

••• des alertes, informations préoccupantes et signalements de maltraitance en concertation avec les territoires » (TACT), lancée avec le soutien de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) fin 2021 pour trois ans, permettront-ils de progresser ? « Elle vise à proposer une modélisation de ce que devrait être une politique territoriale, organisée, évaluée et démocratique de lutte contre la maltraitance, reprend Alice Casagrande. Car, faute de transparence suffisante, celle-ci ne remplit aujourd'hui pas ces objectifs. »

[1] Les Fossoyeurs. Révélations sur le système qui maltraite nos aînés, Fayard, 2022

[2] Rapport d'activité 2020, à consulter sur www.3977.fr

[3] « Gestion des risques de maltraitance en établissement. Méthode, repères, outils », à consulter sur www.solidarites-sante.gouv.fr

[4] « Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance » et « Mission du responsable de service et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance à domicile », rapports à consulter sur www.has-sante.fr

[5] « La Bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre », recommandations, janvier 2012

[6] Note d'orientation pour une action globale d'appui à la bientraitance dans l'aide à l'autonomie, janvier 2019, à consulter sur www.solidarites-sante.gouv.fr

[7] Lire Direction[s] n° 211, p. 22

« Enquêter avant toute sanction »

Avocat en droit social au cabinet Picard avocats, **Hugo Steverlynck** rappelle les obligations qui incombent aux directeurs d'établissements et services sociaux et médico-sociaux en cas de découverte de maltraitances.

Quelles sont les obligations légales des directeurs d'ESSMS en cas de maltraitance ?

Hugo Steverlynck. Ils sont tenus de signaler aux autorités de tutelle tout acte de maltraitance. La circulaire du 23 juillet 2010 [1] rappelle cette obligation : les directeurs doivent informer les autorités administratives et, chaque fois que nécessaire, prévenir les autorités judiciaires. Ils doivent également avertir les familles des victimes et leurs représentants légaux, soutenir et accompagner les victimes et, le cas échéant, les autres résidents, mais aussi prendre toutes les dispositions utiles à l'encontre des agresseurs présumés (mise à pied conservatoire, licenciement, mutation...) pour protéger les personnes.

Que risquent-ils s'ils ne respectent pas cette obligation ?

H. S. Il peut y avoir des sanctions administratives et pénales. Sur le plan administratif, l'autorité qui délivre l'autorisation peut enjoindre des recommandations qui doivent être suivies d'actions. Si la structure ne satisfait pas à ces injonctions, il peut y avoir des sanctions pouvant aller jusqu'à l'interdiction de gérer l'établissement ou la désignation d'un administrateur provisoire, voire aller jusqu'à des mesures de fermeture totale ou partielle, provisoire ou définitive, de l'établissement.

Quelles sont les responsabilités du directeur à l'égard des professionnels ?

H. S. Lorsque des faits de maltraitance lui sont rapportés, il a la responsabilité de diligenter une action disciplinaire à l'encontre du salarié présumé auteur de ces faits, et potentiellement, contre ceux qui ne les ont pas dénoncés. Il faut faire précéder cette sanction le plus idéalement possible d'une enquête pour créer de la contradiction dans ce moment qui est sujet à



© Picard Avocats

beaucoup d'émotions. Il s'agit de mettre le salarié en mesure de s'expliquer des faits dont il est accusé et de confronter sa version avec celle de la personne qui a rapporté les faits et celle de la victime si elle est en capacité de s'exprimer. Il faut ensuite organiser l'entretien préalable et s'assurer d'avoir recueilli suffisamment de pièces pour pouvoir prouver que la faute grave est caractérisée et que toute la procédure a bien été respectée. En pratique et dans de nombreux cas, les employeurs se laissent guider par le seul intérêt supérieur des usagers et s'orientent rapidement sur un licenciement pour faute grave sur le fondement parfois fragile d'un seul témoignage, sans réaliser correctement cette enquête interne. La difficulté sera par la suite de qualifier la faute grave. Jusqu'à présent, nous nous fondions sur la définition de la maltraitance de l'Organisation mondiale de la santé. Depuis le 9 février dernier, une nouvelle définition est entrée dans le Code de l'action sociale et des familles (CASF) : elle peut désigner un acte maltraitant

actif, passif, une négligence... (lire l'encadré p. 23) Devant les conseils de prud'hommes, nous avons énormément de débats avec les conseillers qui viennent interroger la gravité de l'acte au regard de l'ancienneté du salarié, de ses états de service, etc.

À quoi s'exposent les professionnels témoins qui resteraient silencieux ?

H. S. Ils doivent aussi être sanctionnés. La direction a tout intérêt à comprendre pourquoi le silence s'est imposé pour juger de la sanction la plus opportune. Certains peuvent invoquer le secret professionnel [2], mais le CASF prévoit une sorte d'exception pour les faits de maltraitance. Ne pas avoir dénoncé un acte de cette nature à cause du secret professionnel peut faire l'objet de poursuites disciplinaires, voire judiciaires.

Que prévoit la loi en termes de protection des lanceurs d'alerte ?

H. S. Leur statut répond à un régime juridique assez particulier et à une procédure bien précise que le salarié doit respecter pour prétendre à la protection à ce titre. Depuis le 1^{er} septembre, un salarié qui constate des faits de maltraitance n'a plus l'obligation de prouver qu'il a d'abord tenté d'informer sa direction. S'il estime qu'en référer à sa direction l'exposera à un risque de représailles, il peut directement saisir des autorités administratives ou judiciaires qui vont relayer son alerte en lui garantissant une protection. Et si ces dernières ne répondent pas à ce signalement, il peut alors passer par voie de presse et sera protégé de toute mesure de représailles qui viendrait sanctionner cette alerte.

[1] Circulaire DGCS/2A n° 2010-254 du 23 juillet 2010

[2] Lire dans ce numéro p. 34