

## **DISPOSITIF DE PROTECTION DES SALARIES**

L'article L 4121-1 du code du travail prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :  
1- Des actions de prévention des risques professionnels ; 2- Des actions d'information et de formation ;  
3- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

C'est dans ce cadre que chaque salarié bénéficie d'une protection organisée par l'Association contre les menaces, les voies de fait, injures ou diffamations dont il pourrait être victime à l'occasion de ses fonctions.

La mise en œuvre du protocole de protection des salariés sera déclenchée pour toute situation d'agression verbale ou physique pour laquelle un salarié s'est trouvé en danger, pour tout événement qui dépasse une relation professionnelle difficile.

### **PROCEDURE DE PROTECTION DES SALARIES**

Tout salarié victime d'une agression en réfère immédiatement à son responsable hiérarchique (à l'aide notamment des « fiches incidents ») qui prévient dans les plus brefs délais la Direction Générale.

Dans un souci de pertinence, d'efficacité et de cohérence institutionnelle, les mesures à prendre seront proposées après concertation avec le directeur de la structure du salarié agressé. Ces mesures en faveur du salarié et en direction de l'agresseur se déclineront en fonction de la gravité de l'agression et de l'analyse qui en sera faite.

### **MESURES EN FAVEUR DU SALARIE**

Prise en charge immédiate par le responsable hiérarchique qui assure :

- Le soutien, l'écoute du salarié.
- Le lien intra institutionnel par voie hiérarchique, dont la rédaction avec le salarié d'un rapport circonstancié adressé à la Direction Générale.
- Le lien direct avec la Directrice des Ressources Humaines qui informera la Directrice Générale (Tél : 04.90.80.63.80).
- Dans le cas d'un dépôt de plainte par le salarié, l'accompagnement au commissariat de police ou à la gendarmerie et l'assistance dans cette démarche. Une attention particulière devra être portée à l'adresse de domiciliation de la plainte qui sera celle de l'ADVSEA. A cet effet, il est important que les directeurs s'assurent que chaque salarié est en possession de sa carte professionnelle et puisse produire le courrier du procureur de la République d'Avignon qui valide la domiciliation à l'Association.

Mise à disposition :

- Du médecin du travail (prise de RDV) auprès du service dont dépend la structure.
- Intervention d'un psychologue extérieur au service si nécessaire.

### Mise en place du droit de retrait :

L'article L.4131-1. Du code du travail prévoit : « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de 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. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. ».

### Prise en charge des frais de défense :

Mise en œuvre du contrat d'assurance en cas d'agression.

De plus, un contrat individuel plus protecteur et étendu aux menaces et diffamations existe auprès de la MAIF (Offre Métier de l'Education). Chaque salarié pourra, s'il le souhaite, y adhérer volontairement. L'association pourra participer aux frais à hauteur de 30€ sous conditions :

- De la prise en charge financière au Budget par les organismes financeurs
- De la présentation d'un justificatif d'adhésion
- D'une ancienneté de 6 mois pour l'année concernée pour les CDD
- D'une poursuite des relations contractuelles à l'issue de la période d'essai pour les CDI.
- Cette demande de prise en charge budgétaire (non opposable au financeur) sera renouvelée chaque année, son obtention conditionnera la capacité pour l'Association de participer (à hauteur de 30€) aux frais des salariés à leur cotisation annuelle.

## **MESURES EN DIRECTION DE L'AGRESSEUR**

Selon la situation le(la) Directeur(trice) du service pourra être amené à convoquer l'agresseur pour recadrer et redimensionner institutionnellement.

Selon la gravité des faits, des mesures pourront être prises à l'encontre de l'agresseur allant jusqu'à l'exclusion ou l'arrêt de la mesure.

L'Association pourra se constituer partie civile dans l'éventualité d'une plainte donnant lieu à des poursuites contre l'agresseur.

Ce dispositif a été présenté :

- A la Commission d'Hygiène Sécurité et conditions de Travail du 24 juin 2011
- Au comité d'Entreprise du 27 janvier 2012

**Ce dispositif a été mis à jour et représenté :**

- **Au comité de Direction du 17 octobre 2017**
- **Diffusé aux établissements et services pour rappel le 26 Octobre 2017.**

MAJ 16.10.17