

Zeitschrift: Schweizer Hebamme : offizielle Zeitschrift des Schweizerischen Hebammenverbandes = Sage-femme suisse : journal officiel de l'Association suisse des sages-femmes = Levatrice svizzera : giornale ufficiale dell'Associazione svizzera delle levatrici

Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband

Band: 99 (2001)

Heft: 4

Artikel: Quels droits? Quels devoirs?

Autor: Hainaut, Linda

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-951286>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

EDITORIAL

Ce qui m'a frappé, en préparant ce dossier, c'est la très lourde responsabilité qui pèse sur les épaules de femmes, les sages-femmes, qui ne sont même pas considérées

comme du «personnel médical» par la loi.

Dans le monde médical, une toute petite faute peut avoir des conséquences inimaginables.

Si je laisse tomber un dictionnaire en écrivant

mon article, il sera peut-être endommagé, et ce sera tant pis pour moi. Mais si une sage-femme laisse échapper un nouveau-né au sortir du ventre de sa mère, les conséquences seront bien plus lourdes. Que dire de ces sages-femmes, à la maternité de Berne, qui ont administré à des nouveau-nés prématurés, ce qu'elles croyaient être du glucose, alors que c'était une solution de calcium. Même si elles n'y pouvaient rien (l'erreur semble venir de l'étiquetage à la pharmacie centrale de l'hôpital), on imagine volontiers leurs sentiments... Si ce numéro peut vous persuader qu'une erreur est vite arrivée, que nulle n'est à l'abri d'une faute quelle qu'elle soit et qu'il est bon d'assurer ses arrières à l'avance, alors il aura rempli son but. Une (sage-)femme avertie en vaut deux, non?

Un métier qui comporte tant de responsabilité mériterait d'être mieux considéré et mieux valorisé. Peut-être alors la pénurie de sages-femmes serait moins aiguë et qu'il n'y aurait plus aucune raison d'engager des infirmières pour faire leur travail, comme c'est le cas à Genève...

Restons vigilantes!

F. M. L.

Fabiène Gogniat Loos

Sage-femme en Suisse

Quels droits? Quels

En Suisse, système fédératif oblige, les lois, les règlements et les procédures diffèrent souvent d'un canton à l'autre. Difficile, pour une sage-femme ordinaire, qu'elle soit salariée ou indépendante, de s'y retrouver dans cette jungle. Voici, rassemblés ici, quelques éléments fondamentaux concernant les droits et devoirs des sages-femmes, communs à la Suisse entière.

La justice est aveugle et pèse objectivement les arguments des uns et des autres... certes, mais le meilleur moyen de la mettre de son côté, c'est encore de ne pas avoir à faire à elle!

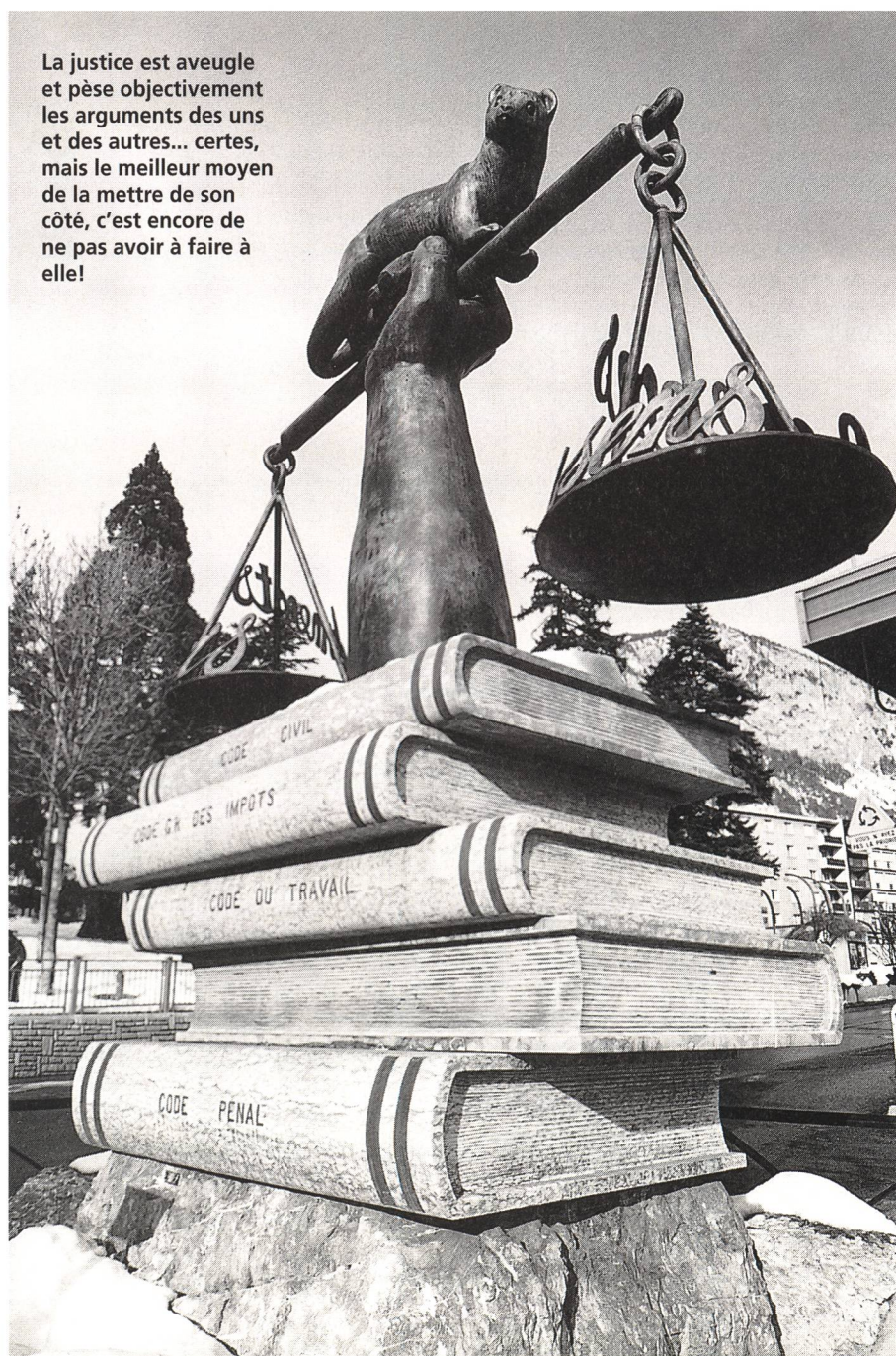


Photo: Bernard Chabal (sculpture symbolisant le droit, se trouvant à Besançon, Alpes maritimes, France)

devoirs?

Linda Hainaut

LA SAGE-FEMME, comme toute personne en Suisse, possède des droits, qu'ils soient fondamentaux tels que la liberté personnelle, la liberté de commerce et d'industrie et bien d'autres encore, ou qu'ils soient inhérents à la pratique même de son art, tels ceux liés aux contrats de travail ou de mandat qu'elle sera amenée à conclure. Elle a, par ailleurs, des devoirs et des obligations en sa qualité d'individu et en sa qualité de sage-femme. Elle devra ainsi se conformer à la réglementation en vigueur sur le territoire helvétique. Il s'agira tant des lois fédérales que cantonales, de droit constitutionnel, civil, pénal et administratif, des réglementations des établissements pour lesquels elle œuvrera ou encore des règles déontologiques, éthiques et professionnelles.



Linda Hainaut

Genevoise, Linda Hainaut est née en 1958, et a obtenu son diplôme de sage-femme en 1981. Elle a travaillé plusieurs années comme sage-femme avant d'entreprendre des études. Elle obtient ainsi sa maturité scientifique en 1989, sa licence en droit en 1995, puis son brevet d'avocat en 1998. Pour financer ses études, elle a fait des remplacements de nuit. Avocate, puis juriste en entreprise, elle est actuellement rattachée à la magistrature (Palais de Justice).

Règles fondamentales régissant la pratique du métier de sage-femme

Bien que la sage-femme soit tenue de s'y conformer, les *règles de déontologie, d'éthique et les règles en usage dans la profession ou règles de l'art* du métier de sage-femme n'ont pas la force ni l'autorité des règles de droit. Leurs origines se trouvent d'une part dans la science médicale et d'autre part dans l'histoire de la profession, la morale, l'éthique et la religion du lieu où est exercé le métier. Ceci peut d'ailleurs expliquer pourquoi elles varient d'une région à l'autre, d'une culture à l'autre, contrairement aux règles de droit.

Ces normes sont habituellement transmises pendant la formation de base par les écoles de sages-femmes ou au cours des programmes de formation continue. Elles peuvent aussi se retrouver dans les statuts et autres documents fondamentaux des associations professionnelles.

Conseils

A qui s'adresser en cas de problème?

Votre premier interlocuteur sera la Fédération suisse des sages-femmes, que ce soit par l'intermédiaire du secrétariat central ou de votre section cantonale. Là, vous recevrez des conseils judiciaires et de nombreuses informations utiles pour traiter les problèmes mineurs. Pour les cas plus importants, la FSSF met les services d'une juriste à disposition, gratuitement dans le cadre d'une enveloppe budgétaire annuelle. D'autre part, le Comité central va proposer en mai à l'assemblée des déléguées de notre fédération la création d'un fonds pour des questions juridiques. Grâce à ce fonds, des membres individuelles, engagées dans des procédures juridiques en lien avec le droit du travail, les assurances et l'administration pourront être soutenues. Si les déléguées acceptent la création de ce fonds, le Comité central établira un règlement et des critères d'utilisation. Les cas juridiques en lien avec la politique professionnelle resteront à part de ce fonds.

Sages-femmes salariées: médiation et syndicats

La plupart des demandes des sages-femmes salariées sont dû à des conflits avec leur employeur au sujet de la compensation des heures supplémentaires, du service de piquet, des vacances, des questions de salaire ou de certificat de travail pas satisfaisant. A qui s'adresser en de pareils cas?

Malheureusement, il est impossible de donner ici une réponse qui soit valable partout et pour tout, car, fédéralisme oblige, la situation est différente d'un canton à l'autre, voire même d'une commune à l'autre. C'est d'ailleurs un des plus gros problèmes d'Andrea Ruffieux, responsable du ressort «sages-femmes hospitalières» au Comité central de la FSSF: elle arrive bien vite à la limite des conseils qu'elle peut donner. Néanmoins, partout où il existe un tribunal des prud'hommes (Genève, Vaud...), on peut y obtenir des renseignements et des conseils pour tout problème en rapport avec les relations de travail. On y obtient ces informations gratuitement ou contre une petite indemnité. Dans les cantons sans juridiction spécifique, il faut s'adresser aux tribunaux civils ou aux justices de paix.

On ne peut que conseiller de recourir, partout où cela existe, à la médiation. C'est un processus permettant aux personnes en conflit de «créer» leur propre solution en présence d'une tierce personne, le médiateur. C'est une démarche presque toujours volontaire, il n'y a pas de médiation possible si l'une des deux parties refuse d'entrer dans le dialogue. Le médiateur n'est ni arbitre, ni juge, il ne propose pas de solution, mais aide les gens à se parler et à formuler des solutions viables pour elles. Cette démarche est en amont des procédures

judiciaires. C'est un excellent moyen de répondre aux drames du harcèlement psychologique ou sexuel, car l'établissement d'une preuve est ardue et la résolution judiciaire peu satisfaisante... L'aide des syndicats est aussi primordiale. Généralement, leur aide est liée à la qualité de membre, il vaut donc mieux s'y affilier avant d'avoir des problèmes. Néanmoins ils ne refuseront pas de vous donner des renseignements et des conseils. La Fondation H+ à Crissier dispose d'un centre de conseil pour le personnel hospitalier, auquel les sages-femmes salariées peuvent aussi s'adresser.

Andrea Ruffieux s'efforce par ailleurs de recueillir et compiler tous les renseignements utiles pour la FSSF. Elle apprécierait donc d'avoir un feedback pour savoir quelles démarches ont été faites, et lesquelles ont abouti ou non: Andrea Ruffieux-Augsburg, Ch. Champ-Pallet 4, 1801 Le Mont-Pèlerin, tél. 021 923 72 46, fax 021 923 72 66. E-mail: a.pa.ruffieux@bluewin.ch

Sages-femmes indépendantes

En cas de problèmes juridiques, les sages-femmes indépendantes sont malheureusement quasiment livrées à elles-mêmes. Une bonne couverture responsabilité civile professionnelle, une assurance protection juridique professionnelle, de même que les conseils d'un bon avocat vous éviteront de nombreuses nuits sans sommeil. Les permanences cantonales d'avocats indiquent sur demande les avocats ayant des connaissances spécifiques en tel ou tel domaine. Il peut aussi être utile de s'affilier à un syndicat patronal, la plupart ayant des secteurs consacrés aux indépendants seuls.

G. Michel/F. Gogniat Loos/L. Hainaut

ADRESSES UTILES

• **H+ Lausanne**, Rte de Morges 24, 1023 Crissier, tél. 021 706 03 60

Permanences juridiques (on peut y obtenir, moyennant finance, une simple consultation juridique):

• **Genève**: Permanence juridique de l'Ordre des avocats, rue Verdaine 13, 1204 Genève, tél. 022 310 24 11

• **Jura**: Permanence juridique de l'Ordre des avocats jurassiens, M^{me} François Boillat, 18 pl. de la Gare, 2800 Delémont, tél. 032 422 39 42

• **Neuchâtel**: Permanence juridique des avocats neuchâtelois, M^{me} François Knoepfler, 19a Fbg de l'hôpital, 2000 Neuchâtel, tél. 032 724 11 52

• **Vaud**: Permanence juridique de l'Ordre des avocats vaudois, Rue Mauborget 6, 1003 Lausanne, tél. 021 320 20 60.

• **Valais/Fribourg**: pas de permanence...

Syndicats:

• **SSP**: Syndicat suisse des services publics, Sonnenbergstrasse 83, 8030 Zürich, tél. 01 266 52 52

• **Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC)**, Hopfenweg 21, 3001 Berne. Tél. 031 370 21 11

• **SYNA**, Neuengasse 39, 3011 Berne. Tél. 031 311 45 40.

Une question de principe!

Un joli appartement, jonché de jeux d'enfant, niché sous les toits, au cœur de la campagne romande; c'est ici que m'accueille Sarah*, sage-femme d'origine française, en conflit avec son ancien employeur et qui a accepté de nous raconter son combat.

Interview: Fabiène Gogniat Loos

Racontez-nous votre parcours professionnel!

D'origine française, j'ai fait mes quatre ans de formation de sage-femme en France. J'ai obtenu mon diplôme en 1994 et suis ensuite rapidement venue en Suisse. J'ai travaillé dans deux cliniques privées, avant d'être engagée, début février 1998, à la maternité d'un hôpital public régional. J'étais contente de quitter l'univers privé, où le rôle de la sage-femme est assez limité, pour prendre des responsabilités plus en lien avec la formation que j'avais reçue.

Et que s'est-il passé?

J'ai été licenciée du jour au lendemain, à peine un an après mon engagement, en janvier 1999, alors que j'étais à mon septième mois de grossesse, pour faute professionnelle grave, ce qui est la seule raison valable pour licencier une femme enceinte.

Qu'aviez-vous fait de si grave?

Un dimanche soir, en salle d'accouchement, une dame primipare était en travail. J'ai trouvé son tracé CTG pathologique et ai téléphoné, à son domicile, à l'obstétricien, pour qu'il vienne assister à l'accouchement. Il faut dire que dans cet hôpital de taille moyenne, il n'y a pas d'obstétricien de garde. Il y a un médecin-assistant, mais celui-ci n'a pas forcément de formation obstétrique spécifique. Quand il y a un problème, on appelle l'un des deux obstétriciens responsables du service.

Comme la dame avait une péridurale, que la dilatation était terminée et que le bébé était déjà bien engagé, j'ai décidé de faire faire un essai de poussée à la dame, en attendant l'arrivée du médecin. Mais celui-ci est arrivé à ce moment-là et a immédiatement pris ma place en salle d'accouchement, assez brutalement. Il était de mauvaise humeur, peut-être parce que je l'avais dérangé un dimanche soir et que cette femme n'était même pas sa patiente, mais celle de son collègue, qui était en vacances. Il faut dire aussi que je n'avais jamais eu de bons contacts

avec ce médecin, car, tout en restant polie, je ne manque jamais de dire ce que je pense. Par la suite, la femme a accouché tout à fait normalement une trentaine de minutes plus tard, après avoir poussé deux fois. Après mon service, je suis rentrée chez moi. Le lendemain, j'ai été très surprise d'être convoquée par la direction qui m'a annoncé que je n'avais pas le droit de faire cet essai de poussée, que c'était une faute professionnelle grave, laquelle justifiait mon licenciement immédiat. Il faut ajouter que la mère et son enfant allaient très bien (et qu'ils n'ont certainement jamais été au courant de ce qui m'est arrivé!).

Avez-vous pu vous défendre devant la direction?

Pas du tout. Sur le moment, on ne m'a pas laissé dire quoi que ce soit. J'ai ensuite demandé une entrevue, mais on ne m'a pas plus écoutée.

Et ensuite?

Après divers contacts avec des membres de la Fédération et le syndicat des SSP, j'ai décidé de me syndiquer et de prendre un avocat. Vu l'importance des sommes en jeu (qui portent sur les salaires jusqu'à la fin du congé-maternité théorique), la juridiction des prud'hommes était hors de cause. Nous sommes donc allés devant la cour civile. La procédure est encore en cours. Après audition des témoins, nous sommes à la recherche d'un médecin-expert pour étudier le dossier. Nous en avons contacté une douzaine, mais à ce jour tous ont refusé de s'impliquer.

Avez-vous retrouvé un travail par la suite?

Je me suis arrêtée quelques temps pour accoucher et m'occuper de ma petite fille; mais ensuite, je n'ai eu aucun mal à trouver un nouvel emploi, dans un grand hôpital romand. Mes supérieurs hiérarchiques sont d'ailleurs parfaitement au courant de ce qui m'est arrivé.

Des regrets?

J'ai été assez sidérée de constater que j'étais très peu soutenue par mes collègues. J'imagine d'ailleurs volontiers que la plu-

part ignore ce qui s'est passé exactement. Je pense pourtant que j'étais bien intégrée à l'équipe et même si le courant n'a pas toujours bien passé avec le médecin responsable de mon licenciement, je ne suis pas quelqu'un avec qui il est difficile de travailler. J'ai été attristée de voir une collègue venir témoigner contre moi (certainement par peur de déplaire à son employeur, puisqu'elle travaille toujours au même endroit).

Les conseils fournis par les membres de la FSSF vous ont-ils été utiles?

Oui, certainement. On m'a conseillé par exemple de photocopier le dossier, le tracé du monitoring, etc. en rendant le tout anonyme; on m'a aussi conseillé de trouver des sages-femmes qui ne travaillaient plus dans cet hôpital pour venir témoigner. Sans plus d'attaches avec l'institution, leur témoignage m'a été très favorable, le médecin incriminé ayant eu semble-t-il des conflits avec plusieurs collègues... Ce qui est aussi intéressant de noter, c'est que le directeur de l'hôpital n'était en place que depuis 11 jours quand il m'a licencié. Il s'est donc uniquement fondé sur le rapport du médecin et n'a certainement pas voulu se le mettre à dos si tôt.

Peut-être même ne savait-il pas au début que vous étiez enceinte?

En effet, c'est bien possible...

Quels conseils donneriez-vous à vos collègues pour éviter cette mésaventure?

Tout d'abord d'être extrêmement vigilantes dans leur travail. De noter absolument tous les actes faits, de laisser de multiples traces dans les dossiers. Ensuite de se syndiquer ou de souscrire une assurance protection juridique professionnelle, car les frais de justice sont importants (dans mon cas, on arrive à près de Fr. 20 000.— déjà, et la procédure n'est pas terminée). Ensuite, il faut s'armer de patience. Pour mon affaire, les choses durent depuis deux ans et dureront encore certainement encore une année avant que le jugement ne soit rendu.

Je ne fais pas tout cela pour l'argent. Ce que je désire par dessus tout, c'est qu'il soit reconnu que mon ex-employeur n'avait pas le droit de prendre une mesure aussi extrême pour une faute somme toute assez mineure. D'autant plus que j'étais enceinte et que, dans notre métier, la protection de la femme enceinte est un principe sacro-saint. C'est une question de principe!

Sarah, nous vous souhaitons bonne chance pour la suite de la procédure!

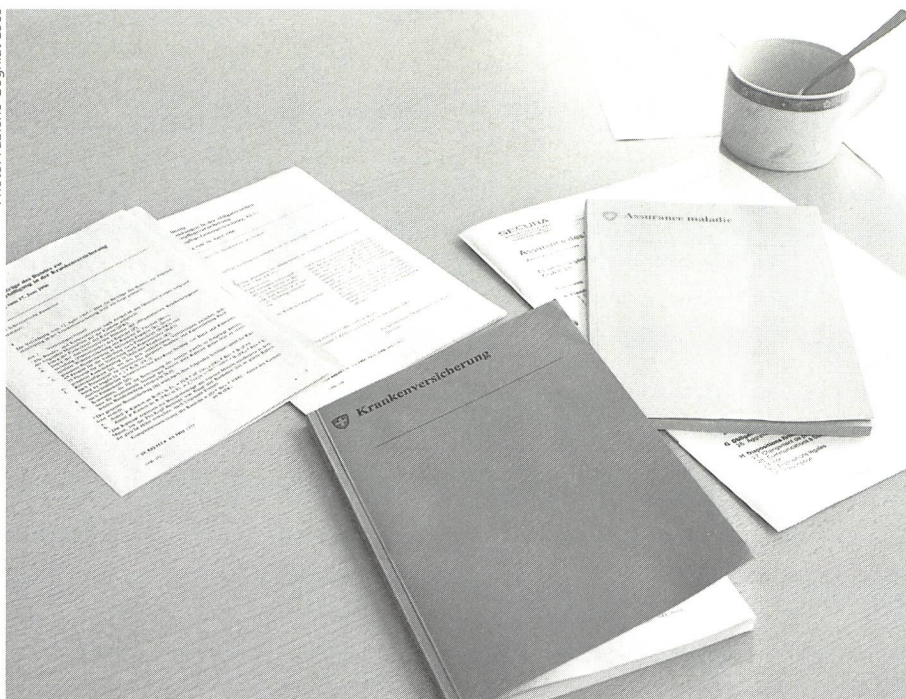
*prénom d'emprunt

A ce propos, les *règles associatives* sont toujours fixées dans les statuts des associations, qui, en droit suisse, possèdent la personnalité juridique. En tant que personne morale, une association peut dès lors s'engager à l'égard des tiers et répondre des actes de ses membres comme une personne physique. Bien qu'éditées en application des articles 52 et suivants du Code civil suisse (CCS), les règles de l'association n'ont toutefois pas la force et l'autorité des règles de droit. Elles ne s'imposent dès lors qu'aux membres de ladite association et non pas à toutes les sages-femmes, sauf bien entendu si elles reproduisent des normes communes à la profession.

La pratique de la profession de sage-femme peut ainsi être fixée dans des réglementations d'ordre privé et non généralisées à l'ensemble des individus d'une société. Toutefois, elles sont applicables à toutes les sages-femmes, de telle sorte que cela concrétise un usage habituel dans la profession qui pourra, cas échéant, être nécessaire au juge lorsqu'il cherchera à établir quelles sont les limites ou les notions généralement admises dans le domaine spécifique visé pour trancher un litige concernant l'activité de la sage-femme.

Exemple: Aucune règle de droit privé, administratif ou autre ne précise si et à quel moment une sage-femme peut pratiquer une épisiotomie. Si un litige relatif à une telle intervention devait être résolu par un juge, celui-ci, faute de norme légale ou de jurisprudence en la matière, devra rechercher quels sont les usages relatifs à cette pra-

Photo: Fabienne Gogniat Loos



Dans le dédale des lois et règlements, la sage-femme est souvent découragée par le charabia juridique et les innombrables chausse-trappes qu'elle ne manquera pas de trouver le long de son parcours de combattante.

tique dans la profession (documents de formation, avis d'experts, etc.).

Respecter les droits de ses patients

La sage-femme est tenue de respecter les droits de ses patients, étant précisé que le fœtus et le nouveau-né sont également titulaires de droits. Il s'agira notamment du droit de choisir le soignant ou l'hôpital, du droit d'accepter ou de refuser les soins et de participer à une recherche scientifique médicale (consentement libre et éclairé), du droit d'accès au dossier médical, du droit au respect de sa sphère privée (secret professionnel ou de fonction), du droit d'être traité avec respect et dignité, pour n'en citer que quelques uns.

Pour pouvoir pleinement exercer son droit, la patiente doit être en tout premier lieu informée dans une langue qu'elle est capable de comprendre, dans des termes à la portée de ses facultés intellectuelles et culturelles. L'information doit, autant que faire se peut, porter sur la maladie, la pathologie ou simplement l'état nécessitant l'obtention du consentement et le pronostic, les traitements possibles, la façon dont va être pratiqué un traitement ou une intervention chirurgicale, ainsi que les risques et effets secondaires des traitements proposés.

Chaque traitement nécessite au préalable un accord explicite (pas d'accord

global) de la part de la patiente, sauf en cas d'extrême urgence (danger de mort imminente). Une bonne information doit toujours mener au *consentement éclairé* de la patiente.

On rappellera que la patiente a autant le droit de donner son consentement que celui de refuser ou de faire arrêter en tout temps un traitement, une opération chirurgicale – sauf à mettre sa vie en danger – ou sa participation à une recherche médicale.

Pour sa part, la patiente doit informer le médecin, la sage-femme et leurs auxiliaires sur les médicaments qu'elle prend en plus de ceux qui lui ont été prescrits. Elle a également un devoir d'informer sur tout ce qui concerne sa santé et qui pourrait intervenir dans les traitements qui lui sont proposés.

Un secret professionnel absolu

La sage-femme est enfin tenue au respect du secret professionnel. Faut-il encore le souligner, ledit secret est quasiment absolu. Et face à l'obligation de témoigner en justice (procédures civile, pénale et administrative), la sage-femme peut encore, si elle le juge nécessaire, taire les informations qu'elle a obtenues dans le cadre de l'exercice de son métier et ceci même si leur divulgation a été autorisée, soit par la patiente elle-même, soit par les autorités de surveillance.

Littérature utile

- **Michel Cornut:** Salarié-e-s: tous vos droits, UNIA et éditions d'En-bas, 1996.
- **Michel Cornut:** Licenciement, chômage: vos droits, SOS-travail et éditions d'En-bas, 1997.
- **J.-M. Agier, N. Chollet et A. Ghélew:** Maladie, accident, invalidité, vieillesse, perte de soutien: vos droits d'assurés, éditions d'En-bas, 1999.
- «Les droits d'une future mère dans le cadre de son travail» Elevit info club, 1998. Commandes: Elevit info club, informations pour futurs parents, Hardturmstrasse 101, 8005 Zurich.



En matière de justice, si on connaît la situation de départ, on ignore bien souvent où le chemin mènera.

aux horaires de travail, au travail à temps partiel, aux heures de «piquet» ou au travail sur appel.

Cette liberté contractuelle est cependant limitée, outre par les normes impératives, par celles, obligatoires, de droit public fédéral de la loi sur le travail (LTr) et de ses ordonnances (OLT I et II par exemple). Il s'agit d'une réglementation applicable dans toute la Suisse tendant à protéger les travailleurs. Ainsi, la loi fixe les limites du travail diurne, réglemente le travail du dimanche ou des jours fériés et vise à la protection des femmes enceintes ou allaitantes, des jeunes gens et des professionnels de certains métiers particuliers. En ce qui concerne la sage-femme employée de cliniques, l'article 27 LTr et l'OLT II proposent de nombreuses dérogations. Il ne subsiste plus que, notamment, la protection des travailleuses durant leur maternité ou l'indemnisation du travail de nuit et du dimanche.

Le droit public fédéral impose également à l'employeur de prélever du salaire du travailleur et de verser sa propre part des charges sociales, comme l'AVS, l'AI, le chômage, la prévoyance professionnelle et l'assurance-accidents obligatoire. En revanche, il n'y a aucune obligation en ce qui concerne la prise en charge, même partielle, de l'assurance-maladie ou d'une assurance perte de gain en cas

La sage-femme hospitalière ou employée par l'Etat est également soumise au secret de fonction. Bien que cela relève d'aspects relativement théoriques, le secret professionnel prime sur le secret de fonction.

Différents modes de pratique = différents droits et devoirs

En sa qualité de professionnelle de la santé, la sage-femme a la possibilité de pratiquer son art selon plusieurs modes juridiquement distincts. Elle peut exercer sa profession de façon indépendante, totalement autonome ou associée dans une structure.

Elle peut exercer son métier au sein d'une institution privée telle une clinique, où elle sera alors salariée. Enfin, la sage-femme pourra être employée par le service de maternité des hôpitaux publics ou par une autre institution étatique, où elle sera également salariée, mais cette fois-ci par l'Etat (en général le canton).

La sage-femme employée par une institution privée

Par institution privée, il faut entendre toute entité juridique (société anonyme, fondation, entreprise individuelle) dont les fondements se trouvent dans le droit privé ou, en d'autres termes, qui n'est pas publique. Il pourra s'agir d'une clinique, d'un service de soins à domicile, d'un centre de soins, d'une école de soins et de formation continue, d'un cabinet médical

ou d'une association. Le fait que ladite institution soit subventionnée par les deniers de l'Etat ne change en rien son statut. Tout au plus devra-t-elle se soumettre à certaines conditions pour obtenir l'aide souhaitée. Il se peut que celles-ci aient un effet direct sur les conditions d'engagement ou de travail du personnel. Toutefois, cela n'attente pas au caractère privé des contrats.

Le contrat de travail permet toutes sortes de modulations

Salariée, la sage-femme est donc soumise aux règles de droit du travail. Celles-ci sont habituellement concrétisées dans un contrat individuel de travail, complété cas échéant par les articles 319 et suivants du Code des Obligations (CO) de droit privé fédéral et éventuellement, bien que cela soit rare dans la profession de sage-femme, par les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat-type de travail. Il y a lieu de relever ici que la législation suisse est particulièrement souple en ce qui concerne le droit du travail. Ainsi, hormis quelques dispositions impératives du Code des obligations, comme celles concernant le paiement du salaire, la protection contre les congés abusifs, les délais de résiliation, la prise de vacances ou la compensation des heures supplémentaires, les parties au contrat de travail peuvent moduler à loisir les conditions de travail.

On pensera notamment au montant des salaires et diverses indemnités,

Campagne d'information Les femmes en

En Suisse, environ 80 000 enfants naissent chaque année. La plupart des mères exercent une activité lucrative avant la naissance et environ 65 % poursuivent cette activité après l'arrivée de leur enfant. Forte de ce constat, la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse a décidé de lancer une vaste campagne d'information au niveau national pour informer les futures mères et les mères de leurs droits sur leur lieu de travail. Tout naturellement, la Fédération suisse des sages-femmes s'est alliée à cette démarche.

de maladie ou de maternité (à ce propos, le canton de Genève vient de voter sa nouvelle assurance-maternité obligatoire qui devrait être fonctionnelle dès l'été 2001!).

Chaque canton possède sa propre législation

Viendront ensuite se greffer sur le contrat individuel de travail les règles particulières et contraignantes de droit public cantonal, dont le but principal recherché est la protection de la santé publique. Chaque canton possède ses normes particulières de protection de santé publique. A titre d'exemple, il peut s'agir de l'obligation pour toute sage-femme qui n'est pas employée par un hôpital public d'être inscrite au registre de sa profession.

Cet enregistrement nécessitant naturellement la réalisation d'un certain nombre de conditions, comme à Genève, l'obligation de suivre une formation continue dispensée au minimum tous les cinq ans. Cela permet aux autorités de procéder à un contrôle des activités de cette profession. On notera que la plupart des professionnels de la santé ayant la possibilité d'exercer de façon indépendante sont soumis aux mêmes contraintes.

La responsabilité civile des agissements de la sage-femme salariée incombe à l'employeur sauf cas parti-

culier d'actes délictuels ou pénalement répréhensibles. En principe, toute institution de soins privée est dotée d'une solide assurance responsabilité civile. La responsabilité pénale quant à elle est toujours rattachée à la personne incriminée.

Règle n° 1: lire attentivement son contrat!

On ne recommandera jamais assez de bien lire son contrat – et de façon générale, tout document susceptible de créer des obligations – avant de le signer, voire de le faire vérifier par un spécialiste du droit du travail. Il en va de même en cours d'emploi pour tout ce qui concerne les problèmes liés à l'activité professionnelle, *changement de fonction, de taux de travail, de salaire, de lieu ou de modalité de travail, mobbing, sanctions, avertissements, erreurs médicales, licenciement, etc.* La prévention s'avère bien souvent préférable et moins onéreuse!

La sage-femme au bénéfice d'un contrat de travail, renforcé comme on l'a vu par de nombreuses dispositions légales, possède par conséquent des droits qu'elle peut faire valoir directement devant son employeur ou, cas échéant, devant les tribunaux du travail cantonaux (juridiction des prud'hommes en général) jusqu'au Tribunal fédéral.

La sage-femme employée par une institution publique

L'institution publique par excellence est, pour la sage-femme, l'hôpital et sa maternité. Mais elle peut aussi exercer son métier dans d'autres entités publiques comme un *centre de soins ou de consultations*, par exemple un centre de planning familial, voire dans un *programme de prévention*.

La sage-femme est également engagée sur la base d'un contrat de travail, mais dont l'employeur est l'Etat et les clauses toujours soumises à des lois administratives réglant les rapports entre les employés et fonctionnaires et l'Etat. En ce qui concerne leur statut, les dispositions administratives, pratiquement toujours de droit public cantonal, sont largement inspirées de celles du CO et de la LTr. Mais de plus elles déterminent la quotité et les modalités du traitement salarial, les modalités d'exécution des tâches, les droits et devoirs des employés de l'Etat, etc.

Contrairement à un contrat individuel de travail de droit privé, le candidat à un poste de travail à l'Etat peut connaître d'avance ses conditions d'engagement. Tout changement devra être voté par le parlement cantonal puisqu'il s'agit de modifier une loi. Comme ce processus est lent et important, les changements ne sont pas très fréquents, ce qui garantit une certaine sta-

Anne Walder Plyffer
Annette Wisler Albrecht

Intes ont (aussi) des droits

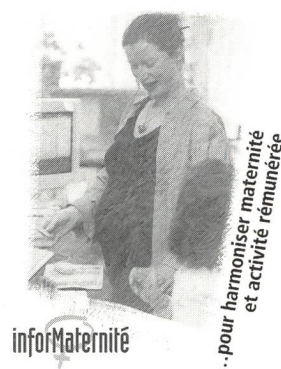
L'information aux futures mères se fait principalement par la brochure «Etre enceinte au travail» de la série CLEVER. Cette brochure montre de façon claire et compréhensible quels sont les droits de la mère au travail, quels sont les points particulièrement épineux et elle indique les endroits où une femme enceinte ou une mère peut trouver soutien et conseil. L'information se fait aussi par une ligne téléphonique d'information où les femmes peuvent obtenir un conseil personnalisé.

Un manuel pour les professionnelles de la maternité

Un point particulier de la campagne est la formation et la mise à jour permanente des personnes et institutions qui sont en contact avec des femmes enceintes ou des mères. Ainsi, un manuel intitulé «inforMaternité... pour harmoniser maternité et activité professionnelle» a été édité. Ce manuel s'adresse avant tout à

toutes les personnes, institutions et organisations qui accompagnent et conseillent les femmes enceintes et les mères (secrétaires syndicales, sages-femmes, médecins, responsables de cours de préparation à la naissance, centres de conseils en allaitement, etc.). Cet ouvrage présente à la fois un aspect juridique et un aspect social et se veut également un outil de réflexion sur la place de la femme ayant un désir d'enfant dans le monde du travail. Il contient les principales réglementations légales concernant la maternité au travail (lois, ordonnances, arrêts du Tribunal fédéral, éventuellement jurisprudences cantonales). Il permet d'aller le plus loin possible de façon autonome à toute personne qui n'aurait pas de formation juridique universitaire, mais qui est quotidiennement confrontée aux questions pratiques de travailleuses tentant d'harmoniser maternité et travail. Si besoin, une adresse Internet renvoie au recueil systématique des lois fédérales et

aux arrêts du Tribunal fédéral. Un ouvrage que toute institution et toute sage-femme indépendante devrait se procurer au plus vite.



Infoline 0900 55 55 61 (mardi de 13h00 à 15h00, en français). Coûts: fr. 2.50/la minute. Les questions en italien peuvent être posées au numéro 091 921 15 51 (le mardi de 13h30 à 15h30) au tarif habituel.

Brochure pour les (futures) mères: «Etre enceinte au travail»: fr. 4.50 (+ frais d'envoi)

Manuel pour professionnelles et institutions: fr. 52.90 (+ frais d'envoi). Disponible en français et en allemand.

Commandes et renseignements: Confédération des syndicats chrétiens de Suisse, case postale 5775, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, fax. 031 370 21 09, www.cnn-csc.ch.

bilité. Pour la sage-femme, comme pour tout employé ou fonctionnaire de l'Etat, bien que ses relations avec les patientes soient directes, il n'en va pas de même quant à sa responsabilité. A Genève, comme dans une dizaine d'autres cantons, la personne lésée ne peut qu'engager une action en responsabilité contre l'Etat lui-même, car elle ne peut attaquer directement le fonctionnaire, sauf si ses actes sont pénalement répréhensibles ou s'ils relèvent d'une action délictuelle. Les autres cantons ont choisi des solutions exposant plus ou moins le fonctionnaire à des actions directes des personnes lésées.

Des sanctions moins radicales en cas de faute

Par la suite, au terme d'une enquête administrative interne, l'Etat a la possibilité, à son tour, d'attaquer directement son employé en responsabilité. Il s'agit alors d'une toute autre procédure, en général beaucoup plus longue, et les sanctions (en crescendo: blâme, mise à pied, suspension du traitement, licenciement) sont logiquement moins rapides et radicales qu'en droit privé.

A l'instar de sa collègue employée dans une institution privée, la sage-

femme hospitalière ou fonctionnaire possède des droits qu'elle peut faire valoir auprès de sa hiérarchie par une procédure interne bien établie, toujours réglementée par les lois administratives idoines. Cas échéant, elle pourra saisir les autorités judiciaires administratives cantonales, puis fédérales si nécessaire.

On notera qu'à Genève notamment, pour faire face au phénomène du harcèlement psychologique (mobbing), particulièrement intense parmi les fonctionnaires, mais également du harcèlement sexuel, l'Etat a mis sur pied des groupes de médiation. Ils sont composés de plusieurs médiateurs indépendants de l'Etat ayant les compétences et le pouvoir d'intervenir auprès des personnes impliquées. Les frais doivent être à la charge de l'employeur (article 328 CO), donc de l'Etat.

La sage-femme indépendante: totalement responsable!

La sage-femme indépendante type, est une sage-femme qui œuvre seule au domicile de ses patientes ou au sein d'une structure qu'elle a mise sur pied (un cabinet, une maison de naissance). Elle gère son travail de façon totalement autonome, elle a sa propre clien-

tele, décide de la façon dont elle va procéder, dans le respect des règles de son art et des usages de sa profession, elle gère son propre financement et ses horaires.

Elle n'obtient dès lors pas un salaire, mais des honoraires desquels elle devra prélever ses charges d'exploitation. Il lui faudra constituer sa propre sécurité sociale, car mis à part les cotisations obligatoires à l'AVS, l'AI et l'assurance-accidents de base, il n'existe aucune contrainte légale de s'affilier à une institution de prévoyance professionnelle ou de s'assurer contre la perte de gain en cas de maladie ou contre le chômage. Elle doit aussi prendre en charge seule son avenir de retraitée, ce qui peut représenter une contrainte financière assez conséquente. A noter que toute démarche en ce sens est déductible fiscalement et qu'il serait donc judicieux d'établir, avec des spécialistes en la matière, un plan de prévoyance qui soit compatible avec le niveau de vie actualisé.

Du point de vue juridique, lorsque la sage-femme exerce son métier de façon indépendante, elle le fait sous forme de «raison individuelle» (terminologie que l'on retrouve notamment dans la fiscalité) ou «en nom». Cela signifie qu'elle

Recours au Tribunal fédéral des assurances

Un exemple à suivre...

En août 2000, «Sage-femme suisse» publiait un jugement du Tribunal fédéral des assurances qui estimait qu'une femme et son nouveau-né ont droit à des soins prodigués par une sage-femme durant les 10 jours suivant la naissance et que ces soins devaient être pris en charge par l'assurance de base, sans franchise, ni participation. Et ceci que la femme ait accouché à l'hôpital ou à la maison et quel qu'ait été la durée de son séjour à l'hôpital. Ce jugement était le fruit d'un long travail de coulisse que nous raconte Corinne Meyer, co-présidente de la section Vaud-Neuchâtel et instigatrice de ce recours.

Interview: Fabienne Gogniat Loos

Corinne, peux-tu nous expliquer quand et comment tout a commencé?

En tant que sage-femme indépendante, c'est moi qui ai suivi M^{me} X pendant la grossesse et le post-partum. J'ai établi la facture pour ces différents soins en mars 1998. M^{me} X. l'a alors adressé à sa caisse-maladie qui m'a payé, mais a retenu à ma cliente une somme correspondant à la franchise et la quote-part. En novembre 1998, M^{me} X, sur mes conseils, a contesté ce procédé douteux en envoyant une lettre recommandée à sa caisse-maladie.

Comment a réagi la caisse-maladie?

Elle a naturellement répondu négativement. M^{me} X a alors rapidement saisi le tribunal cantonal des assurances (TCA) par lettre recom-

mandée, en faisant opposition à la décision de la caisse. En mars, le TCA nous a demandé d'argumenter au sujet de cette opposition. Le problème, c'est que les délais sont très courts et qu'il faut réagir rapidement. J'ai demandé au groupe des sages-femmes indépendantes vaudoises si elles étaient d'accord de soutenir financièrement les démarches de cette cliente et cela a été accepté. J'ai donc contacté M. Zwahlen, un des juristes de la Fédération qui m'a envoyé un avis de droit avec des arguments à faire valoir. J'ai dû faire traduire cet avis de droit pour pouvoir préparer une lettre circonstanciée, dans un langage juridico-administratif compréhensible pour le tribunal.

Et ensuite?

Finalement, dans un jugement du 4 mai 1999, le TCA a donné gain de cause à l'assurance-maladie de la cliente. Il n'était naturellement pas question d'en rester là. Mais comme l'affaire prenait des proportions fédérales, j'ai contacté Patricia Blöchliger du Comité central de la fédération qui a repris l'affaire en main. La FSSF a mandaté un avocat pour représenter ma cliente lors de son recours devant le Tribunal fédéral des



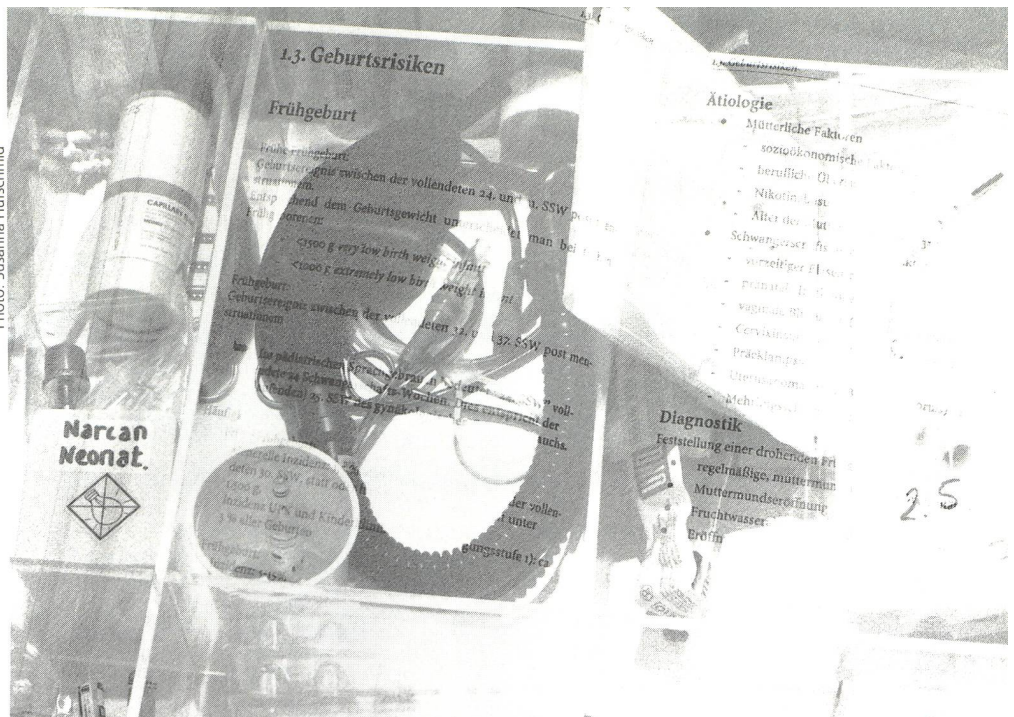
s'oblige sous son propre nom et qu'elle gère seule son activité. En cas de dommage dont elle serait l'auteur, la sage-femme est totalement responsable et répond financièrement sur l'intégralité de ses biens. D'où l'intérêt d'une bonne assurance responsabilité civile professionnelle!

Il est beaucoup plus rare qu'une sage-femme s'associe avec d'autres professionnelles et choisisse une autre forme d'entreprise indépendante telle que la société simple ou la société en nom collectif. Un exemple de ce type a cependant été concrétisé à Genève par la création, il y a quelques années, d'une association de sages-femmes indépendantes actives au domicile des patientes et offrant une structure pour un suivi des patientes 24 h sur 24 tous les jours de l'année en sus de locaux où sont dispensés divers cours et où peuvent être pratiqués des contrôles obstétricaux.

Soumise au droit du mandat

La pratique de la sage-femme travaillant de façon indépendante est habituellement soumise, à l'instar de tout indépendant offrant ses services (médecins, physiothérapeutes, avocats, in-

Photo: Susanna Hufschmid



Erreur d'étiquetage, mauvaise manipulation, un accident est si vite arrivé... mieux vaut donc assurer ses arrières...

formaticiens, etc.) aux règles de droit privé du mandat (articles 394 et suivants CO) et de la gestion sans mandat (articles 419 et suivants CO). Ces dispositions ont pour particularité qu'aucune obligation de résultat n'est exigée et que le mandat peut en tout temps être résilié, toutefois avec l'obligation de s'assurer que ladite résiliation ne

lésera pas les intérêts des patients (les mandants). A la demande de ceux-ci, la sage-femme met en œuvre ses connaissances professionnelles selon les instructions reçues et dans le respect des règles de la profession. Lorsqu'une sage-femme prend l'initiative d'un acte qu'elle pratiquera dans l'intérêt de sa patiente et selon les règles de son art, sans toutefois avoir la possibilité d'obtenir le consentement de sa patiente, elle agit selon les règles de la gestion sans mandat.

Outre son obligation de respecter les droits des patients, la sage-femme, à l'instar du médecin et de tout autre mandataire, a un devoir général et fondamental d'information.

Enfin, la sage-femme est soumise, comme sa collègue œuvrant dans le privé, aux règles impératives de droit public cantonal et fédéral, notamment les lois cantonales et fédérales de santé publique, la loi fédérale sur le marché intérieur, la loi fédérale sur la concurrence, la loi fédérale sur les stupéfiants et bien d'autres encore.

Une évidence: se syndiquer!

On le voit, le domaine juridique professionnel ressemble à s'y méprendre à un labyrinthe inintelligible pour toutes les personnes non initiées. D'où l'intérêt d'avoir une bonne assurance RC professionnelle (pour les sages-femmes indépendantes) ou d'être affiliée à un syndicat (pour les autres). En cas de conflits avec leur employeur ou une cliente, elles seront soutenues et conseillées, sans bourse délier, par des professionnels éclairés.

assurances (TFA) à Lucerne, car à ce niveau, il n'est plus question de bricoler soi-même!!! Il y a alors eu un grand travail de coulisse, avec appel à des collègues, pour récolter toute sorte de documentation afin d'étayer l'argumentation de l'avocat (anciens livres de cours, intervention d'enseignantes sages-femmes, etc.). Finalement, le 22 mai 2000, le TFA a donné gain de cause à ma cliente.

Combien cela a-t-il coûté?

Il faut savoir que les démarches auprès du Tribunal cantonal des assurances sont gratuites. Mis à part l'énorme travail bénévole fourni, cela n'a rien coûté. Les seuls frais auraient pu être ceux de la traduction de la lettre du juriste de la fédération. Mais c'est un ami qui l'a fait et qui n'a (encore!?) rien facturé. Au niveau du Tribunal fédéral, c'est la FSSF qui a avancé les frais d'avocat. Et comme la cause a été gagnée, je crois savoir que ces frais ont été entièrement remboursés. Le litige portait finalement sur une somme ridicule: Fr. 174.40 (franchise et participation sur soins post-partum), mais c'était une question de principe. Il aurait pourtant été tentant de renoncer à se battre pour une si petite somme d'argent...

Quelles conclusions as-tu tiré de cette expérience?

Tout d'abord que le temps est l'ennemi du bénévolat. Il faut sans cesse respecter les délais de recours, qui sont très courts. On a souvent moins de 15 jours pour faire opposition à une décision. Comme la procédure, au niveau cantonal en tous les cas, ne se fait que par dossiers interposés, il faut être très précis, car on n'a pas la possibilité d'exposer oralement ses arguments. Tout cela pose la délicate question du bénévolat dans un domaine aussi pointu... Je pense aussi qu'il est important de proposer aux femmes qui sont lésées par leur assurance de les épauler pour faire de tels recours. Nous avons finalement toutes à y gagner, en tant que sages-femmes, mais aussi en tant que femmes. S'attaquer seule à son assurance-maladie, même si on est persuadée de son bon droit n'est pas chose facile. Proposer aux clientes de les soutenir, financièrement si nécessaire, et de les épauler, provoque souvent le petit déclic qui les lancera dans la bataille. Et fera avancer notre cause et celle de toutes les femmes.

Corinne, au nom de toutes les sages-femmes, un grand merci pour ton engagement!