



## **ADAPEI DU VAR**

# **PREVENTION ET TRAITEMENT DE LA MALTRAITANCE EN ETABLISSEMENT**

\*\*\*\*\*

### **Définition**

#### **Les obligations des professionnels**

- **Responsabilité des salariés**
- **Responsabilité de la direction**

#### **Dispositions légales de protection**

#### **La prévention :**

- **Le fonctionnement institutionnel et ses instances**

#### **Annexes :**

- **Adresses utiles**
- **Circulaire DGA 5/SD 2 n°2002-265**  
(*cf. Panneau d'affichage*)

# 0-25-30-40-50-60-70

*« Bonjour, comment ça va? »*

*La bientraitance commence par  
la bienveillance*

*M. Saulus*

A l'initiative du Groupement Technique des Directeurs du Var, les différents établissements médico-sociaux ont mené une réflexion en vue de formaliser un cadre commun de prévention de la maltraitance institutionnelle et la promotion de la bientraitance répondant aux préconisations stipulées dans la circulaire DGA 5/SD n° 2002-265 du 30 avril 2002.

Ce livret se veut être un outil synthétique à la disposition du personnel, des personnes accueillies, de leurs familles et des autorités de contrôle.

## Comment définir la maltraitance institutionnelle ?

Bien que non définie par la loi, la maltraitance peut s'apprécier, en référence aux définitions internationales comme :

**« Tout acte pouvant porter atteinte à l'intégrité physique, psychique ou morale de la personne, d'abus sexuels ou d'atteintes aux biens, d'absence d'acte constituant une négligence<sup>1</sup> répétée susceptible de compromettre la sécurité ou le développement de la personne. »**

La maltraitance institutionnelle peut exister dans ou du fait de l'établissement,

### **Elle peut être active :**

- entre professionnels et usagers
- entre professionnels et parents
- entre usagers
- entre professionnels

### **Elle peut être passive :**

- du fait d'un fonctionnement ou d'une organisation inadéquat et continu des services
- du fait d'une négligence répétée

### **Et peut se manifester sous différentes formes :**

- elle peut être physique (coups, soins brusques...)
- elle peut être psychologique (menaces, langage irrespectueux, punitions excessives ou disproportionnées...).

## **Responsabilité du salarié**

Au-delà de l'obligation morale de chacun, le nouveau code pénal précise en son article 434.3 :

*« Le fait pour quiconque ayant eu connaissance de mauvais traitements ou privations infligés à un mineur de 15 ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45000€ d'amende ».*

Dans le cadre particulier du secret professionnel, susceptible de concerner les travailleurs sociaux, l'article 226-13 du code pénal précise :

*« la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession,, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000€ d'amende ».*

---

<sup>1</sup> la négligence se définit par le défaut ou l'insuffisance, de la part des personnes ou établissements qui en ont la charge, de soins nécessaires au bien être des personnes accueillies ou à leur développement qui peuvent dès lors en être compromis.

Les personnes tenues au secret professionnel, tel que défini dans l'article 226-13 du code pénal, en sont déliées par l'article 226-14 qui en précise les limites.

*« L'article 226-13 n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret ».*

*En outre il n'est pas applicable :*

*« à celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes sexuelles, dont il a eu connaissance et qui ont été infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique (...). Le signalement aux autorités compétentes effectué dans les conditions prévues au présent article ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ».*

## **Conduite à tenir**

Signaler une maltraitance est un devoir dès que l'on en a eu connaissance.

## **Qui avertir ?**

Deux cas de figure peuvent être distingués :

### *A) Acte de maltraitance avéré :*

- **le directeur de l'établissement sans délais**
- un cadre en l'absence du directeur.

Ce témoignage est confirmé par écrit et remis au directeur ou son représentant qui en accuse réception par écrit dans les 48 heures ouvrées.

C'est au directeur de déterminer la suite à donner.

Si le salarié considère que son témoignage n'a pas été apprécié à sa juste valeur par la hiérarchie, il lui appartient en son âme et conscience, d'en informer lui-même le Procureur de la République.

### *B) Acte de maltraitance soupçonné :*

Il n'est pas rare que la victime ne se plaigne pas ou ne sollicite pas son entourage directement. Certaines situations, signes ou comportements peuvent retenir l'attention :

- Tristesse, fatigue, yeux cernés
- Aspect négligé, hygiène douteuse, absentéisme
- Hématomes, griffures, morsures, brûlures
- Pleurs inexplicables, balancements, troubles de l'humeur, somnolence, propos ou comportement sexuel sans rapport avec l'âge...

Ces symptômes, s'ils ne sont pas nécessairement preuves de maltraitance, peuvent induire doutes et questionnements.

Il est alors nécessaire d'en parler en réunion ou à une tierce personne de l'établissement avant de prendre la décision de déclencher la procédure de signalement.

Médecin, Psychologue, Assistante sociale, Infirmier(e) etc. peuvent être en mesure d'aider le salarié à analyser les faits le plus objectivement possible et de le conseiller.

**Personne ne doit tenter de résoudre seul ce genre de situation.**

## **Responsabilité du Directeur**

Le Directeur apprécie l'acte.

En cas de maltraitance ou de forte présomption il a le devoir :

- par délégation de l'employeur de procéder à une mise à pied conservatoire du salarié (protection de la victime et des témoins)
- de faire un signalement au Procureur de la République
- d'informer et de rencontrer les parents ou représentants légaux de la victime
- d'informer la DDASS "Cellule Inspection et Contrôle"
- d'informer l'inspection académique si un enseignant est en cause
- de mettre en place le soutien psychologique de la victime et des témoins éventuellement.

Si l'acte n'est pas estimé maltraitant, les éventuelles mesures à appliquer relèvent de la responsabilité de l'employeur.

### **Protection des salariés :**

A) *la protection des personnes qui procèdent à un signalement :*

L'article 226-14 du code pénal précise :

*«Le signalement aux autorités compétentes effectué dans les conditions prévues au présent article ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ».*

L'article L.313-24 du code de l'action sociale et des familles stipule :

*«Le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements, ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant... ».*

B) *la protection des personnes accusées sans fondement ou faisant objet de dénonciation mensongère :*

L'article 226-10 du code pénal protège le salarié d'une action malveillante :

*« La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée (...) soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite (...) soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45000€ d'amende ».*

## **Vers la « Bienveillance »**

Un établissement "ouvert" dont l'organisation et le fonctionnement sont cohérents, centré sur la personne accueillie, s'appuyant sur un travail d'équipe interdisciplinaire et partagé, favorise la « bienveillance » et réduit les risques de dysfonctionnement institutionnel.

Contribuent à cet objectif :

- Le travail en réseau,
- l'ouverture sur l'extérieur,
- la communication entre les professionnels (lieux de parole, temps d'analyse de la pratique, réunions techniques).

La bienveillance ne peut que se développer dans un cadre institutionnel clair, repérable par tous à travers :

- Un projet associatif faisant état de ses références éthiques, ses valeurs et sa philosophie
- Un projet d'établissement formalisé, des instructions et procédures de bonne pratique, des évaluations internes et externes régulières, un règlement de fonctionnement, des définitions de fonction.

Elle nécessite également d'associer les familles ou représentants légaux dans l'élaboration et la révision du projet personnalisé défini avec chaque usager, le respect de leurs droits fondamentaux et de leur liberté d'expression dans les instances prévues à cet effet (Conseil de la Vie Sociale, réunions de parents).

**Il est de l'obligation professionnelle et de la responsabilité de chaque salarié d'utiliser et de recourir à l'ensemble de ces dispositifs de travail institutionnel.**

## ADRESSES ET COORDONNEES UTILES

### **DDASS « Cellule Inspection et Contrôle »**

Direction départementale des Affaires Sanitaires et Sociales

Cité Sanitaire— Avenue Lazare Carnot BP 1032

83076 TOULON Cedex

**Tél : 04 94 09 84 00**

**Télécopie : 04 94 09 84 05**

### **M. LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE DE TOULON**

Tribunal de Grande Instance Place Gabriel Péri

83000 TOULON

**Tel : 04 94 09 60 48**

**Télécopie : 04 94 09 60 03**

### **M. LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE DE DRAGUIGNAN**

Tribunal de Grande Instance 11 Rue Pierre Clément

83300 DRAGUIGNAN

**Tél : 04 94 60 57 00**

**Télécopie : 04 94 47 01 92**

### **INSPECTION ACADEMIQUE**

B.P 1204 Rue de Montebello

83070 TOULON cédex

**Tél : 04 94 09 55 00**

**Télécopie : 04 94 09 55 15**

### **ALLO ENFANCE MALTRAITEE**

N° Vert National 24h/24

**Tél : 119**

N° Vert Départemental

**Tél : 08 00 10 10 83**

### **POLICE SECOURS**

**Tél : 17**

### **BRIGADE DES MINEURS**

**Tél : 04 98 03 53 00**

**Commissariat de Police en zone urbaine**

**Brigade de gendarmerie en zone rurale**


# ADAPEI DU VAR

Siège Départemental

« La Bastide » Parc Mirasouléou

Rond point Mirasouléou

83100 TOULON

 **04 94 20 42 91**

 04 94 20 40 22

[siege@adapei83.fr](mailto:siege@adapei83.fr)