

## Contexte

Les travailleurs sociaux et formateurs sont régulièrement amenés à avoir connaissance de certaines informations sensibles sur leurs stagiaires (passé judiciaire, maladie, handicap, addiction, etc.). Ils sont ensuite généralement trop peu attentifs à ce qu'ils en font et à qui ils les communiquent. Or, certaines fonctions sont soumises au secret professionnel et encourent des sanctions en cas de violation de celui-ci.

En effet, le secret professionnel se révèle être une valeur essentielle dans un contexte où l'Etat social actif se renforce. L'objectif est de protéger la relation de confiance nécessaire à

l'exercice de certaines professions. C'est pourquoi ces professionnels ont l'obligation de taire ce qu'ils apprennent dans l'exercice de leur fonction.

Par ailleurs, se pose également très souvent la question de savoir quelles données peuvent être ou non communiquées au service d'inspection de la Région wallonne afin qu'il n'outrepasse pas les compétences de contrôle qui lui sont attribuées.

Autant de questions que nous tentons de clarifier dans ce dossier thématique.

## Cadre légal

Le secret professionnel, consacré à l'**article 458 du Code pénal**, implique pour celui qui y est soumis une obligation de se taire. Il constitue ainsi une contrainte qui restreint, pour ce dernier, sa faculté de s'exprimer. À première vue, il va donc à l'encontre de plusieurs libertés garanties à tout individu telles que la liberté de pensée et la liberté d'expression (consacrées aux articles 9 et 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme).

Ces libertés sont coulées dans la Constitution belge à l'article 19 :

*« La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés. »*

Dès lors, toute atteinte à la liberté d'expression doit être interprétée de manière restrictive.

Le secret professionnel est, quant à lui, consacré à l'article 458 du Code pénal :

*« Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi, le décret ou l'ordonnance les oblige ou les autorise à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement d'un an à trois ans et d'une amende de cent euros à mille euros ou d'une de ces peines seulement ».*

## Le secret professionnel

Le secret professionnel constitue l'obligation légale de se taire afin de protéger certaines informations soumises au secret.

### ***A quoi sert le secret professionnel ?***

Le but du secret professionnel est de protéger la relation de confiance, nécessaire dans l'exercice de certaines professions (médecins, avocats, psychologues, assistants sociaux, etc.). Ces professionnels ne peuvent divulguer aucune information qui leur a été transmise dans le cadre de leur fonction, et ce en vue de protéger certaines valeurs : l'intérêt public, l'ordre social (sentiment de sécurité), le respect de la vie privée des individus et l'intérêt des professions concernées (lien de confiance).

Le secret professionnel vise ainsi deux objectifs :

#### **1. Offrir au bénéficiaire la liberté de se confier en toute sécurité à un professionnel**

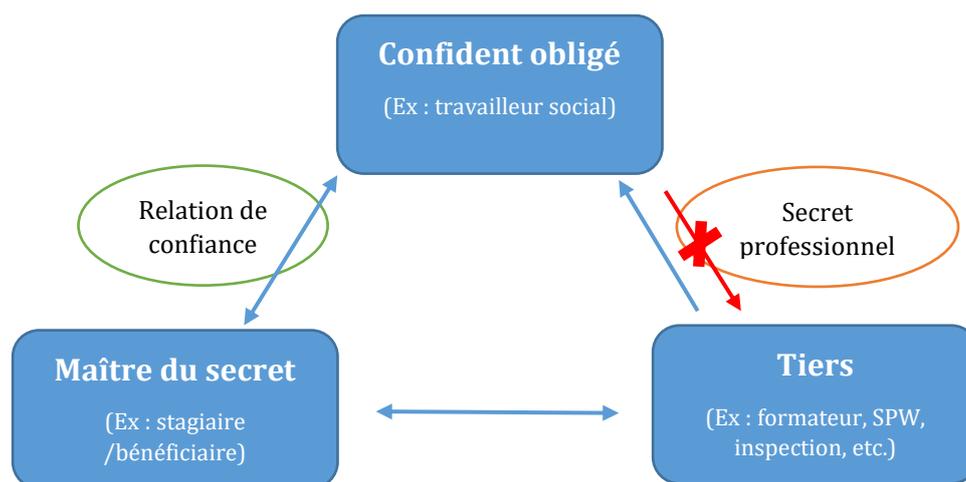
Tout individu doit pouvoir se confier à certains professionnels sans prendre le risque que les informations qu'il livre soient divulguées. Il peut ainsi solliciter une aide, un avis, se confier sur des événements, partager ses problèmes et ce dans le plus grand respect de son intimité. Garantir l'espace de confidentialité est primordial pour lui offrir une relation d'aide de qualité dans laquelle il pourra se poser, se questionner et s'exprimer librement.

#### **2. Offrir au professionnel la sécurité de travailler en toute liberté**

Le secret professionnel permet de la même manière au professionnel de garantir cet espace de confidentialité et d'établir ainsi une relation de confiance indispensable à la bonne réalisation de sa tâche. Cela lui permet de recueillir toutes les informations utiles à une prise en charge adéquate de la personne.

Concrètement, le secret professionnel peut être schématisé comme une relation entre 3 personnes :

- **« Le confident obligé »** : le professionnel soumis au secret professionnel. La notion de confident renvoie tant à la notion de confiance que de confiance. La personne soumise au secret professionnel garde le secret qui lui est révélé et doit supporter le poids qu'il implique.
- **« Le maître du secret »** : la personne qui se confie ou détient un « secret ».
- **« Les tiers »** : toute personne extérieure (collègues, personnes externes, autorités, inspecteurs, etc.).



Le secret professionnel porte sur la relation entre le confident obligé et le tiers afin de préserver la relation de confiance établie entre ce professionnel « confident obligé » et le maître du secret.

*Exemple :*

Un stagiaire (= maître du secret) révèle son alcoolisme à son accompagnateur social (= confident obligé soumis au secret professionnel). Ce dernier ne pourra pas partager cette information avec des tiers (ex : collègues, formateurs, services d'inspection, etc.) sous peine de violer son secret professionnel.

Par contre, le maître du secret pourrait tout-à-fait confier lui-même au tiers ce qu'il a précédemment révélé au confident obligé. Il n'est pas interdit non plus au tiers non soumis au secret professionnel de communiquer avec le confident obligé.

*Exemple :*

Le stagiaire peut lui-même révéler à son formateur qu'il est alcoolique. Le formateur n'étant pas soumis au secret professionnel, il pourra discuter des informations recueillies auprès du stagiaire avec l'accompagnateur social afin d'aider celui-ci dans sa mission. Toutefois, comme nous le verrons par la suite, ce tiers est tout de même soumis à un devoir de discrétion.

Le secret professionnel constitue une des clés de voûte de la relation que les citoyens peuvent construire avec un certain nombre de professionnels (médecins, avocats, assistants sociaux, psychologues...) à qui ils vont confier des pans entiers de leur vie privée. Il prend toute son importance dans le cadre du travail fourni par les intervenants sociaux au sens large. Cette relation de confiance qui est à la base des échanges entre les citoyens et les personnes soumises au secret professionnel est donc tellement primordiale qu'elle implique une lourde sanction pour celui qui la trahit. De l'autre côté, elle constitue nécessairement une protection à l'abri de laquelle les deux parties peuvent se réfugier en cas de tentative d'atteinte à leurs échanges. C'est pour ces raisons que l'on désigne souvent le secret professionnel comme étant à la fois une épée et un bouclier.

## Qui est tenu au secret professionnel ?

Le secret professionnel en tant que limite à la liberté d'expression doit être interprété de manière restrictive.

Par conséquent, les personnes soumises à celui-ci sont celles et uniquement celles qui sont désignées par l'article 458 du Code pénal. La liste de fonctions précisées par cet article est, par conséquent, une liste exhaustive.

Deux catégories de personnes sont tenues par le secret professionnel :

- Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens et sages-femmes ;
- Et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie.

Cette deuxième catégorie, définie par la Cour de Cassation, vise toutes les personnes investies d'une fonction ou d'une **mission de confiance**. Au fil du temps, la jurisprudence a donc inclus dans cette deuxième catégorie un certain nombre de fonctions (par exemple : les avocats, les notaires, les magistrats, les ministres de culte, les psychologues, les infirmières, les conseillers conjugaux, etc.) tandis que d'autres fonctions ont été exclues (par exemple : les banquiers, les journalistes, les conseillers juridiques ou fiscaux, etc.).

Dans d'autres cas, la réglementation a également expressément prévu que certaines personnes sont tenues au secret professionnel. On peut citer notamment les acteurs de la protection de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse, les membres du conseil des CPAS, le personnel des centres PMS, les médiateurs de dettes, etc.

Enfin, certains codes de déontologie propres à l'une ou l'autre profession ou secteur le précisent également (par exemple : assistants sociaux, psychologues, aide à la jeunesse). Ces codes constituent de réels outils pour les travailleurs sociaux qui seraient à la recherche de repères ou de balises dans l'exercice de leurs missions.

Il faut souligner que ce n'est pas tant la profession qui est visée par la règle du secret mais plutôt la **mission poursuivie**.

Les travailleurs sociaux sont assimilés dans cette liste aux officiers de santé<sup>1</sup> car leur mission est basée sur les confidences faites par le maître du secret. Ainsi, on comprend que la nature du secret professionnel peut être différente suivant la fonction exercée. La nature du secret professionnel des travailleurs sociaux semble effectivement bien différente de celle de l'avocat ou encore du médecin.

Dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, le secret professionnel auquel sont soumis les intervenants sociaux a pour finalité l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires.

On en déduit donc que certaines personnes ne sont pas soumises au secret professionnel. A titre d'exemple, les formateurs en CISP, à l'instar des enseignants, ne sont pas visés par l'article 458 du Code pénal et ne sont donc pas soumis au secret professionnel. Ceci ne signifie pas que les formateurs sont libres de dévoiler tout ce qu'ils apprennent dans le cadre de leur fonction. Un devoir de discrétion s'impose à eux et, nous le verrons, ils pourraient être sanctionnés en cas de manquement.

---

<sup>1</sup> La rédaction de l'article 458 du Code pénal date de 1867. A cette époque, il était difficile d'anticiper les différentes fonctions qui allaient naître de l'évolution de la société.

## **Et pour les autres ?**

### **Le devoir de discrétion :**

Le secret professionnel se distingue du devoir de discrétion ou de réserve.

Dans ce cas, il s'agit pour les travailleurs non-soumis au secret professionnel de respecter un devoir de discrétion par rapport à la vie de l'entreprise et aux données qu'ils seraient amenés à apprendre ou à consulter. Ils ont effectivement l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

- de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires,
- de révéler toute donnée à caractère personnel ou confidentiel dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle,
- de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale<sup>2</sup>.

Ainsi, en CISP, les membres du personnel non-soumis au secret professionnel (formateurs, secrétaires, etc.) restent soumis à un devoir de discrétion ! Ils ne sont donc pas libres de dévoiler tout ce qu'ils apprennent dans le cadre de leur fonction.

Dès lors, si un travailleur social révèle les secrets confiés par un stagiaire à un formateur non tenu au secret professionnel qui, par la suite, en fait état en public ou à d'autres tiers, le travailleur social pourra être déclaré coupable d'une violation du secret professionnel, contrairement au formateur. En effet, ce dernier ne peut violer une obligation à laquelle il n'est pas tenu. Il pourra tout de même être sanctionné pour manquement à son devoir de discrétion.

La violation du devoir de discrétion ou de réserve n'est pas considérée comme une infraction pénale. Par conséquent, le travailleur qui ne respecterait pas son devoir de réserve peut se voir condamné à des dommages et intérêts sur base de l'article 1382 du Code civil (en cas de dommage subi par l'entreprise ou par l'association) ou à des sanctions disciplinaires (avertissement, blâme, licenciement...) mais pas à une peine pénale (emprisonnement ou amende).

Concrètement, le devoir de discrétion a la même incidence que le secret professionnel : le professionnel doit se taire. Cependant, s'il parle, les sanctions qui sont susceptibles de lui être appliquées ne sont pas les mêmes.

## **Quelles informations sont soumises au secret ?**

L'article 458 du Code pénal vise les secrets que son détenteur confie à une personne dans l'exercice de sa profession.

### **Ce qui est protégé :**

Selon cet article, le secret professionnel couvre :

- ✓ Les confidences confiées expressément (verbalement ou par écrit),
- ✓ Mais aussi tout ce qui a pu être vu, appris, constaté, déduit, interprété, découvert ou même surpris dans l'exercice de l'activité professionnelle,
- ✓ Ainsi que tous les documents établis ou reçus au sujet d'une personne (dossier médical, dossier d'un demandeur d'aide du CPAS, etc.).

---

<sup>2</sup> Article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Il couvre donc absolument tout ce qui est appris dans l'exercice d'une profession.

*Exemple :*

Un travailleur social surprend un stagiaire en train de se droguer. Cette découverte sera placée sous secret professionnel. Il pourra en discuter avec le stagiaire mais ne pourra, sauf état de nécessité, révéler l'information à des tiers.

*Ce qui n'est pas protégé :*

- ✘ Le secret professionnel ne couvre pas les informations publiques, susceptibles d'être connues de tous (condamnations pénales, comportement de notoriété publique, etc.).

En d'autres termes, les éléments soumis au secret professionnel concernent des faits ignorés de nature à porter atteinte à l'honneur, à la considération ou à la réputation ainsi que des faits dont la non-révélation a été demandée. Ce sont donc des informations pour lesquelles il existe un intérêt à ce qu'elles restent cachées. Le fait de garder secret ces éléments permet de garantir une protection puisque la personne se confie en raison de la qualité de son interlocuteur et de la relation qu'il entretient avec celui-ci. En effet, il ne s'exprimera certainement de la même façon avec d'autres tiers (par exemple, face à un policier ou un assistant social).

***Quelles données doivent être protégées ?***

Face à la quantité d'informations récoltées au sujet des stagiaires et autres bénéficiaires, il n'est pas toujours évident de déterminer celles qui sont soumises au secret professionnel et celles qui ne le sont pas. Il n'est donc pas toujours évident de savoir quelles informations peuvent être communiquées aux collègues, aux autorités ou même aux services d'inspection. Il est pourtant primordial de protéger les données soumises au secret professionnel, sous peine de se voir infliger une sanction pénale.

Données soumises au secret professionnel	Données NON soumises au secret professionnel
<p><b>✗ Ces données ne peuvent pas être communiquées !</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Données à caractère intime ou sensible : santé physique et mentale, assuétude, casier judiciaire, vie affective et sexuelle, appartenance politique / philosophique / religieuse, etc. ;</li> <li>• Le bilan social ;</li> <li>• Le suivi psycho-social ;</li> <li>• Etc.</li> </ul> 	<p><b>✓ Ces données peuvent être communiquées !</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les coordonnées du stagiaire ;</li> <li>• Le parcours scolaire et professionnel ;</li> <li>• Les compétences transversales et l'acquisition des compétences ;</li> <li>• Le projet post-formation ;</li> <li>• La fréquentation dans le centre ;</li> <li>• Etc.</li> </ul> 

### Comment les protéger ?

**Attention !** Il existe un **conseil majeur** pour tout dispositif agréé ayant l'obligation de tenir des dossiers individuels pour leurs stagiaires : il convient de réaliser **deux dossiers distincts**.

Le premier contenant les données d'identification ainsi que le parcours pédagogique du stagiaire, et pouvant être mis à disposition de l'Inspection. Un second contenant toutes les données psycho-médico-sociales et données intimes que l'Inspection ne pourra pas consulter.



Outre cela, il existe diverses pratiques dans le secteur.

- ❖ Dès l'entrée en formation, certains centres indiquent que des informations demandées seront indispensables au bon déroulement de la formation et qu'elles seront, pour certaines, partagées.
- ❖ Certains centres sensibilisent les stagiaires au secret professionnel et au devoir de discrétion. Ils sont ainsi au fait que les informations révélées lors d'entretiens individuels seront protégées mais que celles divulguées lors de moments collectifs pourraient être diffusées à l'extérieur par d'autres stagiaires.
- ❖ Certains centres ont intégré une disposition dans leur Règlement d'ordre intérieur interdisant aux stagiaires de diffuser des photos de la formation et des informations personnelles apprises dans ce cadre. A défaut, des sanctions au sein du centre pourraient être prises.

- ❖ Des centres mettent sous clé tous les documents, d'autres justes les dossiers administratifs et pédagogiques, etc. Certains centres ont également défini des procédures déterminant qui a accès à quels documents et selon quelles modalités.
- ❖ Etc.

Il en résulte que la réalité de terrain est parfois complexe mais surtout variée. Face à cela, la vigilance reste de mise puisqu'il n'existe pas de réponse toute faite pour chaque situation rencontrée.

Ceci met en lumière la grande solitude dans laquelle se trouvent parfois les travailleurs soumis au secret professionnel qui ne peuvent compter que sur leur conscience et leur propre appréciation quant à savoir s'ils ont le droit ou le devoir de taire ou de dire.

### ***Quelles sanctions en cas de violation du secret professionnel ?***

Les personnes soumises au secret professionnel qui auraient révélé les secrets qui leur ont été confiés dans l'exercice de leur fonction risquent un emprisonnement d'un an à 3 ans et/ou une amende de 100€ à 1000€ (à multiplier par les décimes additionnels<sup>3</sup>).

Ils pourraient également être amenés à devoir réparer le dommage causé au maître du secret par leur faute via une indemnisation.

Ils risquent enfin des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour faute grave.

C'est pourquoi il est important de ne pas prendre cette obligation à la légère...

---

<sup>3</sup> Les décimes additionnels sont un coefficient qui augmente le montant initial de l'amende afin d'adapter celui-ci à l'inflation. Actuellement, depuis mai 2017, il s'élève à 8.

## La levée du secret professionnel

Il existe différents cas prévus par la loi où ces professionnels ont le droit, voire le devoir de révéler des secrets au nom d'impératifs sociaux jugés supérieurs, tels le respect de la vie ou de l'intégrité physique d'autrui.

Ainsi, en fonction des circonstances, le professionnel soumis au secret aura la possibilité ou l'obligation de révéler les informations dont il a connaissance.

### **Les cas de levée du secret professionnel**

Sont exclusivement visées les situations suivantes :

1. En cas de témoignage devant un juge ou une commission d'enquête parlementaire,
2. Lorsque la loi le prévoit :
  - La protection des mineurs d'âge et des personnes vulnérables,
  - La concertation de cas,
  - La protection des enfants victimes de maltraitance,
  - La non-assistance à personne en danger,
  - L'état de nécessité,
  - La lutte contre le terrorisme.

#### **1. En cas de témoignage devant un juge ou une commission d'enquête parlementaire**

En cas de témoignage devant un juge d'instruction, devant un juge lors d'une audience en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire, la loi permet au confident obligé de s'exprimer mais il s'agit là d'une faculté laissée à son appréciation. Il doit néanmoins comparaître.

En effet, l'article 458 du Code pénal stipule bien que le secret professionnel doit être respecté « *hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire* ».

Dans ce cadre, est exclusivement visé le témoignage devant un professionnel de l'ordre judiciaire. Un officier de police, un substitut du procureur, ou un procureur du Roi sont membres du pouvoir exécutif et non des professionnels de l'ordre judiciaire. Des injonctions de leur part ne peuvent donc obliger la levée du secret professionnel. De plus, les résultats ou les accusations qui seraient issus d'une information ou d'une instruction judiciaire à caractère criminel fondée sur un ou plusieurs éléments obtenus en violation du secret professionnel sont tout simplement nuls.

Le mandat de perquisition, quant à lui, est un acte d'un juge d'instruction. Ce dernier faisant partie de l'ordre judiciaire, il est obligatoire de se conformer aux directives contenues dans ce mandat mais uniquement dans les limites de ces directives. Si, par exemple, il est question de la consultation d'un dossier médical, la présence, avec le juge d'instruction, d'un membre de l'ordre professionnel des médecins sera nécessaire pour y accéder.

## 2. Lorsque la loi le prévoit

Le secret professionnel doit être levé, selon l'article 458 du Code pénal, dans les cas « où la loi, le décret ou l'ordonnance les oblige ou les autorise à faire connaître ces secrets ».

Il existe plusieurs exemples :

- La protection des mineurs d'âge et des personnes vulnérables

La loi sur la protection pénale des mineurs permet à la personne soumise au secret professionnel d'informer le procureur du Roi en cas de danger grave et imminent pour des personnes mineures ou pour des personnes vulnérables<sup>4</sup> (article 458 bis du Code Pénal). Il s'agit d'une **faculté** laissée à l'appréciation du professionnel et non d'une obligation. Nous sommes bien en présence d'une exception au respect des dispositions relatives au secret professionnel puisque l'information a lieu à destination du procureur du Roi qui est un membre du pouvoir exécutif et non du pouvoir judiciaire.

L'objectif du secret professionnel est alors considéré de moindre intérêt que celui visant à la protection des mineurs et personnes vulnérables envers certaines infractions graves.

Sont notamment visés le voyeurisme, l'attentat à la pudeur, le viol, le meurtre et l'assassinat (ainsi que la tentative), l'infanticide et l'empoisonnement (ainsi que la tentative), les coups volontaires, la mutilation d'organes génitaux féminins, le délaissement d'enfants dans le besoin et la privation d'aliments ou de soins imposés à des mineurs.

Plusieurs conditions doivent être respectées :

- Le confident obligé doit avoir examiné le mineur en question ou recueilli ses confidences ;
- Le danger d'agression doit être grave et imminent pour l'intégrité physique ou mentale du mineur ou de la personne vulnérable ;
- La personne soumise au secret professionnel n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité.

La levée du secret professionnel par l'information au procureur du Roi va sans doute déclencher des enquêtes ou des procédures avec des conséquences importantes (placement du mineur, etc.).

- La concertation de cas

La « concertation de cas » est une exception plus récente au secret professionnel, en vigueur depuis le 3 août 2017<sup>5</sup>. Elle a notamment été créée pour lutter contre le terrorisme.

En l'occurrence, le législateur offre la possibilité à la police, au parquet, aux services d'aide et à d'autres acteurs tenus par le secret professionnel d'organiser une concertation sans s'exposer à des peines.

Cette possibilité est assortie de plusieurs conditions strictes. La concertation doit notamment avoir été organisée soit par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance, soit moyennant une autorisation motivée du procureur du Roi. Cette concertation peut en outre exclusivement

---

<sup>4</sup> La personne doit être vulnérable en raison de son âge, d'un état de grossesse, de la violence entre partenaires, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale.

<sup>5</sup> La loi du 6 juillet 2017 a introduit dans le Code pénal les articles 458ter et 458quater.

être organisée « en vue de protéger l'intégrité physique et psychique de la personne ou de tiers » et uniquement dans le contexte de la lutte contre les infractions terroristes ou les infractions commises dans le cadre d'une organisation criminelle.

La réglementation ou l'autorisation du procureur doivent en outre au moins déterminer qui peut participer à la concertation, avec quelle finalité et selon quelles modalités la concertation aura lieu.

Le secret professionnel ne s'applique pas pendant la concertation entre les personnes qui y prennent part. A l'égard du monde extérieur, les participants sont néanmoins tenus au secret relativement aux informations communiquées durant la concertation. En l'occurrence, les contrevenants s'exposent à des peines.

Mais attention, les secrets qui sont communiqués pendant la concertation de cas ne peuvent donner lieu à la poursuite pénale que des seuls délits pour lesquels la concertation a été organisée.

- **Le décret maltraitance**

Le décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance dispose, en son article 3, que

*« § 1er. Compte tenu de sa mission et de sa capacité à agir, l'intervenant est tenu d'apporter aide et protection à l'enfant victime de maltraitance ou à celui chez qui sont suspectés de tels mauvais traitements. Si l'intérêt de l'enfant le requiert et dans les limites de la mission de l'intervenant et de sa capacité à agir, l'aide est octroyée à sa famille ou à son milieu familial de vie.*

*Cette aide vise à prévenir ou à mettre fin à la maltraitance.*

*§ 2. Afin d'organiser cette aide, tout intervenant confronté à une situation de maltraitance ou à risques peut interpeller l'une des instances ou services spécifiques suivants aux fins de se faire accompagner, orienter ou relayer dans la prise en charge : le centre psycho-médico-social, le service de promotion de la santé à l'école, l'équipe " SOS Enfants ", le conseiller ou tout autre intervenant compétent spécialisé.*

*Toute coopération doit s'exercer dans la discrétion et ne porter que sur des informations indispensables à la prise en charge. Sauf si cela porte atteinte à l'intérêt de l'enfant, le relais dans la prise en charge doit être porté à la connaissance de l'enfant, de sa famille et de son milieu familial de vie.*

*§ 3. Le Délégué général aux droits de l'enfant peut interpeller les instances ou services spécifiques énoncés au § 2, en vue de l'accomplissement de sa mission. ».*

L'objectif du secret professionnel est alors considéré de moindre intérêt que celui visant à la protection d'un enfant en situation de maltraitance.

Le décret a une portée très large :

- un « *intervenant* » y est défini comme une personne qui a pour profession ou pour mission, même à titre bénévole ou temporaire, de contribuer à l'éducation, la guidance psycho-médico-sociale, l'aide à la jeunesse, la protection infantile, l'accueil, l'animation et l'encadrement d'enfants ;
- une situation de « *maltraitance* » vise toute situation de violences physiques, de sévices corporels, d'abus sexuels, de violences psychologiques ou de négligences graves qui

compromettent le développement physique, psychologique ou affectif de l'enfant. Une attitude ou un comportement maltraitant peut être intentionnel ou non.

Lorsque l'intervenant se trouve dans l'impossibilité d'intervenir personnellement afin de favoriser l'arrêt des maltraitances, il doit en informer soit le conseiller de l'aide à la jeunesse, soit une équipe « SOS Enfants », soit un centre PMS, qu'il soit ou non tenu au secret professionnel. On remarque, ici, que le procureur du Roi n'est pas cité. Il ne s'agit, en effet, pas de procéder à une enquête mais de prendre des mesures de protection pour l'enfant.

La connaissance de cette situation de maltraitance, qui doit être actuelle et non éventuelle<sup>6</sup>, ne doit pas nécessairement provenir de la victime elle-même. L'auteur de cette maltraitance peut également en être à l'origine.

- **La non-assistance à personne en danger**

Celui qui s'abstient de venir en aide ou de procurer une aide à une personne exposée à un péril grave, soit qu'il ait constaté par lui-même la situation de cette personne, soit que cette situation lui soit décrite par ceux qui sollicitent son intervention, est punissable pénalement (article 422bis du Code pénal).

L'objectif du secret professionnel est alors considéré de moindre intérêt que celui visant à la protection d'une personne en danger, peu importe, ici, qu'elle soit majeure ou mineure.

Plusieurs conditions sont néanmoins à respecter pour entrer dans le champ de cette disposition :

- Il faut un péril grave, actuel et réel (une menace hypothétique, potentielle ou présumée ne suffit pas).
- Il faut ne pas avoir porté secours ou aide.  
Il n'est pas demandé que l'aide soit apportée personnellement à la personne en péril mais bien d'apporter une aide adéquate, par exemple, en interpellant les services compétents. L'aide doit ainsi prendre place, que la personne ait constaté elle-même la situation ou qu'elle ait été avertie par la personne en péril ou par une personne qui sollicite son intervention.
- Il faut qu'il y ait une absence de danger sérieux pour l'intervenant.

**Exemple :**

Un assistant social sait qu'un stagiaire est toxicomane. Soumis au secret professionnel, il ne peut révéler cette information.

Toutefois, si un jour le stagiaire fait une overdose alors qu'il suit sa formation, l'assistant social aura l'obligation de révéler ce secret pour lui venir en aide.

Beaucoup de professionnels ont peur de se faire accuser de non-assistance à personne en danger s'ils ne dénoncent pas certaines informations. Mais au vu des conditions très strictes à remplir, rares sont les cas où l'on pourra réellement considérer qu'il y a non-assistance à personne en danger. Dès lors, envisagez d'abord les alternatives à la levée du secret professionnel : tout ce qui peut être fait pour aider la personne doit être envisagé au préalable.

---

<sup>6</sup> Le péril doit être grave et imminent.

- **L'état de nécessité**

L'état de nécessité est un principe général de droit pénal qui consiste à prendre en considération le fait que, dans certaines hypothèses, à interpréter de façon très restrictive, le seul moyen de sauvegarder un intérêt plus impérieux est de violer la loi.

Lorsque le respect du secret professionnel causerait un préjudice important à une valeur essentielle, considérée comme supérieure au principe du secret, le titulaire de ce dernier peut en être libéré. Il faut en fait comparer la valeur protégée par le principe du secret professionnel à la valeur qui risque d'être atteinte si le secret est maintenu. Si la deuxième valeur est plus importante, on peut se délier du secret professionnel.

Le travailleur est, en effet, confronté à un conflit de valeurs qui n'est pas résolu directement par la loi. Quoi qu'il décide, il se rend coupable d'une infraction. Son choix, qui porte donc une grande connotation morale, sera ensuite examiné par le juge pour voir s'il était celui qui devait être posé.

Le recours au principe d'état de nécessité ne peut se faire que moyennant de nombreuses précautions :

- C'est une appréciation au cas par cas. Il appartient au professionnel de trancher dans chaque situation le conflit de valeurs auquel il est confronté ;
- L'intérêt à sauvegarder doit être supérieur à celui du secret professionnel et doit être sous la menace d'un danger grave, imminent et certain ;
- Le péril grave doit s'évaluer pour le futur, il n'y a pas état de nécessité si le danger est écarté ;
- L'état de nécessité ne peut être invoqué que s'il n'y a pas d'autre moyen d'éviter que l'intérêt supérieur ne soit sacrifié.

*Exemple :*

Un travailleur social a eu des informations sur la préparation d'un attentat imminent dans lequel un de ses stagiaires est impliqué. Si les informations présentent un certain degré de certitude, il pourra révéler l'information car la valeur à protéger (la vie de personnes) est supérieure à l'objectif du secret professionnel.

La radicalisation étant un sujet sensible, il convient d'analyser au cas par cas la situation.

- **La lutte contre le terrorisme**

Une nouvelle loi concernant le secret professionnel a été adoptée le 17 mai 2017 afin d'intégrer un article 46bis/1 dans le Code d'instruction criminelle.

Cette disposition prévoit que, dans le cadre de la recherche des infractions terroristes, le procureur du Roi peut, par une décision motivée et écrite, demander aux CPAS et à d'autres institutions de sécurité sociale de lui fournir les renseignements administratifs qu'il juge nécessaire. Si la personne refuse de communiquer les renseignements demandés, elle pourra être punie d'une amende de 26 à 10.000€.

Les membres du personnel de ces institutions de sécurité sociale qui, de par leur profession, prennent connaissance d'une ou de plusieurs informations pouvant constituer des indices sérieux d'une infraction terroriste en font la déclaration au procureur du Roi.

Par ailleurs, l'article 30 du Code d'instruction criminelle prévoit que : « *Toute personne qui aura été témoin d'un attentat, soit contre la sûreté publique, soit contre la vie ou la propriété d'un individu, sera pareillement tenue d'en donner avis au procureur du Roi soit du lieu du crime délit, soit du lieu où l'inculpé pourra être trouvé* ».

Cette obligation s'impose à tout citoyen. Cependant, cet article ne prévoit aucune sanction pénale.

### ***Comment puis-je être sûr(e) que je peux/dois lever le secret professionnel ?***

Dans le doute, taisez-vous. Le secret professionnel est une règle obligatoire dont la levée reste l'exception.

De plus, hormis les cas de non-assistance à personne en danger qui sont peu fréquents, les autres situations engendrent généralement une possibilité de lever le secret sous conditions, et non une obligation. Il existe donc très rarement une obligation de parler ou de dénoncer.

Soyez donc vigilant...

## Le secret professionnel partagé

Il est fréquent qu'une personne soit en relation pour un même problème avec un ou plusieurs autres professionnels également tenus au secret. La prise en charge multidisciplinaire d'une personne entraîne régulièrement ceux-ci à vouloir collaborer et échanger pour optimiser l'efficacité, la cohérence et la qualité de l'aide proposée.

Dans certaines circonstances, le secret pourra alors être partagé entre ces intervenants, qu'ils travaillent dans une même équipe ou non. Il s'agit du secret professionnel partagé.

### **Conditions du partage du secret professionnel**

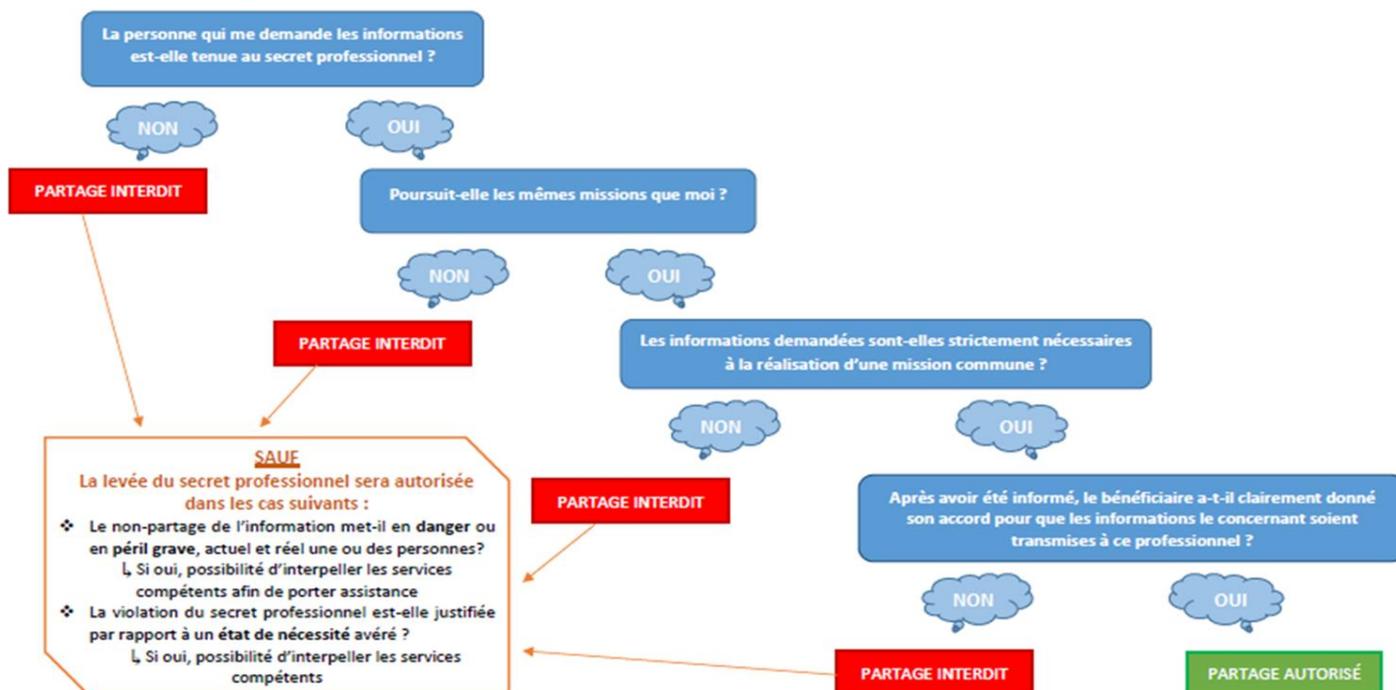
La notion de secret professionnel partagé est une notion empirique, née de la réalité de terrain ; elle est en effet absente des textes de loi.

Dans les cas limités où le partage du secret professionnel est nécessaire, il est possible d'y procéder mais il faut alors impérativement observer un certain nombre de conditions strictes et cumulatives :

- ❖ **Informé le maître du secret** (le cas échéant, ses représentants légaux aussi) de ce qui va faire l'objet du partage, et des personnes avec lesquelles le secret va être partagé. Ces dernières vont intervenir en renforcement de l'action du travailleur social, ce qui explique que le secret professionnel peut dès lors être partagé.
- ❖ **Obtenir l'accord du maître du secret**, puisque le partage reste en théorie illégal. Il est capital de demander à la personne qui s'est confiée si elle autorise à partager le secret. En lui donnant le rôle d'acteur central dans la révélation, on évite de la mettre devant le fait accompli.
- ❖ **Partager ces informations exclusivement avec des personnes tenues également au secret professionnel.** Attention, la soumission au respect des règles relatives au secret professionnel dépend de la fonction exercée et de la finalité poursuivie et non du titre détenu.
- ❖ **Ne les partager qu'avec des personnes tenues à un secret professionnel de même nature.** En effet, des professionnels intervenant pour une même situation peuvent poursuivre des finalités très différentes. Ainsi, par exemple, le psychologue et l'assistant social partagent la même nature de secret professionnel au contraire du médecin et de l'assistant social dont la finalité poursuivie par leur fonction est différente.
- ❖ **Limité ce partage à ce qui est extrêmement nécessaire** à la réalisation de la mission commune.

## Le secret professionnel partagé

Puis-je partager des informations soumises au secret professionnel avec d'autres personnes ?



### Exemple :

Un stagiaire souffre d'assuétude à l'alcool et cette situation entraîne des conséquences sur sa structure familiale. En dépit des différentes recommandations faites par l'accompagnateur social, et malgré la relation de confiance existante entre eux, le stagiaire continue ses pratiques et incite ses enfants mineurs à boire.

Puis-je partager ce secret avec un autre professionnel ?

1. La personne avec qui je souhaite partager les informations est-elle tenue au secret professionnel ? OUI.
2. Poursuit-elle les mêmes missions que moi ? NON.

A priori, le secret ne pourra donc pas être partagé car les professionnels ne poursuivent pas la même mission. Cependant, les services d'aide à la jeunesse pourront tout de même être avertis car, dans cette hypothèse, la préservation du secret professionnel a une importance moindre que la préservation de la situation des enfants qui seraient victimes de cette assuétude

## **Partage du secret avec ses collègues ?**

Soyez très prudent.

En ISP, les informations soumises au secret professionnel qui ont été révélées aux travailleurs sociaux par un stagiaire/bénéficiaire ne peuvent être partagées avec l'équipe pédagogique ou administrative du centre (formateurs, etc.). Ceux-ci, comme il a été vu précédemment, ne sont pas soumis au secret professionnel. Il en résulte un cloisonnement entre les travailleurs sociaux et les travailleurs non soumis au secret professionnel.

Par exemple, le formateur, dont la mission est de former les bénéficiaires, n'est pas soumis au secret professionnel mais est tenu à un devoir de discrétion du fait de son contrat de travail. Il est donc possible qu'il soit au courant, tout en respectant un principe de proportionnalité, de certains éléments en raison de circonstances particulières (activité en groupe ou dans un lieu à risque suivant les caractéristiques de certains bénéficiaires) mais cela ne peut constituer son objectif premier.

### **Exemple :**

Un membre du personnel pédagogique aimerait connaître le contenu du casier judiciaire d'un stagiaire sous bracelet électronique. Or, un casier judiciaire contient sur la personne qui en fait l'objet les condamnations qu'il a subies mais également les suspicions faites à son encontre. Une telle divulgation ne peut donc avoir lieu. Pour ce qui est des condamnations, celles-ci ont en principe eu lieu par l'intermédiaire d'un jugement qui a dû être rendu en audience publique (c'est-à-dire, ouverte à tous). Cette information ne constitue donc pas un secret.

## **Et avec sa hiérarchie ?**

Cette question est plus délicate dans la mesure où la direction ne poursuit pas nécessairement les mêmes objectifs d'ordre psycho-médico-social que son assistant social.

Le secret professionnel doit donc, en principe, être respecté par celui qui y est tenu à l'égard de sa hiérarchie.

Cependant, cette réponse doit être nuancée. En effet, la hiérarchie doit pouvoir intervenir dans un contexte d'encadrement ou d'accompagnement de la qualité du travail dans le cadre normal de l'exercice de la profession. Dans cette situation, seules pourront être communiquées les informations strictement nécessaires pour que la hiérarchie puisse assumer ses responsabilités ou apporter l'aide ou le soutien souhaité. Idéalement, les données devraient être communiquées anonymement afin que les contenus qui relèvent de la relation de confiance restent confidentiels. En dehors de ces cas de figure, il serait illégal que la hiérarchie impose à ses travailleurs une communication d'informations à propos du public accompagné.

## **Partage avec les services d'inspection ?**

Les services d'inspection sont habilités à contrôler le contenu des dossiers individuels en vue de s'assurer notamment de l'effectivité du suivi psycho-social des bénéficiaires.

En revanche, il est évident que l'objectif poursuivi par les inspecteurs est d'une importance inférieure au respect du secret professionnel. Il est donc **interdit** de partager avec ces services les données soumises au secret professionnel relatives aux différents stagiaires et bénéficiaires.

### **Attention !**

Le contenu des dossiers psychosociaux est, par conséquent, inaccessible aux services d'inspection. Leur laisser consulter celui-ci revient à trahir le stagiaire et à enfreindre le respect du secret professionnel, ce qui est pénalement répréhensible.

Il est donc recommandé de conserver ces données dans un dossier distinct, dont l'accès doit être refusé aux inspecteurs.

Les inspecteurs ne pourront vérifier que l'effectivité des heures consacrées à ce suivi qui pourrait se formaliser, dans le dossier individuel, par un document reprenant uniquement date, heure, thème de l'entretien avec l'apposition de la signature du bénéficiaire en regard de l'intervention concernée.

Les services d'inspection ne pourraient demander à accéder à cette partie du dossier des bénéficiaires que s'ils sont accompagnés d'un psychologue. Ce dernier, de par sa fonction qui le soumet au secret professionnel, est habilité à prendre connaissance du contenu des dossiers et à évaluer si le travail a réellement été fait ou non. Seule cette appréciation de sa part pourra être communiquée aux inspecteurs. Il n'appartient, en effet, pas à celui-ci de rendre compte à ces derniers des divers éléments qu'il a pu consulter, au risque de détourner la règle et de lui-même enfreindre le respect du secret professionnel. En-dehors de cette possibilité, aucune disposition ne permet aux inspecteurs d'outrepasser ces obligations. Leur assermentation ne suffit assurément pas.

## **Partage avec les autorités ?**

Il peut arriver qu'une autorité, judiciaire ou autre, réclame aux centres des informations au sujet de leurs stagiaires.

Exemple : Un agent de police se présente dans votre centre afin d'obtenir des informations relatives à l'un de vos stagiaires. Etes-vous tenu de répondre à cette requête ? Comment réagir face à une telle demande ?

Lors de partage d'informations, nous vous conseillons de limiter les données transférées ! Les données personnelles à caractère intime, et a fortiori à caractère psychosocial, ne peuvent être partagées (sauf en cas de levée du secret professionnel et de secret professionnel partagé). Au

contraire, les données relatives à l'identification du stagiaire, à l'acquisition des compétences, aux projets professionnels ou encore aux fréquentations dans le centre peuvent être partagées.

Si les informations demandées sont protégées par le secret professionnel, veillez à respecter les conseils ci-dessous.

- *Lorsque la demande est adressée à un membre du personnel :*

1. Renvoyez toute demande d'information à la direction dans les plus brefs délais. Ainsi, si la demande d'information prend la forme d'un courrier, veillez à le transmettre directement à la direction. Si, au contraire, la demande est formulée en personne, proposez de prendre rendez-vous avec la direction.
2. Soyez discret ! N'en discutez pas avec vos autres collègues.

- *Lorsque la demande est adressée à la direction :*

1. Vérifiez le mandat de l'autorité : seuls les mandats judiciaires peuvent autoriser la levée du secret professionnel ;

***Attention !***

Les officiers de police, les substituts du procureur et les procureurs du Roi sont des membres du *pouvoir exécutif* et non des professionnels de l'ordre judiciaire. Des injonctions de leur part ne peuvent donc pas obliger la levée du secret professionnel.

Les accusations qui seraient issues d'une information ou d'une instruction judiciaire à caractère criminel fondée sur un ou plusieurs éléments obtenus en violation du secret professionnel sont tout simplement nuls !

Par contre, le mandat de perquisition est, quant à lui, un acte d'un juge d'instruction. Ce dernier faisant partie de l'ordre judiciaire, il est obligatoire de se conformer aux directives contenues dans ce mandat mais uniquement dans les limites de ces directives. Si, par exemple, il est question de la consultation d'un dossier médical, la présence d'un membre de l'ordre professionnel des médecins, avec le juge d'instruction, sera nécessaire pour y accéder.

Attention, un dossier psychosocial ne doit pas être assimilé à un dossier médical !

***Que faire ?***

Si un policier insiste et tente de vous convaincre de lui donner des informations en disant qu'elles sont nécessaires à son enquête, vous pourriez être tenté de collaborer. Cependant, révéler ces informations au commissariat de police est une violation du secret professionnel. Face à cette demande, le mieux est de

réclamer un mandat de perquisition ou de demander une audition devant le juge d'instruction. Une fois devant le juge, vous pourrez alors choisir de révéler ou non les informations. Il s'agit d'une possibilité, non d'une obligation !  
Le juge ne pourra pas vous sanctionner si vous choisissez de vous taire.

2. Refusez toute demande d'information par téléphone : proposez un rendez-vous et exigez un écrit ;
3. Temporez : prenez le temps de réfléchir à la situation et demandez conseils auprès de personnes externes. Renseignez-vous avant d'agir !
4. En cas de transmission d'information, limitez-vous au strict nécessaire.

*Référent(e) :*

Vanessa Benvissuto  
Conseillère juridique – CAIPS  
04/337.89.64  
[info@caips.be](mailto:info@caips.be)