

Tous coupables, tous responsables ?
Ethique et responsabilité(s) dans le domaine de l'enseignement

« Responsabilité de l'enseignant-e et responsabilité de l'employeur »

Dominique Bruxelles, Responsable d'unité RH et juriste à la DGEO

Il n'existe pas de responsabilité civile ou pénale spécifique aux enseignants, ce sont les dispositions du code des obligations et du code pénal qui s'appliquent à toutes les personnes majeures vivant en Suisse et donc aux enseignants.

A ces dispositions s'ajoutent les dispositions sur la loi sur le personnel (Lpers) et son règlement (Rlpers), la loi scolaire (LS) et son règlement (RLS), la loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents du 16 mai 1961 (LRECA) et les directives internes du DFJC ou d'autres services transversaux de l'Etat.

Afin de vous apporter quelques lumières sur cette thématique de la responsabilité, je découperai mon intervention en 3 parties :

- La responsabilité pénale et la protection de l'employeur
- La responsabilité civile et ses implications sur votre activité professionnelle
- La responsabilité administrative du collaborateur (terme pris dans le sens générique)

En ce qui concerne la Responsabilité pénale et la protection de l'employeur

Je ne reviendrai pas sur les implications de la responsabilité pénale largement évoquée par Monsieur Pellet mais rajouterai 2 éléments :

➤ Il y a une assistance possible de l'autorité d'engagement par rapport à son collaborateur ; en effet, **l'article 41 de la Lpers** stipule que lorsqu'un collaborateur est poursuivi pénalement pour un acte commis dans l'exercice de son activité professionnelle, l'autorité d'engagement **décide dans quelle mesure** il y a lieu de l'assister pour le défendre et par exemple de prendre en charge les frais liés à la défense de son dossier. Cela peut s'incarner ainsi dans une **assistance juridique** voire également une **assistance psychologique** éventuelle si la demande nous est faite et le besoin évalué.

Quelques exemples peuvent être cités:

- L'Ardèche : il y a eu une prise en charge juridique de l'employeur (pris en charge des frais de justice et de procédure entre les différentes instances),
- Une autre affaire qui nous a été également récemment transmise : de fausses accusations d'élèves sur le comportement très indélicat d'un maître qui lui ont valu une plainte pénale des parents (poursuivie d'office sinon par le juge) suivie d'une plainte pénale de ce même enseignant pour « diffamation ou dénonciation calomnieuse » ; Lors des entretiens, les élèves s'étaient rétractées indiquant qu'elles avaient affabulé pour se tirer d'un mauvais pas. L'Etat a pris en charge les frais d'assistance de l'avocat du maître afin que sa défense puisse être menée à bien (du moins en première instance).

La portée de cet article 41 Lpers est importante pour le collaborateur qui peut ainsi être défendu par son autorité d'engagement. Cette dernière n'y est pas obligée cependant et procédera à une appréciation des faits et du dossier notamment en étudiant les circonstances et la bonne foi de la personne.

➤ Un deuxième cas de figure possible est l'enseignant victime d'insultes et de voies de fait de la part d'un parent ou d'un élève avec responsabilité parentale. Dans ce cadre là, c'est la personne elle-même qui va déposer plainte, le droit de déposer plainte pénale étant strictement personnel et intransmissible. Mais sur proposition du directeur d'établissement, le Département pourrait conseiller les enseignants qui sont dans une telle situation et si la cause le nécessite, prendre en charge les frais de l'avocat mandaté par le maître.

En ce qui concerne la Responsabilité civile ou réparation financière et ses implications dans votre activité professionnelle

Je voudrais développer 3 points :

➤ **Dans la ligne de ce qui a été évoqué par Monsieur Pellet, il faut noter que 3 éléments doivent être présents** en effet dans le cadre de la responsabilité civile réglée par l'article 41 du code des obligations :

- Une acte illicite ou une négligence
- Un dommage chiffrable
- Un rapport de causalité adéquat entre les 2 choses,

Comme il l'a été indiqué, il s'agit d'une question purement financière et c'est l'Etat qui se substitue au collaborateur dans ce cadre civil. C'est **la loi cantonale du 16 mai 1961 sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents (LRECA)** qui s'applique. Si un procès est ouvert, il est dirigé contre l'Etat.

Pour qu'un enseignant soit tenu responsable dans ce cadre là, il faut qu'il ait commis un acte illicite, c'est-à-dire une action ou une omission d'agir contraire à la loi ou à une obligation de service:

On pourrait ainsi prendre l'exemple d'un collaborateur ne vient pas surveiller la récréation car retenu par un collègue; si un élève se blesse, il y aura faute de l'enseignant et par là même la responsabilité de l'Etat sera engagée.

En fait, la faute est bien souvent un manquement à un devoir de diligence ; les juges l'apprécient par référence au comportement que l'on serait en droit d'attendre du « bon enseignant diligent et attentif ». Ainsi par analogie, lorsqu'on met en place un camp ou une course d'école, c'est aussi une question de bon sens que de s'interroger « s'il arrive quelque chose, ai-je pris toutes les mesures adéquates ?, ai-je pris toutes les précautions qui se seraient imposées à tout enseignant diligent et attentif » ?

➤ **La deuxième chose qu'il est bon également de connaître est le fait qu'il y a une obligation de moyens et non de résultats** ; C'est-à-dire que l'Etat n'assume pas tout risque pouvant intervenir lors d'un camp mais seulement le risque découlant d'une faute de son collaborateur; Ainsi, il n'y aura pas de responsabilité retenue :

➤ Dans le cas de **l'imprévisibilité** : un élève qui jette une pierre à un autre ou un élève qui tout d'un coup change complètement sa manière de faire (« coup de folie imprévisible »),

➤ Dans le cas de **l'imprudence d'élèves** qui ne respectent pas les consignes de sécurité mises en place et désobéissent : là encore, la responsabilité de l'enseignant n'est pas engagée.

➤ Le 3^{ème} point est la possibilité pour l'Etat jugé responsable de **se retourner contre son collaborateur s'il estime que ce dernier a commis une faute ou une négligence grave (article 10 de cette loi précédemment évoquée)**. Cela reste relativement rare à ma connaissance mais cela existe et j'en donnerai 2 exemples dans le domaine des vols avec effraction dans les établissements scolaires :

- Un cambriolage avec effraction des locaux, le voleur découvre la carte bancaire de l'établissement scolaire + le code en évidence joints ensemble : L'Etat a été jugé responsable de ce vol et a dû payer la somme dérobée à la commune (valeur aux environs de Frs. 2'000.-); il s'est ensuite retourné contre son collaborateur qui a dû faire intervenir son assurance RC,

- Un autre cambriolage où la clé du coffre était sur ou tout à côté du coffre : là encore la responsabilité du collaborateur a été engagée.

En conclusion de cet éclaircissement sur la responsabilité civile appliquée aux camps ou autres activités extra-scolaires:

- Je comprends parfaitement votre souci récurrent sur la notion de responsabilité et je la partage ; il y a en effet des questions que l'on se pose aujourd'hui et que l'on ne se posait pas il y 20 ans,
- Il est juste que le risque zéro n'existe pas et qu'il n'est pas possible de garantir que personne ne sera jamais convoqué par un juge pour un éventuel comportement négligent,
- Il ne serait cependant pas judicieux de renoncer aux camps ou aux courses d'école pour cela, car vous le savez très bien, cela représente des activités importantes et fondamentales pour la vie de l'école, de l'établissement ainsi que pour les élèves et les enseignants,
- A ma connaissance, le nombre d'affaires type de l'Ardèche n'a pas augmenté, et la jurisprudence n'a pas considérablement aggravé la responsabilité des enseignants mais le battage médiatique est maintenant très important sur ce type d'affaire,
- Ce qui reste fondamental pour vous, c'est la meilleure **information** possible, la meilleure **communication** possible avec la direction de votre établissement et les autres partenaires impliqués et une **préparation minutieuse** de sorte à limiter les risques au maximum :
 - consultation du site du **DFAE** pour y consulter les pays à risque en cas de camps à l'étranger,
 - **vade mecum en cas de sortie ou de camp** (Mme Christine Schwaab, ancienne Directrice de gymnase et formatrice à la HEP, cours sur la responsabilité des maîtres),
 - **Guide du Seps** des mesures de sécurité en matière d'éducation physique et sportive scolaire qui mentionne les normes de sécurité à appliquer en fonction du type d'activité envisagée que vous trouvez sur **Internet** (envoi le 23 février 2011 dernier pour rappel aux directrices/directeurs + chefs de file d'éducation physique)

Responsabilité administrative ou l'avertissement

Dans le canton de Vaud, la sanction que l'Etat peut prononcer à l'encontre de ses collaborateurs est **l'avertissement** dont les modalités juridiques sont réglées notamment dans les articles 135 et suivants du Rlpers.

Cela suppose l'existence d'une faute et la violation des devoirs de fonction ou de ses obligations professionnelles comme le stipule **l'article 50 de la Lpers**:

« le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration. Il doit agir en toutes circonstances de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur »

(article 124 Rlpers : « le collaborateur agit conformément aux intérêts de l'Etat et respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. Il s'abstient de tout ce qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage »)

On peut citer quelques exemples : violation des règles contractuelles : retards répétés, laisser les élèves sans surveillance au mépris de toute règle de sécurité... acte de violence ou agressivité vis-à-vis d'un élève...

- L'avertissement se doit d'être écrit,
- Etape préalable et obligatoire à un potentiel licenciement sauf le cas du licenciement immédiat dans le cadre de justes motifs où la faute commise est tellement grave que les liens de confiance entre l'employeur et l'employé sont rompus immédiatement. (exemples : attouchements sexuels, consultation de sites internet à caractère pédophile, usurpation d'identité (pris l'identité d'une sœur jumelle inexistante pour toucher 2 salaires...)

Procédure de mise en place d'un avertissement :

- Communication par écrit au collaborateur des faits qui lui sont reprochés,
- Ce dernier a un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien auprès de la DGEO dans le cadre du respect du droit d'être entendu : La personne peut aussi être accompagnée,
- Contenu de l'avertissement donnée par le DG : faits reprochés + articles légaux violés + éventuellement : **une menace de résiliation** si récidive ou un **délai d'épreuve** qui ne peut dépasser 2 ans : si le collaborateur récidive dans les 2 ans,

son contrat peut être résilié soit de manière ordinaire, soit de manière immédiate selon ce qui est mentionné dans l'avertissement.

- Dans le cadre de cette procédure, il y a la possibilité de mettre en place une enquête administrative :
 - Avant ou pendant une procédure d'avertissement, l'autorité d'engagement peut ordonner l'ouverture d'une enquête administrative si les renseignements dont elle dispose ne sont pas suffisants, si les faits sont peu clairs ou s'ils sont contestés par le collaborateur,
 - Pas plus de trois mois,
 - Généralement attribuée à une personne extérieure au service ou à un collaborateur,
 - Rapport transmis à l'autorité d'engagement qui le transmet également à son collaborateur avec 10 jours pour se déterminer sur ce rapport d'enquête,
 - Ensuite l'employeur se détermine sur l'avertissement. C'est **une question d'appréciation de l'autorité d'engagement.**

Enfin, le collaborateur a la possibilité de contester cet avertissement au Tribunal des prud'hommes de l'Administration cantonale vaudoise dans un délai de 60 jours.

De la responsabilité à la responsabilisation

Cette partie procédurale sur l'avertissement ou le licenciement potentiel ne doit pas faire oublier la réflexion que mène également l'autorité d'engagement et notamment la Direction des ressources humaines pour apporter des éléments plus qualitatifs dans le suivi des maîtres qui sont en difficulté. On pourrait parler ici ainsi non plus d'une responsabilité mais d'une **responsabilisation des divers acteurs.**

Ainsi, le cadre d'un partenariat construit entre les directions d'établissements et la DRH, un certain nombre de procédures de travail ont été mises en place dans le but **de détecter le ou les problèmes des collaborateurs et de les anticiper. On peut citer quelques exemples de cas où l'employeur se doit d'être attentif** et mettre en place des mesures:

- Attentif aux signes suivants qui peuvent se révéler être précurseurs d'un possible burn-out : micro absentéisme (« toute absence est une souffrance »), repli sur soi, plaintes fréquentes, retards...,
- Mettre en place des entretiens avec le maître,

- Communiquer sur les problèmes observés : mettre des mots sur ce qui ne va pas,
- Exposer les conséquences pour les élèves, l'organisation, l'institution et la situation professionnelle de la personne, tenter d'éviter le déni,
- Discuter entre professionnels,
- Voir quels outils on peut mettre en place et de quelle aide on peut disposer,
- Poser des objectifs et de mettre en place des délais,
- Organiser un suivi.

En conclusion :

- J'indiquerai qu'on observe en effet autour de cette problématique de la responsabilité, dans notre cadre administratif de travail l'émergence de multiples acteurs et une certaine « professionnalisation » de ces acteurs à la mesure des enjeux de l'école. L'exemple unique qui restera dans ma mémoire fut une séance de parents mécontents en présence du directeur d'établissement où les parents étaient organisés en collectif avec un répondant, montraient de grandes connaissances de la Lpers et suivaient les étapes de la procédure avec grande attention. Mais cela reste des cas extrêmement rares. On observe également, comme il a été souligné, que notre société civile se juridise de plus en plus et le monde scolaire n'y échappe pas.

A ce titre, je me permettrai de citer un extrait du livre de Hervé Hamon, philosophe et sociologue qui dans son livre en 2004 « tant qu'il y aura des élèves » disait :

« Bref, on s'étonne que la question scolaire rende tant d'acteurs nerveux. Franchement, si on accepte d'ouvrir le dossier, on s'étonnerait du contraire. Il en va de cette affaire comme il en va de la sphère médicale, de la nostalgie qu'éprouvent beaucoup de médecins pour l'âge d'or où les patients, nus, incultes et poitrinaires, mouraient en balbutiant « merci docteur ». Le niveau monte, les enjeux montent donc les attentes aussi et la capacité qu'ont les divers acteurs d'accéder au dossier »

- On peut le déplorer mais y voir également **une opportunité pour une meilleure transparence des choses, une meilleure communication entre partenaires et une meilleure responsabilisation des acteurs.** Le droit et les procédures administratives sont là pour protéger l'institution en cas de danger mais également pour protéger le collaborateur injustement attaqué ou le prémunir d'actes qui ne seraient pas de sa responsabilité et qui risqueraient de le mettre en danger.

- La responsabilité de l'employeur ou de l'autorité d'engagement se traduit par le respect et la protection de son collaborateur et également fondamentalement le respect et la protection des élèves. C'est parfois dans le cadre de cette frontière ténue que se situe le travail parfois difficile de la DRH.