

Guide pratique de défense et de protection des agents de la PJJ

Edition 2019



Direction de la
protection judiciaire
de la jeunesse



- CHAPITRE 1er -

LES PRINCIPES ET LES MODALITES DE LA PROTECTION

- PARTIE 1 - LA NATURE DES RISQUES

LA PORTEE DU PHENOMENE AU SEIN DE LA PJJ

Chaque année, 600 à 700 incidents de toute nature sont signalés à l'administration centrale.

Néanmoins, ces incidents doivent faire l'objet d'une attention toute particulière dès lors qu'il s'agit de sujets touchant à la sécurité personnelle des agents dans l'exercice de leurs fonctions.



Aussi, ne faut-il pas hésiter à saisir rapidement le bureau RH3 car l'expérience montre que les affaires bien traitées au départ connaissent une suite plus favorable.

LES DIFFERENTS TYPES D'INCIDENTS

Les incidents peuvent viser les agents, leurs biens ainsi que l'image de l'administration.

❖ Les incidents visant les agents ou leurs biens

- Il peut s'agir :
 - d'agressions :
 - actes de violence ou de harcèlement ;
 - atteintes aux biens personnels (véhicule, habitation...)
 - de menaces (notamment menaces de mort) ;
 - d'outrages ;
 - de diffamations et d'injures publiques ;
 - de dénonciations calomnieuses ;
 - d'attaques juridiques (plaintes ou citations injustifiées d'agents devant un tribunal) ;
- Ils peuvent également concerner la famille de l'agent.
- Ils peuvent être commis de différentes façons :
 - au sein de la structure, au domicile personnel ou au cours d'une mission sur le terrain ;

- par écrit ou oralement (notamment par téléphone) ;
- pendant les heures de service ou en dehors ;

❖ **Les attaques contre l'image de l'administration**

Ces attaques visent :

- Les diffamations et injures publiques sur les sites Internet

Les sites ouverts sur Internet permettent à des usagers de tenir des propos injurieux ou portant atteinte à l'honneur et à la considération de l'ensemble des agents de la PJJ ou de certains d'entre eux.

- PARTIE 2 - L'OBLIGATION DE PROTECTION DES AGENTS

LE FONDEMENT LEGAL

Outre les garanties offertes devant les juridictions administratives ou pénales, le statut général de la fonction publique prévoit une protection fonctionnelle.

Les fonctionnaires, victimes d'agressions à raison de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient d'un droit à la protection de la part de leur administration.

Le régime de protection est prévu à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce texte a fait l'objet de plusieurs évolutions législatives.

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée énonce :

« I.-A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

II.- Sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile du fonctionnaire ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

III.-Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

IV.-La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

V.-La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.


Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

VI.-La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux IV et V la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées au V. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

VII.-Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou les personnes mentionnées au V. »

LES CONDITIONS DE LA PROTECTION

L'octroi de la protection statutaire exige un lien de causalité entre les fonctions et le préjudice subi par un fonctionnaire.

 Les attaques contre le fonctionnaire doivent donc trouver leur origine dans ses fonctions et être directement imputables à leur exercice.

En effet, la protection statutaire prévue à l'article 11 susvisé obéit aux justifications suivantes :

- souci de ne pas laisser l'agent public sans défense face aux menaces et attaques qu'il peut subir dans l'exercice de ses fonctions ;
- protection de la continuité et du bon fonctionnement du service public ;
- garantie de l'ordre public.

L'ETENDUE ET LES LIMITES DE LA PROTECTION

❖ La protection en matière civile

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, l'administration est tenue de couvrir ses agents des condamnations civiles qui pourraient être prononcées à leur encontre, à raison des dommages causés à des tiers exclusivement par une faute de service. En effet, la collectivité publique prend en charge les condamnations civiles prononcées contre le fonctionnaire, dès lors que la faute commise n'est pas une faute personnelle.

Deux critères sont utilisés par le juge pour qualifier la faute personnelle : soit la gravité particulière de cette faute, soit le but poursuivi par l'agent qui l'a commise.

Il existe trois catégories de faute personnelle :

- ***La faute personnelle commise dans l'exercice des fonctions mais intellectuellement détachable de celles-ci :***

La faute commise dans l'exercice des fonctions constitue a priori une faute de service mais elle se trouve dénaturée en faute personnelle soit en raison de l'intention de l'agent (qui poursuit un intérêt uniquement personnel, un vol par exemple) soit en raison de l'excès du comportement (violences, propos outrageants ou injurieux).

- ***La faute personnelle commise en dehors de l'exercice des fonctions mais non dépourvue de tout lien avec le service :***

C'est le cas notamment lorsque l'auteur de la faute a utilisé les moyens du service pour commettre une infraction qui n'a pas de lien avec celui-ci (exemple : un chauffeur qui, pendant les heures de travail, utilise le véhicule de fonctions à des fins personnelles et cause un accident).

- ***La faute purement personnelle dépourvue de tout lien avec le service :***

Dans ce cas, l'agent commet un acte totalement étranger au service (exemple : crime passionnel).

L'agent qui a commis une faute de service ne peut être rendu responsable pécuniairement de ses conséquences dommageables, sauf texte spécial, ni à l'égard de la victime, ni à l'égard de l'administration même si elle a dû indemniser la victime. Dans ce cas, l'administration soutiendra son agent devant le juge judiciaire.

En revanche, l'agent qui a commis une faute personnelle est civilement responsable sur son patrimoine propre envers la victime qui l'aura assigné devant le tribunal judiciaire.

❖ La protection en matière pénale

La mise en œuvre de la protection statutaire à la DPJJ intervient principalement dans deux types de situations : les agressions et les mises en cause pénales.

- ✓ *lorsque l'agent est victime d'une agression dans l'exercice de ses fonctions*

Si les textes mentionnent plusieurs types de comportements («menaces, violences, injures, diffamations ou outrages» cf. supra) susceptibles de qualifier l'agression subie par l'agent dans l'exercice de ses fonctions, la liste n'est pas exhaustive.

Lorsqu'une direction interrégionale est informée qu'un agent a été victime d'une agression, elle peut saisir le bureau RH3 qui lui apportera toute précision nécessaire sur l'existence d'une infraction ou sa qualification.

- ✓ *lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales pour des faits commis dans l'exercice des fonctions*

L'article 11 alinéa 4 prévoit que la protection est due à tout agent qui fait l'objet de poursuites pénales pour des faits commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

En pratique, la protection est due à l'agent mis en cause dans le cadre d'une poursuite pénale pour l'ensemble des actes pour lesquels l'assistance d'un avocat est prévue par les textes : citation directe devant une juridiction répressive, convocation en qualité de témoin assisté ou de mis en examen, placement en garde à vue, convocation dans le cadre d'une médiation ou d'une composition pénale.

Si la protection fonctionnelle n'est pas due à l'agent, lorsque celui-ci est entendu en qualité de «simple témoin» dans le cadre d'une procédure pénale, le bureau RH3 peut toutefois accorder une assistance juridique en fournissant à la direction locale et/ou l'agent toute explication nécessaire sur le déroulement de la procédure.

Par ailleurs, l'agent poursuivi, dont l'innocence aura été établie, bénéficie également de l'assistance de l'administration pour obtenir la réparation du préjudice résultant de poursuites pénales non fondées, soit dans le cadre d'une procédure en dénonciation calomnieuse (article 226-10 du code pénal), soit dans le cadre de procédures en dommages et intérêts (articles 91 et 472 du code de procédure pénale).

Ces actions dites « en rétorsion » pouvant comporter quelques risques pour les agents, il est indispensable de prendre l'attache du bureau RH3 avant toute décision.

Enfin, il est précisé que l'administration ne peut garantir le fonctionnaire contre les amendes pénales qui pourraient être prononcées à son encontre, car elles constituent une peine et elles doivent être personnellement exécutées par la personne condamnée en vertu du principe de personnalité des peines.

❖ **Les personnes bénéficiaires de la protection**

- ✓ *Fonctionnaires*
- ✓ *Agents contractuels*
- ✓ *Fonctionnaires stagiaires*
- ✓ *Ayants droits (conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, enfant, ascendant direct)*
- ✓ *Collaborateurs occasionnels du service public*
- ✓ *Agents en retraite (Ce qui en pratique apparaît d'autant plus justifié que, parfois, les mises en cause pénales interviennent longtemps après les faits qui sont reprochés aux fonctionnaires.)*

N.B : Seuls les agents relevant du droit privé (familles d'accueil, ministres du culte, apprentis, stagiaires non fonctionnaires etc...) sont exclus de la protection statutaire.

- PARTIE 3 - LES MODALITES PRATIQUES DE LA PROTECTION

LES OUTILS DE LA PROTECTION

La loi du 13 juillet 1983 définit le cadre de protection des agents de la fonction publique dans les cas où ceux-ci sont victimes d'attaques ou de violences. Il comprend différents outils de protection qui s'appliquent à toutes ces situations.

LA PROCEDURE D'ALERTE

La procédure d'alerte est un mécanisme permettant à un agent de signaler à l'autorité en charge de la sécurité et de la protection de la santé des agents du service 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, ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Le recours à cette procédure peut être effectué directement par l'agent de manière orale ou via le CHSCT informé par un agent de la situation de danger grave et imminent.

LE DROIT DE RETRAIT

Introduit tardivement dans la fonction publique¹, le droit de retrait permet aux agents publics exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, de se retirer de ces situations dangereuses, sans craindre une sanction disciplinaire ni une retenue sur traitement ou salaire.

Parce qu'il est présenté comme un allègement de l'obligation d'obéissance et au principe de continuité du service public, son usage reste particulièrement délicat pour les agents publics, qui s'exposent en effet à des conséquences lourdes en cas de retrait jugé illégitime.

Le danger auquel est exposé l'agent doit répondre aux **critères cumulatifs de gravité et d'imminence**.

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Selon la jurisprudence le danger grave est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. La gravité a donc des conséquences importantes qui dépassent un simple inconfort.

¹ Décret n°95-680 du 9 mai 1995 modifiant l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

En outre, si le risque de danger ne présente pas une probabilité suffisante, la gravité du danger ne sera pas reconnue.

Ainsi, ce droit n'a pas été reconnu dans le cas d'un agent d'un service dont les collègues avaient été victimes de jets de pierres, menaces et insultes².

En revanche, le risque d'agression d'un agent par ses collègues en raison de « l'attitude excessivement vindicative de l'intéressé » et de « ses diverses dénonciations dénuées de fondement » a pu justifier l'exercice du droit de retrait³.

LA SUSPENSION

*Conformément à l'article 30 de la loi n°86-634 du 13 juillet 1983 : « En cas de **faute grave** commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, **l'auteur de cette faute peut être suspendu** par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline ».*

La suspension consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou non, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

La mesure de suspension est une mesure préventive dictée par l'urgence et l'intérêt du service, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer au sein du service, la présence de l'agent public en cause.

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

❖ L'assistance juridique et la prise en charge des frais d'avocat

Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment devant les juridictions pénales.

L'assistance peut se manifester par la prise en charge des honoraires d'un avocat par l'administration. **L'agent demeure néanmoins libre du choix de son avocat.**

Si l'agent n'a pas fixé son choix sur un défenseur particulier, l'administration pourra, si l'agent en exprime le souhait, l'accompagner dans sa décision.

² CAA Lyon, 22 déc. 2009, n°07LY00746, Perrin ; TA Nancy, 22 mars 2011, n°0901907, M. Lelièvre.

³ CAA Marseille, 10 févr. 2009, n°06MA01703, M. D'Angelis.

Toutefois, **l'administration ne peut désigner elle-même un avocat** pour assurer la défense d'un de ses agents.

Dans tous les cas l'agent peut être redirigé vers les informations et les liens disponibles sur le site justice.fr :

- Pour se faire assister ou représenter
[Trouver un avocat](#)

[Obtenir l'aide juridictionnelle](#)

- Pour s'informer
[Victime d'une infraction](#)

Même si l'agent doit choisir personnellement son défenseur selon des critères qui lui sont propres, il lui appartient de prendre contact avec le bureau RH3 en charge de la protection fonctionnelle, afin de connaître les conditions dans lesquelles la prise en charge des frais d'avocat sera effectuée.

Si les honoraires de l'avocat sont manifestement excessifs⁴, le bureau RH3 se réserve le droit de les discuter.

Dans l'hypothèse où le bureau RH3 ne parviendrait pas à un accord, il informera l'agent et son défenseur par écrit que l'administration prendra en charge les honoraires dans la limite d'une somme qu'il précisera dans son courrier et qui se rapprochera des montants figurants sur les barèmes susvisés.

❖ **La prise en charge des frais de procédure**

Au-delà des honoraires d'avocat, la protection juridique comprend la prise en charge de l'ensemble des frais de procédure occasionnés par l'action civile :

- Les frais de consignation
- Les frais d'expertise
- Les frais d'huissier
- Les frais de déplacement (sous réserve de présentation de justificatifs et après instruction de la demande par le bureau RH3)



La prise en charge des frais de procédure ne pourra s'effectuer que sous la forme d'un remboursement de l'agent et sur présentation des justificatifs de paiement.

⁴ Notamment au regard des barèmes indicatifs publiés en annexe de la circulaire relative à la protection statutaire des agents des services de la protection judiciaire de la jeunesse.

❖ La prise en charge des condamnations civiles

Lorsque l'agent est condamné par une juridiction judiciaire pour une faute de service, l'administration se substitue à l'agent pour régler, le cas échéant, le montant des condamnations.

Est qualifiée de faute de service, la faute commise par un agent dans l'exercice de ses fonctions soit :

- Pendant le service
- Avec les moyens du service
- En dehors de tout intérêt personnel

La faute de service se présente comme l'envers de la faute personnelle (voir supra). Le juge retient la faute de service chaque fois que le fait à l'origine du dommage subi par la victime ne laisse pas apparaître la personnalité d'un agent. Dans ce cas, c'est à l'administration de répondre des conséquences de la faute.

La faute de service est la faute commise par un agent qu'aurait pu commettre n'importe quel autre agent placé dans la même situation.



Dans tous les cas, la faute qui n'est pas détachable du service n'entraîne pas la responsabilité personnelle de son auteur.

❖ L'indemnisation du préjudice

Dans le cas d'une agression, l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 fait obligation à l'administration de réparer le préjudice en résultant :

⇒ Le **dommage corporel** est pris en charge au titre de la législation sur les accidents de service ou du travail.

⇒ Le **dommage matériel** est indemnisé par l'administration en complément de l'indemnisation de l'assureur de la victime et sur présentation de justificatifs.

⇒ Dans certaines circonstances, le **préjudice moral** peut également être indemnisé par l'Etat.

La procédure d'indemnisation du préjudice est déclenchée à l'initiative de l'agent. Il en formule la demande par courrier, auquel sont jointes les pièces justificatives prouvant la réalité du préjudice dont il demande réparation et l'évaluant dans la mesure du possible.

L'administration centrale évalue, au vu des éléments qu'elle possède et des justificatifs complémentaires qu'elle peut demander à l'agent, le montant qu'elle alloue à l'agent en réparation du préjudice qu'il a subi.

L'administration peut s'appuyer sur les dommages-intérêts accordés par une décision de justice pour évaluer le préjudice d'un agent sans toutefois être liée par eux.

LA PREVENTION DES INCIDENTS

LES ACTEURS

❖ Les autorités en charge de la protection

De manière générale, **l'encadrement et les services de ressources humaines** sont un premier relais lorsqu'il s'agit d'exprimer des difficultés rencontrées dans le cadre du travail.

Les **chefs de service** ont pour charge d'assurer que les agents publics disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail.

Les **directions territoriales** sont garantes, avec l'aide des conseillers de prévention, de l'existence sur leur territoire, dans le cadre du DUERP, de plans de prévention des situations de violence au sein des établissements et services.

Les **directions interrégionales** analysent les besoins à partir des éléments prioritaires par les territoires, notamment dans leurs propres rapports d'activité. Elles favorisent le développement de formations sur site.

❖ Les instances de concertation

Les **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT) jouent un rôle dans la protection de la santé physique et mentale des agents, notamment en participant à l'analyse des situations et des relations sociales au travail, et en veillant à la légalité et à la pertinence des décisions prises par l'administration en matière de sécurité au travail.

Le **comité technique** est une instance de concertation chargée d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

❖ Les acteurs opérationnels

Le **médecin de prévention** a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail. Il est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

Les **assistants et conseillers de prévention** sont chargés de conseiller et d'assister les responsables dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et peuvent apporter leur expertise en matière de risques professionnels.

Les **inspecteurs santé et sécurité au travail** (ISST), les **agents chargés des fonctions d'inspection** et les **inspecteurs du travail** contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail et peuvent être sollicités dans la mise en place d'actions de prévention.

LES OUTILS ET LES DISPOSITIFS DE PREVENTION

Pour les risques psycho-sociaux comme pour tous les risques professionnels, l'identification et la prévention se formalisent par le biais du **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP).

Le **dialogue social** entre l'administration et les organisations syndicales peut conduire à mettre en œuvre des mesures de prévention sur le sujet du harcèlement et des violences dans la fonction publique.

Les **bilans sociaux** ont pour objectif la présentation dans un document unique, de l'ensemble des données chiffrées relatives à la situation de la structure dans le domaine social (indicateurs relatifs au nombre d'actes de violence envers le personnel).

Les **registres santé sécurité au travail** (SST) permettent de mettre en exergue des situations de conflit, de tension, de violences ou de harcèlement au sein de l'environnement de travail.

LA GESTION DES INCIDENTS

Les incidents qui peuvent survenir sont de nature très diverse. Les modalités de la gestion doivent être adaptées à cette diversité et aux circonstances.

➡ Il n'est pas possible d'établir une liste exhaustive des mesures à prendre en toute circonstance. Mais on peut définir quelques **grands principes tenant au comportement et aux modalités pratiques de la gestion**.

LES PRINCIPES DE COMPORTEMENT

Deux éléments essentiels doivent guider le comportement de chacun et notamment des agents d'encadrement.

- ✓ *garder son calme et son sang-froid et ne pas céder à la panique*

Les agressions, quelle que soit leur nature, sont des événements imprévus, parfois brutaux, souvent traumatisants. Il est essentiel que les responsables (supérieurs hiérarchiques directs) réagissent avec maîtrise. Ils peuvent ainsi rassurer les agents sous leur responsabilité et prendre « à froid » les bonnes décisions.

Il est indispensable que chacun réfléchisse à l'avance sur les incidents qui sont susceptibles de survenir dans son service ou son unité et qu'il soit préparé à intervenir dans les différentes situations qui peuvent se présenter.

- ✓ *réagir avec rapidité*

La rapidité de la réaction est une condition essentielle pour faire cesser l'incident et atténuer le trouble qui en résulte.

LES MODALITES PRATIQUES DE LA GESTION

❖ Le soutien aux agents victimes d'incidents

Il convient d'assurer aux agents, avec détermination, l'aide et la protection prévues par la loi (article 11 de la loi du 13 juillet 1983) mais également de leur apporter tout le soutien moral que peuvent appeler les traumatismes personnels, individuels ou collectifs, voire familiaux résultant du comportement de certains mineurs, de leurs familles voir d'autres agents de l'administration.

⇒ Ce soutien se traduit par trois obligations :

- ✓ *Faire cesser l'attaque, éviter son renouvellement ou réduire ses effets au plus tôt*

Les moyens mis en œuvre peuvent prendre des formes diverses adaptées aux événements comme par exemple :

- l'intervention des responsables d'unités ou des chefs de service pour isoler et calmer un mineur irascible ;
 - l'appel aux forces de l'ordre en cas d'incident grave ;
 - les contacts avec les services de police ou de gendarmerie pour apporter une protection particulière aux agents se sentant menacés et, le cas échéant, à leur famille ;
 - la mise en place de mesures pour éviter une nouvelle confrontation de l'agent avec son agresseur :
 - décharge du suivi du mineur et gestion par un autre agent ou par le chef de service ;
 - accompagnement sur place par le chef de service ;
 - mobilité
 - suspension et/ou action disciplinaire à l'égard de l'auteur des faits
- ✓ *Alerter le médecin de prévention*
 - ✓ *Apporter une assistance morale et matérielle et un soutien psychologique aux agents agressés, notamment, par le biais d'un psychologue ou du psychiatre*

Les agents victimes d'une agression sont souvent choqués, voire traumatisés. L'accompagnement immédiat tant par le chef de service que par la direction locale est essentielle.

Différentes mesures doivent être mises en œuvre :

- ❖ **Faire parler de la situation** : réception de l'agent immédiatement après l'incident par le chef de service, le directeur ou un proche collaborateur ; Une fois qu'elle a eu connaissance de la situation de violence, d'attaque ou de harcèlement, l'administration doit tenir la victime informée des suites données à son signalement.
- ❖ **Faire constater médicalement les faits** : accompagnement de l'agent chez un médecin ou à l'hôpital en cas de blessure(s) ;
- ❖ soutien psychologique voire psychiatrique visant à limiter l'importance du traumatisme ;
- ❖ Alerter le médecin de prévention des DRHAS des DIR-SG qui pourra organiser le suivi avec l'aide de l'assistante sociale ou de médecins spécialistes. Dans le cas d'une exceptionnelle gravité, le recours à un spécialiste en victimologie peut être envisagé ;
- ❖ information et contacts avec la famille en cas d'événement grave ;
- ❖ **Accompagner matériellement l'agent** : envoi de lettres de soutien et de sympathie par la direction d'affectation de l'agent (des modèles de lettres sont joints en annexe III). De tels messages peuvent être signés par le directeur territorial ou le directeur interrégional, voire par la Directrice de la PJJ ;
- ❖ facilités de service ;
- ❖ aménagement des attributions ;
- ❖ autorisations d'absence ;
- ❖ indemnisation rapide des préjudices subis

❖ Le signalement des incidents via la chaîne de permanence⁵

- ✓ [L'information de la direction territoriale](#)

Il s'agit de faire remonter auprès de la direction territoriale dès les premières heures après l'accident les informations et documents nécessaires. Ils permettront le traitement des situations individuelles et institutionnelles de l'agression, mais aussi éviteront qu'une démarche ne soit entravée ou rendue impossible par l'absence ou le retard de pièces administratives.

Toute agression doit être signalée immédiatement par le directeur de service auprès de la direction territoriale.



Il est important de signaler toute agression même sans conséquences physiques apparentes ou arrêt de travail. L'accident pourra être imputable au service et reconnu comme tel même si des atteintes physiques ou psychologiques interviennent au-delà du moment de l'agression.

⁵ Note du 13 février 2015 relative à la mise en œuvre et à l'organisation d'une chaîne de permanence au sein des services de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse.

✓ **L'information de la direction interrégionale**

Il est essentiel que chacun à son niveau informe son supérieur hiérarchique pour ne pas rester isolé face à l'incident.

De même, l'administration centrale doit immédiatement être informée par les directions interrégionales de tout incident pouvant avoir des répercussions importantes (médiatique, judiciaire, disciplinaire, ou vis-à-vis de l'agent victime).

L'information de la direction doit être complétée par la transmission d'un compte rendu relatant les circonstances de l'incident, l'identité de la victime, le cas échéant, de l'agresseur, assorti de tous les documents relatifs à cet incident (témoignages, coupures de presse, copie de la plainte ou du récépissé de dépôt de plainte ou de la citation à comparaître, évaluation du préjudice subi par l'agent et le cas échéant, celle du préjudice subi par l'Etat,...).

En matière de protection fonctionnelle, le rapport circonstancié de l'agent et celui de son supérieur hiérarchique sont des éléments essentiels à l'instruction du dossier par l'administration centrale.

Cette remontée d'informations est très importante pour l'administration centrale car elle permet :

- de fournir aux services déconcentrés des conseils juridiques et pratiques basés sur une vision globale de la situation ;
- de préparer et mettre en œuvre une politique de communication interne (répondre aux interrogations des syndicats) ;
- d'informer la directrice ou la ministre des incidents les plus graves ;
- d'apprécier en permanence le niveau de la délinquance visant nos agents et nos services ;
- de définir et mettre en œuvre une politique de sécurité adaptée à la réalité du terrain.

❖ **La communication**

En fonction de la nature de l'incident et pour éviter la propagation d'informations inexactes voire de rumeurs, la DIR ou la DT peut informer l'ensemble des personnels concernés et les organisations syndicales qui en feraient la demande, des mesures qui ont été prises et mises en œuvre par l'administration.

Cette communication peut prendre des formes diverses :

- ✚ audience accordée aux représentants syndicaux ;
- ✚ communication en CTT ou en CTIR ;
- ✚ note, message aux agents de la structure concernée ;

- CHAPITRE 2 -

PROTECTION FONCTIONNELLE ET PROCEDURE PENALE

- PARTIE 1 -

LA SAISINE DE LA JUSTICE PAR LA VICTIME

LA PLAINTÉ

Un agent victime d'une infraction peut porter plainte afin **d'informer la justice** des faits commis à son encontre.

DANS QUELS DELAIS DEPOSER PLAINTÉ ?

Les délais de prescription des infractions sont les suivants :

| PRESCRIPTION DE L'ACTION PUBLIQUE | |
|-----------------------------------|--------|
| Contravention | 1 an |
| Délit | 6 ans |
| Crime | 20 ans |
| Délit de presse | 3 mois |

Malgré ces délais, la plainte doit être déposée le plus rapidement possible après l'infraction. Souvent, les services de police exigent le dépôt immédiat d'une plainte pour procéder aux premières investigations et constatations après l'incident.

COMMENT DEPOSER PLAINTÉ ?

- Par simple déclaration aux services de gendarmerie ou de police ;
- Par lettre au Procureur de la République ;

QUELS SONT LES EFFETS DE LA PLAINTÉ ?

La plainte permet d'informer les services de police et le procureur de la République de l'existence d'une infraction.

En fonction des éléments du dossier et de l'enquête préliminaire, **le Procureur de la République peut décider de classer l'affaire sans suite ou d'engager des poursuites contre l'auteur de l'infraction.**

Une plainte simple n'a pas pour objet de déclencher les poursuites et ne permet pas à l'agent qui serait directement visé par elle de bénéficier de la protection fonctionnelle.

En effet, le procureur de la République peut refuser de donner suite à une plainte. C'est ce qu'on appelle le classement sans suite. Dans ce cas, l'affaire s'arrête, il n'y aura pas de procès, ni de mesures alternatives aux poursuites.

LA PLAINTE AVEC CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE

Si le procureur de la République a le pouvoir de déclencher l'action publique, il n'a toutefois pas l'exclusivité des poursuites.

En effet, **la victime, peut déclencher des poursuites par le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile.**

Une plainte avec constitution de partie civile permet d'abord à une victime d'infraction de lancer simultanément deux actions judiciaires distinctes :

- L'action pénale permet de demander que l'auteur des faits soit poursuivi et condamné à une peine (prison et/ou amende).
- L'action civile permet de demander que l'auteur des faits soit condamné à réparer le préjudice que l'infraction lui a causé.

Par ailleurs, l'introduction d'une plainte avec constitution de partie civile entraîne automatiquement la prise en charge de l'affaire par un juge d'instruction et l'ouverture d'une enquête, qui peut déboucher sur une information judiciaire.

Ainsi, la plainte avec constitution de partie civile se distingue de la plainte simple, qui permet seulement de signaler au procureur de la République les éléments relatifs à une infraction, sans pouvoir lui imposer la décision d'ouvrir une enquête.

Un agent visé dans une plainte avec constitution de partie civile pourra demander à bénéficier de la protection fonctionnelle.

- PARTIE 2 - LES ACTES D'ENQUETE ET DE POURSUITES

L'AUDITION LIBRE OU L'AUDITION EN QUALITE DE SIMPLE TEMOIN

L'audition libre permet aux enquêteurs d'entendre une personne soupçonnée d'avoir commis ou tenté de commettre une infraction, sans la mettre en garde à vue.

Un agent peut être entendu dans le cadre d'une audition libre notamment lorsqu'il a été visé par une plainte de la victime.

A ce stade de la procédure, aucune poursuite n'est engagée. Ainsi l'agent ne peut bénéficier de la protection fonctionnelle.

Attention : il est obligatoire de se rendre à une convocation de la police ou de la gendarmerie.

L'AUDITION EN QUALITE DE TEMOIN ASSISTE

Le témoin assisté est une personne mise en cause pour certains faits au cours d'une information judiciaire, qui est une enquête dirigée par un juge d'instruction. Le témoin assisté n'est pas mis en examen mais n'est pas un simple témoin.

Un placement sous le statut de témoin assisté est ordonné lorsqu'il y a des charges moins lourdes que celles qui entraînent une mise en examen.

LA GARDE A VUE

La garde à vue est une mesure de privation de liberté prise à l'encontre d'un suspect lors d'une enquête judiciaire. Elle permet aux enquêteurs d'avoir le suspect à leur disposition pour pouvoir l'interroger et vérifier la véracité de ses déclarations.

LA MISE EN EXAMEN

La mise en examen est la procédure par laquelle le juge d'instruction informe le justiciable qu'il soupçonne d'avoir commis une infraction, qu'il fait l'objet d'une enquête.

Elle permet au juge d'instruction d'imposer des contraintes au mis en examen, mais ouvre aussi à ce dernier des droits particuliers. Les règles diffèrent selon que la personne soupçonnée a déjà été placée ou non sous le statut de témoin assisté.



Dès la connaissance d'une probable mise en garde à vue d'un agent, dès réception par un agent d'une convocation pour être entendu en qualité de témoin assisté ou de mis en examen, **il convient d'en informer sans délai le bureau RH3** afin de permettre à l'agent de procéder, le cas échéant, à la nomination d'un avocat qui pourra accéder au dossier de l'instruction et ainsi assurer, dans les meilleures conditions possibles, l'assistance du fonctionnaire.

LA COMPARUTION IMMEDIATE

C'est le procureur de la République qui décide de l'utilisation de la comparution immédiate.

Il auditionne l'auteur supposé de l'infraction (le prévenu) juste après sa garde à vue. Il l'informe des faits qui lui sont reprochés.

Le procureur prévient ensuite la personne concernée qu'elle sera jugée en comparution immédiate.

Un agent qui ferait l'objet d'une comparution immédiate peut demander à bénéficier de la protection fonctionnelle.

LA CITATION DIRECTE

La citation directe constitue un autre moyen de poursuites dont dispose la victime, ou le procureur, qui cite directement l'auteur de l'infraction devant le tribunal par exploit d'huissier⁶.

Lorsqu'un agent est cité à comparaître devant le tribunal, il pourra demander à bénéficier de la protection fonctionnelle.

⁶ L'exploit est un **acte signifié par l'huissier de justice**. Il implique un déplacement de sa part au domicile physique de la personne destinataire.

- CHAPITRE 3 -

LES PRINCIPALES INFRACTIONS

- PARTIE 1 - LES INFRACTIONS CONTRE LES AGENTS

LES VIOLENCES

Dans la majorité des cas, les attaques envers les agents seront constitutives de violences volontaires. Il pourra alors s'agir de coups de poing, coups de pied, gifles, bousculades, agressions etc...

La loi incrimine les violences qui ont entraîné une atteinte à l'intégrité physique et morale des victimes (même si cette atteinte peut ne se traduire par aucune incapacité de travail) et prévoit des circonstances aggravantes, notamment si elles sont commises sur une personne dépositaire de l'autorité publique.

Même si l'agression paraît a priori sans gravité, il convient :

- ✓ d'informer immédiatement l'agent de ses droits (notamment celui de demander la protection fonctionnelle) ;
- ✓ d'inciter l'agent à consulter un médecin et de lui proposer un soutien psychologique ;
- ✓ de prendre l'attache du service RH aux fins d'ouverture d'un dossier d'accident de service.

La durée de l'incapacité totale de travail qui sera éventuellement décidée par le médecin déterminera la nature de l'infraction.

LA SEQUESTRATION

Il peut arriver que des agents soient retenus contre leur gré soit dans leurs locaux d'exercice ou à l'extérieur, au cours d'une mission sur le terrain (par exemple au cours d'une sortie organisée par l'établissement).

LE HARCELEMENT MORAL

Un agent de la DPJJ peut faire l'objet d'une plainte pour harcèlement moral de la part d'un autre agent

La notion de harcèlement moral au travail a été introduite dans le code du travail, le code pénal et le statut de la fonction publique.

Ainsi, « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

- ✚ Ce qui n'est pas du harcèlement moral :
- le « stress » professionnel ;
 - les manifestations passagères de conflit dans le travail notamment liées à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ;

✚ Ce qui est du harcèlement moral :

Le harcèlement moral au travail est une forme de maltraitance particulièrement grave et insidieuse.

Il peut être le fait du supérieur hiérarchique comme de tout collègue.

Il se met en place suivant un processus particulier : l'auteur du harcèlement conduit une stratégie (consciente ou inconsciente) qui vise à isoler une personne, l'humilier, la disqualifier afin qu'elle finisse par douter d'elle-même et devienne victime.

La notion de harcèlement implique nécessairement des agissements répétés s'inscrivant dans la durée.

Bien entendu, l'administration tirera des conséquences du comportement fautif de l'agent harceleur après consultation du conseil de discipline. La sanction prononcée pourra être significative compte tenu de la gravité de la faute et suivant les circonstances propres à chaque espèce.

Dans toute la mesure du possible, il convient de privilégier la procédure de médiation/conciliation au niveau local à toute forme d'action en justice.

Il est donc conseillé de procéder à des entretiens afin de repérer les difficultés éprouvées par chacun des protagonistes.



Compte tenu de leur spécificité et de leur sensibilité, il convient également de consulter immédiatement le bureau RH3 qui pourra apporter une assistance sur les moyens à mettre en œuvre dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les risques psychosociaux. Par ailleurs, un plan d'action sur les RPS est décliné à l'échelon de chaque territoire détaillant les procédures à mettre en œuvre dans ce contexte.

LE HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle.

La nature de l'acte sexuel recherché peut être diverse et n'est pas limitée à une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel.

Il est à préciser que la finalité peut-être réelle ou apparente. Cela permet de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un

acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient donner l'impression à la victime comme au tiers, qu'un acte de nature sexuelle était recherché.

Compte tenu de la spécificité et de la sensibilité de ces affaires, il convient de consulter immédiatement le bureau RH3 dès qu'un agent :

- est accusé d'être l'auteur de harcèlement sexuel ;
- se plaint d'être la victime d'un harcèlement sexuel.

LES DISCRIMINATIONS

L'élément matériel de l'infraction consiste à refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ou à entraver l'exercice normal d'une activité.

S'agissant de l'élément moral, le coupable doit avoir agi sciemment, c'est à dire en sachant qu'il refuse le bénéfice d'un droit à une personne qui peut légitimement le réclamer et en fondant son refus sur une distinction à caractère discriminatoire.

L'acte commis doit être motivé par son origine, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses caractéristiques génétiques, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, son appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

LA DENONCIATION CALOMNIEUSE

Dans bien des cas, la dénonciation calomnieuse apparaît comme un moyen dilatoire utilisé par des tiers peu scrupuleux (ou par des agents) pour tenter de jeter le discrédit sur un agent ou d'échapper à leurs obligations légales ou judiciaires.

On rencontre deux types de dénonciation calomnieuse :

- Dénonciation adressée à une autorité judiciaire par la voie d'une plainte pénale ou d'une citation directe non justifiée visant un ou plusieurs agents (pour faux en écriture, violation de domicile, harcèlement ...).
- Lettre de dénonciation visant un ou plusieurs fonctionnaires faisant état d'accusations inexactes et mensongères et adressée à une autorité administrative (ministre, administration centrale, directeur interrégional, chef de service local...);

Pour être établi et puni, le délit exige que la preuve de la fausseté des faits et de la mauvaise foi soit apportée.

Lorsqu'une accusation est portée contre un agent (poursuite pénale ou lettre de dénonciation), une enquête administrative doit être conduite par sa direction afin de se prononcer sur les reproches formulés et de décider de la suite à donner.

Si l'enquête administrative démontre que l'agent est injustement mis en cause, l'administration lui apporte tout le soutien moral et juridique nécessaire. Il bénéficie des règles légales de protection.



Il est précisé que le dépôt d'une plainte de l'agent du chef de dénonciation calomnieuse avant le classement judiciaire de la dénonciation serait prématuré et le tribunal devrait surseoir à statuer.

LA MENACE

Le délit de menace est une des infractions les plus couramment commises contre les fonctionnaires de la DPJJ ou de l'administration.

Elle peut intervenir de différentes manières :

- au sein de la structure, au domicile de l'agent, au cours d'une mission sur le terrain ;
- par lettre, oralement (notamment par téléphone) ;
- de manière anonyme ou non ;
- contre le fonctionnaire, sa famille, ses biens personnels ou les biens de l'administration.

N.B : La menace verbale, sans ordre de remplir une condition, n'est punissable comme menace que si elle est réitérée.

Proférée une seule fois, elle peut en revanche être poursuivie au titre du délit d'outrages (Cf. infra).

L'OUTRAGE A PERSONNE CHARGÉE D'UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC

Le délit d'outrages est l'infraction la plus communément incriminée dans les incidents visant les fonctionnaires de la DPJJ.

Il permet de réprimer les injures, offenses, manœuvres d'intimidation, menaces...

Sa définition très large permet de viser fréquemment ce délit dans les plaintes (soit seul, soit concomitamment avec une autre infraction).

LES APPELS TELEPHONIQUE MALVEILLANTS

Ce délit est caractérisé par le fait de multiplier les appels téléphoniques intempestifs, injurieux ou malveillants pouvant troubler la tranquillité de la victime.

- PARTIE 2 - LES INFRACTIONS CONTRE LES BIENS

LES DESTRUCTIONS, DEGRADATIONS, DETERIORATIONS

L'acte de vandalisme consiste à détruire, dégrader ou détériorer volontairement le bien d'autrui.

Sont considérés comme actes de vandalisme :

- Les tags, les graffitis et autres inscriptions non autorisées sur un mur, ou sur une voiture...
- Toute autre détérioration d'un véhicule (incendie, bris de vitres...)
- La détérioration de bâtiments publics

Ces infractions impliquent que l'auteur ait agi volontairement et en connaissance de cause, c'est-à-dire en sachant qu'il s'agit du bien d'autrui.

LE VOL

Toute appropriation de la chose d'autrui contre le gré de son propriétaire ou légitime détenteur caractérise la soustraction frauduleuse constitutive de vol.

Les différents cas rencontrés à la DPJJ :

- ✓ vol avec effraction dans les locaux en dehors des heures de service :
 - espèces, chèques, carte de crédit
 - matériels divers dans les services ;
 - documents ou dossiers.
- ✓ vol divers pendant les heures de service (notamment les affaires personnelles des agents) ;
- ✓ vol de documents administratifs dans le véhicule ou au domicile personnel d'un agent

-ANNEXES-

ANNEXE 1:

LA CONSTITUTION DU DOSSIER DE
PROTECTION FONCTIONNELLE

LA FORME DE LA DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE

L'agent doit formuler **par écrit et sur papier libre** une demande de protection fonctionnelle. Cette demande doit émaner directement de l'agent, non de l'un de ses responsables hiérarchique.

Dans sa demande, l'agent doit préciser :

- le motif de sa demande
- la date du dommage
- l'identité du ou des auteurs du dommage
- le préjudice invoqué
- la créance (en fournissant tout élément d'appréciation utile : factures, expertise médicale, quittance subrogatoire en cas de demande de l'assureur...)
- les modalités dont il souhaite bénéficier (assistance juridique, prise en charge de frais d'avocat et de procédure, soutien et accompagnement, suivi psychologique, mise en relation avec des associations d'aide aux victimes, indemnisation du préjudice ...).

LA TRANSMISSION DE LA DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE

La demande doit être transmise au bureau RH3 **par la voie hiérarchique** (s/c DIR, s/c DT, s/c DS) accompagnée de **tous les éléments utiles à l'instruction** du dossier :

- rapports circonstanciés de l'agent et du supérieur hiérarchique
- témoignages éventuels (avec identité des témoins)
- toutes pièces utiles à l'instruction : certificats médicaux, arrêts de travail, factures, expertises, rapports médicaux, dossier d'accident de service ...
- le cas échéant dépôt de plainte et suites données au dépôt de plainte tel un avis à victime de se constituer partie civile, un avis d'audience ou un jugement
- citation directe devant le tribunal correctionnel ou encore convocation en qualité de témoin assisté ou de mis en examen
- coordonnées personnelles de l'agent (la demande doit être faite par l'agent en son nom propre et non en sa qualité d'agent public).

ANNEXE 2 :
MODELES DE DEMANDE DE
PROTECTION

**Modèle de demande de protection présentée par un agent
victime d'une agression**

Nom de l'agent
Adresse personnelle

à

La directrice de la protection judiciaire de la jeunesse
Bureau RH3
s/c du directeur(trice) interrégional(e)
s/c du directeur(trice) territorial(e)
s/c du supérieur hiérarchique direct

Objet : demande de protection fonctionnelle

Le (date), j'ai été victime de(préciser la nature de l'agression : menaces, violences, injures, outrages, diffamation, harcèlement.....) alors que je me trouvais dans l'exercice de mes fonctions.

Les faits se sont déroulés de la façon suivante : (détailler les faits de la manière la plus précise possible).

Vous trouverez ci-joint les documents relatifs à cet incident à savoir : (joindre toutes les pièces que l'agent estime nécessaires tels que les rapports circonstanciés d'incident, les certificats médicaux, les témoignages écrits, le récépissé de dépôt de plainte, la copie de la plainte, la copie de la convocation à l'audience, le dossier d'accident de service.....).

Eventuellement : [L'affaire sera audiencée au tribunal correctionnel de ..., le]

Dans ces conditions, je sollicite de votre part l'octroi de la protection sur le fondement de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

Je désigne Maître(coordonnées complètes de l'avocat) pour assurer la défense de mes intérêts.

**Modèle de demande de protection présentée par un agent
poursuivi pénalement**

Nom de l'agent
Adresse personnelle

à

La directrice de la protection judiciaire de la jeunesse
Bureau RH3
s/c du directeur(trice) interrégional(e)
s/c du directeur(trice) territorial(e)
s/c du supérieur hiérarchique direct

Objet : Demande de protection fonctionnelle

J'ai reçu le (date)

- une convocation judiciaire devant le deen qualité de.....(préciser si vous êtes est convoqué en qualité de mis en cause, témoin assisté ou en vue d'une éventuelle mise en examen) ;

ou

- une citation à comparaître devant le TGI de....., le ...

Les faits qui me sont reprochés sont les suivants : relater les faits et préciser les qualifications mentionnées dans la convocation ou dans la citation (motif de la convocation).

Ces faits ont un lien avec l'exercice de mes fonctions (préciser la nature du lien).

Dans ces conditions, je sollicite de votre part l'octroi de la protection sur le fondement de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

A ce titre, je demande une assistance juridique et que l'administration prenne en charge les frais et honoraires d'avocat dans le cadre de la présente procédure.

Je désigne Maître(coordonnées complètes de l'avocat) pour assurer la défense de mes intérêts.

ANNEXE 3 :
DISPOSITIF INCIDENTS SIGNALES
- CHAINE DE PERMANENCE -

Note du 13 février 2015 relative à la mise en œuvre et à l'organisation d'une chaîne de permanence au sein des services de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse
NOR : JUSF1504304N

ANNEXE 4 :
PROTOCOLE VIOLENCE DE LA PJJ

**Note du 24 décembre 2015 relative à la prévention et la gestion des situations de violence
au sein des établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse**
NOR : JUSF1532612N