

Semaine Sociale Lamy

Violences conjugales POURQUOI LES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES

Alexia Boursier, Avocate associée, Solveig avocats

Entretien avec Séverine Lemièrre, Maîtresse de conférences en gestion des ressources humaines à l'IUT de Paris Rives de Seine et membre du réseau de recherche Marché du travail et Genre (MAGE), Présidente de l'association FIT Une femme Un toit

Entretien avec Raphaëlle Manière, Cheminote, membre du collectif « femmes mixité » de la Confédération générale du travail (CGT)

- Seule la provenance de documents de travail de l'étranger peut justifier une entorse à la langue française
- Flash spécial de jurisprudence : la Cour de cassation admet la validité d'un avenant de révision-extinction d'un accord de branche sous conditions

2062 | HEBDOMADAIRE
9 OCTOBRE 2023

VIOLENCES CONJUGALES. Face aux violences conjugales qui impactent le monde du travail, les entreprises ne peuvent plus rester passives. Nous y consacrons un dossier avec les interventions d'Alexia Boursier, Séverine Lemièrre et Raphaëlle Manière.

Faire émerger la problématique des violences conjugales dans l'entreprise

2 Avant-Propos Françoise Champeaux

3 Penser les violences conjugales comme une problématique professionnelle et impliquer les entreprises dans la lutte contre ces violences

Alexia Boursier, Avocate associée, Solveig avocats

7 Les violences conjugales : un sujet d'engagement pour les entreprises

Entretien avec Séverine Lemièrre, Maîtresse de conférences en gestion des ressources humaines à l'IUT de Paris Rives de Seine et membre du réseau de recherche Marché du travail et Genre (MAGE), Présidente de l'association FIT Une femme Un toit

10 La CGT face aux violences conjugales

Entretien avec Raphaëlle Manière, Cheminote, membre du collectif « femmes mixité » de la Confédération générale du travail (CGT)

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Selon l'Insee, 219 000 femmes subissaient des violences répétées dans leur couple en 2018. La problématique n'est pas seulement liée à la sphère de l'intimité de la vie privée; elle impacte le monde de l'entreprise, comme l'a montrée l'étude réalisée par One in three women (novembre 2019). Presque deux femmes sur dix (16 %) et 4 % des hommes interrogé.e.s ont signalé des expériences actuelles ou passées de violences conjugales. Les appels, messages injurieux envoyés par e-mail ou sur les réseaux sociaux, les persécutions sur le lieu de travail ou à proximité, ainsi que les menaces d'entrer en contact avec les collègues constituent les principales formes de violences conjugales qui se sont manifestées au travail, nous apprend l'étude. Les impacts sur l'entreprise sont considérables : absentéisme, retards, baisse de la productivité... En Australie, on estime que les violences conjugales faites aux femmes coûtent 13,6 milliards de dollars australiens par an.

CONVENTION DE L'OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

Adoptée le 10 juin 2019, la Convention n° 190 de l'OIT (Organisation internationale du travail) sur la violence et le harcèlement est le premier traité international à reconnaître « le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ». La France a ratifié la Convention le 12 avril 2023. Son Préambule est explicite : « La violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier. » Conscient de l'ampleur du sujet, le Mouvement des entreprises de France (Medef) diffuse une fiche pratique sur « Violences domestiques, que peut faire l'entreprise ? » (novembre 2020) afin d'accompagner les entreprises sur les démarches à mettre en œuvre pour informer, sensibiliser les salariés mais aussi orienter les victimes. Plusieurs entreprises (notamment PSA, Orange, EDF, La Poste) ont conclu des accords collectifs innovants.

La Semaine sociale Lamy a choisi d'y consacrer un dossier. Alexia Boursier, avocate, rappelle à quel point les entreprises doivent se saisir de cette problématique qui n'est pas seulement intime mais aussi professionnelle. Trois « points d'entrée » permettent aux entreprises d'asseoir juridiquement leurs actions : la négociation collective sur l'égalité professionnelle ; la responsabilité sociétale des entreprises (RSE, spécialement la norme ISO 26 000) et l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences en gestion des ressources humaines et membre du réseau de recherche Marché du travail et Genre (MAGE) évoque notamment son partenariat avec EDF, la méthodologie employée et les actions concrètes mises en œuvre. Enfin, Raphaëlle Manière membre du collectif « femmes mixité » de la CGT présente le « violentomètre » sur le modèle de celui proposé par la ville de Paris mais adapté au travail et l'accord type proposé par son syndicat.

Bonne lecture. ■

Françoise Champeaux



Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

Penser les violences conjugales comme une problématique professionnelle et impliquer les entreprises dans la lutte contre ces violences

Les violences conjugales constituent un phénomène social d'ampleur. En France, elles concernent 10 % des femmes en couple¹. La proportion de victimes est identique quelles que soient la situation professionnelle des partenaires (actifs ou inactifs) et leur catégorie socioprofessionnelle. Les entreprises et leurs salarié.e.s ne sont pas épargnées par ce fléau. Les enquêtes menées aux niveaux mondial et européen révèlent que deux salarié.e.s sur dix subissent des violences conjugales². Statistiquement, chaque employeur est donc en contact avec des victimes de violences conjugales.

Loin des représentations du couple dysfonctionnel et de la femme battue, les violences conjugales sont protéiformes et ne se limitent pas aux violences physiques ou sexuelles. 25 % des violences perpétrées sont des violences psychologiques (dénigrement, humiliations, chantage, pression, harcèlement, surveillance, interdiction de se rendre sur son lieu de travail)³. S'y ajoutent les violences verbales (injures, insultes, cris), les violences économiques (inter-

diction de travailler, privation de ressources, vol de biens et moyens de paiement, contrôle des dépenses, non-contribution aux charges, etc.), les violences administratives (confiscation de papiers d'identité, limitation d'accès aux droits, etc.) et les cyberviolences (lynchage, messages insultants, menaces en ligne, usurpation d'identité, publication/diffusion de photos, etc.).

Dans l'entreprise, la victime est éloignée physiquement de son agresseur et l'on pourrait penser qu'elle y est protégée contre ses violences. En réalité, les violences conjugales « *ne s'arrêtent pas à la porte du travail* »⁴ et, même dans l'entreprise, les victimes continuent d'être harcelées, menacées et mises sous pression par leur (ex)conjoint. Parmi les salarié.e.s victimes, près d'un.e salarié.e sur cinq a indiqué subir des violences sur son lieu de travail⁵. Au sein des entreprises, plus de 10 % des salarié.e.s ont déclaré connaître un.e collègue victime de violences conjugales et avoir observé des signaux faibles indicateurs de ces violences⁶.



Alexia Boursier
Avocate associée,
Solveig avocats

Les entreprises sont incontestablement confrontées aux violences conjugales.

Les violences conjugales ne sont pas des violences comme les autres. Perpétrées au sein du couple, elles questionnent la légitimité des entreprises à s'en mêler. Mais cette frontière de l'intime est un écran de fumée. Les violences conjugales n'impactent pas seulement la vie privée des salarié.e.s, elles affectent aussi leur travail (baisse de la productivité, absentéisme, retards, etc.), leurs collègues et l'entreprise qui les emploie. Elles représentent un coût faramineux pour les entreprises. En Australie, on estime que les violences conjugales coûtent aux entreprises 465 millions de dollars⁷. En ●●●

1. Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France, dite Enveff, réalisée en France métropolitaine entre 1997 et 2000, puis à La Réunion, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

2. Étude sur les femmes OIT/ONU, 2019 et Étude menée au sein de 6 grandes entreprises : « Comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ? », par FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) et les entreprises du réseau « One in Three Women », 2019.

3. Enquête Enveff, op. cit.

4. Haut Conseil à l'Égalité, Rapport « Violences conjugales. Garantir la protection des femmes victimes et de leurs enfants tout au long de leur parcours », 9 oct. 2020.

5. Selon une enquête nationale menée en Belgique, près de 58 % des salarié.e.s confronté.e.s à des violences conjugales ont indiqué que des actes de violence se sont produits sur leur lieu de travail ou à proximité immédiate. Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique, menée par des chercheurs de la Western University et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017.

6. Étude menée par FACE et les entreprises du réseau « One in Three Women », op. cit.

7. Powell, Sandy et Findling, Promising practices in workplace and organisational approaches for the prevention of violence against women, 2015 : données disponibles sur le site internet ONU Femmes (Centre de connaissances pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles).

●●● Nouvelle-Zélande, le montant est évalué à 368 millions de dollars. Au Canada, le coût des conséquences directes et indirectes de la violence conjugale pour les employeurs est évalué à 77,9 millions de dollars par an⁸. Aux États-Unis, les entreprises perdent annuellement trois à cinq milliards de dollars du fait de l'absentéisme lié aux violences conjugales⁹. En France, un travail d'évaluation économique des violences conjugales mené en 2010 a évalué les pertes de production imputables aux violences (liées aux décès et à l'incarcération des agresseurs ainsi qu'à l'absentéisme) à 1 099 millions d'euros, ce qui représente 44 % du coût global des violences¹⁰.

À l'instar d'autres problématiques enracinées dans la sphère privée et qui débordent sur la sphère professionnelle, telles que les addictions pour ne prendre qu'un seul exemple, il est urgent de faire émerger la problématique des violences conjugales dans l'entreprise. Aux côtés des pouvoirs publics et des associations, les entreprises ont indéniablement un rôle à jouer.

Dans quel cadre et avec quels moyens et ressources les entreprises peuvent-elles prendre part à la lutte contre les violences conjugales ?

Nous proposons d'examiner les enjeux de l'implication des entreprises dans la lutte contre les violences conjugales et de réfléchir au cadre juridique dans lequel elles peuvent déployer leurs actions.

1 QUELS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES ?

► Les violences conjugales menacent la sécurité et la protection des salarié.e.s sur leur lieu de travail

Ces violences de l'intime pénètrent dans les entreprises sous plusieurs formes : appels téléphoniques et SMS abusifs, emails intimidants et/ou inju-

rieux, prises de contact de l'agresseur avec les collègues de la victime, interruptions sur le lieu de travail. Il s'agit pour l'auteur des violences de maintenir la relation d'emprise. Le travail peut aussi être le théâtre des violences les plus graves jusqu'au féminicide. Elles peuvent menacer la sécurité des salarié.e.s sur leur lieu de travail.

En outre, les violences conjugales affectent lourdement la santé physique et mentale des victimes : aux effets visibles des violences (blessures, lésions corporelles, douleurs et pathologies associées), s'ajoutent les maux invisibles (anxiété chronique, troubles du sommeil, poussées d'angoisse, dépressions, etc.). L'estime de soi et la stabilité émotionnelle des victimes sont gravement ébranlées.

► Les violences conjugales affectent le travail des victimes

Dans le cadre de l'étude menée par FACE au sein des entreprises du réseau « *One In Three Women* », 55 % des salarié.e.s victimes de violences conjugales ont déclaré que ces violences avaient affecté leur travail, par des retards, de l'absentéisme ou une perte de productivité. D'autres études font état de chiffres plus lourds¹¹.

42 % des victimes rencontrent des problèmes pour arriver à l'heure au travail ou pour s'y présenter¹² (qu'il s'agisse de retards ou d'absences), en raison du contrôle psychologique exercé par leur (ex)partenaire ou des blessures causées par les violences, mais également du fait de la confiscation d'objets par l'agresseur (clés de voiture, carte de transport, tenue professionnelle, téléphone portable) ou de la séquestration au domicile¹³.

Les violences conjugales impactent aussi la productivité des salarié.e.s (dans 50 % des cas), qui déclarent subir des troubles de la concentration (75 %), de la fatigue (68 %), des souffrances affectant leur travail (68 %) voire des lésions physiques (19 %)¹⁴. Les salarié.e.s victimes de violences ne

sont ainsi pas en mesure d'être totalement performant.e.s dans leur travail et peuvent éprouver des difficultés à répondre aux attentes.

Ces incidences des violences conjugales sur le travail des victimes sont autant d'éléments susceptibles de freiner leur évolution de carrière voire de menacer leur maintien dans l'emploi. Près d'un salarié.e sur trois déclare craindre de perdre son emploi du fait de ces violences et un quart des victimes dit avoir été contraint de prendre des congés¹⁵.

► Les violences conjugales impactent également les collègues des victimes

Dans plus de la moitié des cas (55 %), les victimes dévoilent les violences au travail, très majoritairement (près de 80 %) auprès de leurs collègues de travail. Ainsi, plus de 10 % des salarié.e.s connaissent un.e collègue confronté.e à des violences conjugales.

Ces violences conjugales ne sont pas neutres pour l'entourage professionnel des victimes. Les collègues peuvent être indirectement impactés par les violences conjugales : 20 % des salarié.e.s informé.e.s des violences conjugales dont leur collègue est victime estiment que leur travail est affecté par ces violences : anxiété par rapport à la sécurité de la victime, crainte pour leur propre sécurité et la sécurité de l'équipe de travail (particulièrement en cas de visites ou d'appels harcelants et menaçants de l'agresseur sur le lieu de travail), sentiment d'impuissance, augmentation de leur charge de travail (du fait des absences et/ou de la démobilisation de la victime), mais aussi tensions et conflits avec la victime.

La sécurité et la protection des collègues des victimes peuvent également être directement menacées, du fait des interruptions de l'(ex)partenaire violent sur le lieu de travail, de la réception d'appels/emails de sa part, de menaces voire d'agressions causées par ce dernier.

8. Watben, MacGregor, MacQuarrie, *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*. London, ON : Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children, 2014.

9. N.K. Zachary *Labor law for supervisors : Domestic violence as a workplace issue*, op. cit.

10. M. Nectoux, C. Mugnier, S. Baffert, M. Albagly, B. Thélot, *Évaluation économique des violences conjugales en France*, Santé Publique n° 22, 2010.

11. Selon l'enquête nationale menée en Belgique en 2017, 73 % des salarié.e.s confronté.e.s à des violences conjugales ont indiqué que leur aptitude au travail s'en est trouvée affectée, op. cit.

12. Ce chiffre concerne les victimes actuelles de violences conjugales. Les victimes passées, qui sont parvenues à sortir des violences, sont également concernées pour un tiers d'entre elles.

13. Étude menée par FACE et les entreprises du réseau « *One in Three Women* », op. cit.

14. Étude menée par FACE et les entreprises du réseau « *One in Three Women* », op. cit.

15. Étude menée par FACE et les entreprises du réseau « *One in Three Women* », op. cit.

► Les violences conjugales génèrent des coûts pour les entreprises

Coûts liés à l'absentéisme

Deux victimes actuelles sur trois sont arrivées en retard au travail à cause des violences au cours de l'année écoulée, et ce plus de cinq fois pour la moitié d'entre elles.

Une victime actuelle sur deux a été contrainte de s'absenter en raison des violences au cours de l'année écoulée, et ce pour une durée supérieure à cinq jours pour 42 % d'entre elles.

L'absentéisme/les retards peuvent être directement causés par l'auteur des violences. Il peut également s'agir de jours d'absence nécessaires à mener les multiples démarches requises pour sortir des violences (dépôt de plainte, suivi médical, parcours judiciaire, recherche d'un logement, etc.). Ces périodes d'indisponibilité se traduisent par des coûts supportés par les entreprises, d'autant plus élevés que les violences perdurent dans le temps.

Coûts liés à la perte de productivité

Une victime sur deux a constaté une baisse de sa productivité du fait des violences conjugales. Leurs collègues sont aussi impactés. Parmi les salarié.e.s qui connaissent un collègue victime de violences, deux sur dix estiment que leur propre productivité est affectée par ces violences (stress, inquiétude mais également report de la charge de travail). Les pertes de productivité engendrées par les violences conjugales concernent ainsi tout l'environnement professionnel des victimes.

Coûts liés à la rotation de personnel

Les victimes perdent ou quittent leur emploi, conduisant l'entreprise à recruter et former de nouveaux salariés pour les remplacer. Dans l'enquête « *One In Three Women* », 8 % des victimes actuelles et 4 % des victimes passées déclarent avoir perdu leur emploi à cause des violences. Ce chiffre ne traduit cependant pas totalement les conséquences des violences sur la rotation de personnel dans la mesure où il n'a pas été demandé aux victimes

si elles avaient été conduites à quitter d'elles-mêmes un emploi à cause des violences¹⁶.

Aux États-Unis, une étude incluant les ruptures à l'initiative des victimes évalue entre 25 et 35 % la proportion de victimes ayant perdu ou quitté leur emploi du fait de ces violences.

Il est difficile d'estimer précisément les coûts supportés par les entreprises du fait des violences conjugales, qui mêlent des coûts directs (absentéisme, baisse de productivité, ruptures de contrats de travail, recrutement, formation) et des coûts indirects (augmentation des conflits entre collègues, perte de motivation, préjudice de notoriété et d'image). Mais il ne peut être occulté que ces violences affectent la performance économique des entreprises. La mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et d'orientation des victimes au sein des entreprises permet d'agir significativement sur les coûts supportés par ces dernières.

2 QUEL CADRE JURIDIQUE ?

► La législation internationale exhorte les entreprises à s'engager contre les violences conjugales

Le 10 juin 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté la Convention 190, accompagnée de la recommandation n° 206, qui est la première norme internationale qui traite de l'impact de la violence domestique dans le monde du travail. S'ils rappellent que les entreprises ne sont pas responsables juridiquement des violences conjugales subies par leurs salarié.e.s, les experts de l'OIT reconnaissent que les employeurs peuvent jouer un rôle déterminant pour en limiter les incidences sur le travail des victimes.

À ce titre, la Convention exhorte les pays membres 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 son impact dans le monde*

du travail »¹⁷. En ce sens, la recommandation n° 206 énonce un certain nombre de ces mesures¹⁸ :

- un congé pour les victimes de violence domestique ;
- des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ;
- une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ;
- la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ;
- un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ;
- la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

La France a ratifié la Convention 190 par la loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021, tout en rappelant que la recommandation n° 206, contrairement aux dispositions de la Convention, n'a pas de force obligatoire.

► Le droit national offre plusieurs points d'entrée pour agir contre les violences conjugales au sein des entreprises

Dans certains pays, tels que le Canada, l'Australie, la Nouvelle-Zélande ou l'Italie, la législation nationale prévoit des mécanismes spécifiques de protection au profit des salarié.e.s victimes de violences conjugales. Pour l'heure, la législation française ne fixe pas de dispositif spécifique de protection des victimes et ne prescrit pas d'action à la charge des entreprises. Pour autant, un certain nombre d'entre elles se sont déjà engagées¹⁹. Plusieurs points d'entrée permettent aux entreprises françaises d'asseoir juridiquement leurs actions.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle est une notion polysémique. Elle recouvre l'égalité de traitement, qui cible les décalages constatés entre droits ●●●

16. M.-J. Taylor et A. Barusch, *Personal, Family, and Multiple Barriers of Long-Term Welfare Recipients*, op. cit.

17. Convention 190, art. 10.f.

18. Recommandation n° 206, art. 18.

19. Citons notamment les entreprises réunies au sein du réseau « *One in three women* ».

●●● et faits et corrige les pratiques inégalitaires, l'égalité des chances qui promeut des actions positives qui favorisent temporairement les femmes en tant que catégorie défavorisée; mais l'égalité professionnelle recouvre également d'autres composantes telles que la lutte contre le harcèlement et les violences au travail ou l'équilibre vie privée/vie professionnelle²⁰.

La négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (*C. trav., art. L. 2242-1*) peut tout à fait inclure des mesures de prévention et d'action contre les violences conjugales, comme elle intègre des mesures pour lutter contre les violences au travail. Plusieurs grandes entreprises se sont déjà engagées dans cette voie (notamment PSA, Orange, EDF, La Poste).

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Concept qui désigne « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes* »²¹, la RSE concerne les actions des entreprises visant à avoir impact positif sur la société, au-delà des obligations juridiques qui leur incombent.

La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales, parmi lesquelles les droits de l'homme et les relations et conditions de travail. À ce titre, la lutte contre les violences conjugales entre pleinement dans le champ de la RSE, qui offre également une porte d'entrée pour agir.

L'obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salarié.e.s. (*C. trav., art. L. 4121-1*)

Cette obligation générale de sécurité concerne les risques auxquels le.la salarié.e peut être exposé.e dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, fussent-ils causés par un tiers. À cette obligation générale de sécurité, s'adjoint l'obligation spécifique de prévention du harcèlement (moral et sexuel) prévue par les articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail. Sur le fondement de ces obligations, la responsabilité de l'employeur pourrait éventuellement être recherchée en cas de violences conjugales commises sur le lieu de travail, notamment en cas de harcèlement (par emails, SMS, appels téléphoniques) exercé par l'(ex)conjoint, dont l'employeur serait informé. Aucune décision n'a cependant statué en ce sens à notre connaissance. En l'état, le fait de subir des violences conjugales sur le lieu de travail ne suffit pas, en soi, à engager la responsabilité de l'employeur. Il appartient à la victime de rapporter la preuve des violences subies sur le lieu de travail, mais également celle « *des torts de l'employeur* » à ce titre²². On peut tout de même relever une décision récente de la Cour d'appel de Besançon qui, pour statuer sur les griefs de discrimination en raison de l'état de santé et de harcèlement moral, a retenu que lorsqu'il en est informé, l'employeur ne peut ignorer « *la fragilité de la salariée confrontée à une situation de violences conjugales dans son couple* »²³. Suivant ces éléments, nous considérons que l'obligation de santé/sécurité de l'employeur justifie, voire

impose, qu'il prenne toutes les mesures nécessaires lorsqu'il est informé de violences subies par un.e salarié.e sur le lieu de travail.

3 POUR CONCLURE

Nous recommandons de définir le rôle des entreprises à partir des besoins des victimes, individuellement et collectivement considérées. Quatre axes d'action peuvent à notre sens être retenus :

- **Assurer la sécurité des victimes sur le lieu de travail :** l'entreprise comme lieu- refuge.

- **Informar, sensibiliser et prendre position contre les violences conjugales :** l'entreprise comme lieu de dévoilement des violences.

- **Soutenir et orienter les victimes vers les structures et associations locales spécialisées :** l'entreprise comme lieu-ressources.

- **Préserver le maintien dans l'emploi des salarié.e.s victimes :** le travail comme vecteur d'autonomie.

Il va de soi que cette action contre les violences conjugales ne doit pas être menée au détriment ou aux lieux et place des actions des entreprises dans la prévention et la lutte contre les violences au travail. Il ne s'agit pas d'arbitrer entre ces deux thématiques. Il faut au contraire agir de concert sur ces deux fronts, gardant à l'esprit qu'il existe un *continuum* de violences et que les situations de cumul de violences conjugales et de violences au travail sont nombreuses. ■

20. C. Coron, F. Pigeyre, *La négociation collective sur l'égalité professionnelle : une négociation intégrative ?*, *Annales des Mines – Gérer et comprendre* 2018, n° 132, FFE.

21. Définition retenue par la Commission européenne.

22. *C.A Lyon*, 9 mars 2018, n° 16/07289.

23. *C.A Besançon*, 6 déc. 2022, n° 21/02016.