

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 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.

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.

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 (agrément 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 œuvre 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 œuvre 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 excluons 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 réunionnisme, 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.).

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 œuvre de cette décision

C'est l'équipe bien connue des travailleurs sociaux qui œuvrent 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 (ME).

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

Tout est question de trouver un équilibre entre efficacité du travail social et respect de l'utilisateur

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 œuvre 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'ordonnement 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 œuvre 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

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.

rien à voir avec la vie privée et qui ont un

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'utilisateur.

Dès lors, il faut envisager :

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

Dans tous les cas, pourront être transmises seules les informations qui n'ont que, sous prétexte de travail en

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'utilisateur, 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 montrer 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 cl X, Dalloz 19981.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 œuvre, 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 cl 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

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

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 i 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

IV - Quelques principes de précaution.

lui. Par exemple deux médecins ne peuvent se communiquer des informations sur un malade que s'ils mit 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'utilisateur, 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'utilisateur 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

FATIMA
EST ...

CHUT !
PAS DE PRECISION !



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. Éthiques, 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'utilisateur, «*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'acte éducatif - Dunod 1999