

Les entreprises ne peuvent plus fermer les yeux

Avec l'évolution de la notion de sphère privée, les sociétés ont tout intérêt à s'intéresser au sort de leurs salariés, qu'ils soient victimes ou simples témoins de violences conjugales.

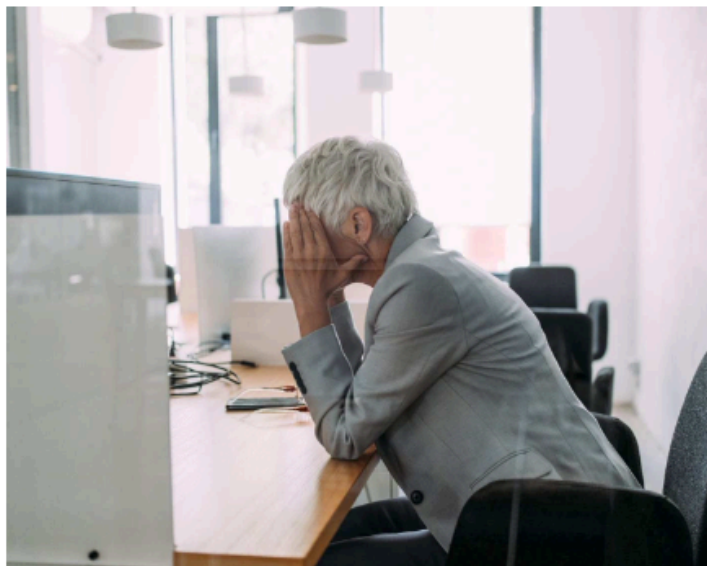
David Charpentier

LES SOCIÉTÉS ont-elles une responsabilité en matière de violences conjugales ? Question étonnante et à laquelle il serait tenté de répondre par la négative. Mais si, d'un point de vue purement juridique, les entreprises ont simplement l'obligation d'apporter la sécurité à leurs salariés sur le lieu de travail et de s'assurer des bonnes conditions d'exercice, la société évolue. Et la notion de sphère privée, qui reste protégée par le Code civil, le Code du travail et la Constitution, connaît aussi des changements.

Santé mentale et productivité

L'apparition du télétravail a, par exemple, contraint les entreprises à pénétrer malgré elles au domicile de leurs collaborateurs. Depuis quinze ans, sous l'impulsion des réseaux sociaux, des pans de la vie intime sont dévoilés (engagements politiques, orientation sexuelle...), ce qui oblige les services de ressources humaines à sortir de leur zone d'intervention habituelle pour surveiller publications et informations qui pourraient nuire à l'image des grands groupes comme des plus modestes ou être en contradiction avec des chartes d'éthique internes.

« Juridiquement, les sociétés n'ont donc pas de responsabilité en matière de violences conjugales mais c'est à nuancer, surtout d'un point de



Plus des deux tiers des victimes de violences conjugales sont des femmes actives, et 82 % sont des mères de famille. Une donnée qui doit pousser les ressources humaines à agir.

vue sociétal », souligne Émilie Meridjen, associée chargée du droit social au sein du cabinet parisien Sekri Valentin Zerrouk, qui a organisé récemment une réunion à ce sujet à l'attention des services de ressources humaines.

Dans quel cas l'obligation de sécurité peut-elle s'appliquer à la question des violences intimes ou conjugales ? « Au travers du prisme de la santé mentale des collaborateurs et d'un point de vue business aussi, répond Émilie Meridjen. Les violences sont

un facteur de perte de productivité, d'absentéisme, de départs, de désorganisation. Elles ont aussi un impact sur les collègues. Quand on est proche professionnellement, on se sent une responsabilité sans avoir forcément les moyens de la traiter. »

L'entreprise est par essence un carrefour où se croisent les vies intimes de ses collaborateurs qui échangeront, se confient. Elle n'est donc plus à l'abri des critiques en cas de non-intervention. D'autant que « plus

des deux tiers des victimes de violences conjugales sont des femmes actives, et 82 % sont des mamans », assure Sarah Barukh, autrice du livre « 125 et des milliers » et victime elle-même de violences conjugales.

Se pose alors la question de la manière d'agir et des ressources suffisantes en interne pour intervenir. « Il peut arriver qu'une DRH soit convoquée par la police lors d'une enquête pour des faits de non-assistance à personne en danger », alerte Sarah

Barukh, qui a créé le label Safe Place (« lieu sûr ») pour conseiller les entreprises. « On ne peut plus laisser ces problèmes à la porte des sociétés. C'est un risque et ça coûte de l'argent », assure-t-elle.

Pouvoir porter plainte sur son temps de travail

Son label se veut comme une boîte à outils dans laquelle les services de DRH peuvent piocher une soixantaine d'actions. Une panoplie utile pour soulager le personnel, à laquelle, faute de connaissance en la matière, les entreprises ignorent qu'elles peuvent avoir recours. L'argent est par exemple souvent un sujet de tension. « Eh bien, la comptabilité peut très bien instaurer la règle que les salaires ne peuvent être versés que sur un compte personnel et pas sur un compte joint. En en faisant une règle d'entreprise, aucune justification n'est à donner auprès du conjoint », illustre Sarah Barukh.

La surveillance des allées et venues et des déplacements étant une des caractéristiques du contrôle du conjoint violent, l'entreprise peut aussi permettre à la salariée de porter plainte sur son temps de travail en laissant son portable géolocalisé au bureau et sans que cela apparaisse sur les feuilles de paye comme la pose d'une demi-journée par exemple. « Cela libère les personnes d'un poids et ça change la donne », assure encore Sarah Barukh.



Une DRH peut être convoquée par la police lors d'une enquête pour des faits de non-assistance à personne en danger

Sarah Barukh, créatrice du label Safe Place