



qu 016

**« Relations amoureuses entre un salarié et un usager : passion peut-elle rimer avec raison ? »**

**La question adressée au CNAD**

*Un de nos salariés a rencontré au sein de l'un de nos établissements une jeune handicapée âgée de 19 ans. Ils vivent aujourd'hui une relation connue par la famille de la jeune fille. Pour notre part nous avons sollicité la démission du salarié au début de la relation.*

*Nos questions sont aujourd'hui les suivantes : comment et où (contrat de travail, règlement de l'établissement, ...) inscrire une règle "d'interdiction" pour nos salariés d'avoir une relation amoureuse avec l'un de nos usagers ? Est-ce légal ?*

**Analyse de la situation**

La question nous est adressée par un responsable d'établissement médico-social recevant des personnes en situation de handicap. Ces personnes, au moins pour certaines d'entre elles, sont majeures. La situation exposée concerne « *un de nos salariés* » qui vit une « *relation amoureuse* » avec une jeune fille accueillie dans l'établissement, « *relation connue par la famille de la jeune fille* » précise notre correspondant, ce qui, à notre avis, signifie une relation comprenant des relations sexuelles.

La direction a « *sollicité la démission du salarié* » dès que cette relation a été connue. Pour elle, une telle relation doit être interdite : la question étant de savoir si cela est légal et, dans ce cas comment et où formaliser cette règle : dans le contrat de travail ? le règlement intérieur ? autre ?

A partir de ces informations, quelques questions peuvent être posées :

- **le consentement** : il s'agit d'une personne handicapée, certes, mais adulte : faut-il différencier dans ce cas personne majeure et personne handicapée ? mais au nom de quoi ? Cette personne doit-elle être considérée comme particulièrement vulnérable ? pourquoi ? Cette personne est-elle sous tutelle ? En tout état de cause, aucune loi ne peut interdire les relations sexuelles entre adultes. En revanche, un règlement intérieur pourrait l'interdire à tout adulte sur le lieu de travail.

Nous partons de l'hypothèse qu'elle est consentante, mais cela n'est pas dit. En revanche, il s'agit « *d'une relation connue par la famille de la jeune fille* » : cela signifie-t-

il que cette dernière ne s'y oppose pas et d'ailleurs, au nom de quoi pourrait-elle s'y opposer ? d'un risque particulier, inhérent au handicap de leur fille ? ou du fait qu'elle a cette relation avec un salarié qui, de par cette position sociale, pourrait constituer une pression faisant douter de la liberté de cette jeune femme à consentir ?

Ici se pose le problème du consentement qui, d'une part devra être qualifié eu égard à la situation particulière<sup>1</sup> : en effet, celle-ci crée une contradiction que l'on peut formuler ainsi : peut-on consentir dans une relation de dépendance ? Mais de quelle dépendance s'agit-il : cette dernière est-elle de même nature, de même degré, quel que soit le handicap ? D'autre part, il s'agit également de ne pas rendre cette notion inapplicable en multipliant les critères de validité : on peut en effet toujours trouver des arguments sociaux, psychologiques etc. pour dire qu'un consentement n'est pas valable.<sup>2</sup> Enfin, que se passerait-il en cas de revirement de situation (rupture conflictuelle) : ce consentement ne serait-il pas remis en cause et ne mettrait-il pas le professionnel dans une situation dangereuse ?

- **La relation amoureuse dans une situation professionnelle d'accompagnement.**

Il n'y a pas de relation de type hiérarchique entre un usager d'une structure médico-éducative - qui n'a pas signé un contrat de travail - et un salarié - qui, lui, est engagé par son contrat de travail. S'il s'agit d'un membre de l'équipe éducative - ce qui n'est pas précisé -, la mission de ce dernier consiste en un accompagnement qui doit à la fois être respectueux de l'utilisateur, mais également des règles régissant le vivre ensemble dans une institution. Si la relation amoureuse « respecte » l'utilisateur - présume-t-on -, respecte-t-elle également les règles collectives ? Mais de quelles règles s'agirait-il ? En d'autres termes, s'agit-il d'un problème déontologique ?

Dans la mesure où cette relation perturbe la relation éducative, on peut répondre affirmativement : cependant, cela n'interdit pas cette relation mais oblige, soit le salarié à quitter sa fonction, soit la jeune femme à changer d'établissement. Encore faudrait-il être certain qu'il s'agit d'une relation éducative : certes, tout salarié participe à l'accompagnement éducatif et, du coup, la mission éducative de l'établissement est portée par tous ; mais est-ce le même problème selon qu'il s'agisse d'un éducateur en mission permanente d'accompagnement auprès de cette personne ou d'un ouvrier d'entretien par exemple ? Enfin, on peut également estimer que la difficulté engendrée par cette situation est différente lorsqu'elle survient dans un établissement où la personne vit en permanence ou dans un Service où celle-ci ne vit que dans la journée.

Il serait étonnant que le Code du travail ait légiféré sur ce point puisqu'il ne s'agit pas d'un problème de relation professionnelle au sein d'une entreprise, mais d'une relation, certes sur le lieu de travail, mais privée entre deux personnes ; du coup, on voit mal comment un contrat de travail pourrait interdire cette relation particulière.

Les « références déontologiques pour les pratiques sociales » n'abordent pas non plus, à ce jour, directement cette question. L'article 2.4. stipule que « l'utilisateur ne saurait être victime d'attitudes vexatoires ou attentatoires à la dignité de sa personne » : comment prétendre que la démission forcée du salarié porterait atteinte à cette dignité ? mais

---

<sup>1</sup> Cf. Alain Metteau, « L'admission en institution médico-sociale : des tensions inéluctables pour relier décision et consentement », revue Reliance n°20 septembre 2006.

<sup>2</sup> Ruwen Ogien, « L'éthique aujourd'hui, maximalistes et minimalistes », coll. Folio essais, Gallimard, 2007.

comment ne pas se poser la question des conséquences affectives de ce départ pour la personne ?

L'article 3.3. précise que l'acteur social « analyse et évalue les effets de ses actions » : peut-on raisonnablement penser que l'on puisse être amoureux dans son cadre professionnel ET avoir la distance nécessaire pour jauger, dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire la pertinence des actions entreprises ?

L'article 5.1. énonce que : « ...qu'ils soient ou non régis par un contrat de travail, les acteurs de l'action sociale sont conscients des obligations légales, professionnelles, éthiques et déontologiques qui découlent de leur statut ».

Il semblerait que le problème posé par la situation qui nous est exposée ne soit ni légal, ni contractuel, ni déontologique : on voit bien qu'il faudrait l'interdire, mais au nom de quoi le ferait-on ? En fait, il s'agit avant tout d'un problème de **principe d'incompatibilité d'un type de relations pour des raisons fonctionnelles** (et non pour des raisons juridiques). En effet, si l'employeur n'a pas à s'ingérer ni dans la vie privée des salariés, ni dans celles des usagers majeurs, il reste qu'il est garant de la pertinence de la mission des salariés, qualité qui passe par un degré attendu de professionnalisme : comment peut-il cautionner la mise en place d'une situation dans laquelle surgiraient inévitablement des conflits d'intérêts : intérêt de l'utilisateur, via la mise en œuvre de son projet de vie, intérêt du professionnel via le projet de son couple. S'agissant de l'accompagnement du projet de l'utilisateur, le risque est important de bloquer les informations que le salarié aura à communiquer à ses partenaires et vice versa, rendant ainsi difficile, voire impossible le suivi de cette action éducative centrale ; en particulier, comment imaginer un partage d'informations pertinent lors d'une réunion de synthèse, en présence d'un des deux protagonistes ?

On voit bien que l'ambiguïté de cette situation risque d'avoir des répercussions sur le fonctionnement du service, sans en exclure sur la relation elle-même : qu'en sera-t-il en effet, selon les aléas de la vie du couple ?

En conclusion : au-delà des dysfonctionnements générés par cette situation singulière et qui, malgré tout, pourraient être acceptés et gérés par les acteurs de l'institution, c'est la question du principe qui se trouve ainsi posée : doit-on, ou non, accepter le principe d'une possible relation amoureuse entre un salarié et un résident dans un établissement médico-social ?

## ***Avis***

L'établissement qui accueille des personnes en situation de handicap a une mission d'accompagnement qui passe par la création et le développement permanent de conditions particulières garantissant la qualité de la relation éducative. Celle-ci fonctionne comme un tiers entre personnes accueillies et professionnels : c'est cette fonction de tiers qui permet l'accompagnement et l'étayage dans une visée d'autonomie de la personne.

Or, c'est cette fonction qui est perturbée, voire rendue impossible, lorsque des relations amoureuses s'installent entre un professionnel et une personne accueillie : la confusion des places qui en résulte est potentiellement créatrice de conflits d'intérêts entre les protagonistes.

S'agissant de personnes majeures, aucune loi ne peut interdire les relations sexuelles et, plus généralement, aucune loi ne peut « interdire » l'amour ! Il ne s'agit pas du même registre

dans les activités humaines : il n'est donc pas possible de formaliser une telle interdiction. En revanche, il apparaît nécessaire, fonctionnellement, mais aussi eu égard au principe de la nécessité du tiers éducatif au sein de l'établissement, que cette relation n'interfère plus dans son fonctionnement : le règlement intérieur pourrait être revu en insistant sur la particularité fondamentale de la relation éducative qui est là pour autonomiser et non pour rendre les personnes dépendantes pour quelle que raison que ce soit.

Le CNAD janvier 2008