

Exercer en salarié

Conditionnée par l'obtention du Certificat de Capacité en Orthophonie, la pratique orthophonique salariée a des points communs avec l'exercice libéral.



Les textes qui la régissent sont les mêmes (prescription médicale préalable à toute intervention, décret d'actes, champs de compétences), seule la cotation des actes est différente puisque le salaire ne dépend pas de l'activité.

La nomenclature (NGAP) n'est ainsi pas utilisée à des fins comptables en salariat mais pourrait l'être pour rendre compte de l'activité orthophonique sur les plans quantitatifs et qualitatifs, dans le rapport d'activité annuel.

A ces textes communs aux deux modes d'exercice, s'ajoutent ceux propres à l'exercice salarié (Code du Travail, convention collective dont peut relever la structure, accords et usages en vigueur dans l'établissement, répartition du temps de travail...) ainsi que les dispositions particulières de l'exercice hospitalier (droits et obligations des fonctionnaires, dispositions statutaires liées à la fonction publique hospitalière).

L'orthophoniste peut proposer des séances individuelles (bilans et suivis) ainsi que des séances de groupe, qu'il anime seul ou avec un autre professionnel (par exemple, un psychologue, un psychomotricien, un assistant social).

Il peut participer ou animer des réunions de prévention, des formations ou des enseignements.

Rappelons que le temps salarié inclut le **temps thérapeutique** (avec le patient et son entourage proche), le **temps de réunions** (synthèses et réunions institutionnelles, supervision) ainsi que le **temps de trajet** (si la réunion nécessite un déplacement, ou si le travail se fait en antenne), les **temps d'échange** avec des professionnels extérieurs à la structure, le **temps de rédaction** (notes personnelles, comptes-rendus de bilan, notes de suivi à destination d'autres professionnels, courriers), la **tenue des dossiers** ainsi que la **préparation des séances** (création de matériel propre aux besoins de chaque patient...).



De qui dépend l'orthophoniste ?

L'orthophoniste salarié est lié par son contrat à une double subordination.

La première est **administrative** : un cadre de santé (qui représente le directeur de l'hôpital dans un service hospitalier) ou un directeur sont les supérieurs hiérarchiques de l'orthophoniste. Leurs échanges concernent les conditions de travail (horaires, répartition du temps de travail, congés, formations, accueil de stagiaires...) comme pour tout salarié.

Des tâches administratives incombent donc à l'orthophoniste salarié, comme l'enregistrement des actes (manuel ou informatisé), les ordres de missions, les demandes de déplacements, de congés, d'autorisation d'absence et de formation continue.

Le second lien de subordination est **clinique**, entre un orthophoniste et un médecin (chef de service en milieu hospitalier public ou privé, médecin d'équipe ou responsable médical dans le médico-social). Il s'agit alors de superviser et permettre la pratique orthophonique (prescriptions, indications de soins, suivis thérapeutiques, élaboration du projet de soin...)

Ne cotisant pas au même titre que les libéraux pour la formation continue, l'accès aux formations conventionnelles ne lui est pas ouvert. Cependant il peut participer (souvent sous réserve de places disponibles après inscription des libéraux) aux formations continues proposées aux orthophonistes

(dont une part importante est financée par la FNO ou les syndicats régionaux). Le salariat lui offre d'autres possibilités de formations, sous réserve d'accord de sa direction et des budgets disponibles.

Secret professionnel et secret partagé :

Institué dans l'intérêt de nos patients, le secret professionnel doit être entendu par les orthophonistes comme une interdiction légale de révéler des informations relatives à un patient, et connues dans le cadre de l'exercice de notre profession. Il couvre aussi bien les éléments explicitement révélés par le patient lui-même ou son entourage mais aussi tout ce qui aura été constaté, compris ou déduit par le professionnel, ainsi que les éventuels éléments transmis par un autre professionnel.

Il est très important de retenir que le secret ne couvre pas seulement les éléments d'ordre médical ou liés à la santé du patient mais aussi tous les éléments d'ordre social ou privé. A titre d'exemple, révéler à l'enseignant d'un enfant que ses parents sont en instance de divorce, ou que sa famille habite un logement insalubre, ou encore donner des informations sur l'emploi des parents pour appuyer une demande d'inscription à la cantine, même avec les meilleures intentions du monde, constitue une violation du secret professionnel, passible d'un an d'emprisonnement et de 15000€ d'amende. De même, permettre intentionnellement à quiconque de deviner ou déduire un élément couvert par le secret constitue la même infraction.

Les cas où le secret peut être levé sont très peu nombreux. On retiendra essentiellement les cas où :

1. le professionnel estime que l'enfant a pu être victime de sévices, ce qui autorise la révélation auprès des autorités médicales, judiciaires ou administratives (art.226-14 du code pénal). Il est important de noter que la révélation du secret n'est pas imposée (art. 434-1 et 434-3 du code pénal) ; il s'agit d'une possibilité. En revanche, dès lors que le professionnel a connaissance d'un danger pour une personne, il a obligation d'agir pour la protéger (art.223-1 et 223-6 du code pénal), soit en dénonçant, soit en agissant de sorte que le danger soit écarté.
2. L'orthophoniste souhaite échanger des informations avec d'autres professionnels de santé (ce qui garantit qu'ils seront également soumis au secret) : il est nécessaire d'informer le patient et obtenir son accord au préalable (art. 1110-4 du code de la santé publique). L'échange doit se limiter à ce qui est nécessaire pour assurer la continuité des soins ou de déterminer la meilleure prise en charge possible.

Enfin, il ne faut pas oublier qu'en principe, le patient lui-même ne peut pas lever ce secret et qu'en dehors des cas bien définis par la loi, l'interdiction de révéler les informations couvertes demeure. En cas de doute, il est essentiel d'être bien informé avant d'agir...

Pour plus d'info, voir aussi les articles :

- 40 et 109 du code de procédure pénale
- L121-6-2 et L226-2-2 du code de l'action sociale et des familles