et demander le **compte-rendu**,

- demander des **attestations de témoins** aux proches, anciens conjoints de la personne violente, voisins, qui ont été témoins directs des violences (coups, marques de coups, cris...), accompagnées de la copie de la carte d'identité des témoins,

- **filmer** et **enregistrer** discrètement, s'il n'existe aucun danger, les scènes de violences,

- déposer une **main courante**, s'il y a une hésitation à porter plainte. Une enquête pénale peut être ouverte sur la simple base d'une main courante,

- si les pompiers ou la police sont intervenus, leur demander le **rapport d'intervention**.

Recommandation RH

Conseiller au collaborateur ou à la collaboratrice de contacter un avocat avant même le dépôt de plainte pour :

- l'aider à sauvegarder les éléments de preuve,
- le ou la conseiller dans les démarches,
- lui expliquer la procédure,
- l'accompagner lors du dépôt de plainte,
- le ou la défendre et faire valoir ses droits.



SÉCURISER

Scanner et enregistrer des documents importants

- Carte d'identité, passeport, livret de famille.
- Carte de Sécurité sociale.
- RIB, justificatifs de domicile.
- Jugements (éloignement, garde d'enfants...).
- Certificats médicaux, bulletins de salaire, contrats de travail.
- Preuves de violences.
- Tous les documents importants sont à conserver dans un espace numérique sécurisé (cloud, clé USB dissimulée...) hors d'accès de l'agresseur.

Créer une boîte e-mail personnelle et professionnelle

- La créer **en dehors de l'adresse partagée** avec le conjoint, avec un mot de passe unique et sans enregistrement automatique sur les appareils communs.
- Changer **l'adresse électronique professionnelle**, si l'agresseur y a eu accès ou est susceptible de l'utiliser pour surveiller, manipuler ou harceler.

Ouvrir un compte bancaire personnel

Conseiller d'ouvrir un **compte personnel** au nom de naissance, non-connu du conjoint et non rattaché au domicile conjugal afin d'assurer sa protection.

Débloquer son épargne salariale

- Demander le déblocage anticipé de **l'épargne salariale** (intéressement, participation, PEE), dans des conditions exceptionnelles.
- Justifier la demande par un **dépôt de plainte**, une **ordonnance de protection**, ou tout autre document officiel attestant de la situation de danger.
- Mobiliser cette somme pour couvrir des **besoins urgents** : relogement, frais juridiques, transport, aide aux enfants, etc.

Débloquer l'aide d'urgence de la CAF pour les victimes de violences conjugales

- Obtenir une aide non remboursable ou un prêt à taux zéro.
- Aide disponible même sans enfant à charge, sans condition de ressources et versée sous trois à cinq jours, après présentation d'un document justifiant les violences.
- Aide spécifiquement dédiée.



Astuce :

il est possible d'obtenir un compte bancaire personnel gratuit pendant deux ans, avec une ouverture simplifiée avec carte bancaire, la possibilité d'autorisation de découvert sans frais, et d'être accompagné par un conseiller formé aux situations de violences conjugales. Ces solutions adaptées pour les situations de violences conjugales sont accordées par de nombreuses banques (comme le Crédit Mutuel Alliance Fédérale ou la Caisse d'Épargne).



PARTIR

Obtenir l'attribution du logement et l'éviction du compagnon violent

- Obtenir l'éviction de l'auteur des violences conjugales en saisissant le juge aux affaires familiales dans le cadre d'une ordonnance de protection ou par décision de justice dans le cadre d'une procédure pénale.
- Quitter le domicile, si la victime le souhaite ou si sa sécurité est menacée, sans que cela constitue un abandon fautif de domicile conjugal.
- Déposer une main courante ou une plainte au commissariat ou à la gendarmerie pour justifier le départ du domicile conjugal, en cas de séparation non encadrée juridiquement pour justifier le départ du domicile.

Bénéficiaire des droits à l'assurance chômage

- Accéder aux **allocations chômage** même en cas de démission, sous certaines conditions spécifiques prévues par le régime d'assurance chômage.
- **Deux conditions à remplir** : un dépôt de plainte et le fait d'avoir été contraint de quitter son emploi à la suite de cette situation, notamment en

raison d'un déménagement en urgence pour assurer sa sécurité ou celle de ses enfants.

- Conserver tout document prouvant la **contrainte du départ** : changement de domicile, attestation d'hébergement d'urgence, certificat médical.

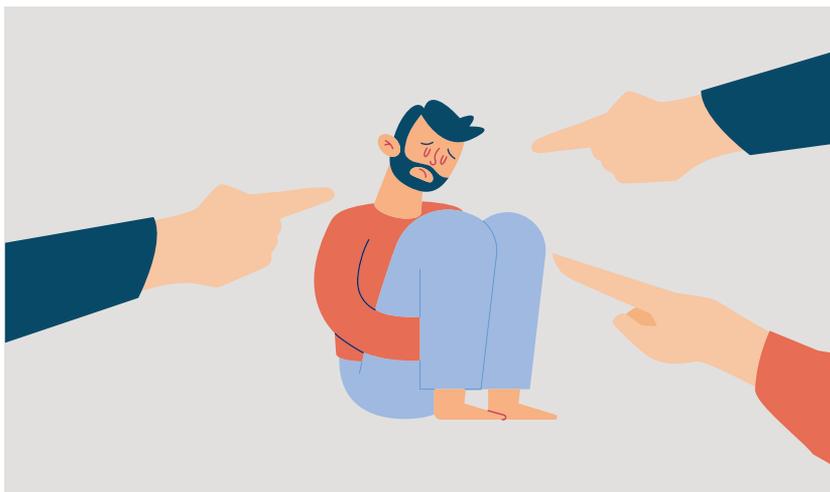
Accéder prioritairement au logement social

- Être victime de violence est un **critère de priorité** pour l'accès au logement social (loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion).
- Lors d'une demande de logement, la prise en compte des seules ressources d'une femme mariée ou pacsée et séparée doit être justifiée par :
 - une ordonnance de non-conciliation ou, à défaut, une copie de l'acte de saisine du juge aux affaires familiales,
 - une décision provisoire du juge aux affaires familiales prise en urgence autorisant l'épouse à résider séparément,
 - une ordonnance de protection,
 - ou une déclaration de rupture de PACS au greffe du tribunal d'instance.



Recommandation RH

Il est important de conseiller de déposer la demande de logement social au plus proche du dépôt de plainte pour prouver la corrélation entre la demande de logement et les violences.



Identifier les possibilités d'hébergement d'urgence

Plusieurs dispositifs existent pour garantir une mise à l'abri d'urgence partout en France et immédiate :

- **Action Logement** : mise à l'abri et accompagnement vers un logement pérenne, à la demande de l'employeur. La

situation de violences est considérée comme un critère de priorité, même sans dépôt de plainte (note du travailleur social).

- **L'association Un abri qui sauve des vies** : Mise à disposition gratuite d'un logement ou d'une chambre chez un particulier, pour une durée moyenne de 15 jours, sans condition de ressource ni plainte.

Recommandation RH

Lorsque l'attribution du logement n'est pas accordée et que les logements des associations ou les propositions de Action Logement ne sont pas immédiatement disponibles, il est préconisé de débloquer un financement par l'employeur pour les premières nuitées d'hôtel du collaborateur.



Être victime de violence est un critère de priorité pour l'accès au logement social.»



POUR TOUTE DEMANDE, REMPLIR LE FORMULAIRE D'ORIENTATION EN LIGNE :



**ou contacter
09 77 42 59 20
(permanence
téléphonique,
disponible 7/7j,
de 8h00 à 23h00).**

PARTIE 2

Ouverture de droits exceptionnels par l'entreprise

Bien que le droit français encadre de mieux en mieux la protection des salariés victimes de violences conjugales, les dispositifs légaux actuels restent souvent insuffisants ou inadaptés face à l'urgence, la complexité ou l'ampleur des besoins réels.

Malheureusement, certaines situations, comme un départ précipité du domicile, des frais juridiques importants, ou encore la peur de se rendre sur son lieu de travail, nécessitent des réponses immédiates, concrètes et personnalisées.

Dans ce contexte, il appartient à l'employeur, en tant qu'acteur de sécurité et de stabilité, d'aller au-delà du strict minimum légal pour garantir une véritable protection de ses collaborateurs. Cela peut se traduire par l'ouverture de droits et d'aides exceptionnels :

- hébergement temporaire,
- accompagnement juridique renforcé,
- télétravail intégral,
- soutien financier ponctuel,
- mobilité géographique d'urgence,
- etc.

Ces dispositifs ne sont pas obligatoires, mais ils sont profondément utiles et souvent décisifs dans la capacité de la personne à sortir d'un environnement violent tout en conservant un emploi stable.

Ces droits exceptionnels peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise, permettant de formaliser, sécuriser et pérenniser ces engagements. Un tel accord envoie un signal fort. L'entreprise se positionne comme un acteur responsable, protecteur et solidaire, une véritable "safe place" au service de la dignité de ses collaborateurs.



Ces dispositifs ne sont pas obligatoires, mais ils sont profondément utiles et souvent décisifs dans la capacité de la personne à sortir d'un environnement violent tout en conservant un emploi stable. »



Le droit à l'aménagement du travail

L'employeur peut proposer des **mesures exceptionnelles** pour accompagner le collaborateur en situation de difficulté dans le maintien de son emploi : des modalités de travail flexibles, le recours à plus ou à moins de télétravail, des jours d'absences pour effectuer les démarches administratives et tout autre aménagement utile et adapté.

Le télétravail

Le recours au **télétravail à 100 %**, même pour une période courte, peut permettre à la victime de se mettre à l'abri tout en maintenant son activité professionnelle. L'objectif est de **réduire l'exposition au danger** en empêchant l'auteur de localiser la victime sur son lieu de travail.

Cette mesure doit être mise en place rapidement, en accord avec la victime, formalisée avec souplesse, sans procédure contraignante, et doit rester réversible et réévaluable selon l'évolution de la situation.

L'aménagement des heures de travail

L'adaptation des horaires de travail permet de **réduire l'exposition à certains moments à risque** pour le collaborateur et la collaboratrice (comme les trajets réguliers ou les horaires connus de l'agresseur), tout en

facilitant la réalisation de démarches personnelles essentielles (justice, logement, santé, scolarité des enfants...). Vous pouvez lui proposer :

- des horaires décalés ou aménagés (arrivées/départs anticipés ou différés),
- une flexibilité accrue sur les plages horaires de travail,
- des journées raccourcies ou fractionnées temporairement,
- une réorganisation du planning en cas de travail posté ou en roulement.

Recommandations RH

- Pendant toute la durée du télétravail temporaire, il est essentiel de maintenir un lien régulier et discret avec le collaborateur ou la collaboratrice, sans pression, afin de s'assurer de son bien-être, de l'adapter aux éventuels besoins qui évoluent, et de renforcer le sentiment de soutien de la part de l'entreprise. Un simple message ou appel bienveillant, à un rythme convenu ensemble, peut faire la différence.
- Ces ajustements doivent être construits en concertation avec ou le collaborateur ou la collaboratrice, et validés dans le respect du cadre légal et conventionnel. Ils peuvent être formalisés sous forme d'accord temporaire, évolutif selon la situation.

La réduction ou la modulation de la charge de travail

Lorsqu'un collaborateur traverse une période marquée par des violences, il peut être fragilisé sur divers plans. L'entreprise peut alors envisager une **modulation temporaire** de la charge de travail, afin d'éviter l'épuisement ou le décrochage. Vous pouvez :

- réduire le volume de dossiers ou de responsabilités,
- mettre en pause temporairement certains objectifs ou évaluations de performance,
- ajuster le périmètre de mission, en fonction de ce que le collaborateur est en capacité d'assumer à court terme.

Le droit à la mobilité géographique d'urgence

Si la personne victime de violences conjugales est contraint de quitter son domicile en urgence, voire de changer de région pour sa sécurité, il est essentiel que l'entreprise puisse, dans la mesure du possible, proposer une solution de mobilité

géographique.

Cette démarche consiste à préserver l'emploi et la stabilité financière du collaborateur et à réduire l'exposition au danger, en évitant que l'auteur des violences puisse localiser la victime.

Recommandations RH

Un changement de site est une mesure de protection concrète même s'il n'est que temporaire.

Le droit à des absences exceptionnelles

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES DÉMARCHES

Accorder des autorisations d'absence ponctuelles, avec maintien de la rémunération, permet à la victime de :

- déposer plainte ou obtenir une ordonnance de protection,
- rencontrer un avocat, une assistante sociale ou un professionnel de santé,
- effectuer des démarches administratives urgentes (logement, scolarité des enfants, ouverture de droits, etc.),
- se rendre à des rendez-vous judiciaires ou médicaux en lien avec la situation.

JOURS DE CONGÉS EXCEPTIONNELS

En complément des absences ponctuelles, l'entreprise peut proposer :

- Des jours de congés exceptionnels non déduits des congés payés légaux ou RTT,
- une mobilisation du compte épargne-temps (CET) à titre prioritaire,
- ou la création, par accord d'entreprise, d'un « congé pour violences conjugales », sur le modèle de certains pays (Espagne, Irlande, Nouvelle-Zélande).

Le droit à un soutien financier

Les violences conjugales s'accompagnent souvent d'une forme de dépendance financière qui empêche la victime de partir ou de sécuriser son avenir. En tant qu'employeur, vous pouvez jouer un rôle déterminant en apportant un soutien financier rapide et confidentiel, afin de contribuer à la protection et à l'autonomie de la personne concernée. Vous pouvez :

- accorder une **avance sur salaire** (paiement anticipé d'un salaire déjà dû),
- proposer un **acompte sur salaire** (paiement anticipé sur des heures non encore effectuées),
- verser une **aide financière exceptionnelle** pour couvrir des **frais urgents** : nuitées d'hôtel en cas de non-disponibilité des dispositifs d'hébergement, frais de transport, garde d'enfants, soins médicaux ou honoraires d'avocat pour entamer des démarches judiciaires.

Le droit à une rupture du contrat facilitée en cas de danger

À noter :

Un collaborateur qui démissionne parce qu'il a été victime de violences conjugales, peut bénéficier des **allocations chômage**, mais à condition de joindre à sa demande un récépissé de dépôt de plainte.

Dans le cas où la situation de danger immédiat oblige le collaborateur victime à quitter la région, il est possible d'examiner « **avec bienveillance, et dans les meilleurs délais** » la **demande de rupture conventionnelle** et

de **dispense de préavis en cas de démission**, afin de garantir l'**indépendance financière** des collaborateurs lorsque ceux-ci font face à des situations de violences ou tentent d'y échapper.

Recommandation RH

Si le poste le permet, il est préconisé d'examiner la possibilité d'accorder une période de télétravail de transition.

Protocoles RH selon la situation

Voici des repères pratiques pour adapter votre réponse RH en fonction du type de situation rencontrée : refus d'aide, demande explicite ou simple suspicion.

Cas n°1

EN CAS DE SITUATION PRÉOCCUPANTE AVEC DEMANDE D'AIDE :

- Demander un hébergement d'urgence.
- Autoriser un dépôt de plainte pendant les heures de travail.
- Informer le commissariat ou la gendarmerie du prochain dépôt de plainte.
- Accompagner lors du dépôt de plainte.
- Proposer des droits et aides exceptionnels en fonction des besoins.
- Consigner l'entretien dans le dossier RH avec mention « confidentiel ».
- Rester à disposition et proposer un entretien de suivi.

Cas n°2

EN CAS DE SITUATION PRÉOCCUPANTE AVEC REFUS D'AIDE :

- Remettre les coordonnées de l'aide aux victimes.
- Informer le médecin du travail.
- Renouveler votre soutien sans limite dans le temps.
- Consigner l'entretien dans le dossier RH avec mention « confidentiel ».
- Si nécessaire, faire un signalement auprès de la gendarmerie ou le commissariat

Cas n°3

EN CAS DE SITUATION NON URGENTE ET NON PRÉOCCUPANTE :

- En cas de suspicion, proposer un entretien informel sans attendre.
- Respecter ses choix.
- Informer sur les différentes aides possibles et rappeler la liberté d'agir et de parler plus tard.
- Consigner l'entretien dans le dossier RH avec mention « confidentiel ».
- Être prêt à agir dans la durée, à tout moment.

PARTIE 3

Dispositifs légaux de protection des collaborateurs victimes

Depuis plusieurs années, la France a engagé un renforcement progressif et structuré de son arsenal législatif et institutionnel pour mieux protéger les victimes de violences conjugales. Sous l'impulsion des mobilisations engagées, du Grenelle des violences conjugales organisé en 2019 et de plusieurs faits divers médiatisés, l'État a multiplié les dispositifs de protection, d'accompagnement et de sanction. Parmi les évolutions majeures de ces dernières années :

2019

- Organisation du Grenelle des violences conjugales, qui débouche sur 46 mesures concrètes.

2020

- Entrée en vigueur du **bracelet anti-rapprochement (BAR)**, utilisé dans les procédures pénales pour prévenir la récidive.
- Extension des attributions du **téléphone grave danger (TGD)** à un plus grand nombre de situations.

2021

- Reconnaissance officielle des enfants exposés à des violences conjugales comme victimes à part entière, avec le décret du 23 novembre 2021.

2022

- Adoption d'un plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2023-2027), avec des moyens renforcés pour les **ordonnances de protection**.

2023

- Ratification par la France de la Convention 190 de l'OIT, intégrant la violence domestique dans les risques à considérer en **milieu professionnel**.



Les violences conjugales ne relèvent plus uniquement de la sphère privée. Elles sont reconnues comme une problématique sociétale et professionnelle, et les entreprises ont désormais un rôle à jouer en articulation avec les dispositifs de protection mis en place par l'État. »

Ces évolutions témoignent d'un changement de paradigme : les violences conjugales ne relèvent plus uniquement de la sphère privée. Elles sont reconnues comme une problématique sociétale et professionnelle, et les entreprises ont désormais un rôle à jouer en articulation avec les dispositifs de protection mis en place par l'État.

Dans ce cadre, il est essentiel que les (D)RH, les managers et les directions connaissent les principaux outils légaux existants, afin d'orienter efficacement les collaborateurs concernés, sans se substituer aux acteurs spécialisés.

L'ordonnance de protection

L'ordonnance de protection est une mesure délivrée par le juge aux affaires familiales sous six jours (en principe)

lorsqu'il estime qu'il existe des raisons sérieuses de considérer comme vraisemblables la commission de violences et le danger encouru par la victime ou ses enfants.

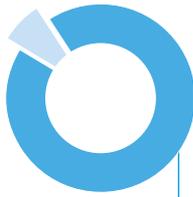
Elle permet notamment :

- l'éviction de l'auteur du domicile,
- l'interdiction de contact (même à distance),
- l'attribution du logement,
- la fixation provisoire des droits de garde, de visite, de pension alimentaire, etc.

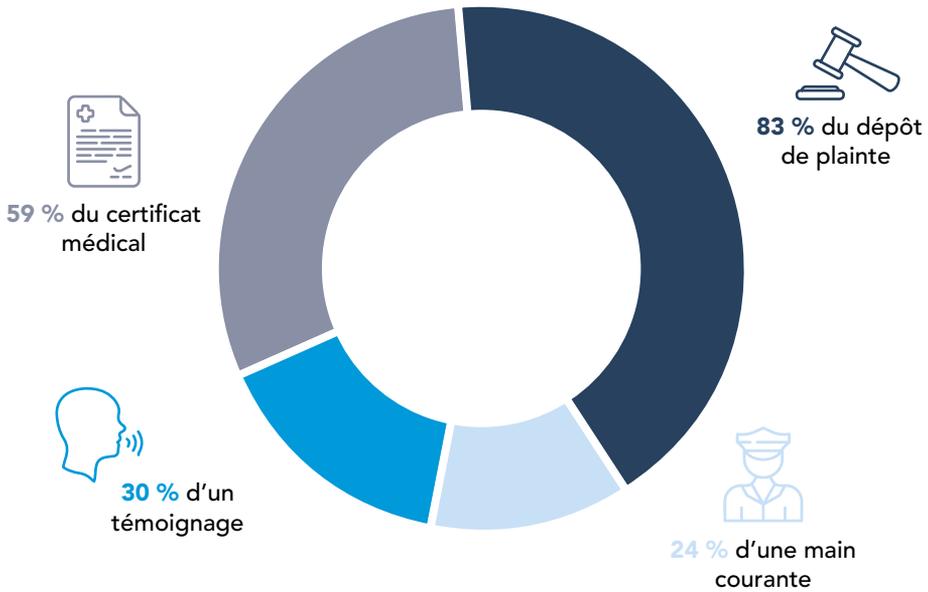
Elle est valable six mois renouvelables, et est exécutoire immédiatement, sans attendre l'appel.

Recommandation RH

Conseiller au collaborateur de se faire accompagner par un avocat dès le dépôt de plainte ou la constitution du dossier, en lien avec une association si besoin.



93 % des demandes d'ordonnance de protection sont constituées d'au moins un élément de preuve :



Le téléphone grave danger

Le téléphone grave danger (TGD) est un téléphone sécurisé, attribué par le procureur de la République, à une personne victime de violences conjugales lorsqu'il existe un danger avéré et imminent.

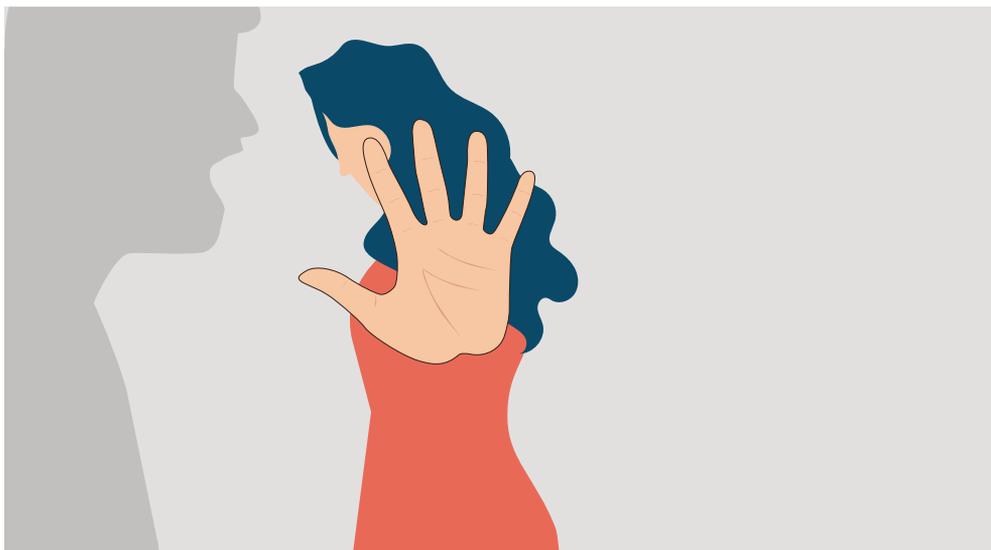
Il permet à la victime d'alerter une plateforme d'assistance 24h/24. En cas de danger, les forces de l'ordre sont immédiatement alertées et peuvent intervenir.

Le dispositif inclut souvent un accompagnement global (psychologique,

social et juridique), via une association partenaire. Il est attribué après :

- un dépôt de plainte,
- une demande d'ordonnance de protection,
- ou un signalement transmis au procureur dans le cadre d'une procédure pénale.

Son déploiement est en forte augmentation depuis 2019, et reste une mesure de prévention prioritaire du ministère de la Justice.



Le bracelet anti-rapprochement

Le bracelet anti-rapprochement (BAR) est un dispositif de **surveillance électronique** qui permet de géolocaliser la victime et l'auteur des violences. Le porteur du bracelet doit respecter une distance d'éloignement qui constitue un périmètre interdit. S'il l'enfreint, une alarme se déclenche et les forces de l'ordre interviennent pour mettre la victime **en sécurité**. Elles interpellent ensuite l'auteur des violences.

Le bracelet anti-rapprochement a été mis en œuvre en septembre 2020. Le dispositif est en cours de modernisation pour en faciliter l'utilisation. Les dispositifs actuels seront progressivement remplacés par des smartphones tactiles, plus légers et plus discrets, adaptés aux personnes en situation de handicap auditif.

La protection des enfants

Lorsqu'un mineur assiste aux violences commises au sein d'un

couple, il n'en est pas simplement le témoin, il en est une victime à part entière. Depuis le décret du 23 novembre 2021, il est protégé par la loi en tant que telle. Il peut se constituer **partie civile** en étant représenté si besoin par un administrateur ad hoc.

145 **unités d'accueil pédiatrique enfance en danger (UAPED)** sont installées ou en cours d'installation dans les hôpitaux sur tout le territoire national pour prendre en charge les enfants victimes. À terme, il existera une UAPED dans chaque ressort de tribunal judiciaire.

Lors d'un homicide commis au sein du couple en présence des enfants, ceux-ci sont pris en charge, de façon immédiate et systématique, par les **services hospitaliers de pédiatrie et pédopsychiatrie**, ainsi que par les services de l'aide sociale à l'enfance.



PLUS
D'INFORMATIONS :
france-victimes.fr

PLUS
D'INFORMATIONS :
site du Service
public



Le droit à l'accompagnement juridique et psychologique

FRANCE VICTIMES

La fédération France Victimes permet à tous les collaborateurs victimes de violences conjugales d'être informés de leurs droits par un organisme de proximité compétent et local d'aide aux victimes agréées par le ministère de la Justice.

DISPOSITIF MONPSY

Le dispositif MonPsy permet à toute personne en souffrance psychologique, notamment les victimes de violences conjugales, de bénéficier de séances d'accompagnement psychologique, remboursées. La personne concernée, ainsi que ses enfants, peuvent bénéficier de jusqu'à 12 séances par an et par bénéficiaire, avec une prise en charge à 60 % par l'Assurance Maladie, et à 40 % par la complémentaire santé (mutuelle).

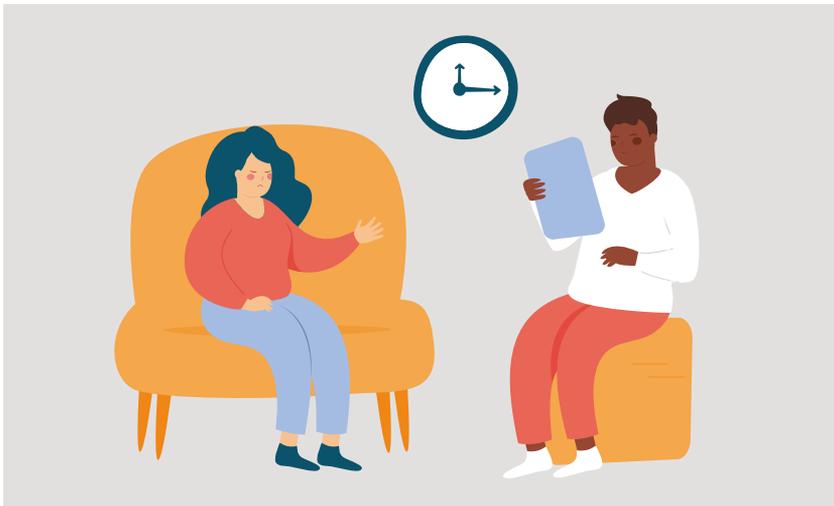
Recommandation RH

Préconisez au collaborateur victime de se faire assister dès le dépôt de plainte par un avocat spécialiste. Un certain nombre de cabinets d'avocat spécialistes et volontaires proposent un premier rendez-vous offert.

CABINETS D'AVOCATS SPÉCIALISTES EN VIOLENCES CONJUGALES

Un avocat peut aider votre collaborateur victime de violences conjugales : lui sauvegarder les éléments de preuves, le

conseiller dans les démarches et expliquer la procédure, l'accompagner lors du dépôt de plainte, le défendre et faire valoir ses droits. Le premier rendez-vous est offert.



Liste d'accords d'entreprise engageants

Pour aller plus loin et vous inspirer d'employeurs ayant signés des accords sur la question, voici une liste non-exhaustives d'accords d'entreprises engageants.

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - **Coopérative U Enseigne** • 30 juin 2021
- Accords collectifs d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes – **Caisse Nationale Allocations Familiales** • 11 septembre 2019
- Accord social relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes – **La Poste** • 21 juillet 2022
- Accord portant sur le développement de la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes Et les femmes – **Michelin** • 1^{er} décembre 2018
- Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'**Orange S.A.** • Période 2018 – 2020
- Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – **PSA** • Février 2019
- Accord 2021-2025 Pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à **EDF SA** • 3 décembre 2021
- Nouvel accord sur l'égalité professionnelle et la QVCT de **Bouygues Telecom** • 1^{er} janvier 2024

Le regard de



© Jules DESPRETZ

Par Carlotta Gradin,
Présidente d'ONU Femmes
France

Depuis la publication, en 2023, de la première édition du guide « Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ? », notre engagement aux côtés de l'ANDRH, en faveur de la sensibilisation des entreprises, n'a cessé de se renforcer. Conférence après conférence, webinaire après webinaire, le constat est clair : quelle que soit leur taille ou leur implantation, toutes les entreprises sont concernées. En tant que professionnels des ressources humaines, vous avez un rôle central à jouer. En réalité, chacun et chacune d'entre nous, bien au-delà du seul département RH, porte une responsabilité dans la lutte contre les violences conjugales.

Cette année marque les 30 ans de la Déclaration et de la Plateforme d'action de Pékin, l'agenda mondial le plus ambitieux jamais adopté en faveur de l'égalité de genre. Trois décennies plus tard, des avancées notables méritent d'être soulignées :

- La disponibilité des **données sur les violences faites aux femmes** s'est considérablement accrue : nous disposons aujourd'hui de statistiques sur la prévalence des violences conjugales dans au moins 161 pays.
- Sur le plan législatif, les progrès sont significatifs : **193 pays ont adopté 1 583 lois contre les violences faites aux femmes** (contre seulement 12 en 1995), dont 354 spécifiquement sur les violences domestiques.
- Enfin, l'**accès aux services de soutien** – hébergement d'urgence, accompagnement juridique, prise en charge médicale – s'améliore progressivement (ONU Femmes, 2025).

Pourtant, la réalité demeure brutale : ces violences restent omniprésentes et dévastatrices. Une femme sur trois a subi, au cours de sa vie, des violences physiques et/ou sexuelles, le plus souvent de la part d'un



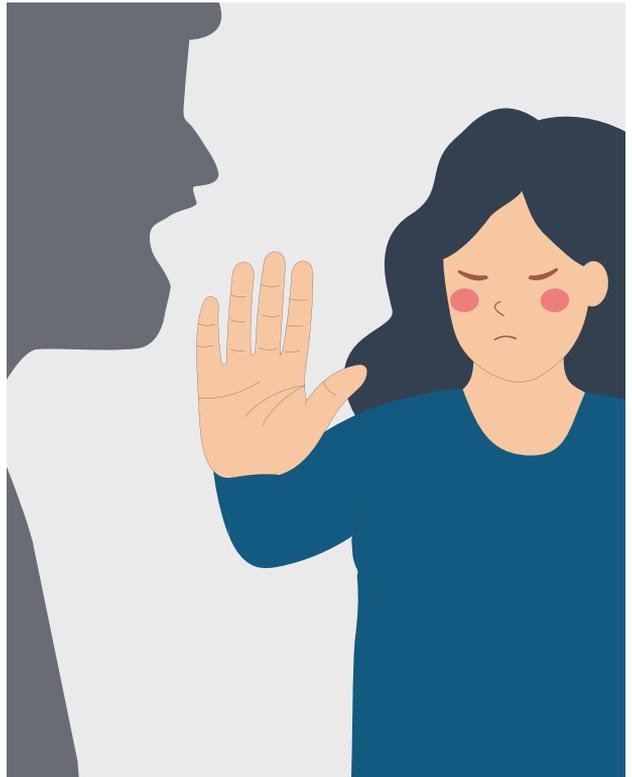
Le lieu de travail peut représenter, pour certaines femmes, le seul espace de sécurité. »

partenaire intime. Et 60 % des féminicides sont commis par un partenaire ou un membre de la famille (ONU Femmes, 2023).

En 2025, les violences domestiques ne peuvent plus être reléguées à la sphère privée, sous prétexte qu'elles surviennent dans l'intimité du foyer. Elles laissent des cicatrices profondes et ont des répercussions durables sur la santé mentale et physique des femmes, ainsi que sur leur avenir professionnel. Elles impactent également, de manière tangible, l'innovation, l'engagement et la performance au sein de vos organisations.

Le lieu de travail peut représenter, pour certaines femmes, le seul espace de sécurité. Il peut être le lieu d'une écoute bienveillante, d'un geste de soutien, d'un conseil salvateur pour sortir du cycle de la violence. Soutenir une collaboratrice victime de violence n'est jamais simple, mais cela peut changer sa vie et celle de son entourage.

C'est pourquoi je vous invite chaleureusement à vous emparer de ce nouveau guide. Il met à votre disposition des ressources concrètes pour vous outiller, vous accompagner et vous aider à agir. Les solutions existent,



elles ne demandent qu'à être mises en œuvre.

En agissant, vous devenez acteur et actrice de la prévention et du soutien aux survivantes, avec un impact positif qui dépasse largement les murs de l'entreprise et s'étend jusqu'aux générations futures.



Foire aux questions

Le collaborateur ou la collaboratrice victime pourra-t-il/elle rester dans son domicile ?

Vous pouvez conseiller à votre collaborateur ou collaboratrice (quelle que soit sa situation matrimoniale) de se rapprocher de son avocat afin de saisir en urgence le juge aux affaires familiales (JAF). Le juge peut attribuer la jouissance temporaire du logement et préciser les modalités de frais liés au logement¹.

À défaut de l'attribution du domicile conjugal, plusieurs possibilités en tant qu'employeur si la situation est préoccupante :

- faire une demande auprès d'Action Logement pour un hébergement,
- faire une demande auprès de l'association Un abri qui sauve des vies,
- financer les premières nuits d'hôtel.

Si la personne victime quitte le domicile, cela sera-t-il un abandon du domicile conjugal ?

Le fait de subir des violences justifie le départ du domicile conjugal. Vous pouvez recommander à votre collaboratrice afin de faire valoir ses droits et de lui éviter que ce départ ne lui soit reproché :

1 Rassembler des éléments de preuves (SMS, mails, attestations de votre entourage...).

2 Faire constater les conséquences des violences subies par un médecin.

3 Déposer une main courante au commissariat de police ou à la brigade de gendarmerie.

4 Contacter un avocat spécialiste en violences conjugales

À quelle(s) aide(s) financière(s) la personne victime peut-elle avoir droit ?

Vous pouvez indiquer que suivant sa situation, il est possible de recevoir différentes aides :

- l'acompte ou l'avance sur salaire,
- l'aide d'urgence de la CAF,
- les aides financières d'Action Logement,
- le déblocage de l'épargne salariale,
- les droits à l'assurance chômage.

1. Guide juridique logement et violences conjugales, Solidarité femmes, 2021.

Annexes

- Téléchargez notre affiche dédiée pour diffuser l'information à vos équipes.



POUR TÉLÉCHARGER L’AFFICHE ET EN SAVOIR PLUS :



- Arrêtons les violences :



- Les retours pratiques de l'Anact :



andrh

Anticiper Partager Inspirer

Première communauté de professionnels des ressources humaines, l'ANDRH association de loi 1901, défend depuis plus de 75 ans les intérêts de ses membres et accompagne les grandes mutations qui impactent le monde du travail et la fonction RH. L'ANDRH réunit aujourd'hui plus de 6 250 membres, DRH, RRH, expertes et experts RH, issus de tous les secteurs. Une diversité de profils et d'âges qui constitue une richesse au sein de nos 63 groupes locaux, partout en France.

Plus d'informations sur www.andrh.fr

Directrice de la publication : Audrey Richard • **Cheffe de projet** : Victoire Cunit • **Rédactrices** : Satya Goetz Lancel, Victoire Cunit • **Production éditoriale** : Christine Caldeira, Satya Goetz Lancel, Victoire Cunit, Anaïs Coulon • **Graphisme et mise en page** : Studio Ancré - studio-ancré.com • **Conception éditoriale et graphique** : THEMA • **Guide produit par l'ANDRH** • **Illustrations** : SomethingCool! • **Illustration de couverture** : Studio Ancré - studio-ancré.com

Guide produit par l'ANDRH © Tous droits réservés

