

9. Médecin salarié et médecin employeur

9. Médecin salarié et médecin employeur

9.1 Le médecin employé par un hôpital ou dans un cabinet

Le médecin qui accepte un emploi auprès d'un hôpital ou dans un cabinet doit s'intégrer au sein de la structure concernée. Il bénéficie, en contrepartie, de la protection sociale dont jouissent les employés et n'a pas à conclure une assurance responsabilité civile professionnelle.

Intégration au sein de l'entreprise

En sa qualité d'employeur, l'hôpital répond, tant vis-à-vis de ses partenaires contractuels¹⁴⁰ (patients, fournisseurs, etc.) que vis-à-vis des tiers¹⁴¹, et plus particulièrement de la famille du patient, de l'organisation efficace et sûre de l'entreprise, notamment de la diligence dans le choix, l'instruction et la surveillance de ses employés. Cela signifie que:

- quiconque travaille à l'hôpital en tant que médecin-assistant doit accepter d'être subordonné, tant sur le plan professionnel que sur le plan organisationnel, à un supérieur hiérarchique;
- s'il est vrai que le médecin dirigeant et le médecin-chef travaillent sans être liés par des instructions sur le plan professionnel, ils sont en revanche, eux aussi, subordonnés à l'entreprise sur le plan organisationnel.

Responsabilité de l'entreprise sous l'angle du droit civil

L'entreprise, c'est-à-dire l'hôpital ou le cabinet de groupe, répond au premier chef des dommages-intérêts ou de la réparation du tort moral si les collaborateurs viennent à commettre une faute thérapeutique. Il est toutefois important que le médecin salarié veille à ce que la direction de l'entreprise traite les cas de responsabilité de manière compétente et constructive. En effet, si des dommages-intérêts sont versés sans motif, la réputation professionnelle du médecin salarié en pâtit inutilement. A l'inverse, si le versement de dommages-intérêts est refusé en dépit d'une faute thérapeutique avérée et du dommage qui en résulte, le médecin s'expose à un retour de manivelle sous forme de plainte pénale déposée par le patient contrarié.

En revanche, les instructions pénales sont régies par le principe selon lequel chacun répond de ses propres fautes. Dans un tel cas, le médecin salarié doit mandater son propre avocat.

140 Art. 101 du Code des obligations (CO), Responsabilité pour des auxiliaires.

141 Art. 55 CO, Responsabilité de l'employeur.

Transparence et continuité vis-à-vis des patients

Le Code de déontologie de la FMH s'applique également aux médecins salariés. Il exige que le patient sache à qui il confie le mandat thérapeutique: est-il le patient stationnaire de l'hôpital ou de la polyclinique? Ou conclut-il le mandat thérapeutique avec le médecin dans le cadre de ses consultations de médecin dirigeant? C'est pourquoi, les médecins salariés doivent eux aussi, surtout s'ils occupent la fonction de médecin-chef, s'employer à ce que les inscriptions dans l'annuaire téléphonique, les panneaux d'information de l'hôpital, les adresses des cliniques et des locaux, ainsi que les factures adressées aux patients concordent. Le Code de déontologie exige par ailleurs que la continuité du traitement soit aussi assurée, dans la mesure du possible, par les médecins salariés.¹⁴²

Assurances sociales et impôts

Tout salarié bénéficie automatiquement de la couverture d'une série d'assurances sociales, parmi lesquelles l'assurance-vieillesse et survivants, la prévoyance professionnelle, l'assurance-accidents et l'assurance-chômage. En outre, le salarié a droit à son salaire pendant une durée déterminée en cas d'incapacité de travail et d'absence pour formation continue, service militaire, etc.

L'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie étant facultative en Suisse, il est judicieux de demander, lors de l'entretien d'embauche, si l'employeur conclut une telle assurance pour ses employés. S'il prend lui-même en charge le risque de continuation du paiement du salaire, ses obligations en la matière ne durent que quelques semaines, alors que les assurances d'indemnités journalières prennent normalement en charge l'incapacité de travail jusqu'à une durée de 720 jours.

Le salarié dispose d'une marge de manoeuvre réduite en matière de planification fiscale: il ne peut déduire ni véhicule d'entreprise ni repas professionnels de ses impôts, s'acquitte de ces derniers à son lieu de domicile, et n'a pas la possibilité de compenser d'une année à l'autre la charge fiscale grevant son revenu avec des investissements professionnels échelonnés et un amortissement bien pensé du goodwill.

142 Art. 9 du Code de déontologie de la FMH