

GROUPE DE RÉFLEXION ÉTHICO-JURIDIQUE

Dépôt de plainte par l'Association pour des violences sur un professionnel

Rappel de la question posée et de la démarche

A la suite de l'évocation à une réunion du conseil d'administration d'un cas particulier (refus de la police de recevoir la plainte d'un directeur pour des violences exercées sur un professionnel), il a été demandé au G.R.E.J. une étude sur la recevabilité d'une telle plainte.

Le G.R.E.J. n'a pas voulu se limiter à une étude juridique, mais a tenu à aborder aussi les questions d'ordre déontologique et éthique qui pouvaient se poser. Se refusant à réfléchir dans l'abstrait, le GREJ a demandé aux directeurs de lui faire connaître comment la question se présentait dans leurs établissements ou services. Les Services de Prévention, d'AEMO ainsi que les Foyers Chamfray et Lieu d'accueil d'Ecully ont répondu. C'est à partir de leurs observations et de leurs suggestions que la réflexion a été poursuivie. Elle s'est limitée, en ce qui concerne l'aspect éthique, à la question du dépôt de plainte par l'Association, les problèmes d'ordre déontologique posés par une plainte du professionnel victime méritant une étude à part.

Quelques constats

- Les faits de violence physique sont devenus plus rares.
Par contre, les violences verbales ou par lettre, sous forme d'injures ou menaces, augmentent : certaines menaces peuvent être particulièrement violentes.
Ces violences, le plus souvent, ne visent pas seulement la personne du professionnel, mais également l'institution qu'il représente ou la société. Elles sont alors parfois un révélateur de difficultés ou de dysfonctionnements.
- Des mesures institutionnelles ont en général été mises en place
 - pour prévenir les situations de violence,
 - pour en traiter les manifestations : aide à la victime,
rappel de la loi par la direction,
 - pour en éviter le renouvellement.
- Les professionnels, le plus souvent, ne veulent pas déposer plainte eux-mêmes, craignant qu'une plainte n'entrave l'exercice de leur mission. Par contre, ils souhaitent que l'Association le fasse. Ils semblent ne pas bien connaître les conséquences de la plainte, ignorant par exemple que, même si c'est l'Association qui a déposé plainte, c'est le professionnel victime qui sera convoqué comme témoin et confronté avec l'auteur.
- Il est très rare que la direction dépose plainte, mais il n'y a pas refus systématique de le faire : chaque situation est examinée sous l'aspect pédagogique et au regard des conséquences pour la suite de l'action. Il arrive que la Police refuse de recevoir la plainte.
- Les cadres souhaitent une position de principe de l'Association, qui soit communiquée aux magistrats du ressort.

Devant ces constats, la question du dépôt de plainte par l'Association doit être examinée sous un double aspect :

I – Au point de vue juridique, la plainte de l'Association est-elle recevable ? Comment la fonder ? Quelles en seront les conséquences ?

II - Au regard de la mission et des valeurs associatives, quels éléments prendre en compte dans chaque situation pour peser les enjeux et prendre une décision éthiquement justifiée ?



I – Le point de vue juridique

I-1/ Quelques précisions :

Porter plainte, c'est signaler à l'autorité policière/judiciaire un fait qui a causé un dommage à une personne (le plaignant), dommage soit physique (blessures), soit moral (atteinte à l'honneur, mise en cause du rôle professionnel).

Le but est de déclencher une enquête pour déterminer l'auteur. En cas de découverte, la poursuite est initiée par le Procureur de la République, et le plaignant prévenu de l'audience. Ce dernier peut demander des dommages intérêts en réparation du dommage, en se constituant partie civile lors de l'audience pénale, laquelle peut aboutir à une condamnation. La demande de réparation n'est acceptée que si l'auteur est déclaré coupable d'une infraction pénale.

Si la plainte déclenche l'enquête, le Procureur qui la fait diligenter est libre de l'organisation de son déroulement, puis de sa décision : il peut *classer sans suite*, même s'il y a plainte, même si les faits sont établis, et il peut *poursuivre* (renvoyer le dossier devant le tribunal) même s'il y a retrait de plainte.

Il y a toujours un aléa face au judiciaire, c'est-à-dire une possible appréciation des faits différente de l'appréciation du plaignant.

Tout citoyen peut porter plainte quand il est victime. Pour les faits qui lui portent personnellement atteinte, il est donc libre de ne pas porter plainte, voire de ne pas signaler des faits délictueux.

I-2/ Travail éducatif et dépôt de plainte :

La décision de porter plainte doit intégrer cet aléa : on ne peut prévoir les décisions que le judiciaire prendra face à une plainte. La procédure judiciaire pénale n'a pas comme premier objet l'éducatif, mais l'application de la loi générale à un cas particulier, et le maintien de l'ordre public.

L'éducatif peut avoir comme seul souci un rappel simple et individuel de la loi : il doit alors le faire lui-même, s'il veut être sûr de cette limite.

L'éducatif peut aussi souhaiter protéger la personne et l'aider à intégrer la loi générale, en déclenchant la procédure judiciaire.

L'éducatif qui se ressent victime peut aussi utiliser la procédure pénale pour obtenir réparation d'un dommage subi (matériel ou moral), qui est dû à tout citoyen.

I-3/ La responsabilité d'employeur de l'Association :

Une association de travail social doit comme tout employeur :

- ✓ Aider, par tout moyen, le salarié victime de faits qui lui portent atteinte, y compris la réflexion sur une plainte à porter,

- ✓ assurer l'information de ses services sur les conséquences d'une plainte, tant sur le plan personnel que sur le service : « y a-t-il intérêt à porter plainte pour la mission du service, pour la protection de la personne ? »
- ✓ aider à établir une relation entre l'appréciation de la gravité des faits et la décision de porter plainte : une *délibération argumentée* (Paul Ricœur),
- ✓ aider le salarié dans l'accès à la justice comme partie civile, s'il y a lieu.
- ✓ D'autre part, l'Association doit se positionner elle-même, ayant le droit de se constituer *éventuellement* comme partie civile à côté du salarié, si une atteinte lui est portée .

II – Au regard de la mission et des valeurs associatives, quels éléments prendre en compte dans chaque situation pour peser les enjeux, et prendre une décision éthiquement justifiée ?

La décision de porter plainte

Les débats avec les professionnels ou à l'intérieur du GREJ ont montré qu'il est admis par tous que le dépôt de plainte ne peut être systématiquement exclu, mais qu'il ne peut être qu'exceptionnel, les exceptions étant plus ou moins nombreuses suivant les arguments que l'on privilégie. La décision de porter plainte exige donc une *délibération argumentée* avant toute décision.

Les débats ont fait ressortir les arguments invoqués suivant les circonstances, pour ou contre un dépôt de plainte par l'Association. Ces arguments doivent être hiérarchisés dans chaque situation en fonction des circonstances et de la mission de l'institution.

Arguments « pour » :

✓ **Sur le principe :**

Les lois nouvelles, comme aussi les tendances actuelles de l'action sociale, veulent que l'utilisateur soit considéré comme un « citoyen », sujet de droits et de devoirs, et qu'il soit aidé à accéder à une « capacité citoyenne ». Ne faut-il pas alors le considérer comme une personne responsable assujettie comme les autres aux règles du droit pénal ?

✓ **Selon la personnalité de l'utilisateur :**

Le dépôt de plainte ne peut-il pas être un moyen pédagogique de procéder à un rappel de la loi, un élément de l'accompagnement éducatif : le non dépôt renforce la personne dans un sentiment d'impunité, de toute puissance, et laisse l'entourage croire à la permissivité ou à l'impuissance de l'institution.

✓ **A l'égard de la victime :**

Elle a besoin d'être « reconnue » comme victime ; le dépôt de plainte peut le favoriser.

Arguments « contre » :

✓ **Sur le principe :**

Une association chargée de la mission d'accompagner une personne parce qu'elle a des difficultés peut-elle déposer plainte contre cette personne pour des faits résultant de ces difficultés ? Peut-elle se décharger sur la Police ou la Justice de ses propres

obligations ? N'est-ce pas une démission ou un aveu d'impuissance ? N'a-t-elle pas d'autres moyens d'agir ? Où est l'intérêt supérieur de la personne accompagnée ?

✓ **Sur les conséquences :**

Le dépôt de plainte ne risque-t-il pas d'entraîner des conséquences contraires à l'objectif poursuivi ?

On veut un rappel à la loi, veut-on pour autant une mise en garde à vue ? Une condamnation pénale ?

La victime, souvent, ne voudrait pas être confrontée à son agresseur : la plainte va sans doute l'y contraindre. Des informations risquent de lui être demandées qu'elle ne pourra donner sans manquer à son obligation de secret professionnel.

Quelles seront les suites pour l'action auprès de la personne auteur de la violence ? Pour l'action des autres professionnels de l'entourage ?

✓ **Sur la signification de la démarche :**

La Sauvegarde, directement ou par l'intermédiaire de l'U.N.A.S.E.A ou de la C.N.A.P.E., résiste aux tendances actuelles de substituer pour les mineurs la répression à l'éducation et de privilégier la sécurité sur la prévention. Serait-il cohérent de sa part de réclamer elle-même la répression en déposant plainte ?



C'est au sein du service ou de l'établissement que l'appréciation de l'intérêt de porter plainte doit être faite, mais c'est au nom de l'Association que la plainte doit être déposée, elle seule ayant la personnalité juridique.

Le directeur a-t-il une délégation générale pour le faire ? C'est à l'Association de la prévoir.

En dehors des cas d'urgence (nécessité de constats immédiats, d'audition de témoins...) il semble préférable que la plainte soit adressée directement par lettre au Procureur.

S'il s'agit d'une mission confiée par le Juge des Enfants, il suffit parfois de lui signaler le fait et c'est lui qui prend ou non la décision de saisir le Procureur.

En toute hypothèse, la mission auprès de l'auteur de la violence ne saurait être interrompue tant que l'institution n'en n'est pas déchargée (main levée, autre placement, etc....).

GREJ, octobre 2010