



Déontologie

Fiche 4

ATSS-(ASS)
Service
social

Introduction

L'A.N.A.S., association professionnelle, mène depuis sa création en 1945, une réflexion constante sur la Déontologie, concrétisée par deux codes parus en 1949 et en 1981.

Cadre légal

Le [code de déontologie](#) a été adopté à l'assemblée Générale de l'Association Nationale des Assistants Sociaux (ANAS) le 28 novembre 1994. C'est un outil essentiel pour l'exercice de la profession d'assistant de service social.

[La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002](#) rénovant l'action sociale et médico-sociale, définit les droits fondamentaux des personnes et précise certaines modalités de ces droits : principalement le respect de la dignité de la personne, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité.

Le secret professionnel est l'interdiction de divulguer les informations qui lui ont été confiées. L'article [226-13 du code pénal](#) précise la sanction (un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende) dont est passible le professionnel soumis au secret qui divulgue une information à caractère secret.

Le secret professionnel est donc une obligation et non un droit ou une « protection ». Il ne doit pas être confondu avec les notions de devoir de discrétion professionnelle, de devoir de réserve ou de respect de la vie privée (voir [l'article 9 du code civil commenté](#)).

Le secret ne peut être levé que dans des conditions restrictives et précises prévues par un texte de loi. ([Article 226-13 du code pénal](#)).

Pour respecter le secret professionnel, il ne faut pas le confondre avec trois autres concepts :

- L'obligation de discrétion : elle porte sur les informations et faits dont le professionnel a connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Pour les fonctionnaires, elle est statutaire ([article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)). Plus largement, elle est prévue à [l'article L311-3 du code de l'action sociale et des familles](#). Elle peut aussi être contractuelle sous réserve qu'elle soit effectivement mentionnée dans le contrat de travail. Alors que le secret professionnel couvre les informations des personnes, la discrétion protège les secrets de l'administration. Le non-respect de cette obligation peut entraîner une sanction administrative.

- Le secret partagé : cette expression communément utilisée ne correspond pas à la législation, aucun texte de loi ne l'utilise. Cette expression lorsqu'elle prévoit la possibilité d'un partage, c'est un partage de certaines informations à caractère secret. [L'article L226-13 du code pénal](#) parle d'une information à caractère secret, [l'article L226-2-2 du code de l'action sociale et des familles](#) fait mention de l'autorisation de partager(...) des informations à caractère secret, partage limité à ce qui est strictement nécessaire à l'accomplissement de la mission d'action sociale ([article 121-6-2 du code de l'action sociale et des familles](#)).

- Le devoir de réserve : c'est une construction jurisprudentielle qui prévoit qu'un fonctionnaire ne doit pas, ni par ses comportements ni par ses propos, porter gravement atteinte au crédit de son institution. Cela n'a donc pas de rapport avec les informations concernées par le secret professionnel. Le non-respect de ce devoir peut entraîner une sanction administrative.

Enfreindre l'obligation de discrétion ou le devoir de réserve est passible de sanctions disciplinaires. La violation de l'obligation de secret professionnel est passible de sanctions pénales, civiles et disciplinaires.

Mais afin que soit respectées notre déontologie et notre éthique, des garanties et des conditions de confidentialité sont nécessaires, ([voir circulaire de missions n° 2017-055 du 22.03.2017](#)) : bureau identifié et garantissant la discrétion, mobilier fermant à clé, ligne téléphonique directe, etc. Le courrier destiné au service social ne peut être préalablement ouvert.

Analyse

Etre soumis au secret professionnel confère à chaque travailleur-euse sociaux-le des responsabilités :

- morale : engagement envers la personne,
- déontologique : engagement envers la personne et sa profession,
- professionnelle : passible de sanctions disciplinaires,
- civile : passible de dommages et intérêts,
- pénale : passible d'amende et emprisonnement pouvant aller jusqu'à 1 an de prison et 15 000 euros d'amendes.

La CGT Educ'action revendique :

- la CGT Educ'action entend faire respecter notre éthique et notre code de déontologie ;
-
- la CGT Educ'action entend faire respecter les garanties et les conditions de la confidentialité dans notre profession.

[Retour](#)