

conférence-débat du 4 février 2009 « Accueil des stagiaires et responsabilités des sites qualifiants »

Compte-rendu de l'intervention de Maître RENAUD

La question des conditions d'accueil des stagiaires et de leur responsabilité est interpellante en jurisprudence, très peu de cas concernent les stagiaires. Généralement, c'est l'établissement ou le service qui est mis en cause dans son organisation et sa responsabilité.

En tant qu'avocat, Maître RENAUD reçoit des questions récurrentes de directeurs, avec la question « qui est responsable ? » La réponse n'est souvent pas unique.

Il existe trois niveaux de responsabilité.

1- La responsabilité pénale

Celle que nous supportons tous individuellement, indépendamment d'une situation de salarié ou de stagiaire.

Un exemple en cours de cassation dit que « l'ordre reçu d'un supérieur hiérarchique n'exonère pas le salarié de sa responsabilité pénale » (donc un stagiaire également). Un ordre illégal n'oblige pas celui qui le reçoit, c'est le droit de désobéissance (c'est la théorie des « bayonnettes intelligentes », même un militaire doit en user).

C'est la personne physique qui est concernée.

Depuis 1994, développée en 2005, existe la responsabilité pénale des personnes morales.

Exemple : la question de signalement (article 434-3 du code Pénal), le mécanisme d'information aux autorités judiciaires et/ou administratives s'impose au stagiaire, selon le protocole établi (même si en réunion il est dit qu'il ne semble plus nécessaire de signaler, il s'agit bien d'assistance à des personnes en danger (ou à des personnes vulnérables), chacun revient à sa propre conscience et peut décider seul d'un signalement, la sanction est nulle et sans effet. Le fait de ne pas signaler est puni de 3 ans d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende.

Les différentes informations (incivilités, crimes, délits) sont déclinées dans le code Pénal.

2- La responsabilité civile

Le mécanisme est ancien. Le Code Napoléon datant de 1804, dans son article 1, dit que toute personne causant des dommages à autrui est sanctionnable.

Exemple : les parents sont civilement responsables des dommages causés à des tiers par leurs enfants (article 1314 du code Civil).

Il s'agit d'un mécanisme de responsabilité sans faute. Une cour de cassation en 2000, stipule que le salarié n'engage pas sa responsabilité civile à l'égard d'un tiers (alors que la peur peut paralyser les pratiques professionnelles de certains salariés), l'article 1384 montre que c'est l'employeur qui est civilement responsable (l'association, la personne morale).

En revanche (cour de cassation du 14 décembre 2001) dit qu'un salarié condamné pénalement pour avoir commis intentionnellement une infraction devient évidemment responsable civilement.

L'assurance aménage les situations. Elle doit englober les stagiaires. Le fait d'être assuré ne change en rien la responsabilité.

3- La responsabilité disciplinaire

L'enjeu (pour un salarié) se joue sur le fondement du contrat de travail. Après la constatation d'une faute, il faut respecter un cadre précis en s'appuyant sur le règlement intérieur, la convention collective, éventuellement le contrôle de la justice par le conseil de prud'hommes.

En ce qui concerne les stagiaires, il s'agit d'un rapport triangulaire entre l'ERTS, l'établissement et le stagiaire considéré avant tout dans une situation d'apprenant, en formation.

L'école conserve un suivi disciplinaire, en cas de faute, une procédure est suivie pour organiser un conseil de discipline.

En responsabilité civile, la victime n'a pas besoin de démontrer une faute, dès lors qu'elle subit un préjudice, du fait de son accueil médico-social, elle doit être dédommagée.

Réponses aux questions

En responsabilité pénale, le salarié doit se justifier de sa bonne pratique.

Un stagiaire livré prématurément à l'intervention autonome n'est pas responsable, il doit être sous la responsabilité d'un professionnel. Il ne doit pas suppléer à l'absence d'un professionnel.

La gratification ne crée pas un lien de contrat de travail (même s'il cotise à la sécurité sociale, etc...).

Un élève en situation d'emploi est salarié dans son établissement, mais stagiaire dans un autre, il existe un double lien avec l'employeur. Le contrat de travail primant sur le stage.

Avant sélection, les « faisant fonction de », sont des salariés, mais qui ne doivent pas assurer les mêmes responsabilités qu'une personne spécialisée.

La supervision doit rendre compatible la démarche de l'autonomie du stagiaire vers sa responsabilisation progressive, il ne doit pas agir en suppléance.

Il faut réfléchir à une démarche pensée, réfléchie, ne pas réagir au coup par coup selon l'urgence (il reste seul avec un groupe lorsque le qualifié va exécuter une autre tâche...). Il est recommandé de mettre en place des mécanismes de fonctionnement.

Le règlement de fonctionnement d'un établissement est opposable.

En ce qui concerne les services sociaux, les établissements d'enseignement, les conventions des Inspecteurs Académiques s'appliquent aux établissements qui ne sont pas signataires des conventions (système boiteux, l'établissement autonome devrait signer une convention mais la situation n'est pas inquiétante au regard du droit, y regarder de près quant aux assurances).

Chaque partie doit communiquer aux autres son projet.

Il est ennuyeux qu'un référent professionnel ne soit pas titulaire du même diplôme que celui préparé par un stagiaire.

En cas d'incident ou d'accident, cela ne se justifie jamais (il se peut qu'il y ait carence à un certain moment, bien indiquer qu'il peut s'agir d'une situation provisoire).

Rappel de principes de même qualification, même niveau ou niveau supérieur.

La question, d'ailleurs se pose, à propos de la validation des écrits. Bien lire les attendus de stage et les conventions (les attendus de stage des ME sont actuellement plus précis, à l'ERTS, que ceux des ES, en élaboration).

Un stagiaire ne doit pas remplacer un veilleur de nuit, si nécessité et accord du stagiaire, il vaut mieux lui faire signer un contrat de travail, même pour quelques nuits.

Le stagiaire peut avoir accès aux dossiers des usagers, lui rappeler la nécessaire confidentialité, mais il n'a ni plus ni moins de prérogatives que les salariés.

Attention au dossier médical couvert par le secret professionnel (doit être rangé dans un endroit spécial).

Attention aux passages à l'acte imprévisibles, à l'école, d'usagers, surtout en présence de non-diplômés, il peut être reproché un défaut de surveillance. On ne peut écarter tous les risques, mais il faut avoir réfléchi et anticipé par le biais de l'organisation du travail.

Doit-on fonctionner malgré une pénurie de personnel, de moyens ?

Il faut proclamer la situation aux organismes de contrôle.

Pour la distribution de médicaments, voire leur préparation, la situation n'est pas toujours claire au regard du droit, l'écrire montre la connaissance des textes et la préoccupation du dirigeant.

Les situations à risques doivent être mises en évidence et rendues publiques si possible (exemples : un accueil de personnes autistes en totale insécurité, il faut fermer l'établissement).

Les sites qualifiants doivent préparer les stagiaires aux compétences nommées dans le référentiel de formation. Le droit du travail cible l'obligation pour l'employeur de favoriser l'adaptation du secteur à l'évolution des métiers.

Les référents professionnels doivent se former à l'accompagnement des stagiaires (plans de formation des établissements), la formation est un élément central et inhérent au contrat de travail.

Ceci même s'il ne peut être opposé aux sites qualifiants de ne pas répondre entièrement aux référentiels nouveaux de compétences.

Un stagiaire en situation d'emploi peut-être sanctionné par un employeur par une faute commise sur le lieu de stage.

Mme VIAROUGE (DRASS) informe de la Charte de l'alternance, le guide de l'alternance rappelle que les arrêtés sont opposables.

Une convention de stage fixée ou envoyée par mail n'est en principe pas validée, c'est un commencement de preuve.

Le contrôle permanent d'un stagiaire peut aller à l'encontre de la prise d'autonomie. La frontière entre responsabilité et conduite vers l'autonomie est parfois mince. Il est rappelé qu'un usager pourrait porter plainte de ne pas être représenté par un professionnel qualifié lors d'une audience (rappel : y compris chez le Juge pour Enfants). Le stagiaire peut intervenir, sous réserve d'une supervision, de l'accord de l'utilisateur, en présence d'un professionnel.

Questionnement autour de la situation de stage long des éducateurs en 2^{ème} année, même en fin de parcours, un élève est stagiaire en formation. Un élève peut demander

des comptes s'il est en stage dans un service ou établissement qui ne serait pas suffisamment un site qualifiant. Le centre de formation peut également dénoncer une appellation de site qualifiant.

Le secret professionnel concerne les médecins-avocats-assistantes sociales dans certaines missions (son viol est puni par l'article 226 du code Pénal).

Il y a obligation de discrétion professionnelle pour les éducateurs (de nature civile). Elle peut être renforcée contractuellement (contrat de travail par exemple).

Rappel :

Les écrits diffusés doivent respecter la confidentialité. On peut s'entendre sur la non-diffusion d'écrits.

Veiller aux dérapages qui pourraient être engendrés par l'emploi de nouvelles technologies.

La diffusion de mémoires sur Internet ne constitue pas une rupture de confidentialité, mais attention, parfois les détails mènent par exemple des familles de personnes handicapées à reconnaître leur enfant.

Il existe un droit de veto contractuel à la diffusion.

Vigilance particulière au secret médical (seuls les médecins ont accès aux dossiers médicaux).