

Responsabilités et la question du « secret professionnel »

Formation Accompagnant Educatif et Social
Bloc 4, séquence du 15 septembre 2026
Carole Dupuy, responsable de formation

Objectifs généraux de cette intervention:

Permettre à chacun d'entre vous:

- d'exercer votre activité professionnelle dans le respect des textes législatifs et réglementaires en matière de responsabilité
- d'identifier ce qui relève de vos obligations professionnelles et de repérer la marge de manœuvre que vous avez dans chaque situation.

Objectifs généraux de cette intervention (suite):

- Resituer les notions de secret et de discrétion encore trop souvent confondues.
- Mieux vous situer dans l'environnement professionnel et délimiter les contours de votre intervention

- I. Clarification terminologique (éthique, déontologie, morale et droit, engagement, positionnement, posture).
- II. Cadre législatif et réglementaire en matière de responsabilités
(cf Powerpoint déposé sur la plateforme Moodle)

I - Clarification terminologique

■ Définitions

Éthique :

- vision de l'agir bien (CSTS 2001)
- réflexion qui vise à déterminer le bien agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées (ANESM/juin 2010).

I - Clarification terminologique

- Définitions

Déontologie :

Ensemble des règles d'exercice d'une profession déterminée destinées à en organiser la pratique selon des normes, pour le bénéfice des usagers et de la profession elle-même (cf recommandations ANESM juin 2010.)

I - Clarification terminologique

- Définitions

La morale :

Elle se fonde sur une définition du bien et du mal et se traduit par des injonctions, des interdits, des prescriptions catégoriques. Elle renvoie à une culture, une histoire et des traditions sociales (cf recommandations ANESM juin 2010).

I - Clarification terminologique

- Définitions

Le droit :

Ensemble des règles (législatives et réglementaires, nationales et très souvent européennes, écrites et jurisprudentielles) régissant la vie en société qui s'imposent à tous et qui définissent les droits et les responsabilités de chacun (cf recommandations ANESM juin 2010).

II. Cadre législatif et réglementaire en matière de responsabilité

Introduction sur les responsabilités.

A – La responsabilité civile

B – La responsabilité administrative

C - La responsabilité pénale

Introduction.

C'est la capacité à pouvoir répondre de ses actes (de ses actions voire de ses inactions).

Selon le Larousse : la responsabilité c'est l'obligation de réparer une faute, de remplir une charge, un engagement. // Capacité de prendre une décision sans en référer préalablement à une autorité supérieure.

La responsabilité ce n'est pas la culpabilité !

Et le professionnel dans tout cela ?

Une position parfois ambiguë !

- Une responsabilité qui est revendiquée.
- Une responsabilité qui fait peur.

Responsable vis-à-vis de qui ?

Plusieurs types de responsabilité ?

Responsabilité
morale

Responsabilité
politique

Responsabilité
civile

Responsabilité
administrative

Responsabilité
pénale

Responsabilité
professionnelle

Responsabilité
disciplinaire

A - La responsabilité civile (RC)

Les conditions générales de la responsabilité :

Tout régime de responsabilité suppose la réunion de trois éléments :

- un fait
- un dommage (préjudice)
- un lien de causalité entre le fait et le préjudice.

Deux types de RC :

- La responsabilité contractuelle (article 1231-1 et suivants du code civil)
- La responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle (article 1240 et suivants du code civil).

La responsabilité contractuelle :

Cette responsabilité peut se trouver engagée en cas de :

- non-exécution d'une obligation souscrite dans le cadre d'une convention valablement conclue et liant deux ou plusieurs personnes.

ou en cas de

- mauvaise exécution d'une obligation (...).

La responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle :

Elle résulte de la loi et non d'un accord passé.

Pour que cette responsabilité se trouve engagée, la personne s'estimant lésée devra rapporter la preuve d'une faute.

3 fondements à la responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle.



Responsabilité du fait personnel



Responsabilité du fait des choses qu'on a sous sa garde



Responsabilité du fait d'autrui

**Le tribunal compétent en matière de responsabilité
civile**



Tribunal judiciaire

B - La responsabilité administrative

La responsabilité administrative peut être engagée soit :

- par une faute de service

(parfois pour une faute personnelle non dépourvue de lien avec le service).

- Pour un risque.

Responsabilité pour une faute

La faute de service peut être soit :

Un fait matériel

Un acte
juridique

Une abstention
fautive

Comment engager la responsabilité administrative ?

La personne s'estimant victime doit démontrer la faute pour obtenir une éventuelle indemnisation.

Des recours possibles notamment devant la juridiction administrative.

Des exemples d'action que ce soit pour la responsabilité civile ou administrative :

- Information fautive ou défaut d'information (ne pas ou peu informer l'utilisateur, une mauvaise information...)
- L'erreur manifeste d'appréciation (un refus ou un retrait d'agrément...)
- Le non-respect d'une obligation légale ou contractuelle (ne pas permettre à une personne d'obtenir une aide alors qu'elle remplit les conditions).

Arrêt Thouzellier, Conseil d'État, 3 février 1956.

Lors d'une fugue, deux jeunes pensionnaires d'une institution publique d'éducation surveillée avaient cambriolé la villa de M. Thouzellier. Ils avaient échappé à la surveillance de l'éducateur qui lui-même avait informé sa Direction. La Direction de l'établissement avait donné un avis de fugue à toutes les autorités de police concernées. Aucune faute ne pouvait être reprochée à l'Institution.

Arrêt Thouzellier, Conseil d'État, 3 février 1956 (suite)

Pour autant, le Conseil d'État mentionne que les méthodes nouvelles de rééducation utilisées créent un risque spécial susceptible de causer des dommages et admet un régime de responsabilité sans faute de l'État pour les **mineurs délinquants**.

La jurisprudence Thouzellier s'est appliquée également pour des personnes confrontées à la maladie mentale en sortie d'essai.

Arrêt du Conseil d'État, 13 octobre 2003.

Le département de Seine-Maritime a vu sa responsabilité retenue dans une situation de mauvais traitements infligés à deux jeunes filles pendant neuf ans chez des assistantes maternelles employées par le service ASE. Le fondement c'est la faute.

Le Conseil d'État a retenu que « les mauvais traitements et sévices infligés n'ont été rendus possible que du fait de la carence du service du département chargé du service de l'aide sociale à l'enfance dans l'exercice du contrôle qui lui incombait ». Présomption de faute. Ici, nous sommes dans un cas de responsabilité du département du fait de ses agents.

c - La responsabilité pénale

La structure sociale ou médico-sociale, le directeur d'établissement ou du service, les professionnels du secteur peuvent être mis en cause sur le plan pénal notamment à l'occasion de l'accompagnement des usagers des établissements ou des services.

Trois grandes catégories d'infractions classées selon leur gravité :
(cf le code pénal)

Contraventions

(de la 1^{ère} à la 5^{ème}
classe)

Délits

Crimes

**Compétences des juridictions
pénales (tribunal de police, tribunal
correctionnel, cours d'assises)**

Pour que l'infraction soit constituée, trois éléments doivent être réunis :

- un élément légal : l'infraction doit être prévue par la loi
- un élément matériel : l'infraction doit prendre la forme d'un fait matériel
- un élément moral : l'intention de l'auteur de l'infraction.

Les professionnels peuvent être mis en cause pour :

- non-respect du “secret professionnel”
- non-assistance à personne en danger
- privation d'aliments ou de soins
- l'abus de situation de faiblesse
- la non-dénonciation de mauvais traitements sur mineur ou personne vulnérable.

Affaire de maltraitance dans un établissement spécialisé (2017)

Contexte : Une aide médico-psychologique travaillant dans un établissement pour personnes en situation de handicap a été accusée de maltraitance envers plusieurs résidents. Les accusations portaient sur des violences verbales et physiques.

Décision judiciaire : La professionnelle a été suspendue et l'établissement a été soumis à un contrôle rigoureux. La décision de justice a abouti à une condamnation pour violences volontaires sur personnes vulnérables.

Affaire de maltraitance dans un établissement spécialisé (2017)

Contexte : Une aide médico-psychologique travaillant dans un établissement pour personnes en situation de handicap a été accusée de maltraitance envers plusieurs résidents. Les accusations portaient sur des violences verbales et physiques.

Décision judiciaire : La professionnelle a été suspendue et l'établissement a été soumis à un contrôle rigoureux. La décision de justice a abouti à une condamnation pour violences volontaires sur personnes vulnérables.

Affaire de harcèlement dans un centre pour personnes handicapées (2019)

Contexte : Une AMP a été poursuivie pour harcèlement moral envers une collègue. Cette affaire a été portée devant le tribunal après des plaintes répétées d'autres membres du personnel. Les actions de l'AMP ont été jugées comme ayant un impact sur le bien-être des collègues et des résidents.

Décision judiciaire : Le tribunal a prononcé une condamnation pour harcèlement moral, avec une suspension de ses fonctions et des amendes.

La question du secret professionnel

Sur quel plan resituer la question du “secret professionnel” ?
Sur le plan pénal.

Mais quelle distinction alors entre la discrétion professionnelle
et le secret professionnel ?

La question du secret professionnel est une question délicate et complexe.

Des raisons à cela ?

- des équipes pluri-professionnelles et des professionnels pas toujours soumis aux mêmes règles
- des institutions et des services contribuant à des dispositifs différents et pouvant être soumis à des textes différents
- le partenariat : quelle(s) information(s) partagée(s) ? Dans quel but ?

Le secret professionnel est mentionné dans divers articles du Code pénal.

Article 226-13 du Code pénal :

« 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 euros d'amende ».

Remarque :

- pas de définition juridique du secret professionnel
- Une obligation de se taire pour le professionnel soumis
- Une sanction clairement prévue en cas de violation.

Mais comment définir le secret professionnel ?

Tout ce qui a été entendu, connu, perçu et observé à l'occasion ou dans l'exercice de sa profession.

Le secret professionnel n'est pas un privilège accordé au professionnel qui y est soumis mais une garantie pour l'utilisateur.

Dilemme pour le travailleur social qui peut y être soumis entre l'obligation de se taire et parfois la nécessité de parler !

Qui est soumis au secret ?

Des exceptions à l'obligation de se taire ?

Des exceptions à l'obligation de se taire ?

OUI, article 226-14 du Code pénal, en cas de :

- Sévices ou privations infligés un mineur ou à une personne vulnérable
- Violences physiques, sexuelles ou psychiques / révélation que le médecin peut faire en veillant à avoir l'accord de la victime (si la personne n'est pas en mesure de donner son accord, son accord n'est pas nécessaire).
- Détention d'arme (ou intention d'en détenir une) par une personne dangereuse pour elle-même ou pour la société.

Affaire de Belfort, 2007.

La responsabilité engagée d'une assistante de service social de l'Association Solidarité Femmes de Belfort qui, interrogée par la police des frontières et mise en garde à vue (accusation d'aide au séjour irrégulier), avait refusé de transmettre l'adresse d'une dame séjournant de façon irrégulière (pas de titre de séjour). Le Procureur de la République a décidé de classer sans suite, reconnaissant alors que les ASS doivent pouvoir assurer les publics du respect de cette obligation de se taire.

Ne pas oublier que les questions qui ont pu se poser durant cette intervention sont à resituer dans une dynamique de respect de l'utilisateur d'un établissement ou d'un service mais aussi dans un souci d'une meilleure maîtrise des règles qui vous régissent dans le cadre professionnel.

