

GESTION DU RISQUE DE MALTRAITANCE

Enjeux et perspectives

Institut Montsouris 26 Novembre 2019

Maltraitance en établissement

Le point de vue du juriste

Sophie Garcelon

Wingsanté

I- Du cas particulier au cas général : enseignements du RETEX

- 1- Éléments de contexte communs aux situations de maltraitance
- 2- S'organiser et agir
- 3- Éléments clés à retenir pour limiter le risque

II- Zoom sur quelques éléments de droit

- 1- Obligation de signalement
- 2- La preuve, élément fondamental et sensible
- 3- Cas de jurisprudence

I- Du cas particulier au cas général : enseignements du RETEX

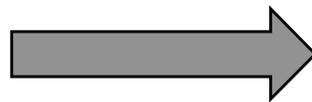
- 1- Éléments de contexte communs aux situations de maltraitance
- 2- S'organiser et agir
- 3- Éléments clés à retenir pour limiter le risque

II- Zoom sur quelques éléments de droit

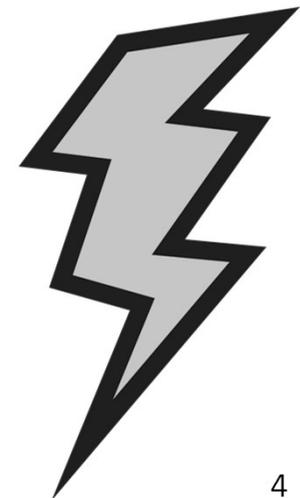
- 1- Obligation de signalement
- 2- La preuve, élément fondamental et sensible
- 3- Cas de jurisprudence

DES ELEMENTS DE CONTEXTE « FAVORABLES » AUX DERIVES QUI SE RETROUVENT DANS LA JURISPRUDENCE

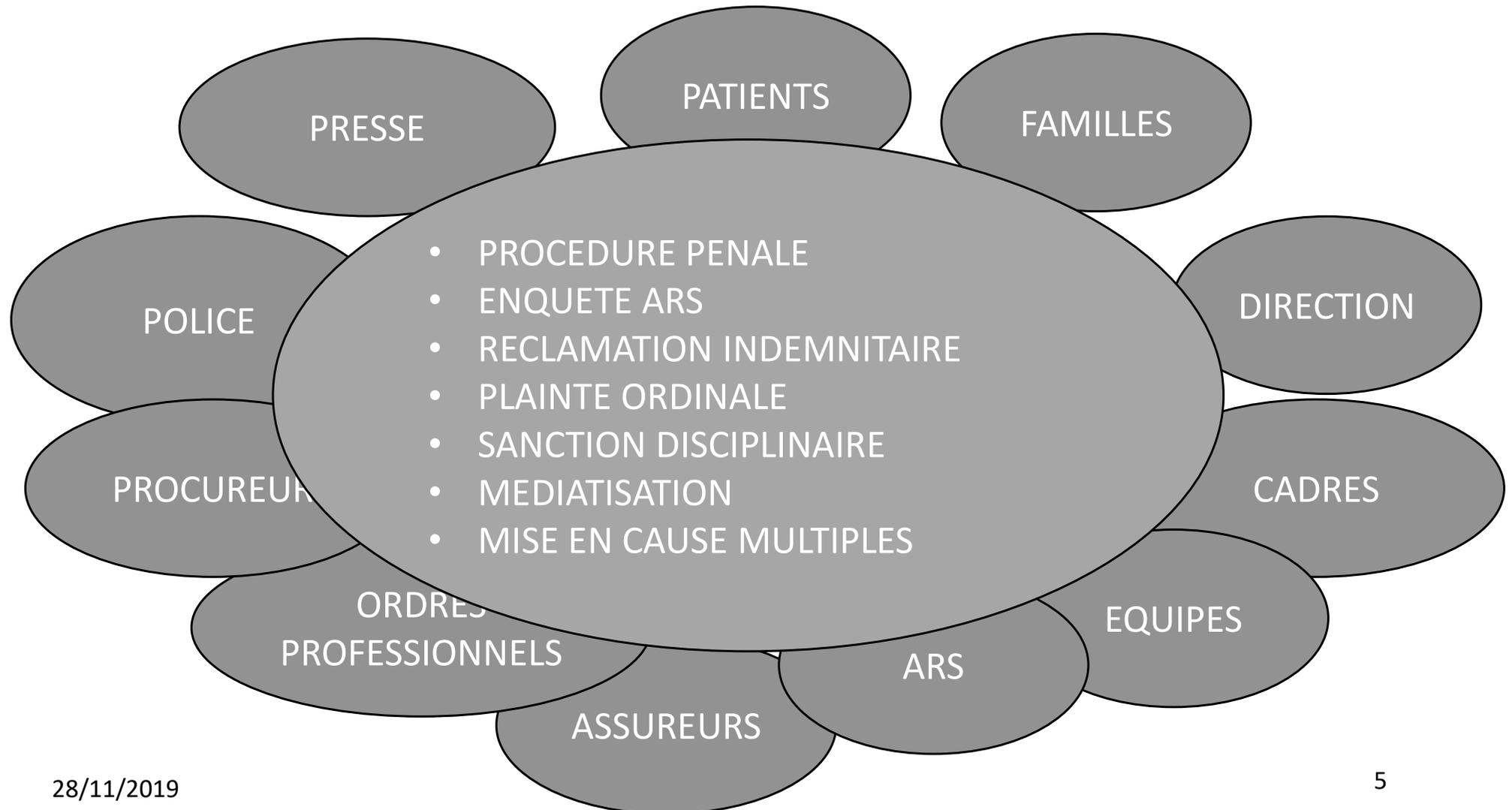
- Changement de directeur
- Cadres intermédiaires insuffisamment formés, ayant du mal à se positionner entre direction et équipes
- Conflits dans les équipes
- Absentéisme
- Projets de soins individuels pas toujours écrits, ni revus, ni partagés
- Mauvaise traçabilité dans les dossiers
- Pas de fonctionnement en équipe
- ...



Evènement



QUI EST CONCERNE, POTENTIELLEMENT ? DANS QUEL CADRE ?

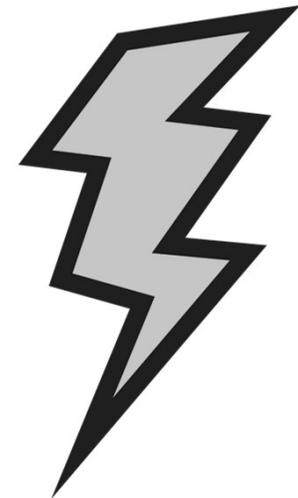


DES IMPACTS ET RISQUES SUPPLEMENTAIRES

- Dégradation du climat social
- Conflits internes
- Contradictions dans les témoignages
- Non coordination entre Direction et cadres
- Actions précipitées et non concertées ...



Aggravation



COMPRENDRE

- Témoignages
- Traçabilité dans le dossier médical ou dossier de soins
- Procédures
- Comptes-rendus ...

- ELEMENTS DE PREUVE

AGIR

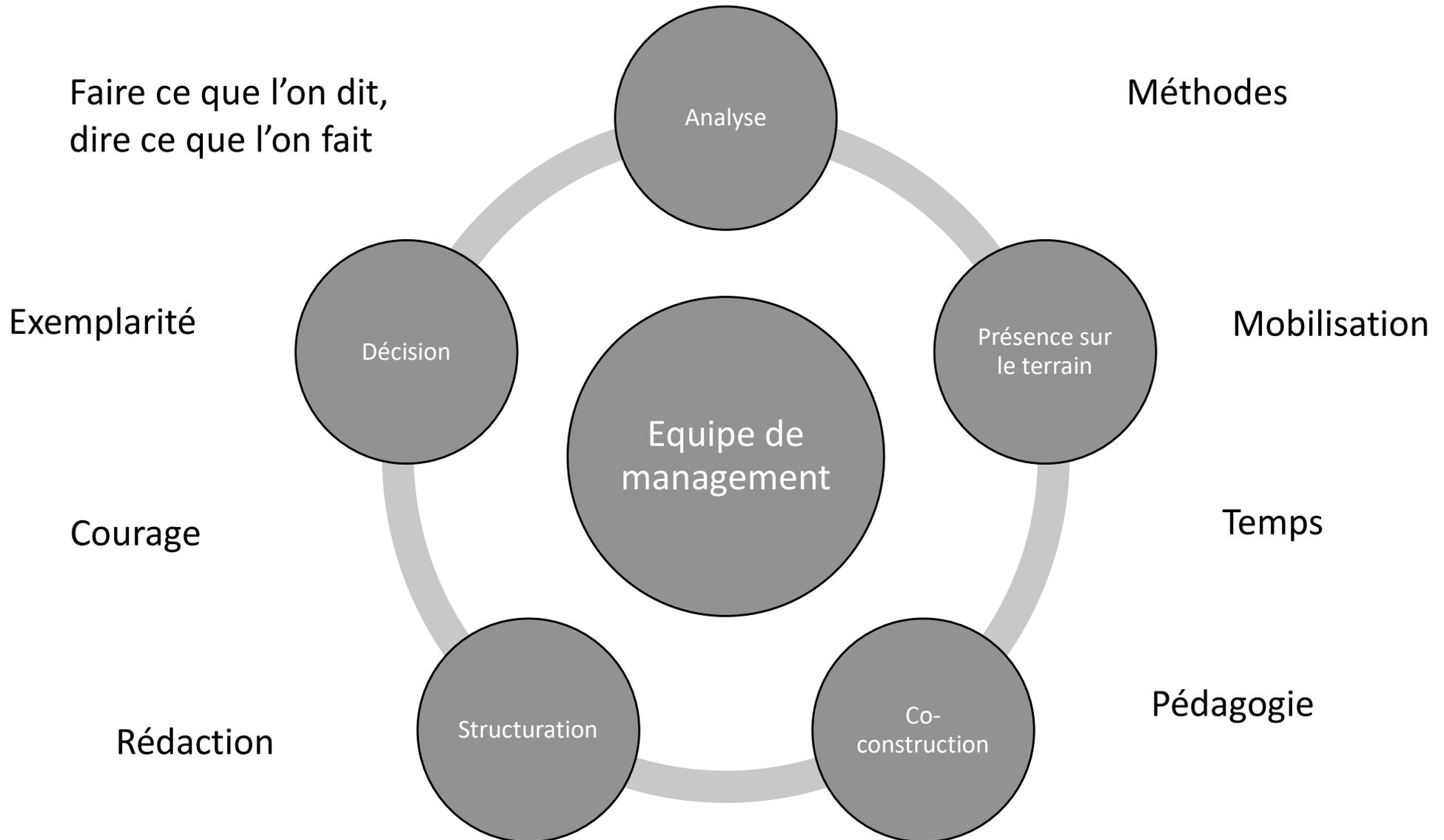
- Mise en sécurité du patient
- Mesures immédiates (suspension à titre conservatoire, réorganisation des équipes, renforcement de l'encadrement ...)

INFORMER

- En interne : choisir le moment,
- En externe : ARS, Familles

- PREPARER : qui parle ? Que dit-on ? Où? A qui ?...

ENJEU : CONTINUITE DE LA PRISE EN CHARGE



Pas de définition « juridique » de la maltraitance

Mais une notion générale qui se retrouve dans de nombreux domaines du droit

**Violation de principes
généraux ou
d'obligations
professionnels**

**Faits constitutifs
d'infractions**

QUALIFICATION

Sanctions

Sanction disciplinaire : de l'avertissement au licenciement

Sanction pénale : peine d'emprisonnement, amende

Sanction administratives :
Suspension du droit d'exercer,
Mise sous administration provisoire, Fermeture d'établissement ...

Sanctions Civiles : Indemnisation de la victime

Management fort

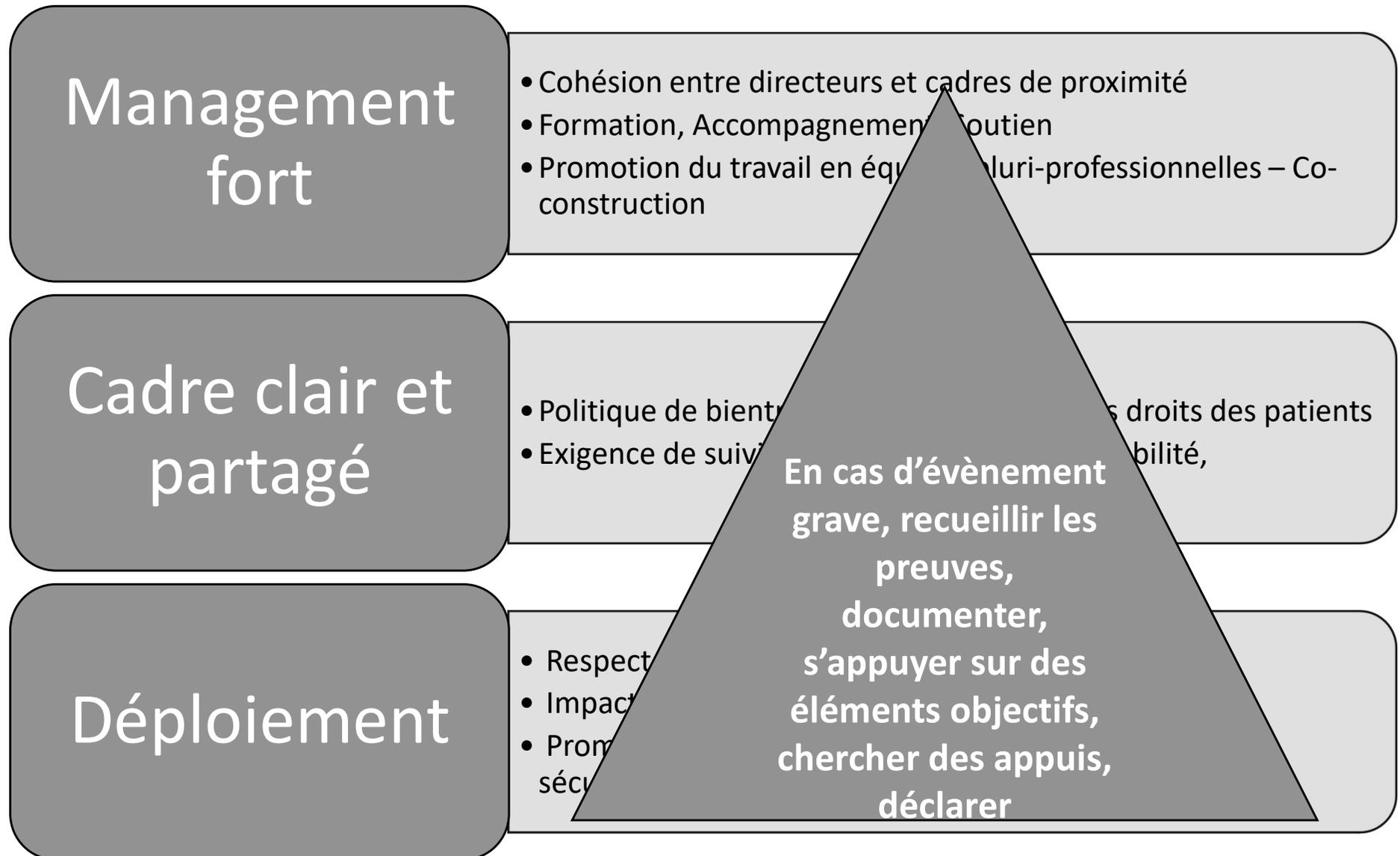
- Cohésion entre directeurs et cadres de proximité
- Formation, Accompagnement, Soutien
- Promotion du travail en équipes pluri-professionnelles – Co-construction

Cadre clair et partagé

- Politique de bientraitance et de respect des droits des patients
- Exigence de suivi des PSP, ajustements, traçabilité,

Déploiement

- Respect du cadre
- Impact du non respect du cadre
- Promotion de la déclaration des E.I. et d'une culture de sécurité



I- Du cas particulier au cas général : enseignements du RETEX

- 1- Éléments de contexte communs aux situations de maltraitance
- 2- S'organiser et agir
- 3- Éléments clés à retenir pour limiter le risque

II- Zoom sur quelques éléments de droit

- 1- Obligation de signalement
- 2- La preuve, élément fondamental et sensible
- 3- Cas de jurisprudence

POUR LES ETABLISSEMENTS

(Décrets de 2016) – EIG EIGS

- Décret n° 2016-1813, 21 décembre 2016 obligation de signalement des **structures sociales et médico-sociales** : dysfonctionnements graves dans leur gestion ou organisation susceptible **d'affecter la prise en charge des usagers, leur accompagnement ou le respect de leurs droits** et tout évènement ayant pour effet de menacer ou de compromettre la **santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral** des personnes prises en charge ou accompagnées;
- Décret n° 2016-1606 du 25 novembre 2016 relatif à la déclaration des événements indésirables graves associés à des soins (EIGS)

POUR TOUT PROFESSIONNEL

- sanction de la non assistance à personne en péril – Art 223-6 C pénal
- protection du salarié
Ex : Art L313-24 du CASF

« le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire. En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande ».

Ce texte doit être affiché dans l'établissement

- Délicate , Essentielle
- Souvent par témoignages
- Inciter à la parole, piège de l'erreur d'appréciation
- Signalement / Dénonciation calomnieuse
- Absence de preuve au pénal, impact sur les juridictions prud'homales ?

CA Besançon 10/09/2019
Hospimedia

Relaxe d'une infirmière
Défaut de preuve
Refus de donner des médicaments,
Brutalités, une personne âgée ceinturée,
Conflits dans l'équipe
Quid du licenciement ?

Dans un IME , Mme X, aide médico-psychologique

En **conflit avec ses collègues** sur la prise en charge des enfants souffrant de handicaps lourds

Dénonciation de son comportement par ses collègues

Enquête de la direction

2008 - Demande de modification des comportements

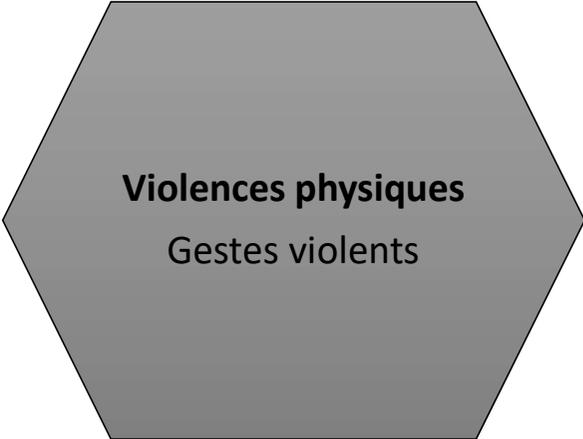
2012 - Dénonciation de faits de maltraitance par le Directeur auprès du Procureur

Enquête



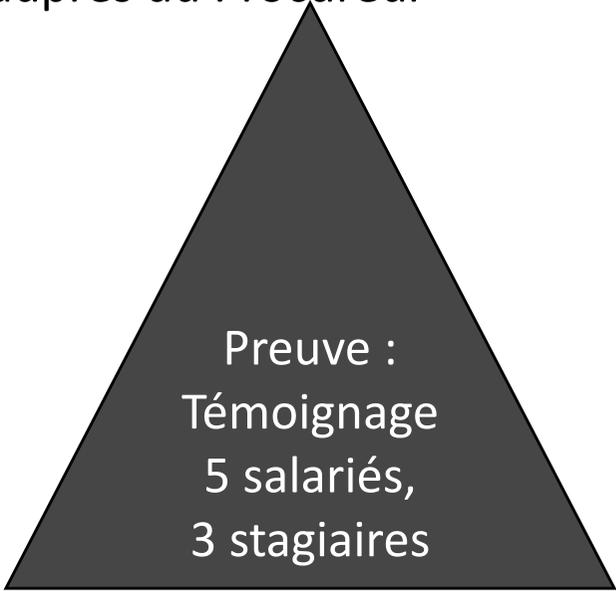
Violences morales

Humiliations, Propos dégradants, Brimades



Violences physiques

Gestes violents



Preuve :
Témoignage
5 salariés,
3 stagiaires

CA Limoges 24 janvier 2014

Condamnation :

- 6 mois d'emprisonnement avec sursis
- 100 euros d'amende
- Interdiction professionnelle
- Dommages et intérêts
- ,

Fondement juridique : Violences aggravées et violences

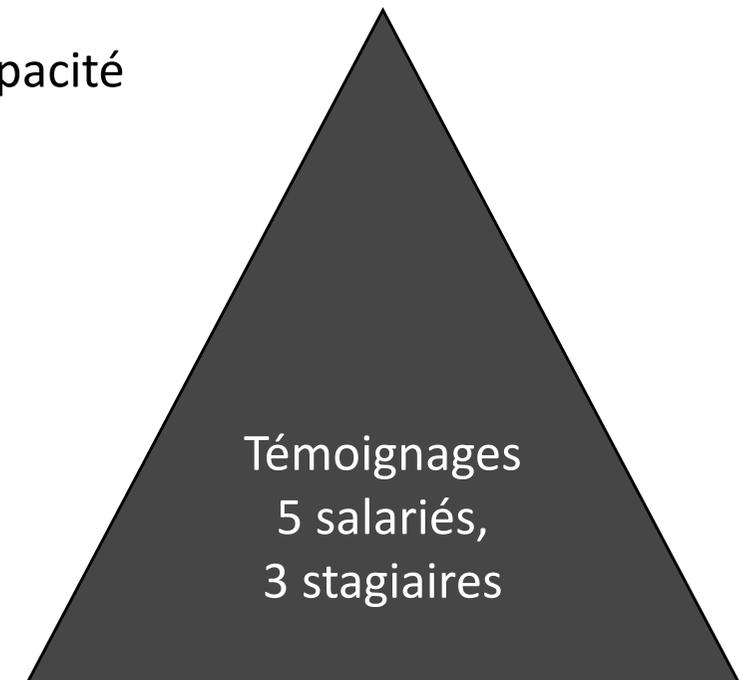
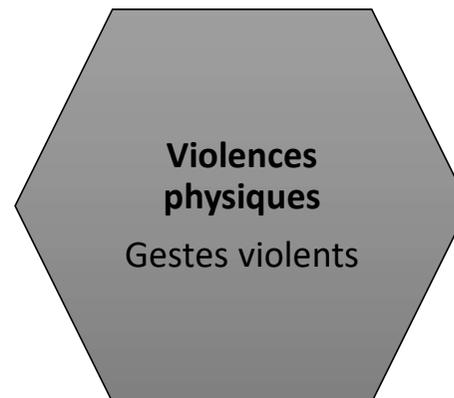
Pourvoi devant la Cour de cassation

- La salariée invoque la *nécessité d'actes de violence légère, n'ayant entraîné aucune incapacité*

Cour de cassation, 19 mai 2015 – N ° 14-81.625

Rejette le pourvoi

- Les faits sont circonstanciés
- Les témoignages émanent notamment de 3 stagiaires qui ne peuvent avoir intérêt à travestir la vérité
- faits de violence **sur personne vulnérable** sans incapacité



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Contact : sophie.garcelon@wingsante.com
+33 6 61 89 56 17