

Adapei Loire

Charte de référence sur la violence au travail



Association de parents et d'amis
de personnes en situation de handicap,
reconnue d'utilité publique depuis 1964

ada.
Bien dans
ma vie pei LOIRE



INTRODUCTION

“L’Accord National Interprofessionnel sur la violence au travail (2010) indique que “La violence au travail se produit lorsqu’un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l’incivilité à l’agression physique.”

Dans le secteur social et médico-social elle recoupe des sources et des formes différentes.

Elle peut être :

- ▀ **Externe** : la violence des personnes accompagnées ou des familles, qu’elle se situe entre eux ou envers les salariés, est une problématique largement évoquée par ces derniers
- ▀ **Interne** : entre collègues ou entre supérieurs et subordonnés
- ▀ **Physique** : bousculades, coups et blessures
- ▀ **Psychologique** : incivilités, agressions verbales, intimidation, harcèlement moral ou sexuel.

Cette charte vise plus spécialement la violence entre personnes accueillies/salariés.



Sommaire

1 LA VIOLENCE /04

Propos Liminaires

2 LA PREVENTION DE LA VIOLENCE /05

**Plan de prévention
Cellule vigilance
Formations
Livret**

3 QUE FAIRE? /06

**Déclaration systématique
Accompagnement du salarié
Proposition
Alerte
Droit de retrait**



Adapei Loire
Charte de référence
sur la violence au travail

LA VIOLENCE

Propos Liminaires

On pense ordinairement que la violence est strictement une question d'agression physique, mais cette question revêt un aspect beaucoup plus étendu en milieu de travail. Il faut alors considérer qu'il y a violence dans tous les cas comme les suivants, où une personne se sent maltraitée, menacée, intimidée ou agressée dans le contexte de son travail :

- Comportement menaçant : gestes du poing, destruction matérielle, objets lancés
- Menaces orales ou écrites - toute expression d'une intention d'infliger du mal
- Harcèlement - tout comportement qui abaisse une personne, l'humilie, la gêne, l'inquiète, l'ennuie ou l'injurie, que cela soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres activités inappropriées
- Excès verbaux - jurons, insultes ou langage condescendant
- Agression physique - coups portés de la main ou du pied, poussées, bousculade

La violence en milieu de travail peut prendre des formes aussi diverses que les rumeurs, les jurons, les injures, les mauvais coups, les chicanes, les dommages matériels, le vandalisme, le sabotage, la bousculade, le vol, l'agression physique ou psychologique, les accès de colère, le viol, l'incendie volontaire et le meurtre.

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit mettre en place les mesures suivantes :

- Des actions de prévention des risques professionnels,
- Des actions d'information et de formation,
- La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situation existantes (C. trav., art. L 4121-1).

De son côté, le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

La plus importante partie de tout programme de prévention de la violence en milieu de travail est l'engagement de la direction.

L'objectif d'une politique de prévention des atteintes aux personnes est de diminuer la fréquence et la gravité des faits.

Trois niveaux de prévention :

- La prévention primaire : prévenir le fait avant qu'il se manifeste (agir sur l'environnement de travail)
 - La prévention secondaire : se concentrer sur les réactions immédiates d'un fait et la formation à la gestion des situations à risques
 - La prévention tertiaire : après un évènement, se concentrer sur la prise en charge ; l'accompagnement
- ▀ Analyser afin d'objectiver et de reconnaître les situations à risques, sortir du ressenti.
 - ▀ Accompagner la prise en charge des victimes d'agression
 - ▀ Former régulièrement les professionnels pour maîtriser les procédures de gestion des risques auxquels les professionnels sont confrontés, mais aussi gérer les situations conflictuelles et désamorcer la violence des usagers.

Rappelons ici les documents, supports existants ainsi que les actions de formation conduites en matière de prévention:

Le plan de prévention des risques professionnels

La cellule de vigilance

La cellule de vigilance permet d'examiner les problématiques posées aussi en terme de violence et d'envisager la suite des parcours des personnes accueillies

Formations

Depuis 4 ans Adapei Loire a retenu comme prioritaire sur le plan de formation l'adaptation aux publics accueillis.

La qualité de l'accompagnement repose sur l'adaptation permanente des compétences professionnelles aux besoins des publics accueillis et notamment en ce qui concerne

- Le vieillissement : L'accroissement de la durée de vie des personnes handicapées nous conduit à identifier le plus tôt possible les signes précurseurs du vieillissement, de la dépendance.
- L'autisme : Le travail entrepris avec le CRA sera poursuivi, tout comme la vulgarisation des outils numériques tels que Learn Enjoy.
- Les situations d'urgence et les situations complexes : Il convient, dans ce domaine, de poursuivre la formation des professionnels, à partir d'actions centrées sur le traitement des situations de crise et de violence afin de doter les professionnels d'un savoir-faire adapté à ces situations singulières et d'urgence.
- Le handicap psychique : Approche clinique et état psychotique, maladie mentale handicap psy et insertion
- La violence : communication et gestion des conflits, contact à la violence, approche préventive et intervention contrôlée, faire face aux situations difficiles, gestion des conflits

Livret

Apaiser et contenir



QUE FAIRE?

Déclaration systématique d'évènement indésirable



Accompagnement du salarié

Dès qu'un salarié est victime de faits de violence, il doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique direct, qui en informe l'association.

Celui-ci se doit de recevoir la personne agressée et d'analyser les circonstances dans lesquelles l'agression s'est déroulée.

Ce moment présente le double objectif de permettre au salarié :

- de décrire de façon précise le processus d'agression,
- d'exprimer ses émotions et/ou sentiments.

Le supérieur hiérarchique doit apporter son appui tout au long de la procédure suivante

- En cas de lésions corporelles nécessitant des soins médicaux, le salarié avise de suite sa direction afin que celui-ci établisse une déclaration d'accident.
- Une consultation médicale permettra de faire établir un certificat initial d'accident de travail (sous un délai de 48h), même s'il n'y a pas de blessure apparente et pas d'arrêt de travail.
- Le salarié qui veut déposer plainte peut être aidé par son supérieur hiérarchique qui lui donnera les informations nécessaires, tant pour le dépôt de plainte que pour le suivi de la procédure pénale, voire civile.

L'employeur accompagnera et soutiendra, le salarié qui souhaite porter plainte et se constituer partie civile même si cela relève d'une démarche personnelle.

Proposition d'un soutien psychologique (débriefing à l'interne et proposition d'un soutien à l'externe)

- Une écoute à la disposition des professionnels avec la mise place d'une plateforme téléphonique 7j/7, 24H/24 par CHORUM au **0 805 230 443**
- Déplacement d'un psychologue en cas d'évènement traumatique, organisation d'une cellule de crise avec groupes de travail et/ou entretiens individuels
- Rendez-vous possible (3) auprès de la SLST avec un psychologue Cellule Prévention des Risques **04 27 40 27 76**
- CHU, service de victimologie consultations pour coups et blessure et consultations soutien psychologique (en attente d'une convention)

Alerte du médecin du travail :

Le médecin du travail a un rôle de :

- Conseil auprès du Directeur de pôle et auprès des salariés en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail.
- Prévention, il participe à l'élaboration de plan de prévention, aux reclassements des salariés. Il effectue des études de postes et participe à l'élaboration du document unique.

Concernant l'usager

- Information au responsable légal, du tuteur ou curateur,
- Réponse éducative adaptée.



Droit de retrait

Le droit de retrait constitue un droit pour le salarié et non une obligation.

Le salarié ne peut se prévaloir du droit de retrait alors qu'il est en arrêt pour maladie. En effet, le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail.

L'exercice du droit de retrait suppose la réunion de deux conditions de fond relevant à la fois d'une appréciation subjective et objective de la situation : un motif raisonnable et un danger grave et imminent.

Le salarié, confronté à une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité.

La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de risque grave ou imminent (article L231-8 et L231-8-2 du Code du Travail).

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme constituant une menace directe pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire, une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne : mort ou incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, voire quasi immédiat.

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Pendant, le salarié peut être sanctionné par l'employeur s'il a fait usage de son droit de retrait sans motif raisonnable. Dans ce cas, si l'employeur considère que ce motif n'existe pas, il peut sanctionner le salarié et procéder à une retenue sur salaire pour les heures d'absence.



Attention

Le retrait est un droit reconnu à l'ensemble des salariés mais le caractère particulier du fonctionnement de nombreuses structures peut être incompatible par nature avec l'exercice de ce droit.

*Pour rappel, **le droit de retrait doit s'exercer de façon à ce qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.** Or les salariés des établissements Adapei Loire accompagnent des personnes handicapées et/ou inadaptées dites « vulnérables », confrontées à des difficultés sociales et pouvant s'avérer agressives voire dangereuses pour les salariés en contact avec eux mais également pour les autres usagers. Si un salarié recourt à son droit de retrait, il laisse alors ses collègues et les autres usagers seuls et peut les mettre en situation de danger. Dans ces circonstances, ce salarié pourrait engager sa responsabilité personnelle.*

En pratique, ce droit semble donc difficile à mettre en œuvre dans notre secteur d'activité, compte tenu de la nature des activités et des missions de prise en charge et de protection des usagers.

Pour autant, la protection des usagers ne permet pas de méconnaître les droits des salariés résultant de la législation sociale. Les salariés de notre secteur peuvent donc se prévaloir de l'application du droit de retrait mais ils devront respecter l'ensemble des conditions requises.

La réponse pénale à titre de sanction

En premier lieu, il convient d'indiquer qu'il appartient au salarié de déposer plainte. C'est l'acte par lequel une personne signale à la police ou à la gendarmerie, voire au Procureur, les faits dont elle s'estime victime.

Le salarié peut donc se présenter à toute brigade de gendarmerie ou à tout commissariat qui transmettra au Procureur de la République. L'officier de police judiciaire doit délivrer un récépissé au salarié.

Il lui est également possible d'adresser une lettre simple au Procureur de la République du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur présumé.

CONCLUSION

Ce document est le socle commun nécessaire mais pas suffisant. Les établissements et services doivent le compléter par un travail interne.

Avec le soutien de



11-13 rue Grangeneuve
42 000 SAINT ÉTIENNE – Tél. 04 77 34 34 34
E-mail : siege@adapei42.fr

www.adapei42.fr



Adapei42

Association de parents et d'amis
de personnes en situation de handicap,
reconnue d'utilité publique depuis 1964

ada
Bien dans
ma vie
pei LOIRE