

Collaboration entre sage-femmes : respecter le cadre légal

Autor(en): **Kummer, Kathrin**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes**

Band (Jahr): **121 (2023)**

Heft 6

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1041657>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Collaboration entre sage-femmes: respecter le cadre légal

Lorsqu'une sage-femme qui travaille comme entrepreneure individuelle engage une collègue, elle doit prendre en considération certains aspects légaux. Quels sont les passe-droits entre consœurs auxquelles prêter attention? Quand y a-t-il violation des règles juridiques? Dre Kathrin Kummer, avocate, apporte des clarifications.

TEXTE:
KATHRIN KUMMER

Lorsque deux sages-femmes collaborent, la situation suivante peut se présenter: une sage-femme expérimentée (X) travaille comme entrepreneure individuelle. Elle est au bénéfice d'un numéro RCC correspondant. Une collègue (Y) lui demande si elle peut, sous ce même numéro RCC, travailler trois jours par semaine en tant que sage-femme. Y est au bénéfice d'une autorisation cantonale d'exercer la profession, mais pas de son propre numéro RCC. Y commence par la suite à acquérir ses propres clientes, mais se voit également confier des femmes par X pour un suivi indépendant et assure de manière indépendante les suivis post-partum, les suivis de grossesse et, le cas échéant, les accouchements. Bref, elle travaille comme une sage-femme indépendante autonome. À une différence près, cependant, qui réside dans le fait que la sage-femme Y facture tout son travail par le biais du numéro RCC de X. Autrement dit, X signe les factures et se présente comme la fournisseuse de prestations sur les factures.

Présenter une situation contraire à la réalité

Les sage-femmes comme Y sont souvent des sage-femmes qui n'ont pas encore acquis deux ans d'expérience pratique au sens

de l'art. 45 de l'ordonnance sur l'assurance-maladie (OAMal). Dans de tels cas de figure, il arrive parfois que des sage-femmes expérimentées comme X remettent en outre une attestation qui confirme qu'Y a travaillé à 100 % pendant deux ans sous la supervision constante de X. Par la suite, Y pourra ainsi requérir un numéro RCC et sera admise à pratiquer à la charge de l'assurance obligatoire des soins. Cette façon de procéder est problématique à plus d'un titre: le numéro RCC de l'entrepreneure individuelle n'est valable que pour cette dernière et n'est pas transmissible. La facturation de prestations d'autres personnes sous ce numéro est irrégulière. Cette irrégularité est déjà perceptible dans le fait que X doit indiquer son propre nom sur la facture comme fournisseuse de prestations – ce qui ne correspond pas à la vérité. X confirme cette contre-vérité par sa signature. La caisse-maladie est ainsi induite en erreur sur la personne de la fournisseuse de prestations.

La question se pose de savoir dans quelle mesure ce procédé constitue une infraction de faux dans les titres (art. 251 du Code pénal [CP]). De la même manière, la sage-femme Y pourrait également facturer des prestations par le biais de l'assurance-maladie obliga-

L'irrégularité est déjà perceptible dans le fait que X doit indiquer son propre nom sur la facture comme fournisseuse de prestations – ce qui ne correspond pas à la vérité.

toire, alors qu'elle n'y serait en aucun cas autorisée. Dans ce cas de figure, il conviendrait de vérifier si les éléments constitutifs de l'infraction d'escroquerie – avec X comme auteur de l'infraction – seraient réunis (art. 146 CP). L'expérience montre d'ailleurs que les caisses-maladies, lorsqu'elles ont vent de cette pratique, demandent le remboursement des fonds versés.

Qui est responsable en cas de dommages?

La situation s'aggrave dans le cas où Y n'est pas encore au bénéfice de deux ans d'expérience professionnelle: X permet à Y, qui est inexpérimentée, d'exercer de facto une activité professionnelle indépendante, sans contrôle ni supervision. Si dans cette situation une femme enceinte, une accouchée ou un enfant subit un dommage, X pourrait se retrouver, sous l'angle de la responsabilité civile, dans une situation extrêmement fâcheuse. Sa propre assurance responsabilité civile ne prendra rien en charge, puisque Y n'est pas couverte par la police d'assurance. Si la sage-femme Y ne dispose pas de sa propre assurance, c'est la famille lésée par le dommage qui en souffrira. Les dommages peuvent rapidement être conséquents et Y ne sera probablement pas en mesure de payer des centaines de milliers de francs de sa poche. Même si Y dispose de sa propre assurance, des problèmes peuvent survenir: si Y a faussement déclaré à l'assurance qu'elle travaillait sous la supervision de X, l'assurance refusera peut-être de payer pour le dommage. En tout état de cause, X sera, en cas de dommage, également poursuivie en justice, car elle a permis à Y d'exercer son activité professionnelle non accompagnée en violation des règles juridiques. Tant pour X que pour Y, un tel comportement peut entraîner des conséquences aussi bien sur le plan de la responsabilité civile que sur le plan pénal.

Etude de cas: comportement correct et légal

Comment les deux sage-femmes peuvent-elles adopter un comportement correct et légal? Si les deux sage-femmes travaillent ensemble, elles peuvent s'en tenir à la procédure suivante:

- 1) X, au titre d'entrepreneuse individuelle, engage X comme employée. Y et X concluent un contrat de travail qui prévoit un salaire mensuel régulier ou un salaire horaire. X déduit de ce salaire les assurances sociales prescrites par la loi et conclut les assurances nécessaires pour son employée. X ajoute notamment Y à son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle, en son nom et avec mention de son taux d'occupation. La prime augmente donc légèrement. X acquiert pour Y un numéro C auprès de la SASIS. Si Y n'est pas encore au bénéfice de deux ans d'activité professionnelle, X la supervise et l'accompagne, conformément aux prescriptions de l'art. 45 OAMal.
- 2) X fonde une entité juridique (plus précisément, une personne morale) pour laquelle elle demande l'attribution d'un numéro RCC. Ensuite de cela, la personne morale fondée par X conclut un contrat de travail avec Y. La suite de la procédure est identique à ce qui est expliqué sous 1).

Devenir employeuse: respecter le cadre légal

Ce n'est que depuis 2017 que de telles organisations de sage-femmes sont prévues à l'art. 45a OAMal en tant que fournisseuses de prestations. Passer de sage-femme indépendante à employeuse n'est pas toujours simple: les employeuses doivent être conscientes que le droit du travail est déterminant dans leurs relations avec les sage-femmes employées et que ces dernières ont, en principe, droit au salaire pour toute

la durée pendant laquelle elles se tiennent à disposition pour leur travail auprès de l'employeuse, ceci indépendamment de leur taux d'occupation et des conventions tarifaires. ☉

Sur l'Intranet de la FSSF se trouvent des contrats-types de travail, tant pour un poste rémunéré au salaire horaire que pour un emploi rémunéré au salaire mensuel, ainsi que des fiches pratiques. Celles-ci contiennent des informations utiles et des conseils sur les erreurs fréquentes et les écueils à éviter.



Voir aussi Kummer, K. (2020). Quand une sage-femme engage une sage-femme. *Obstetrica*; 10. <https://obstetrica.hebamme.ch>

Texte traduit de l'allemand par Line Magnanelli.

AUTEURE



Kathrin Kummer, docteure en droit, est avocate et dispose de son propre cabinet à Berne. Elle conseille la FSSF depuis 2009 et jouit d'une longue expérience en matière de pratique du barreau et de conseil dans le domaine du droit du travail, des assurances sociales et de la santé.