



LORÈNE CARRÈRE,
avocate associée,
cabinet Seban et associés



MARLÈNE JOUBIER,
avocate associée,
cabinet Seban et associés

Réagir sans délai

Face à une dénonciation d'agressions sexuelles au préjudice d'un enfant mineur confié à un centre d'accueil de loisirs, la collectivité doit immédiatement suspendre l'agent mis en cause.

Informers

La collectivité doit informer la direction de l'école, les familles, mais également les autres agents du centre d'accueil, tout en veillant à ne pas dévoiler l'identité de l'agent mis en cause.

Renforcer ses exigences

En dépit des difficultés de recrutement, la collectivité doit renforcer ses exigences de recrutement et sensibiliser les agents aux conséquences des violences sexuelles sur les mineurs.

partie civile contre personne dénommée, mise en examen, citation devant le tribunal correctionnel, etc.), elle peut être prolongée jusqu'à la relaxe ou la condamnation définitive de l'agent.

L'agent suspendu conserve son traitement indiciaire, mais pas son régime indemnitaire en l'absence d'exercice effectif des fonctions, sauf s'il est contractuel: alors, il perçoit l'intégralité de sa rémunération.

LE SIGNALEMENT DES FAITS AU PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE

Dès la dénonciation des faits portés à sa connaissance, la collectivité doit les signaler au parquet de la République du tribunal judiciaire territorialement compétent. Une telle dénonciation n'entre pas en contradiction avec le respect de la présomption d'innocence de l'agent mis en cause.

Le signalement répond aux exigences posées par l'article 40 du code de procédure pénale et pesant sur toute autorité publique tenue d'informer le ministère public de tout fait susceptible de relever d'une infraction pénale de nature délictuelle ou criminelle.

LA TRANSMISSION DES INFORMATIONS À LA DIRECTION DE L'ÉCOLE

Dans les écoles accueillant les centres de loisirs dans le cadre de la gestion périscolaire, la coordination entre les agents municipaux et ceux relevant de l'Éducation nationale mériterait d'être établie par la diffusion d'une information auprès du directeur de l'établissement, sans révélation explicite du nom de l'agent mis en cause.

LE LANCEMENT D'UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

L'enquête administrative qui doit être menée par l'autorité territoriale ne va pas porter sur les faits eux-mêmes – seule la police nationale est à même d'auditionner les enfants, avec des garanties propres à la procédure pénale – mais davantage sur l'organisation du service.

En d'autres termes, il s'agit de déterminer si les faits sont matériellement possibles (exemple: est-ce que les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent se retrouver seuls avec un enfant?), ce qui s'apparente davantage à un audit qu'à

Éducation

Périscolaire: les réflexes à adopter en cas de dénonciation d'agressions sexuelles



En qualité d'employeur des agents animateurs des centres de loisirs dans les écoles maternelles et primaires, la collectivité joue un rôle majeur dans le traitement des dénonciations portées à sa connaissance. Réceptacles de la colère des familles dénonçant des agressions sexuelles à l'encontre de leurs enfants mineurs, les maires expriment souvent tant un sentiment d'abandon qu'un désarroi dans les actions à mettre en œuvre pour faire face à ces scandales que l'actualité ne cesse d'illustrer et qui suscitent une évidente émotion.

Indéfectible relais entre les remontées des administrés et l'institution judiciaire, les collectivités peinent parfois à trouver un équilibre entre la protection des enfants confiés aux structures d'accueil de loisirs et le respect de la présomption d'innocence des agents mis en cause. Plusieurs actions méritent d'être envisagées dès la dénon-

ciation des faits et des mesures doivent être anticipées pour maîtriser le risque de survenance de tels faits.

LA SUSPENSION DE L'AGENT MIS EN CAUSE

La suspension est une mesure d'urgence qui ne préjuge pas de la culpabilité de l'agent. Elle a pour seule vocation de l'écarter du service, dans l'intérêt aussi bien de l'employeur que de lui-même. Les conditions posées par la jurisprudence administrative pour suspendre sont simples: il faut qu'il y ait une vraisemblance de faute grave.

À ce stade, il n'est donc pas nécessaire d'avoir la preuve ferme des faits, une présomption suffit. Il s'agit, par exemple, de s'assurer de la présence de l'agent le jour dit.

Cette suspension a une durée maximale de quatre mois, mais si l'action publique est mise en mouvement (selon la jurisprudence administrative: plainte avec constitution de

une enquête policière. Le rapport pourra être remis au service de police chargé de l'enquête.

LA TENUE D'UNE RÉUNION D'INFORMATION AVEC LES FAMILLES

La communication étant essentielle dans la gestion d'une crise – a fortiori lorsque les faits dénoncés concernent des enfants mineurs confiés par leurs parents dans une structure d'accueil municipale –, il est préconisé d'inviter les familles à échanger et à s'exprimer lors de la tenue d'une réunion d'information animée par le maire ou l'élu adjoint chargé de la délégation à l'enfance.

L'organisation d'un tel espace de dialogue n'a pas vocation à évoquer la situation particulière de l'agent mis en cause, mais davantage à informer les familles de leur droit – notamment quant à la saisine des autorités judiciaires par le dépôt d'une plainte – et des actions et mesures engagées par la collectivité et à manifester leur soutien auprès des familles. Il conviendrait de veiller à ne pas divulguer l'identité de l'agent mis en cause.

LA MISE EN PLACE D'UNE CELLULE D'ÉCOUTE DES ENFANTS

Le recueil de la parole de l'enfant nécessitant une écoute professionnelle formée et confidentielle, il est préconisé de mettre en place une cellule animée par un psychologue, invitant les enfants qui le souhaitent à exprimer des faits qu'ils auraient vus, entendus ou subis.

LES SUITES DISCIPLINAIRES

Dès lors que l'employeur a la preuve que l'agent a commis les faits dont il est accusé, soit qu'il a été définitivement condamné pénalement, soit qu'il a reconnu les faits, il peut saisir le conseil de discipline d'une demande d'avis sur la sanction à infliger.

Évidemment, la nature des faits entraîne quasiment systématiquement une sanction de révocation ou de licenciement.

À noter qu'en parallèle de la procédure disciplinaire, le préfet peut, de son côté,

exiger que l'agent condamné ne travaille plus au contact des mineurs, ce qui impose son reclassement, mais n'entraîne pas nécessairement son licenciement.

LES SUITES PÉNALES

Dans l'hypothèse où la dénonciation des faits au parquet de la République conduirait à l'ouverture d'une enquête préliminaire qui déboucherait sur une décision de poursuites de l'agent, la collectivité devrait envisager de se constituer partie civile devant le tribunal correctionnel.

Si les faits donnaient lieu à l'ouverture d'une information judiciaire et donc à la saisine d'un juge d'instruction, la collectivité pourrait exercer ses droits au stade de la procédure d'instruction. La recevabilité d'une telle démarche serait, dans les deux cas, conditionnée à la démonstration d'un préjudice direct, personnel et certain en lien avec les faits

reprochés à l'agent, comme l'exigent les dispositions de l'article 2 du code de procédure pénale.

LE RENFORCEMENT DES CRITÈRES DE RECRUTEMENT ET DE LA FORMATION

La dénonciation de tels faits doit nécessairement conduire la collectivité à réinterroger ses procédures internes de recrutement quant aux conditions et exigences des agents du périscolaire, y compris dans un contexte de tensions et de difficultés à trouver des candidats.

Ainsi, une demande d'extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire du candidat doit être systématisée. Il doit cependant être rappelé qu'il est toujours possible à l'agent de solliciter du juge pénal l'effacement d'une sanction de son casier judiciaire, auquel cas la collectivité ne peut pas savoir qu'il a déjà été condamné. De même, une condamnation n'est retranscrite sur un casier judiciaire que dès lors qu'elle a acquis un caractère définitif.

La collectivité devrait également envisager la tenue d'une formation de sensibilisation sur les violences sexuelles à l'encontre des mineurs, dispensée à l'in-

tégralité de ses agents travaillant en lien avec des enfants.

LA MISE EN PLACE D'UNE PROCÉDURE SIMPLIFIÉE DE SIGNALEMENT INTERNE

Pour faciliter la libération de la parole et maintenir le lien de confiance entre la collectivité et les usagers du service public, la mise en place d'une procédure de signalement interne par d'autres agents de la collectivité qui auraient connaissance de faits de violences à l'encontre des mineurs confiés au centre d'accueil de loisirs pourrait accélérer la remontée d'informations et le traitement de la situation dans les meilleurs délais. La mise en place de campagnes de sensibilisation par voie d'affichage dans les centres d'accueil permettrait également d'interpeller les agents sur le sujet des violences sexuelles.

La mise en œuvre de ces actions et de ces mesures permettrait de mieux maîtriser le risque, tant juridique que politique, des élus dans la prise en charge de ces dénonciations, qui suscitent nécessairement de la colère et de l'émotion. Reste naturellement qu'elles devraient être soutenues par une réponse de l'institution judiciaire. ●



L'agent suspendu conserve son traitement indiciaire, mais pas son régime indemnitaire en l'absence d'exercice effectif des fonctions, sauf s'il est contractuel : il perçoit alors l'intégralité de sa rémunération.