

Construire ensemble la réglementation de la déontologie des psychologues

Le Cerédépsy réunit plus d'une vingtaine d'organisations, associatives et syndicales, rassemblant des psychologues œuvrant ensemble pour une déontologie, forte et reconnue. S'appuyant sur les démarches et la représentativité de chacune des organisations dans leurs différents champs d'exercice, le Cerédépsy a travaillé, depuis sa création en 2018, sur trois axes :

- **Relecture, actualisation et réécriture du Code de déontologie**

Afin de mieux tenir compte de problématiques actuelles et de rassembler les psychologues autour d'un unique code, cette actualisation, fruit d'un travail patient et collaboratif, à partir des travaux princeps du premier code de 1961 jusqu'aux derniers développements des années 2012, sera terminée d'ici Juin 2021.

- **Bilan de sa reconnaissance jurisprudentielle actuelle et recherche des moyens de son renforcement juridique**

Outre la voie réglementaire, plusieurs pistes pour une meilleure prise en compte du code de déontologie des psychologues ont été explorées, dans le cadre des textes existants : attribution de normes ou de labels, examen des jurisprudences, rapport du code aux codes civil et pénal. Les avis de la CNCDP ont été pris en compte et demeurent essentiels pour éclairer cette démarche et tenter de définir les voies possibles pour un respect de la déontologie.

- **État des lieux des usages actuels du Code par les professionnels et leurs employeurs.**

Le code de déontologie fait déjà l'objet d'une reconnaissance dans certains référentiels de compétences de fonctionnaires, certaines conventions collectives et certains contrats. Il est aussi utilisé par des psychologues exerçant en libéral. Une enquête a été réalisée pour mieux appréhender les usages du code, les représentations des psychologues à cet égard et la réalité des textes existants.



Ce document vous présente le bilan d'étape des travaux du CéréDépsy

L'actualisation du Code qui sera présentée à la profession le 5 Juin 2021 sera l'occasion d'en débattre et de poursuivre la démarche en vue d'une réglementation du code de déontologie des psychologues, qui le rende efficace, protecteur pour les usagers et incontournable pour les psychologues comme pour leurs employeurs, sans pour autant passer par un Ordre professionnel, perspective rejetée par l'ensemble des organisations membres du CERÉDéPsy et largement par la profession.

Bilan d'étape

Groupe 1

Relecture, actualisation et réécriture du Code de déontologie

Un unique code en vue de sa réglementation

La participation à ce groupe a été proposée aux représentants de toutes les organisations de Cerédépsy. Le groupe 1 a été attentif à ce que tous les champs théoriques et d'interventions soient pris en compte. Il a travaillé en plusieurs temps :

Une phase préparatoire a consisté à réaliser l'inventaire et l'analyse comparative des différents codes de déontologie existants en construisant un tableau récapitulatif-comparatif de leurs écritures (Code de 1996 révisé en 2012, Code de feu le SPEL, Proposition de Code CFDT-SNP de 2015). Ceci nous a permis de répertorier leurs points de convergence et de divergence.

Ce tableau commenté a ensuite été examiné et discuté en séance plénière, permettant de mettre en valeur les lignes fortes de la déontologie des psychologues. Dans les différentes versions examinées, nous avons repéré des spécificités intéressantes et dégagé celles communes à l'ensemble de Cerédépsy.

Une phase 1 d'actualisation a été réalisée en prenant le texte de 2012 comme trame et en le relisant à la lumière du tableau construit et discuté dans la phase préparatoire.

-Une première rédaction, rendant compte des axes essentiels dégagés et des particularités des différents textes, a ainsi été réalisée.

-Cette rédaction a fait l'objet d'une vigilance particulière concernant la compatibilité des termes employés avec ceux du champ juridique.

-Ce premier texte structuré en deux grandes parties, principes généraux et articles du Code a été transmis à chacune des organisations de Cerédépsy. Celles-ci ont annoté et commenté point par point cette première proposition.

Une phase 2 d'écriture actualisée a consisté à reprendre la rédaction, avec patience et attention, en tenant compte, pour chaque article, des annotations et propositions issues de chacune des organisations.

-Cette deuxième phase a, dans un premier temps conduit à une stabilisation des principes déontologiques qui ont été approuvés par l'ensemble de Cerédépsy.

-Elle a ensuite consisté en une prise en compte article par article des remarques recueillies après la phase 1.

-Tout au long du travail de cette deuxième phase, des allers-retours se sont déroulés avec l'ensemble de Cerédépsy.

L'ensemble du travail de réécriture du groupe 1 est terminé. Il propose un texte final à l'ensemble des organisations de Cerédépsy. Le texte définitif sera validé en séance plénière en mars après discussion et examen des amendements éventuels.

Le texte sera ensuite ratifié par chacune des organisations en vue de sa diffusion, avant sa présentation le 5 juin prochain à l'ensemble de la profession. Cette journée a pour objectif de faire reconnaître cette actualisation comme le Code de référence de tous les psychologues exerçant en France.

Bilan d'étape

Groupe 2

Les voies possibles pour un respect de la déontologie

Le code de déontologie, non réglementaire mais bien existant

Lors des débats sur la réglementation du code de déontologie, le Cerédépsy a d'abord tenté d'explorer, à droit constant, les voies qui permettraient d'avancer le plus rapidement vers la reconnaissance officielle du code et de la déontologie du psychologue :

Les normes et les labels : La normalisation et la labellisation sont-ils des instruments pertinents pour répondre aux questions de notre profession sur la réglementation et l'opposabilité du code de déontologie ?

Une enquête auprès de différents représentants de professions ayant eu recours à cette démarche a été effectuée. Pour ces différentes organisations, les enjeux du processus de normalisation visaient à professionnaliser et faire reconnaître leurs professions. A l'issue de cette enquête et de la consultation d'un juriste spécialisé, il ressort que la demande de normes et de labels, outre qu'elle soit très onéreuse, ne correspond pas à la problématique des psychologues qui appartiennent déjà à une profession réglementée. Elle ne protège pas juridiquement la profession des abus éventuels et ne comporte aucune obligation légale quant au respect du code de déontologie par les employeurs.

L'inscription du code de déontologie dans le contentieux devant les juridictions de droit commun : Une recherche jurisprudentielle effectuée par un membre du groupe a permis de mettre en évidence comment était dès à présent prise en compte l'application du code de déontologie des psychologues bien qu'il ne dispose pas de valeur réglementaire.

Les règles déontologiques des psychologues comme celles des soignants appartenant aux professions médicales ou paramédicales, s'inscrivent dans le respect de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des principes fondamentaux issus du bloc de constitutionnalité. Ainsi les libertés individuelles, la liberté de pensée, de conscience et de religion, la dignité de la personne, la sûreté, le respect de la vie privée et familiale sont des principes à la lumière desquels la déontologie est nécessairement suspendue ; cela notamment sous le contrôle du Conseil d'Etat.

La recherche effectuée aura permis de constater que le respect du Code de déontologie des psychologues peut se trouver directement contrôlé par le juge judiciaire. Quant au juge administratif, ce dernier ne peut se départir de la question de la légalité de la source du droit invoquée et de sa place dans la hiérarchie des normes. Il recherchera des notions issues du droit administratif pour traiter des obligations déontologiques. Le code, en l'état actuel du droit, ne pourra être directement invoqué devant lui.

Suivant la tendance réglementaire actuelle, le juge s'est autorisé à décloisonner le contentieux disciplinaire. Ainsi, devant le juge judiciaire, le manquement à la déontologie tend à être assimilé à la faute grave et au manquement grave aux obligations du contrat de travail. Et les destinataires des contraintes déontologiques ne sont plus strictement limités au professionnel lui-même.

Au fil de l'analyse du contentieux*:

- La cour de cassation précise « que si un psychologue n'a pas la qualité de médecin, cette profession est elle aussi soumise au secret professionnel établi par l'article 226-13 du Code pénal » (C Cass 26 juin 2001- 01-80-456).
- Dans le contentieux de la responsabilité, « le juge se prononce à l'égard du code de déontologie des psychologues, de la même façon qu'à l'égard d'un règlement dont la violation constituerait un élément fautif » La jurisprudence fait apparaître que le juge judiciaire consulte le code afin de resituer les éléments reprochés au psychologue, dans le respect des règles déontologiques fixées par la profession.
- Dans le contentieux du licenciement, toujours selon cette recherche, s'agissant notamment d'un licenciement jugé abusif par le psychologue, la cour de cassation en 2014, a pu admettre « la valeur contraignante des règles déontologiques pour la profession ».
- « On notera que des dispositions statutaires comme le Code de déontologie servent de repères au juge pour évaluer l'écart à la norme et qualifier le comportement harcelant de l'employeur ». Il en va ainsi de « l'obligation de faire figurer dans un planning collectif le nom des personnes chez qui la professionnelle se rendait », interprété par le magistrat comme un « dévoilement de l'identité des usagers », ce que la CNCDP considérait comme contraire au principe de confidentialité. La Cour prend note des courriers adressés par le SNP, en ce qu'ils pointaient « des exigences administratives statutairement non conformes et abusives » allant à l'encontre du Code de déontologie et contraires au respect de l'autonomie technique...

Le groupe continue à travailler à partir des avis de la CNCDP du point de vue des litiges entre psychologues et usagers et entre psychologues et employeurs. Plus l'usage du code de déontologie sera reconnu unanimement dans la profession, plus il pèsera dans le contentieux. Même si elles ne règlent pas la question de la valeur réglementaire du code, ces démarches constituent des avancées pour un rassemblement de la profession autour de son code de déontologie.

* La lettre de l'ANPSYCT n°2, « Déontologie des psychologues - Ce qu'en disent les juges », Aurélie POLI, psychologue clinicienne, docteur en droit.

Bilan d'étape

Groupe 3

État des lieux des usages actuels du Code par les professionnels et leurs employeurs.

Les voies actuelles d'inscription de la référence au Code, sa visibilité et sa promotion

Dans le cadre du Cerédépsy, nous avons réalisé une enquête par questionnaire, mise en ligne entre le 6 mai et le 3 août 2019.

Elle portait sur les modalités d'inscription du Code dans les contextes de travail des psychologues : dispositions réglementaires, contractuelles, code de référence, type d'information des usagers... ; et sur les effets constatés de cette reconnaissance : instances repérées comme dispositifs de traitement des questions de déontologie, situations-problèmes rencontrées, avec quelle issue et quel recours éventuel.

Sur les 575 réponses, 319 étaient totalement exploitables, soit seulement un peu plus de la moitié (55,48 %). Par ailleurs, il ne doit pas être perdu de vue que les répondants rendaient compte de leurs constats, connaissances et représentations, celles-ci n'étant pas toujours exactes au regard de la réalité réglementaire et/ou institutionnelle de leur cadre d'exercice. Dans le rapport complet de l'enquête accessible sur les sites des organisations du Cerédépsy, sont présentés les objectifs et la méthodologie de l'enquête, les résultats détaillés par grands secteurs d'emplois, puis une analyse synthétique des données, dont voici les principales conclusions :

Le Code actualisé en 2012, résultant d'un travail collaboratif entre organisations associatives et syndicales de psychologues, représentant les différents champs et cadres d'exercice professionnel, est la référence pour les deux tiers des répondants. Par contre, les modalités d'informations sur le Code en direction des usagers dans les pratiques de travail restent faibles. Selon les secteurs d'activité, les variations sont importantes, d'un dixième des répondants du secteur salarié à environ quatre dixièmes pour le secteur libéral à travers une information orale. Par ailleurs, l'inscription du code de déontologie, dans les contrats ou fiches de poste, apparaît effective dans plusieurs cadres d'emploi, notamment dans les secteurs conventionnés et dans plusieurs fonctions publiques. Enfin, il ressort de l'enquête une forte hétérogénéité des lieux où les questions déontologiques des psychologues sont traitées dans leurs secteurs de travail, ce qui apparaît en lien direct avec la faible structuration des « lieux institutionnalisés » où la déontologie peut être travaillée.

Cette enquête permet donc sur la base des constats de fournir de nouveaux points d'appui à un travail collectif pour favoriser l'émergence, la reconnaissance et l'usage du Code de déontologie des psychologues dans les différents cadres d'exercice professionnels. Le Cerédépsy conduit actuellement un travail structuré et élargi autour de la réactualisation en cours du Code et de sa reconnaissance par l'ensemble des organisations de psychologues. Il s'agit aussi, de façon générale, de démultiplier le travail d'information tant en formation initiale, professionnelle, qu'auprès des instances qui salarient les uns et les autres :

- avec d'une part, le développement de moyens visant à améliorer l'information aux usagers et à aider les psychologues en ce sens ; et d'autre part, la conduite d'actions à tous les niveaux pour favoriser l'introduction de références au Code de déontologie dans les textes réglementaires et contrats des psychologues. Notamment, on pourrait imaginer une annexion à la fiche de poste ou encore, une référence plus explicite au Code dans les documents écrits transmis aux usagers.

- enfin, le constat fait de la faible structuration des « lieux institutionnalisés » où la déontologie peut être travaillée, nous invite à poursuivre les travaux visant l'émergence et la reconnaissance de cette structuration nécessaire en même temps que les liens avec les structures externes susceptibles d'être des dispositifs ressource.