CONCOURS D'ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF
Spécialités "Assistant de service social", "éducateur spécialisé" et "conseiller en économie sociale et familiale"

PAU, JUILLET 2004

REDACTION D'UN RAPPORT ETABLI A PARTIR D'UN DOSSIER PORTANT SUR UNE SITUATION EN RELATION AVEC LES MISSIONS DU CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS ET NOTAMMENT LA DEONTOLOGIE DE LA PROFESSION

(Durée : 3 H 00 - Coefficient 1)

SUJET

Vous êtes Assistant(e) de service social, Conseiller (ère) en Economie Sociale et Familiale, Educateur (trice) spécialisé (e) sur une Unité Territoriale d'Action sociale.
A la demande du responsable de l'Unité Territoriale vous préparez un rapport sur les principes et les enjeux de l'éthique, de la déontologie professionnelle, en lien avec le respect du droit de l'usager.

En vous appuyant sur les textes ci-joints, et en référence à vos expériences professionnelles, vous présenterez ce rapport au cours d'une réunion d'information destinée aux stagiaires des différentes professions du travail social de l'Unité Territoriale (Assistant(e) de service social, Conseiller (ère) en Economie Sociale et Familiale, Educateur (trice) spécialisé (e)

Liste des documents joints :

Document 1 : Code de l'Action sociale et des Familles –
Ordonnance n° 2000-1249 du 21 décembre 2000 — 1 page

Document 2 : Le nouveau Code pénal –
Article 226-13 pages 286 et 287 - Article 226-14 page 299 — 2 pages

Document 3 : Secret professionnel et devoir de protection par Pierre VERDIER
in TSA n° 971 du 30 avril 2004 – Pages 15 – 16- 17 – — 3 pages

Document 4 : Secret professionnel et travail d'équipe
par Laure DOURGNON et Pierre VERDIER
in JDJ n°188 – Octobre 1999 – Pages 35- 36-37-38-39 — 5 pages

Document 5 : Questions éthiques autour du travail en réseau et des praticiens :
secret professionnel et secret partagé de Gilles DEVERS
In RHIZOME n° 13 – Octobre 2003 – pages 10 –11 — 2 pages

Document 6 : Les responsabilités en travail social de Pierre VERDIER
et Jean-Pierre ROSENCZVEIG – Edition DUNOD – Paris 1998
Avant-propos – extraits Pages 24-25 — 1 page

Document 7 : Questions éthiques
In Ethiques des pratiques sociales et déontologie des travailleurs sociaux.
ENSP Juin 2001 – — 1 page

Document 1 : Code de l'Action sociale et des Familles
Ordonnance n° 2000-1249 du 21 décembre 2000

CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES

Ordonnance n° 2000-1249 du 21 décembre 2000

Livre deuxième : différentes formes d'aide et d'actions sociales

Titre deuxième : Enfance

Chapitre premier : service de l'aide sociale à l'enfance

Art. L. 221-6 Toute personne participant aux missions du service de l'aide sociale à l'enfance est tenue au secret professionnel sous les peines et dans les conditions prévues par les articles 226-13 et 226-14 du Code pénal.

Elle est tenue de transmettre sans délai au président du conseil général ou au responsable désigné par lui toute information nécessaire pour déterminer les mesures dont les mineurs et leur famille peuvent bénéficier, et notamment toute information sur les situations de mineurs susceptibles de relever du chapitre VI du présent titre.

L'article 226-13 du Code pénal n'est pas applicable aux personnes qui transmettent des informations dans les conditions prévues par l'alinéa précédent ou dans les conditions prévues par l'article L. 221-3 du présent code. –

Document 2 : Le nouveau Code pénal
Article 226-13 pages 286 et 287 -
Article 226-14 page 299

[illegible] DE L'ATTEINTE AU SECRET

§ 1er DE L'ATTEINTE AU SECRET PROFESSIONNEL

BIBL. ▶ CHOMIENNE et GUÉRY, *ALD 1995, 85.*

Art. 226-13 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 100 000 F d'amende. - *Pén. 434-3, 434-11 ; Pr. pén. 11, 109.*

Corresp. : C. pén., ancien art. 378, al. 1er.

BIBL. ▶ Généralités : WAREMBOURG-AUQUE, *Rev. sc. crim. 1978, 237.* - DESMAZ-MARIE, *D. 1982, Chron. 267.* - DREUILLE, *D. 1982, Chron. 133.* - PRADEL, *Rev. sc. crim. 1986, 247.* - CHOMIENNE et GUÉRY, *ALD 1995, Comm. 85* (Nouveau code pénal). ▶ Secret de l'instruction : ADDA, *Légipresse 1995, II, 60.* ▶ Secret médical : PRADEL, *JCP 1969, I, 2234.* - HUBERT et MELENNEC, *JCP 1979, I, 2936.* - MONZEIN, *D. 1984, Chron. 9.* - RASSAT, *D. 1989, Chron. 107.* - LORIOT, *Documents pour le médecin du travail 1991, 313, et 1992, 23 ; Gaz. Pal. 1992, 2, Doctr. 919.* ▶ Journalistes : FRANCILLON, *Mélanges Larguier, 1993, p. 127.* ▶ Prérogatives du fisc : BERGERÈS, *D. 1981, Chron. 81.* ▶ Ministres des cultes : ROBERT, *D. 1982, Chron. 221.*

I. LE SECRET PROTÉGÉ

A. NATURE DU SECRET

1. Fondement. En imposant à certaines personnes, sous une sanction pénale, l'obligation du secret comme un devoir de leur état, le législateur a entendu assurer la confiance qui s'impose dans l'exercice de certaines professions. • Crim. 15 déc. 1885 : *DP 1886, 1, 347* • 9 nov. 1901 : *ibid. 1902, 1, 235* • 9 mai 1913 : *S. 1914, 1, 169, note Roux ; DP 1914, 1, 206.* ♦ Si celui qui a reçu la confidence d'un secret a toujours le devoir de le garder, la révélation de cette confidence ne le rend punissable que s'il s'agit d'une confidence liée à l'exercice de certaines professions ; ce que la loi a voulu garantir, c'est la sécurité des confidences qu'un particulier est dans la nécessité de faire à une personne dont l'état ou la profession, dans un intérêt général et d'ordre public, fait d'elle un confident nécessaire. • Crim. 19 nov. 1985 : *Bull. crim. n° 364.*

2. Mesure. L'art. 378 c. pén. ne vise que les faits parvenus à la connaissance d'une personne dans l'exercice d'une profession ou d'une fonction aux actes de laquelle la loi, dans un intérêt général et d'ordre public, a imprimé le caractère confidentiel, ou dans le cas ou les mêmes faits lui ont été confiés sous le sceau du secret en raison d'une semblable profession ou fonction. • Crim. 7 mars 1957 : *Bull. crim. n° 241* • 5 févr. 1970 : *ibid. n° 56 ; D. 1970, 249 ; JCP 1970, II, 16311 ; Rev. sc. crim. 1970, 652, obs. Levasseur* • 9 oct. 1978 : *Bull. crim. n° 263 ; D. 1979, 185, note Chambon ; Gaz. Pal. 1979, 1, 245 ; Rev. sc. crim. 1979, 560, obs. Levasseur.*

3. Ne peut pas être poursuivie et réprimée sous l'inculpation de violation du secret professionnel la publication dans un ouvrage, sous le titre *Courrier des auditeurs*, de lettres adressées à un service de radiodiffusion, et dont l'émission portant ce titre constitue le commentaire, de telles lettres n'ayant pas un caractère secret et confidentiel et ne pouvant être assimilées à la correspondance confiée aux agents des postes. • Crim. 13 mars 1956 : *Bull. crim. n° 253 ; JCP 1956, II, 9364, note Chavanne.*

4. Étendue. Si, selon l'art. 378 ancien c. pén., les médecins et toutes autres personnes dépositaires par état ou par profession ou par fonctions temporaires ou permanentes des secrets qu'on leur confie, sont tenus de ne pas les révéler, cette obligation ne s'impose que dans les relations entre le professionnel et son client. • Crim. 23 janv. 1996 : *D. 1996, IR, 96.*

5. Caractère. La disposition de l'art. 378 c. pén. est générale et absolue et les règles qu'il édicte doivent recevoir application encore bien qu'il s'agisse d'un fait connu ou simplement susceptible de l'être. • Crim. 12 avr. 1951 : *Bull. crim. n° 103 ; D. 1951, 363* • 24 janv. 1957 : *Bull. crim. n° 86 ; D. 1957, 298 ; S. 1957, 219, Gaz. Pal. 1957, 1, 412* • 25 janv. 1968 : *Bull. crim. n° 25 ; D. 1968, 153, rapp. Costa ; JCP 1968, II, 15425 ; Gaz. Pal. 1968, 1, 164 ; Rev. sc. crim. 1968, 344, obs. Levasseur* • 8 févr. 1994 : *Gaz. Pal. 1994, 1, Somm. 298 ; Dr. pénal 1994, 134* • Grenoble, 22 mai 1957 : *JCP 1957, II, 10246, note R. Savatier.* ♦ Le principe posé par l'art. 378 c. pén. est général et absolu, même s'il s'agit d'un fait connu dans son ensemble, lorsque l'intervention du dépositaire du secret entraîne la divulgation de précisions qu'il était seul à connaître. • Crim. 7 mars 1989 : *Bull. crim. n° 109 ; Rev. sc. crim. 1990, 73, obs. Levasseur.* ♦ La connaissance des faits par d'autres personnes n'est pas de nature à leur enlever leur caractère confidentiel et secret. • Crim. 22 nov. 1994 : *Dr. pénal 1995, 64.*

B. PERSONNES TENUES AU SECRET

6. L'art. 378 c. pén. s'applique à tous ceux auxquels leur état ou leur profession impose l'obligation du secret en ce qui concerne les faits dont la connaissance leur est parvenue en raison de l'exercice de leur profession. • Crim. 17 juill. 1936 : *DH 1936, 494* • 12 avr. 1951 : *Bull. crim. n° 103 ; D. 1951, 363* • 24 janv. 1957 : *Bull. n° 86 ; D. 1957, 298 ; S. 1957, 219, Gaz. Pal. 1957, 1, 412.*

Art. 226-14 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 :

1° À celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de sévices ou privations dont il a eu connaissance et qui ont été infligés à un mineur de quinze ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique ;

2° Au médecin qui, avec l'accord de la victime, porte à la connaissance du procureur de la République les sévices qu'il a constatés dans l'exercice de sa profession et qui lui permettent de présumer que des violences sexuelles de toute nature ont été commises. - *Pr. pén. 11, 109*

V. Circ. 14 mai 1993, infra, p. 776.

Corresp. : *C. pén., ancien art. 378, al. 3 et 4.*

1. Sévices ou privations. Aux termes de l'art 378, al. 3, c. pén., les personnes visées par ce texte, quand elles ont été citées en justice pour une affaire de sévices ou privations sur la personne de mineurs de quinze ans, sont, relativement aux faits dont elles ont eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur profession, « libres de fournir leur témoignage sans s'exposer à aucune peine » ; il en découle nécessairement que, dans le même cas, les personnes ainsi autorisées à témoigner sont également libres de ne pas le faire, telles les assistantes sociales. • Crim. 14 févr. 1978 : *Bull crim. n° 56 ; D. 1978. 354, note Pradel ; Gaz. Pal. 1978. 1. 292 ; Rev sc. crim. 1979. 92, obs. Levasseur*, cassation de : • Rennes, 10 févr. 1977 : *Gaz Pal 1977. 1. 272* ♦ Conf., sur le fondement de l'al 2 de l'art 378 : • Aix en Provence, 28 févr. 1963 : *Gaz. Pal. 1963. 2. 122*

2. L'art. 62, al. 2 c. pén. (nouvel art. 434-3), qui punit celui qui, ayant eu connaissance de sévices infligés à un mineur de quinze ans, n'en aura pas avisé les autorités administratives et judiciaires, ne constitue pas une dérogation à la règle de l'art. 378, al. 3 • Lyon, 1er avr 1988 : *Gaz Pal. 1988. 2. Somm 463, note J.P. ; Rev sc crim 1990 74, obs. Levasseur.* ♦ Dès lors que l'art 62 c pen (nouvel art 434-3) oblige à dénoncer le crime, le délit sanctionnant, selon les dispositions de l'art. 378 c pen., le non-respect du secret professionnel ne peut plus être retenu contre le dénonciateur en vertu des dispositions formelles de ce même texte ; il en résulte qu'il ne peut être soutenu que les dispositions de l'art 378 c pen, conjuguées avec celles de l'art 225 c fam s'opposeraient de façon absolue à toute dénonciation d'un crime par une assistante sociale • Agen, 1er mars 1991 : *D 1992. Somm 70, obs Prothais ; Rev sc crim. 1994. 333, obs Levasseur* ♦ Sur pourvoi • Crim. 13 oct. 1992 : *Bull crim. n° 320* ♦ Rappr : • Angers, 12 juill 1994 : *Gaz Pal 1994 2 720 note Bonneau*

Document 3 : Secret professionnel et devoir de protection par Pierre VERDIER
in TSA n° 971 du 30 avril 2004 – Pages 15 – 16- 17

OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Secret professionnel et devoir de protection

Une adolescente de bientôt 15 ans confie à un éducateur stagiaire employé au centre départemental de l'enfance qu'elle aurait subi des attouchements de la part de son beau-père pendant le week-end. Elle lui demande de garder le secret.
L'éducateur stagiaire se demande s'il doit ou même s'il peut en parler en équipe et éventuellement au juge des enfants qui a confié la mineure à l'établissement.

Un problème...

...une solution

Qu'est-ce que le secret professionnel ?

Il s'agit de l'interdiction faite à certaines personnes de révéler, sous peine de sanctions pénales, ce qu'elles ont appris dans le cadre de leur profession. Il est actuellement défini par l'article 226-13 du Code pénal en ces termes : « *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 15 000 € d'amende* ».
Le secret professionnel a pour objectif d'assurer la confiance qui s'impose à l'exercice de certaines professions dont on pense qu'elles ont une fonction sociale : le droit pour tous d'être soigné implique le secret professionnel des médecins, le droit d'être défendu, celui des avocats, le droit d'être aidé, celui des assistants de service social. La première question à se poser est donc : est-on ou non tenu au secret professionnel ?

Qui y est tenu ?

Le secret professionnel est une disposition du code pénal. C'est finalement non une protection ou un privilège, mais une menace, puisque ceux qui y sont astreints risquent des sanctions en cas de violation (prison, amende). Seuls ceux pour lesquels une loi dit qu'ils sont tenus au secret le sont. On ne peut être pénalement sanctionné que si un texte légal avait préalablement et expressément posé une obligation ou interdiction. Le droit pénal est d'interprétation stricte. Certains sont tenus au secret par profession : c'est le cas des médecins, des assistantes sociales, des avocats, des notaires. Mais d'autres le sont par fonction ou en raison des missions auxquelles ils participent. C'est le cas de ceux qui collaborent au service de PMI, à la CDES, à la COTOREP, à l'instruction du RMI. De même, tous ceux qui participent aux missions du service de l'aide sociale à l'enfance, en vertu de l'article L. 221-6 du Code de l'action sociale et des familles :
« *Toute personne participant aux missions du service de l'aide sociale à l'enfance est tenue au secret professionnel sous les peines et dans les conditions prévues par les articles 226-13 et 226-14 du Code pénal.*
Elle est tenue de transmettre sans délai au président du conseil général ou au responsable désigné par lui toute information nécessaire pour déterminer les mesures dont les mineurs et leur famille peuvent bénéficier, et notamment toute information sur les situations de mineurs susceptibles de relever du chapitre VI du présent titre.

En savoir plus

- **Pierre Verdier et Jean-Pierre Rosenczveig,** Le secret professionnel en travail social, **Dunod 1999.**
- **Pierre Verdier et Laure Dourgnon,** Secret professionnel et travail d'équipe, **Journal du droit des jeunes, n°188, octobre 1999.**

>>> *L'article 226-13 du Code pénal n'est pas applicable aux personnes qui transmettent des informations dans les conditions prévues par l'alinéa précédent ou dans les conditions prévues par l'article L. 221-3 du présent code* ».

L'éducateur stagiaire, comme tout le personnel de l'établissement, est bien tenu au secret professionnel.

Sur quoi porte le secret professionnel ?

Le secret porte sur « *les informations à caractère secret* ».

En effet, tout ce qu'on apprend sur le lieu de travail n'est pas secret. Certains faits sont publics et peuvent être racontés à quiconque, sous réserve d'une certaine discrétion. En revanche, ce qui touche à la vie privée ou familiale des enfants est secret. Il ne s'agit pas seulement des « *secrets confiés* » comme le mentionnait l'ancien article 378. Cette obligation de silence porte sur « *tout ce qui est appris, compris ou deviné* ».

Peut-on partager ?

Les personnes tenues au secret professionnel doivent taire les informations à caractère secret apprises dans le cadre du travail. C'est le cas, par exemple, vis-à-vis de leur conjoint, de leur voisin.

Mais que peut-on partager en équipe et dans quelles limites ?

Le Code pénal n'a pas retenu la notion de secret partagé. Toutefois, la prise en charge collective d'enfants, la nécessité de la continuité et de la cohérence du travail éducatif imposent un partage. Le fait que les enfants sont confiés par le juge au département et non à tel ou tel professionnel personnellement, implique un nécessaire partage. Mais le partage d'informations n'est permis que s'il est nécessaire, pertinent et non excessif.

« Nécessaire » signifie qu'il faut dire tout ce qui est utile à l'accompagnement, à la protection et à l'éducation des enfants, mais uniquement ce qui est utile. Il peut y avoir des confidences à garder pour soi.

« Pertinent » signifie que l'information ne doit pas comporter d'appréciations subjectives ni de jugements de valeur.

« Non excessif » signifie qu'il faut garder un respect pour l'intimité et la vie privée. Dans une institution sociale, chacun est partie prenante, mais chacun n'a pas à tout savoir des personnes accueillies et de leurs familles.

Les personnes astreintes au secret professionnel y sont tenues entre elles : elles ne peuvent partager que dans les limites énoncées ci-dessus.

Certains éléments de la vie familiale et de la vie privée n'ont pas à être connus de tous. Certaines questions (en commission d'admission ou en réunion de synthèse) peuvent être des violences : chacun a droit de vouloir laisser dans l'oubli ses erreurs et ses douleurs.

Seul le Code de la santé publique autorise des professionnels de la santé à échanger des informations relatives à une même personne prise en charge, dans un objectif thérapeutique et à condition qu'elle ne s'y oppose pas (article 1110-4 du Code de la santé publique).

Toutefois, il y a parfois obligation de rendre compte. L'éducateur est dans une organisation. Il a des responsables hiérarchiques. Il est tenu de parler des révélations qu'il a reçues. Pour préserver la confiance de la jeune, il doit bien évidemment la prévenir : « *ce que tu me dis est grave, je ne peux le garder pour moi* ». Le Conseil d'État, dans l'affaire Heniau contre la Fondation les orphelins apprentis d'Auteuil, a estimé que le fait pour un moniteur éducateur d'une maison de jeunes en difficulté d'avoir effectué une déposition à la gendarmerie sur des faits délictuels sans en référer à sa hiérarchie, constituait une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement (1).

L'obligation d'assistance.

En l'espèce, la gravité des faits impose par ailleurs une information du juge des enfants qui a confié la mineure. D'abord parce qu'il s'agit d'atteintes sexuelles concernant un mineur de moins de 15 ans, ensuite parce que la mineure est confiée à l'établissement par le juge des enfants.

En effet, le secret professionnel est toujours relatif, alors que le devoir de protection est absolu. L'article 226-14 précise : « *L'article 226-13* (c'est-à-dire l'obligation de secret professionnel) *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 effectué dans ces conditions ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

Le deuxième motif de l'obligation d'informer le juge des enfants est que la mineure était confiée par ce magistrat dans le cadre d'une mesure d'assistance éducative. La Cour de Cassation l'a rappelé avec force dans l'affaire dite du Mans. « *Le secret professionnel imposé aux*

(1) Conseil d'État, 12 avril 1995, n° 133800.

membres d'un service éducatif sur la situation d'un mineur confié à celui-ci par le juge des enfants est inopposable à cette autorité judiciaire, à laquelle ils sont tenus de rendre compte de tous mauvais traitements, en vertu des articles 375 et suivants du Code civil et de l'article 1199-1 du nouveau Code de procédure civile, pris pour leur application, tout comme ledit secret est inopposable, selon l'article 80 du Code de l'action sociale et des familles invoqué par les demandeurs au président du conseil général pour le mineur relevant de sa compétence » (2).

Comment ceci est-il conciliable avec l'obligation hiérarchique rappelée dans l'affaire Héniau citée plus haut? La première démarche est hiérarchique : ce n'est que si elle est vaine ou inopérante qu'un salarié ou un agent d'une institution peut s'autoriser à saisir directement le juge.

Pierre Verdier

(2) Cour de Cassation, Chambre criminelle, 8 octobre 1997, n° 94-84.801.

Document 4 : Secret professionnel et travail d'équipe
par Laure DOURGNON et Pierre VERDIER
in JDJ n°188 –Octobre 1999 –Pages 35- 36-37-38-39

Secret professionnel et travail d'équipe

par Laure Dourgnon [1]
et Pierre Verdier [2]

Les professionnels du travail social s'accordent souvent pour affirmer que l'action sociale et l'aide à l'individu ne sont efficaces que dans le cadre du travail d'équipe, où chaque praticien apporte sa compétence. Pourtant, le nouveau Code pénal, applicable depuis le 1er mars 1994, a interdit formellement le partage du secret. En effet, lors des débats parlementaires sur l'article 226-13 du nouveau Code pénal relatif au secret professionnel, les députés n'ont pas retenu, comme le prévoyait le projet initial, d'exception pour le partage d'informations entre professionnels. En d'autres termes, le législateur, et derrière lui les électeurs, l'opinion publique, se méfient encore de la transmission de l'information entre travailleurs sociaux !

Dès lors, faut-il cesser de travailler en équipe, ou suivre les instructions de la circulaire ministérielle, qui, de manière très ambiguë, brouille les pistes en affirmant que l'article 226-13 n'a pas pour effet de remettre en cause les pratiques en vigueur ?

Parce qu'elle ne permet plus le partage de l'information sur la vie privée, la loi nouvelle remet sérieusement en cause les fondements-mêmes du travail social; l'occasion pour nous de nous interroger ici sur les raisons d'être du travail en équipe, et aussi de rechercher des solutions, afin de continuer les missions de service public d'aide sociale et de protection de l'enfance et de toute personne vulnérable dans le respect de la loi.

Nous pourrions partir de la définition suivante de l'obligation de secret professionnel pour les travailleurs sociaux : c'est l'interdiction qui leur est faite par la loi, sous peine de sanction pénale, de révéler une information à caractère secret, soit, pour ce qui les concerne, portant sur la vie privée des personnes (définition tirée de la lecture a contrario de l'article 226-13 du Code pénal), dont ils sont dépositaires en raison de leur profession, de leur fonction ou de leur mission. Puisque la loi ne précise pas à qui il est interdit de dévoiler l'information, il faut naturellement en conclure que cette révélation est interdite au travailleur social quel que soit son interlocuteur donc... y compris à un autre travailleur social. Avant de conclure que le respect de cette interdiction est en pratique impossible, et rendrait le travail social totalement inefficace, faisons-nous d'abord l'avocat du diable ... et du législateur.

Mais sait-on ce que c'est qu'une *«information à caractère secret»* [3] et sait-on, au juste, ce qu'est une équipe ?

I - Divers types d'informations sont détenues par les travailleurs sociaux

Tout ce que les travailleurs sociaux apprennent dans le cadre professionnel n'est pas *«à caractère secret»* et donc constitutif du secret professionnel

On peut dire globalement que les informations apprises dans ce cadre sont de trois ordres :

1 - Certaines informations sont à caractère public

Par exemple, la nomination d'un nouveau directeur, une modification organisationnelle, sont des informations publiques que le professionnel peut communiquer librement dans la limite de l'obligation de réserve du fonctionnaire.

2 - D'autres sont à caractère strictement privé

Ce qu'un enfant ou un adolescent confie à son éducateur ou à la maîtresse de maison du foyer où il vit, ou à l'assistante maternelle qui l'élève, peut relever de l'intime. Si la protection de l'enfant n'est pas en jeu, en aucun cas la loi n'autorise le partage, surtout si l'intéressé s'y oppose.

(1) *Juriste.*

(2) *Auteur, avec J.P. Rosenczveig, de "Le secret professionnel en travail social". Jeunesse et droit. 2ème édition en cours.*

(3) *Voir D. Thouvenin, Révélation d'une information à caractère secret, Juris classeur 1998 Fasc. 10.*

la loi qui ne permet plus le partage de l'information sur la vie privée remet en cause le travail social

3 - Enfin, entre les deux

Il y a des informations à caractère privé, que le travailleur social ou éducatif détient en raison de sa fonction et non à titre personnel et pour lesquelles un partage peut être indispensable pour la continuité de la prise en charge : on peut penser, par exemple, aux informations que les équipes médicales ou même éducatives se transmettent en fonction des roulements.

II - Qu'est-ce qu'une équipe ?

Le travail en équipe, qu'il prenne la forme de réunion de synthèse sur un particulier, ou de commission, voire de simple transfert d'enquêtes ou d'investigations, est le moyen traditionnel d'évaluation. Il permet notamment de limiter la subjectivité et l'isolement du travailleur social.

Or, depuis un quart de siècle, les domaines d'intervention du travail social ont explosé : ils ne se limitent plus à la prestation d'aide ou d'accompagnement, de soutien, le plus souvent individuel, mais comprennent des matières dites de police administrative (agréments d'assistantes maternelles, agrément des personnes qui souhaitent adopter un pupille de l'Etat ou un enfant en provenance de l'étranger, attribution d'aide ou d'allocation, orientation par la CDES ou la COTOREP, ou mesure d'insertion..., etc.) pour lesquelles les départements doivent mettre en oeuvre une évaluation selon les critères légaux, ainsi qu'un contrôle et un suivi des personnes agréées.

Dès lors, le travail en équipe prend une allure totalement différente. A l'évidence, le principe du non-partage du secret prend un sens beaucoup plus strict pour ce deuxième type d'interventions.

Il est donc indispensable d'envisager un par un les différents types d'équipes de travail, pour voir, au cas par cas, comment mettre en oeuvre l'obligation de secret.

Qu'est-ce, au juste, qu'une équipe ?

Selon le Larousse, une équipe est un groupe de personnes travaillant à une même tâche ou unissant leurs efforts dans un même dessein.

Nous pouvons donc parler d'équipe dès que deux personnes au moins, même si elles sont agents de la même institution, partagent leur opinion sur la situation d'un tiers, individu ou famille.

Nous exclurons donc de notre étude la relation entre l'agent et son supérieur hiérarchique, qui fait partie d'un autre débat, ainsi que le signalement à l'autorité judiciaire, qui est à sens unique, ce qui, à notre sens, exclut la notion d'équipe.

Il n'y a pas de définition juridique de l'équipe et tant mieux, car cette notion est on ne peut plus évolutive. L'éducateur qui travaillait, il y a peu, avec ses collègues de la même association, envisageait-il de communiquer au sein des groupes interdisciplinaires et inter-institutionnels qui se multiplient actuellement ? A concepts nouveaux, efficacité nouvelle, mais aussi dangers potentiels : qui peut encore être certain de contrôler parfaitement le respect de l'information par les membres du groupe, de travail ? Il n'existe pas un modèle-type d'équipe, mais autant de groupements d'individus, professionnels ou non, chargés d'étudier des situations. Certains sont officiels et prévus par des textes légaux ou réglementaires (CDES, COTOREP, Commission locale d'insertion, Conseil de famille des pupilles de l'Etat...), d'autres internes à l'institution et prévus au règlement intérieur (commission d'admission, réunion de synthèse), d'autres spontanés ou occasionnels (rencontres avec les enseignants...).

Si les commissions et groupes de travail se multiplient, ce n'est pas seulement par goût pour la réunionnite, c'est également parce que, si plusieurs personnes sont ensemble pour évaluer ou décider, le risque d'arbitraire et les dangers du subjectivisme diminuent (d'où le principe de collégialité des juges du tribunal de grande instance, etc.).

Il est bien évident qu'il n'est pas possible de raisonner de la même façon pour une commission d'évaluation, une équipe d'éducateurs et de psychologues d'un institut de l'enfance, une commission consultative paritaire, une commission d'agrément, ou un conseil de famille. Les informations qui y sont révélées sont nécessairement différentes, puisqu'elles ont un objectif distinct.

L'équipe, donc, peut avoir plusieurs finalités : outil d'aide à la décision (telle une commission d'évaluation), lieu où l'administré peut faire valoir ses droits et se défendre (telle la commission consultative paritaire départementale); elle peut aussi naître du partenariat, et alors son existence peut parfois être beaucoup plus difficile à justifier.

Envisageons un à un les différents types d'équipes.

A. - L'équipe comme groupe de travail interne à l'institution : un outil d'aide à la décision et de mise en oeuvre de cette décision

C'est l'équipe bien connue des travailleurs sociaux qui oeuvrent au sein des associations spécialisées ou des circonscriptions d'action sociale. Aider une personne amène à connaître des informations relatives à sa vie privée.

Le but de la mise en commun des informations détenues par chacun des membres est de permettre soit au *«responsable»* (directeur de l'institution, inspecteur de l'aide sociale à l'enfance) de prendre une décision - signalement au procureur de la République, maintien d'une mesure d'assistance éducative, décision de travailler le retour de l'enfant chez ses parents ou de l'inscrire à un atelier ou un club de sport...- soit à chacun des membres de travailler dans le même esprit pour la continuité et la cohérence de la prise en charge - c'est le cas de la réunion de synthèse de l'équipe éducative d'un foyer ou d'un IME.

Dans ce cas, le travailleur social, médico-social ou éducatif, doit faire le tri entre celles de ces informations qui sont nécessaires pour prendre une déci-

sion concernant l'enfant et celles qui ne le sont pas.

Toutes les informations autres concernant la vie quotidienne, le travailleur social devra les garder pour lui.

B. - L'équipe comme outil de mise en oeuvre du droit de la défense

L'administration prend à l'égard des administrés des décisions, soit permettant l'exercice d'un droit, soit au contraire le refusant, qui peuvent faire grief, en modifiant l'ordonnancement du droit à leur égard : mesure d'aide éducative à domicile, première entorse à l'autorité parentale, mais aussi mesures limitatives des grandes libertés, dont le refus ou le retrait d'agrément d'assistante maternelle (limite à la liberté d'entreprendre).

Il est naturel, et c'est un principe général du droit reconnu par le Conseil d'Etat, que toute personne puisse se défendre et faire valoir ses droits contre les décisions défavorables qui lui sont opposées par l'administration. Des commissions nombreuses, telle la Commission consultative départementale des assistantes maternelles, sont ainsi destinées à mettre en oeuvre le droit de la défense. Rappelons que, même à défaut de texte organisant ces commissions, la personne doit toujours être en mesure de faire valoir ses arguments avant toute décision négative, puis connaître la décision, les motivations sur lesquelles elle s'appuie et les voies de recours qui s'offrent à elle.

Les informations échangées au sein de ces commissions ne seront pas les mêmes que les précédentes : elles n'ont pas pour but d'évaluer, mais d'entendre la personne avant de prendre une décision à son égard. La personne doit par ailleurs être invitée à s'y présenter, seule ou accompagnée de la personne de son choix.

C. - L'équipe comme résultante du partenariat

C'est le lot de la décentralisation et de la territorialisation de l'action sociale. En confiant aux départements le volet insertion et à l'Etat celui du paiement du RMI, le législateur s'obligeait à créer des équipes de coordination et les commissions locales d'insertion. Le même phénomène se répète à l'infini avec les dispositions sur le logement, et les diverses aides financières.

Le partenariat, s'il est à la mode, déroute dans le domaine social pour plusieurs raisons :

- il allie des travailleurs sociaux, des administrations, des élus et aussi des bénévoles,
- il confond organismes publics et associations de droit privé,
- l'objet de ces réunions n'est pas toujours déterminé.

D'ailleurs, le malaise largement ressenti autour des tables se traduit par des nomenclatures des plus variées : commissions ou mini-commissions, groupes de travail, réunions d'évaluation ou d'aide à la décision, etc. Le statut des participants est souvent plus imprécis encore : certains sont invités, d'autres convoqués, d'autres encore de simples observateurs.

Or, qui dit éclatement des instances décisionnaires dit éparpillement de l'information. Certes, à l'heure de la communication, d'aucuns pourraient s'en réjouir, à une limite près : lorsque cette information a trait à l'intimité de la vie privée des personnes. Il ne faudrait pas que, sous prétexte de travail en commun, cette intimité, révélée à un travailleur social dans le cadre d'une relation de confiance, soit finalement portée à la connaissance de certains auxquels la personne intéressée n'avait pas pensé.

Le secret professionnel a une légitimité d'ordre public supérieure à l'individu-même qu'il protège, car il est destiné à garantir le droit de se confier à un professionnel sans que celui-ci (et l'institution qui est derrière) ait un droit sur lui, et ce dans la limite de la protection des personnes. En cela, le secret professionnel est un élément fondamental de notre démocratie.

Le partenariat, de son côté, n'est pas légitimé par un principe d'une valeur aussi forte, il n'est que la résultante d'une organisation.

Dès lors, il est indispensable de toujours se demander si le partenariat est ou non organisé par un texte de loi, quel est son but, et quelles informations devront donc y être apportées, dans la limite stricte de cet ordre du jour. Seuls devront participer les professionnels concernés par les personnes dont la situation est étudiée.

III - Qu'est-ce que partager une information au sein d'une équipe ?

Il peut être important de partager une information pour faire avancer la connaissance d'une situation délicate et aider ensemble à sa résolution, mais il peut aussi être tentant de le faire pour être reconnu, montrer la qualité de son travail, se décharger du poids d'une information accablante, ou encore croire être délivré de l'obligation de traiter soi-même cette information.

Tout est donc question de trouver un équilibre entre efficacité du travail social et respect de l'usager.
Dès lors, il faut envisager :

A. - Le cadre légal du partage de l'information

Dans tous les cas, pourront être transmises toutes les informations qui n'ont rien à voir avec la vie privée et qui ont un lien avec la question traitée (informations à caractère public). Ensuite, les informations relatives à la vie privée ne pourront être révélées que si un texte de loi le prévoit expressément.

1. - Si la mission de l'équipe est d'envisager l'attribution d'une aide matérielle ou financière, le plus généralement sollicitée par l'usager, ou au minimum avec son accord (art. 42 du Code de la famille et de l'aide sociale), il faudra recueillir les informations propres à démontrer que les conditions d'attribution de cette aide sont réunies. Pour le savoir, il revient à chacun de rechercher le texte fondateur (loi sur le R.M.I., sur le fonds de solidarité logement, allocation aux personnes handicapées...). Seules ces informations

Il est souvent possible de demander un avis à un tiers en conservant l'anonymat

propres à monter que l'usager répond aux critères légaux d'attribution de ces aides pourront être transmises, à l'exclusion des autres.

2 - A l'inverse, si la mission est d'accorder, ou d'abroger, voire de retirer un agrément ou une autorisation (agrément d'assistante maternelle ou d'adoption, autorisation d'ouverture d'un établissement), les informations ne pourront être transmises que si elles démontrent que le demandeur répond ou ne répond pas à l'un des critères. Ainsi, un déséquilibre mental est rédhibitoire à l'épanouissement des enfants chez l'assistante maternelle; la violence d'un alcoolique sera préjudiciable au bien-être d'un enfant, et l'agrément d'adoption ne pourra lui être octroyé. Dans l'un et l'autre de ces exemples, ce n'est pas le diagnostic médical qui devra être révélé (maladie mentale, intempérance), mais les conséquences de cette maladie : violence ou risque de déstructuration de l'équilibre de l'enfant.

B. - Pourquoi partager une information ?

La nécessité, et par conséquent la possibilité de transmission des informations entre membres d'une équipe ne peuvent être contestées; elle doit cependant être faite avec parcimonie, eu égard au respect de l'individu, et doit donc être limitée à ce qui est strictement nécessaire.

En effet, rappelons que le secret est le principe et sa levée l'exception. Il faudra donc toujours se demander si le partage du secret fait bien progresser le débat. Une information ne doit pas être donnée parce qu'elle *«peut toujours servir»*; elle ne doit être lâchée que si elle est constructive.

Certaines situations délicates ou complexes appellent les compétences conjointes de plusieurs professionnels. Entre eux, ils peuvent échanger les informations relatives à la vie privée si ce partage est :

- nécessaire,
- pertinent,
- et non excessif.

C. - Quelles informations partager ?

Toute information peut être partagée, si elle n'est pas nominative : il est souvent possible de demander un avis à un tiers en conservant l'anonymat (et si l'interlocuteur ignore réellement de qui il est question). Les informations qui n'ont pas un caractère privé pourront également être partagées. C'est le cas des dispositifs des jugements, c'est-à-dire de la décision judiciaire, par opposition au motif, soit le raisonnement tenu par le juge. Ne sont donc pas secrètes les décisions de divorce ni les condamnations pénales. Pour autant, le fonctionnaire qui en a connaissance est tenu à une obligation de discrétion : il ne pourra pas le révéler à l'extérieur de son administration.

Seules pourront être révélées les informations relatives à la vie privée des personnes. Or, quoi de plus subjectif que cette notion ? Une rapide définition nous en est donnée par la Cour d'appel de Paris (1er ch. B. 5 déc. 1997 S.A. Ediradio et autres c./ X. Dalloz 1998 I.R. p. 32) : *«La vie privée s'entend de l'intimité de l'être humain en ses divers éléments afférents notamment à sa vie familiale, à sa vie sentimentale, à son image ou à son état de santé, qui doivent être respectés en ce qu'ils ont trait à l'aspect le plus secret et le plus sacré de la personne»*. En l'espèce, une radio avait divulgué l'internement en hôpital psychiatrique d'un maire sortant, information qui portait naturellement atteinte à son honneur et à sa réputation.

Il est admis qu'un médecin ne pourra pas révéler à des tiers le nom de ses patients. Doit-on en déduire que le travailleur social ne pourra jamais indiquer qu'il suit un usager ? Ce raisonnement extrême serait impossible à mettre en oeuvre, tant il scierait à la base tout commencement de parole et isolerait dangereusement le travailleur social. Il est donc indispensable de distinguer selon que le destinataire de l'information est une personne interne à l'institution ou un tiers. Selon le cas, l'étendue du secret sera plus ou moins largement entendue.

1°) A l'égard du monde extérieur, le secret doit être total, et la vie privée protégée par le secret doit s'étendre à toute information, quelle qu'elle soit, sur tout ce qui concerne le mode de vie, largement entendu, et sur le fait-même qu'une personne soit *«connue du service»*.

2°) Au sein d'une même équipe, il faudra retenir une conception a minima de la vie privée, au sujet de laquelle rien ne pourra être dit : la santé, l'intimité en général, et la sexualité en particulier, les origines ethniques et les opinions politiques, religieuses et philosophiques.

1°- Le partage de l'information doit être nécessaire

A la suite d'un mouvement de grève des cotisations, une caisse de retraite a demandé à une mairie divers renseignements relatifs à l'identité de l'un des grévistes adhérents, de son conjoint, la situation patrimoniale et professionnelle du ménage. Le juge des référés puis, sur renvoi, la Cour d'appel de Riom, a interdit l'envoi du questionnaire. La première chambre civile de la Cour de Cassation leur a donné raison car il n'était *«pas démontré que les renseignements demandés étaient nécessaires à la caisse (...). La seule qualité de créancière de cotisations ne justifie pas une telle intrusion dans la vie privée»* (Civ. 1, 19 déc. 1995 Cancava c/ X. Dalloz 1997 JP p. 158 note Ravanas).

2° - L'information partagée doit être pertinente

N'est pas pertinente l'information qui :

- porte un jugement de valeur,
- ne fait pas progresser le débat.

3° - L'information ne doit pas être excessive

Il faut un équilibre entre l'information révélée et le but poursuivi. Certes, toute information peut être nécessaire; seules pourront être partagées celles qui ont un lien direct et immédiat avec la décision à prendre. Tout ce qui est utile, mais cela seulement.

Le travail d'équipe nécessite un certain partage de l'information que chacun détient sur les tiers

IV- Quelques principes de précaution.

En tout état de cause quelques règles de prudence pourraient être retenues :

1. - Une première règle est qu'on ne doit communiquer que ce qu'il est nécessaire de communiquer. Autrement dit, et cela est vrai aussi entre personnes tenues au secret professionnel, on ne doit dire sur autrui que ce qui est nécessaire pour l'action que l'on mène ensemble auprès de lui. Par exemple deux médecins ne peuvent se communiquer des informations sur un malade que s'ils ont tous les deux une relation thérapeutique ou d'expertise avec ce malade; eux non plus n'ont pas à tout dire, mais seulement ce qui est nécessaire pour l'action menée. Dans l'intérêt de l'usager, oui, mais sûrement pas par bavardage ou pour satisfaire une curiosité.

2. - En deuxième lieu, autant que possible, il faut avoir l'accord de l'intéressé. La loi et l'éthique veulent que l'usager sache qu'on parle de lui et ce que l'on en dit, afin qu'il puisse le contester s'il n'est pas d'accord. C'est plus difficile, plus exigeant, mais aussi plus respectueux des personnes. Et finalement plus éducatif.

Il a par ailleurs le droit de prendre connaissance de tout ce que l'on écrit sur lui - c'est ce qu'on appelle l'accès aux documents administratifs (loi du 17 juillet 1978). C'est moins clair pour les informations orales, mais il faut y tendre. Dans certaines institutions, les parents et l'enfant sont invités aux réunions de synthèse qui les concernent.

Souvent l'accord est présumé lorsque c'est l'intéressé lui-même qui a demandé une aide financière ou une admission d'enfant, à condition, bien sûr, qu'il ne s'agisse pas d'une information à caractère médical (secret professionnel absolu).

Ainsi qui est autorisé à dire, par exemple au professeur de sport, qu'un enfant est séropositif ? La circulaire du 29 juin 1992 signé de Jack Lang, alors ministre de l'Education nationale et de la Culture, apporte des réponses satisfaisantes à cette question délicate : *«En dehors de l'enfant ou de l'adolescent lui-même, seuls les parents peuvent informer, s'ils le souhaitent, le chef d'établissement».*

3. - Enfin il faut veiller à rappeler aux divers membres de la réunion ou de la commission que l'information que l'on est amenée à communiquer est du domaine du secret professionnel et au minimum de la discrétion. Et que, s'il paraît important que tel ou tel en ait connaissance, par exemple l'enseignant pour l'intérêt de l'élève, bien évidemment cela doit rester secret vis-à-vis des tiers (le conjoint, d'autres personnels).

Donc quatre précautions :

- ne communiquer que ce qui est nécessaire,
- aux seules personnes directement concernées,
- rechercher l'accord de l'intéressé,
- informer les membres de l'équipe ou les participants à une réunion ou le *«confident nécessaire»* des exigences du secret.

Conclusion

Bien sûr le travail d'équipe nécessite un certain partage de l'information que chacun détient sur les tiers.

Ce partage est cependant limité par la loi et, finalement, par des considérations éthiques.

La loi d'abord, astreint au secret professionnel, même à l'intérieur d'une équipe, ceux qui y sont tenus. Elle autorise cependant une communication limitée lorsqu'elle organise certaines instances de concertation et de décision : conseil de famille des pupilles de l'État, commission d'agrément, CDES, CLI... Le travailleur social sort alors du cadre du rapport singulier pour passer à un rôle institutionnel . Il passe, pour reprendre le mot de Jacques Danancier, *«du missionnaire au missionnel»* [4].

Mais cette limitation légale rejoint des exigences démocratiques et finalement éthiques. Démocratiques, car il serait dangereux de laisser un pouvoir social s'organiser sans contrôle. Ethiques, car la mise au grand jour de l'individu et de sa problématique l'empêche de se constituer un secret, comme élément de son individualité. Si, dans une institution sociale, chacun est partie prenante, de la femme de ménage au directeur, chacun n'a pas à tout savoir de l'usager, *«pris en charge»*, comme on dit encore trop souvent. C'est cela que vient nous rappeler le nouveau Code pénal.

(4) *Jacques Danancier, Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif - Dunod 1999.*

Rhizome N° 13 - Octobre 2003

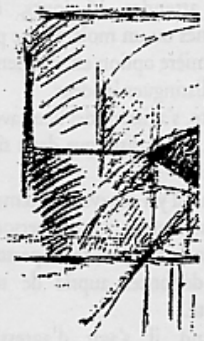
Document 5 : Questions éthiques autour du travail en réseau et des praticiens : secret professionnel et secret partagé de Gilles DEVERS
In RHIZOME n° 13 – Octobre 2003 – pages 10 –11

Questions éthiques autour du travail en réseau et des praticiens : secret professionnel et secret partagé

Gilles DEVERS
Avocat, Lyon
Rédacteur en chef de la Revue « Droit, Déontologie et Soin »

Les applications du droit dans la santé sont fortes mais naissantes, et il reste beaucoup de domaines pour lesquels nous en sommes à des interrogations. Le droit est présent, mais c'est un processus en cours d'affirmation. J'entends parfois « *pour ce qui est de la santé mentale, le droit ne dit pas tout ; nous sommes les oubliés du droit et de la loi* (du 4 mars 2002) ».

Et bien, c'est plutôt une chance d'avoir à disposition tout ce qu'il y a de bon dans la loi, c'est à dire l'intention du législateur, sans trop de modalités pratiques, de telle sorte qu'il y a une véritable part pour la réflexion et pour la création, un travail d'adaptation indispensable dans une société complexe qui témoigne véritablement d'une préoccupation pour la personne.



Le secret

Une définition pénale

En droit, le secret renvoie à une notion très forte. C'est la seule règle de nature déontologique qui soit définie en tant que telle dans le code pénal.
Alors pourquoi cette protection ? La règle est inhérente à l'acte de soin. Le droit a toujours pensé que l'acte de soin justifiait les confidences. Et qu'il ne peut pas y avoir de confidences s'il n'y a pas de confiance. Pour qu'il y ait confiance, il faut le secret. On fait échapper à la connaissance sociale des éléments parce que c'est la clef de la relation de soin : sans confidences, il ne peut y avoir de relation de soin.

Droit et pratique

Le secret fait partie de la vie professionnelle. On doit en connaître les modalités ; mais avant cela, le respect du secret repose sur une véritable conviction qui se situe au niveau de ce qu'un citoyen doit savoir. Nous vivons dans un régime de droit, qui est la démocratie. Le propre de la démocratie, c'est le droit dont tout le monde peut se saisir. Dans cet esprit, les soignants sont les premiers défenseurs du secret professionnel parce que ce sont eux qui en gèrent les données. Notion fondamentale parce que définie par le code pénal, sanctionné en tant que tel, le secret professionnel est largement soumis à leur appréciation.
Les recours pour violation du secret professionnel sont rares. Quand le secret professionnel est violé, la victime est souvent absente ; de plus, ceux qui sont témoins de cette violation de la loi ont d'autres soucis que d'aller saisir le Procureur de la République ; et quand une personne est victime de la violation du secret professionnel, elle est en général happée par d'autres préoccupations, parfois plus vitales et plus immédiates ; elle reste atteinte, mais elle passe outre.

Les limites

Une fois posé le principe du secret - le secret correspond au choix social de faire primer le soin et la relation intime -, il faut évoquer les limites à ce secret, dont trois principales :

- Le secret n'est pas un devoir pour le patient. Le secret ne lui est pas opposable ; le patient en fait ce qu'il en veut.
- La loi définit le secret. Elle peut en fixer des limites. Il faut connaître les exceptions légales et les respecter.
- L'informatisation a pris place dans la santé. Elle renvoie à une grande loi de 1978, dite « informatique et liberté » instituant la CNIL et les contrôles des fichiers. S'agissant de l'utilisation des fichiers, en psychiatrie, vis-à-vis des mineurs en particulier, il reste des points à discuter qui font parfois l'objet de prises de position très discordantes.

Le secret partagé

Les problématiques

- L'objet du secret, c'est la défense de la qualité du soin. Le soin, la prise en charge, supposent un travail en équipe, donc un partage du secret. Mais il ne peut être partagé que dans la stricte limite de ce qui est indispensable, et au sein du cercle le plus étroit des professionnels concernés. Il n'est pas nécessaire, en pratique courante, d'obtenir un engagement écrit, garantie contre d'éventuels recours. Le fait de s'adresser à un praticien qui exerce en équipe légitime le partage du secret.
- Ce secret n'est partagé que dans le cadre de cette prise en charge et strictement. Il n'existe pas de secret partagé au sein de la communauté médicale, au sein de la communauté des travailleurs sociaux, au sein de la communauté des psychologues...
- La loi définit le secret uniquement par rapport aux confidences et non pas par rapport aux professions. On évoque parfois le secret médical. C'est une petite branche du secret professionnel. Médecin, infirmier, travailleur social, avocat, prêtre, banquier... : tous sont soumis au même texte. Est tenu au secret celui qui par profession reçoit des informations sous le sceau de la confidence. Et là commence un véritable travail d'analyse : chaque professionnel doit penser le secret professionnel par rapport à l'objet fondamental de sa mission. Un aide-soignant n'a pas le même secret professionnel qu'un médecin, et l'un n'englobe pas l'autre. Entrer dans le secret partagé, c'est passer des frontières, ce qui suppose discernement et prudence. La règle du droit, certaine en son principe, renvoie à une analyse critique : jusqu'où est-il admissible de l'élargir au regard des nécessités du travail en équipe ?

Le cadre légal

Que dit la nouvelle loi* : « *Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et aux soins, a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant.*

(suite page 11)

* Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

Questions éthiques autour du travail en réseau et des praticiens : secret professionnel et secret partagé (suite)

Excepté dans les cas de dérogation, expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne, venues à la connaissance du professionnel de santé, de tout membre du personnel de ces établissements ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. »

Tout le réseau professionnel est concerné. Le secret s'impose à tout professionnel de santé ainsi qu'à tous les professionnels de santé intervenant dans le système de santé. Ensuite, vient le secret partagé :

« *Deux ou plusieurs professionnels de santé peuvent toutefois, sauf opposition de la personne dûment avertie, échanger des informations relatives à une même personne prise en charge, afin d'assurer la continuité des soins ou de déterminer la meilleure prise en charge sanitaire possible.* »

La clé est le sens d'un juste travail en équipe. Lorsque la personne est prise en charge par une équipe de soins dans un établissement de santé, les informations la concernant sont réputées confiées par le malade à l'ensemble de l'équipe. Lorsque l'équipe est clairement identifiée, la loi crée une présomption de partage du secret. Quand l'équipe est moins identifiable, il faut que la personne soit avisée. Elle peut libérer de ce secret à partir du moment où elle accepte qu'il y ait ce partage. La logique veut qu'elle soit dûment informée. L'objectif de la loi est le meilleur accès à la santé. On est clairement dans une logique de service public qui doit concilier avec les libertés individuelles. Une personne a la possibilité de refuser que son nom soit communiqué. Le souci d'anonymat est prévu par la loi.

Protection et dénonciation

Protection

S'agissant des maltraitances, deux notions sont trop souvent confondues. Ce qui est demandé à toute personne, quelle que soit sa profession, quel que soit son secteur d'activité, qu'elle soit en situation professionnelle ou non, c'est l'obligation de protection, sanctionnée par la non-assistance à personne à danger. On doit tout faire pour que le risque de l'agression prenne fin. Des équipes médicales ont été condamnées, et ensuite sont allées « pleurnicher » devant le Conseil de l'ordre en expliquant qu'elles avaient essayé de gérer des situations de suspicion de maltraitance. C'est là un choix impossible. La maltraitance, c'est aussi l'isolement, la crainte, la privation de soin. Dès qu'il y a suspicion de maltraitance, la règle est claire : on fait tout pour extraire la personne de ce milieu dangereux. Il n'y a là aucune référence ni au secret professionnel, ni à l'obligation de réserve, et la non-assistance à personne en danger est considérée comme une infraction volontaire, c'est à dire avec intention coupable.

Dénonciation

Ensuite, vient l'autre choix : la dénonciation des faits - et non des personnes, ce serait de la délation - mais il n'y a pas d'obligation de dénonciation pour les personnes soumises au secret. Pour les personnes tenues au secret, on doit distinguer l'obligation de protection et la faculté de dénonciation. La dénonciation engendre un processus pénal qui est celui de la recherche du coupable pour parvenir à sa condamnation. La logique de la protection est différente. On protège, c'est-à-dire que l'on ne prend pas le risque que la violence dure un jour de plus.

Il y a rarement urgence à dénoncer, sauf dans des hypothèses limitées où, du fait d'un environnement hostile, de moyens d'intervention très légers, il n'existe pas d'autres solutions pour mettre fin au risque. Si on agit de la sorte, il faut clairement assumer que l'on a passé un seuil. Le jeu de la dénonciation, ce n'est pas seulement de dénoncer les faits parce qu'il faut poursuivre le coupable, c'est aussi rétablir la victime dans son histoire, dans ses droits. Donc, ce sera beaucoup plus intéressant quand elle prendra elle-même l'initiative de dénoncer. Elle le fera quand elle aura été mise à l'abri, quand elle aura commencé à se restaurer, quand un avocat lui aura expliqué ce que c'est que la plainte et qu'est-ce qui est susceptible d'arriver, quand elle aura compris qu'elle n'est pas fautive d'être victime, que porter plainte contre le père va conduire la mise en détention du père, qu'il n'y aura plus de paie à la maison, que la maison va être vendue, que les frères et sœurs vont aller ici ou là... La victime peut ressentir comme une épreuve l'engagement prématuré de la procédure. Pour des faits de viols, le délai d'action est de dix ans. On peut attendre 15 jours, trois semaines ou un mois. Sur ce plan, la première option est vraiment de bien distinguer les deux.

Ensuite, s'agissant des liens avec le secret, la loi distingue deux situations :

- quand il y a mauvais traitements, de toute nature, sur des personnes en état de fragilité, toute personne peut dénoncer auprès de toute autorité.
- quand il s'agit d'agressions sexuelles, seul le médecin dénonce au Procureur de la République et avec l'accord de la victime. Pas pour un mineur, parce qu'il est à ce moment là dans le premier cas qui est celui des personnes qui ne sont pas en état de se protéger elles-mêmes. Ces règles figurent explicitement dans le code pénal. ■

Document 6 : Les responsabilités en travail social de Pierre VERDIER et Jean-Pierre ROSENCZVEIG – Edition DUNOD – Paris 1998
Avant-propos – extraits Pages 24-25

Les responsabilités
en travail social

Avant-propos

... nous voudrions rappeler deux éléments-clé à ceux qui auraient tendance à la morosité, avant qu'ils ne s'engagent dans la lecture de ce qui risque de leur apparaître un amoncellement d'interdits et de cadres plus ou moins rigoureux dans lequel le travailleur social a peu de chance d'en réchapper :

Tout d'abord, de tout temps, travail social a rimé avec responsabilité et prise de risques. C'est même l'essence de l'action sociale que d'être responsable, souvent plus que ne le sont les usagers pris en charge. Et comme tout, cette responsabilité peut se maîtriser au point de n'être que l'un des panneaux cons-

(***) Jeunesse et Droit, *16, passage Gathois, 75012 PARIS.*

titutifs de l'arrière-fond de l'action au quotidien. Et sans prise de risques maîtrisée pas d'action sociale. C'est à cette maîtrise que se mesure la professionnalité.

Deuxièmement, pour boucler la boucle, il nous paraît essentiel d'insister sur le fait que la première des responsabilités est d'abord devant sa conscience. Chaque professionnel a comme technicien, comme citoyen et en tant que personne, une éthique qui guide son travail quotidien. Il doit tenir compte des règles qu'édictent le droit civil, le droit pénal, le droit du travail ou le statut de la fonction publique, mais au final c'est bien au regard de l'idée qu'il se fera de son engagement professionnel qu'il sera au clair.

En d'autres termes, les responsabilités civile, pénale ou disciplinaire peuvent être de mauvais moments à passer. Il y a là aussi beaucoup de jeux de rôle avec des enjeux qui dépassent le travailleur social, mais c'est bien en étant en cohérence avec ce qui l'a fait devenir travailleur social - un engagement envers l'autre qui est en difficulté - que se joue la vraie et la seule responsabilité.

Document 7 : Questions éthiques
In Ethiques des pratiques sociales et déontologie des travailleurs sociaux. ENSP Juin 2001

4.3. Quelques préconisations plus spécifiquement adressées...

4.3.1. ... Aux praticiens de terrain et à leur encadrement

Le souci réitéré que soient prises en considération leurs interrogations et incertitudes, la richesse et la diversité des instances mises en place et des formalisations écrites pour tenter de répondre à cette préoccupation sont là pour témoigner de la force et de la présence, tant individuelle que collective, des travailleurs sociaux dans cette dimension d'interrogation éthique et déontologique.

La commission souhaite néanmoins leur recommander encore :

- De privilégier les dimensions :
  - *du sujet*, en résistant aux logiques de maîtrise de la vie de l'autre ;
  - *de la mission* en réinterrogeant régulièrement les méthodes d'intervention (le « comment faire ») au regard des finalités des actions menées (le « pourquoi faire »).

- D'être vigilant à ce que les temps et les espaces indispensables à la confrontation et l'analyse des pratiques dans leurs modalités institutionnelles et ordinaires soient institués ou maintenus et ne disparaissent pas au nom d'une « *efficacité gestionnaire* » ou ne soient externalisés au nom d'une « *neutralité d'expertise* » ; qu'ils restent garants d'une éthique de la pratique quotidienne, processus d'élucidation, porteur de sens.

- De revendiquer les marges de créativité et d'inventivité des pratiques comme un positionnement éthique à prendre en compte collectivement et institutionnellement.

Dans cette démarche, la commission souhaite insister sur le rôle de l'encadrement et plus particulièrement sur la nécessité pour lui :

- De soutenir et garantir l'existence et la pérennité de lieux et de temps de confrontation et d'élaboration de pratiques.

- D'assurer et assumer la responsabilité de la transmission de valeurs et de leur traduction dans les pratiques, tant avec les salariés de l'institution que les stagiaires en formation.

- D'accepter et de favoriser l'imprévu et l'inventivité en mettant en place le cadre institutionnel et l'organisation de travail capables de l'accueillir et de l'élaborer.