

Avis rendu le 15 janvier 2018

Préambule ; Principes 1, 2, 3, 4 et 6 ; Articles 3, 6, 7, 9, 13, 17, 18, 19, 20 et 25.

Le code de déontologie des psychologues concerne les personnes habilitées à porter le titre de psychologue conformément à la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 (JO du 26 juillet 1985). Le code de déontologie des psychologues de 1996 a été actualisé en février 2012, et c'est sur la base de celui-ci que la Commission rend désormais ses avis.

RÉSUMÉ DE LA DEMANDE

La demandeuse sollicite la Commission en tant que salariée et responsable d'équipe au sein d'une entreprise du secteur privé. Elle conteste un rapport rédigé par un psychologue et produit par son employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement.

L'intervention du psychologue a été demandée par la direction à la suite de plaintes des membres de l'équipe mettant en cause la demandeuse pour des comportements de harcèlement moral. Celle-ci précise que le psychologue est intervenu auprès des salariés concernés au moment où elle a été mise à pied à titre conservatoire. Le psychologue ne l'a pas rencontrée.

Elle souligne que ce psychologue est gérant d'une société de formation et qu'il a été recommandé par un membre de sa famille, formateur auprès de cette même entreprise. La demandeuse précise qu'il met en avant une habilitation en tant qu'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) dans son rapport et ne disposait pas, à cette date, de numéro ADELI¹.

La demandeuse ajoute qu'elle n'a pas été poursuivie pour harcèlement moral à la suite des plaintes au sein de son entreprise, mais qu'elle a engagé une démarche judiciaire pour annuler son licenciement. Elle conteste l'intervention de ce psychologue et s'interroge sur la subjectivité de ce rapport.

Documents joints :

- Copie du rapport rédigé par le psychologue et anonymisé par la demandeuse.

¹ Automatisation DEs LListes : Répertoire des professionnels de la santé et du secteur social : www.sante.gouv.fr/adel.html

- Copie du rapport rédigé par le psychologue avec mention des initiales de chaque personne mentionnée.

AVIS

AVERTISSEMENT : La CNCDP, instance consultative, rend ses avis à partir des informations portées à sa connaissance par le demandeur, et au vu de la situation qu'il décrit. La CNCDP n'a pas qualité pour vérifier, enquêter, interroger. Ses avis ne sont ni des arbitrages ni des jugements : ils visent à éclairer les pratiques en regard du cadre déontologique que les psychologues se sont donné. Les avis sont rendus par l'ensemble de la commission après étude approfondie du dossier par deux rapporteurs et débat en séance plénière.

Après lecture du courrier de la demandeuse et des pièces jointes associées, la Commission se propose de traiter des points suivants :

- Intervention d'un psychologue en entreprise : analyse préalable du cadre et de ses limites
- Distinction des missions du psychologue et réorientation vers d'autres actions ou professionnels
- Écrit du psychologue suite à une intervention ponctuelle en entreprise : discernement, prudence et secret professionnel

1. Intervention d'un psychologue en entreprise : analyse préalable du cadre et de ses limites

Un psychologue peut effectuer des interventions afin de préserver la santé psychique des salariés. Il assure ainsi différentes missions de conseil, d'accompagnement, d'expertise ou d'audit. Dans ce contexte, il doit faire reconnaître son autonomie professionnelle, son obligation liée au secret professionnel et établir un accord sur la transmission éventuelle d'informations auprès d'un tiers.

Pour ce faire et avant toute intervention, le psychologue veille à une analyse préalable de la demande qui lui est formulée afin de construire un cadre suffisamment clair précisant ses objectifs, ses méthodes et ses limites, comme cela est mentionné dans les Principes 4 et 6 du Code.

Principe 4 : Rigueur

« Les modes d'intervention choisis par le psychologue doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée et d'une argumentation contradictoire de leurs

fondements théoriques et de leur construction. Le psychologue est conscient des nécessaires limites de son travail. »

Principe 6 : Respect du but assigné

« Les dispositifs méthodologiques mis en place par le psychologue répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement. En construisant son intervention dans le respect du but assigné, le psychologue prend notamment en considération les utilisations qui pourraient en être faites par des tiers. »

Il doit également informer les salariés et la personne à l'origine de la demande des modalités et des limites de son travail évoquées ci-dessus, comme l'indique l'article 9.

Article 9 : *« [...] Il a donc obligation de les informer de façon claire et intelligible des objectifs, des modalités et des limites de son intervention, et des éventuels destinataires de ses conclusions ».*

Dans le cas présent, le psychologue se présente comme Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) à la demande de la direction de l'entreprise auprès de ses salariés à la suite de plaintes pour harcèlement à l'encontre de leur responsable d'équipe, la demandeuse. A la lecture du compte-rendu du psychologue, la Commission comprend que celui-ci a mené des entretiens auprès des salariés se situant ainsi dans une mission de soutien psychologique dans un contexte de souffrance au travail, et non dans une posture d'expert ou d'évaluateur d'un harcèlement.

Par ailleurs, un psychologue doit veiller aux limites que pourrait soulever le fait d'avoir été recommandé par un proche. Le Code invite, en effet, le psychologue à porter une attention particulière lorsque son intervention engage des personnes auxquelles il est personnellement lié, comme le souligne l'article 18 :

Article 18 : *« Le psychologue n'engage pas d'intervention ou de traitement impliquant des personnes auxquelles il est personnellement lié. Dans une situation de conflits d'intérêts, le psychologue a l'obligation de se récuser. »*

Dans la situation présente, la Commission estime que, si le psychologue est intervenu sur recommandation d'un membre de sa propre famille travaillant dans cette entreprise, cela ne relève pas nécessairement d'un conflit d'intérêt. Néanmoins, il appartient au psychologue d'évaluer en toute conscience si ce lien peut nuire à

l'impartialité ou à la rigueur de sa mission et, si tel est le cas, il est tenu de se récuser et de favoriser l'orientation vers d'autres professionnels en suivant les recommandations de l'article 6 :

Article 6 : « Quand des demandes ne relèvent pas de sa compétence, il oriente les personnes vers les professionnels susceptibles de répondre aux questions ou aux situations qui lui ont été soumises. »

2. Distinction des missions du psychologue et réorientation vers d'autres actions ou professionnels

Les psychologues ont une diversité de missions et de pratiques, comme le précise l'article 3 :

Article 3 : « Ses interventions en situation individuelle, groupale ou institutionnelle relèvent d'une diversité de pratiques telles que l'accompagnement psychologique, le conseil, l'enseignement de la psychologie, l'évaluation, l'expertise, la formation, la psychothérapie, la recherche, le travail institutionnel. Ses méthodes sont diverses et adaptées à ses objectifs. Son principal outil est l'entretien ».

Cet article du Code distingue « l'accompagnement psychologique » de l'exercice de « l'expertise » ou d'une démarche de « conseil » et précise que la différenciation de ces cadres d'exercice entraîne le choix de méthodes adaptées. Or, il est du devoir du psychologue de n'exercer que dans le champ de ses propres compétences et qualifications. C'est ce qu'énonce une partie du Principe 2 :

Principe 2 : Compétence

« [...] Chaque psychologue est garant de ses qualifications particulières. Il définit ses limites propres compte tenu de sa formation et de son expérience. Il est de sa responsabilité éthique de refuser toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises ».

Ainsi, un psychologue se doit non seulement de bien différencier ses missions mais aussi de les expliciter clairement aux personnes qui s'adressent à lui, comme l'y invite le Principe 3.

Principe 3 : Responsabilité et autonomie

« [...] Il peut remplir différentes missions et fonctions : il est de sa responsabilité de les distinguer et de les faire distinguer ».

Dans le cas présent, si le psychologue était déjà engagé dans une mission de soutien psychologique auprès des salariés, il aurait dû souligner à l'entreprise que sa démarche ne relevait pas d'une démarche d'expertise ou d'audit. Il aurait pu ainsi conseiller à l'employeur d'engager un autre type d'action, interne ou externe à l'entreprise, si toutefois elle s'avérait nécessaire, comme précisé dans l'article 6 du Code, déjà cité :

***Article 6 :** « Quand des demandes ne relèvent pas de sa compétence, il oriente les personnes vers les professionnels susceptibles de répondre aux questions ou aux situations qui lui ont été soumises. »*

Ces deux démarches, bien que probablement nécessaires dans un tel contexte, semblent difficilement compatibles pour le même psychologue. Ainsi, afin de garantir un cadre méthodologique suffisamment rigoureux dans le respect du but assigné, orienter l'entreprise vers un autre professionnel aurait permis au psychologue de distinguer plus clairement ses missions.

De plus, si un psychologue, au cours de son intervention, a connaissance d'éléments suffisamment préoccupants pouvant porter atteinte à l'intégrité des personnes qu'il prend en charge, il doit évaluer la nécessité de communiquer ces éléments à la direction, dans l'intérêt des personnes qu'il reçoit comme le rappellent le Principe 1 et l'article 19 du Code :

Principe 1 : Respect des droits de la personne

« Le psychologue réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationale, européenne et internationale sur le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection. [...] »

***Article 19 :** « Le psychologue ne peut se prévaloir de sa fonction pour cautionner un acte illégal et son titre ne le dispense pas des obligations de la loi commune. Dans le cas de situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique de la personne qui le consulte ou à celle d'un tiers, le psychologue évalue avec discernement la conduite à tenir en tenant compte des dispositions légales en matière de secret professionnel et d'assistance à personne en péril. [...] »*

Dans ce cadre, il prend soin préalablement d'informer voire d'obtenir le consentement des personnes concernées, comme le précise l'article 9 :

Article 9 : « *Avant toute intervention, le psychologue s'assure du consentement libre et éclairé de ceux qui le consultent ou qui participent à une évaluation, une recherche ou une expertise. Il a donc l'obligation de les informer de façon claire et intelligible des objectifs, des modalités et des limites de son intervention, et des éventuels destinataires de ses conclusions.* »

3. Écrit du psychologue suite à une intervention ponctuelle en entreprise : discernement, prudence et secret professionnel

La Commission se réfère aux recommandations du code de déontologie où il est demandé au psychologue la plus grande prudence, dans la rédaction d'un écrit transmis à un tiers. Il doit faire preuve de discernement lorsqu'il mentionne des éléments psychologiques qui ne concernent pas directement le but assigné à son intervention et qui sont susceptibles d'être lus par des tiers comme le rappelle l'article 17.

Article 17 : « *Lorsque que les conclusions du psychologue sont transmises à un tiers, elles répondent avec prudence à la question posée et ne comportent les éléments d'ordre psychologique qui les fondent que si nécessaire. La transmission à un tiers requiert l'assentiment de l'intéressé ou une information préalable de celui-ci.* »

Dans le cas présent, l'écrit a été transmis à la direction de l'entreprise et produit dans le cadre d'une procédure judiciaire de harcèlement moral et de licenciement à l'encontre de la demandeuse. Le psychologue aurait dû être plus vigilant quant au contenu de son écrit et ne transmettre que les éléments nécessaires à la question posée et aux personnes qu'il a pu rencontrer, comme le précise l'article 13.

Article 13 : « *Les avis du psychologue peuvent concerner des dossiers ou des situations qui lui sont rapportées. Son évaluation ne peut cependant porter que sur des personnes ou des situations qu'il a pu examiner.* »

Ici, il apparaît que l'écrit du psychologue rend compte d'un certain nombre d'éléments psychologiques concernant la demandeuse alors qu'il ne l'a pas reçue en entretien.

Par ailleurs, un psychologue veille à ce que son évaluation n'amène pas à des conclusions réductrices ou potentiellement définitives, comme indiqué dans l'article 25 du Code.

Article 25 : « *Le psychologue est averti du caractère relatif de ses évaluations et interprétations. Il prend en compte les processus évolutifs de la personne. Il ne tire pas de conclusions réductrices ou définitives concernant les ressources psychologiques et psychosociales des individus ou des groupes* ».

Il veille également à ce que les éléments transmis dans un écrit respectent le secret professionnel quel que soit son cadre d'exercice, y compris en entreprise, comme le stipule l'article 7. Il s'assure également du consentement des personnes concernées, surtout lorsque son écrit les cite nominativement.

Article 7 : « *Les obligations concernant le respect du secret professionnel s'imposent quel que soit le cadre d'exercice* ».

Dans cette situation, le psychologue, informé du conflit entre les salariés et leur responsable d'équipe, aurait dû redoubler de vigilance pour conserver sa neutralité. La Commission rappelle qu'en toute circonstance, selon le Principe 2, déjà cité, le psychologue doit maintenir son indépendance professionnelle et faire preuve de prudence et d'impartialité.

Principe 2 : Compétence

« Le psychologue tient sa compétence : [...] – de sa formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui. [...] Quel que soit le contexte de son intervention et les éventuelles pressions subies, il fait preuve de prudence, mesure, discernement et impartialité ».

En tentant d'analyser la personnalité de la demandeuse à partir du discours des salariés, le psychologue n'a pas traité avec la plus grande prudence et impartialité la question de la réalité des faits. Il ne semble pas non plus avoir pris en considération les utilisations ultérieures de son rapport.

Enfin, la Commission tient à rappeler que les documents émis par le psychologue doivent comporter un certain nombre d'éléments permettant de ne pas remettre en cause leur validité. Ces éléments sont précisés dans l'article 20 du Code :

Article 20 : « *Les documents émanant d'un psychologue sont datés, portent son nom, son numéro ADELI, l'identification de sa fonction, ses coordonnées professionnelles, l'objet de son écrit et sa signature. Seul le psychologue auteur de ces documents est*

habilité à les modifier, les signer ou les annuler. Il refuse que ses comptes rendus soient transmis sans son accord explicite et fait respecter la confidentialité de son courrier postal ou électronique ».

Dans la situation présente, le compte-rendu rédigé par le psychologue à la suite de son intervention ne mentionne pas son numéro ADELI. Le préambule du code de déontologie indique l'inscription réglementaire du psychologue dans l'usage d'un titre protégé par la loi.

Préambule : « *L'usage professionnel du titre de psychologue est défini par l'article 44 de la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 complété par l'article 57 de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 qui fait obligation aux psychologues de s'inscrire sur les listes ADELI.* »

Pour la CNCDP
La Présidente
Mélanie GAUCHÉ

La CNCDP a été installée le 21 juin 1997 par les organisations professionnelles et syndicales de psychologues. Ses membres, parrainés par les associations de psychologues, siègent à titre individuel, ils travaillent bénévolement en toute indépendance et sont soumis à un devoir de réserve. La CNCDP siège à huis clos et respecte des règles strictes de confidentialité. Les avis rendus anonymes sont publiés sur les sites des organisations professionnelles avec l'accord du demandeur.

Toute utilisation des avis de la CNCDP par les demandeurs se fait sous leur entière responsabilité.

CNCDP, Avis N° 17 - 17

Avis rendu le :

Principes, Titres et articles du code cités dans l'avis : Préambule ; Principes 1, 2, 3, 4 et 6 ; Articles 3, 6, 7, 9, 13, 17, 18, 19, 20 et 25.

Indexation du résumé :

Type de demandeur : Particulier TA Usager/client

Contexte de la demande : Relations/conflit avec la hiérarchie, l'employeur, les responsables administratifs

Objet de la demande d'avis : Ecrit d'un psychologue TA Compte rendu

Indexation du contenu de l'avis :

Respect du but assigné

Compétence professionnelle TA Reconnaissance des limites de sa compétence, orientation vers d'autres professionnels

Secret professionnel TA Obligation du respect du secret professionnel

Discernement

Impartialité

Titre de psychologue