

PROGRAMME DE FORMATION

« Responsabilité juridique des encadrants »

Code formation : F303

Nombre d'heures requis : 14 heures

Prérequis / Public : Direction, personnel encadrant ; aucun prérequis exigé

Objectifs pédagogiques de la formation :

- Actualiser les connaissances dans les différents domaines de la responsabilité juridique ;
- Définir les niveaux de responsabilité du personnel encadrant ;
- Apprécier le risque juridique du fait de sa pratique.

Modalités : La formation est dispensée en présentiel dans les locaux de l'entreprise.

Délai d'accès : 48 heures

Tarifs : Sur demande.

Contact : contact@conseilformation.fr

Méthodes mobilisées : Enoncés théoriques, documents écrits, partage d'expérience

Modalités d'évaluation : QCM, Quiz, mises en situation.

Accessibilité aux personnes handicapées : Oui

Formateur(s) : Formateur diplômé dans le secteur d'activité concerné.

Nombre de participants à la formation par session : 12 maximum.

Préambule

Les établissements de santé souhaitent répondre aux attentes de la société quant aux droits des patients hospitalisés tout en intégrant l'obligation de la qualité et de la sécurité des soins.

Le risque juridique est devenu, tant pour les professionnels que pour leurs établissements d'appartenance, un facteur à maîtriser pour des raisons humaines, économiques, de qualité et d'image.

Description détaillée de la formation :

I. Textes juridiques et réglementaires

- Loi du 4 mars 2002 et ses conséquences ;
- Règles professionnelles et décret de compétence ;
- Fondements de la responsabilité des différents professionnels ;
- Jurisprudences récentes.

II. Responsabilité individuelle, civile, pénale, disciplinaire

- Notion de faute ;
- Dommage ;
- Réparation ;
- Responsabilité administrative des établissements ;
- Éléments de responsabilité médicale.

III. Écrits professionnels et valeur juridique

- Dossier de soins ;
- Traçabilité ;
- Qualité des écrits professionnels pour une gestion du risque juridique.

IV. Obligations envers les résidents

- Devoir d'information ;
- Obligation de confidentialité ;
- Positionnement en matière de consentement ou de refus de soins ;
- Obligation de surveillance ;
- Responsabilité vis-à-vis de l'établissement.

PROGRAMME DE FORMATION

« Responsabilité juridique des soignants »

Code formation : F303

Nombre d'heures requis : 14 heures

Prérequis / Public : La formation s'adresse à la Direction et au personnel soignant.

Objectifs pédagogiques de la formation :

- Actualiser les connaissances dans les différents domaines de la responsabilité juridique ;
- Définir les niveaux de responsabilité du personnel soignant ;
- Apprécier le risque juridique du fait de sa pratique ;
- Connaître les apports de la loi du 4 mars 2002 et ses répercussions sur l'exercice professionnel des professionnels soignants.

Modalités : La formation est dispensée en présentiel dans les locaux de l'entreprise.

Délai d'accès : 48 heures

Tarifs : Sur demande.

Contact : contact@conseilformation.fr

Méthodes mobilisées : Enoncés théoriques, documents écrits, partage d'expérience

Modalités d'évaluation : QCM, Quiz, mises en situation.

Accessibilité aux personnes handicapées : oui

Formateur(s) : Formateur diplômé dans le secteur d'activité concerné.

Nombre de participants à la formation par session : 12 maximum.

Préambule :

Les établissements de santé souhaitent répondre aux attentes de la société quant aux droits des patients hospitalisés tout en intégrant l'obligation de la qualité et de la sécurité des soins.

Le risque juridique est devenu, tant pour les professionnels que pour leurs établissements d'appartenance, un facteur à maîtriser pour des raisons humaines, économiques, de qualité et d'image.

C'est dans ce contexte que cette formation s'inscrit afin de permettre aux différents professionnels de clarifier leur champ de responsabilité dans une pratique quotidienne d'interdisciplinarité pour assurer des soins de qualité tout en garantissant la sécurité des patients et de l'exercice professionnel lui-même.

Description détaillée de la formation :

I. Textes juridiques et réglementaires

- Loi du 4 mars 2002 et ses conséquences pour le personnel soignant ;
- Règles professionnelles et décret de compétence ;
- Fondements de la responsabilité du personnel soignant ;
- Jurisprudences récentes.

II. Responsabilité individuelle, civile, pénale, disciplinaire

- Notion de faute ;
- Dommage ;
- Réparation ;
- Responsabilité administrative des établissements ;
- Éléments de responsabilité médicale.

III. Écrits professionnels et valeur juridique

- Dossier de soins ;
- Traçabilité ;
- Qualité des écrits professionnels pour une gestion du risque juridique ;

IV. Obligations envers les résidents

- Devoir d'information ;
- Obligation de confidentialité ;
- Positionnement en matière de consentement ou de refus de soins ;
- Obligation de surveillance ;
- Responsabilité vis-à-vis de l'établissement.

PROGRAMME DE FORMATION

« Responsabilité juridique des intervenants à domicile (IAD) »

Code formation : F303

Nombre d'heures requis : 14 heures

Prérequis / Public : La formation s'adresse à la Direction et aux IAD.

Objectifs pédagogiques de la formation :

- Apprendre à distinguer ce qui relève de sa responsabilité personnelle au travail et celle qui relève de l'entreprise ;
- Sensibiliser les participants sur les situations ambiguës qui peuvent amener l'IAD à engager inconsciemment sa propre responsabilité ;
- Relever toute l'importance de la traçabilité écrite, notamment sur le cahier des transmissions, pour se protéger juridiquement.

Méthode pédagogique :

- La méthode s'appuie sur l'expérience et les connaissances des participants. La méthode interrogative est donc privilégiée ;
- Sur cette base liée à l'expérience et aux connaissances acquises, le débat est ensuite favorisé ;
- De ce débat, apparaissent des évidences qui sont susceptibles de correspondre aux principales règles de la responsabilité. Ce débat est susceptible de lutter contre l'idée largement partagée parmi les IAD selon laquelle c'est toujours l'employeur qui est responsable ;
- Le bon sens permet dès lors le plus souvent d'aboutir aux constats souhaités ;
- L'appréhension de la formation s'en trouve renforcée ;
- La méthode choisie tente dès lors de relever de la maïeutique.

Modalités : La formation est dispensée en présentiel dans les locaux de l'entreprise.

Délai d'accès : 48 h.

Tarifs : Sur demande.

Contact : contact@conseilformation.fr

Outils utilisés : PowerPoint, vidéo, support écrit, documents annexes

Modalités d'évaluation : QCM, quizz, échanges avec chacun des participants pour compléter ou corriger leurs notes

Accessibilité aux personnes handicapées : oui

Formateur(s) : Formateur diplômé dans le secteur d'activité concerné.

Nombre de participants à la formation par session : 12 maximum.

Description détaillée de la formation :

I. La responsabilité personnelle de l'IAD.

A. La responsabilité pénale du salarié :

a. Les règles les plus évidentes :

Un rappel qui permet de réaliser que l'on peut être pleinement responsable des actes qui ne peuvent pas être rattachés à sa fonction en raison même de la nature de ces actes :

- Le meurtre ou l'assassinat ;

Suivent ensuite une liste de faits qui relèvent du droit pénal.

- Les violences :

- Débat autour des différentes formes de violences (verbales, physiques, psychologiques) et solliciter les participants pour qu'ils identifient eux-mêmes les situations dans lesquelles il serait facile de commettre l'une ou l'autre de ces violences sans même vraiment le vouloir en raison de leur contexte.

- Visionnage de la vidéo de France Info : « Aides à domicile des personnes âgées : "Je n'ai pas peur de le dire, on fait de la maltraitance" » ;

https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/metiers/services-a-la-personne-et-aide-a-l-enfance/video-aides-a-domicile-des-personnes-agees-je-nai-pas-peur-de-le-dire-on-fait-de-la-maltraitance_3170751.html

- Les sanctions aggravées par le simple fait qu'elles sont commises sur des personnes vulnérables en raison de leur grand âge.

- Les menaces :

- Le débat autour des différentes formes de menaces ;
- Les conditions juridiques pour qu'elles tombent sous le coup de la loi ;
- Les sanctions aggravées par le simple fait qu'elles sont commises sur des personnes vulnérables en raison de leur grand âge.

- Les vols :

- Les sanctions.
- L'extorsion

b. Les règles plus subtiles :

- L'atteinte à la dignité et à la vie privée :
 - Les différentes atteintes et leurs moyens respectifs ;
 - Les sanctions aggravées par le simple fait qu'elles sont commises sur des personnes vulnérables en raison de leur grand âge ;
 - Les pièges à éviter surtout dans le cadre de sa pratique professionnelle quotidienne.
 - Un débat autour des pratiques professionnelles à rejeter.

- Le harcèlement du bénéficiaire :
 - Définition ;
 - Les sanctions aggravées par le simple fait qu'elles sont commises sur des personnes vulnérables en raison de leur grand âge ;
 - Le stress de l'IAD, un terrain propice au harcèlement du bénéficiaire.

- Le délaissement d'une personne vulnérable :
 - Définition
 - Les sanctions aggravées par le simple fait qu'elles sont commises sur des personnes vulnérables en raison de leur grand âge ;

- L'abus de faiblesse :
 - Définition ;
 - Des situations typiques liées à la fonction d'IAD ;
 - Les sanctions aggravées par le simple fait qu'elles sont commises sur des personnes vulnérables en raison de leur grand âge ;

- La non-assistance à personne en danger :
 - Définition ;
 - Les sanctions aggravées par le simple fait qu'elles sont commises sur des personnes vulnérables en raison de leur grand âge ;

- La mise en danger de la vie d'autrui :
 - Définition subtile liée à l'obligation de constater le non-respect d'une règle pénale, d'une règle du code du travail, ou encore d'une règle professionnelle liée notamment à l'obligation de la traçabilité, de la nécessité de la prévention, de la bonne exécution des prescriptions médicales quant au mode d'alimentation par exemple, etc. ;
 - Les sanctions.

B. La responsabilité civile du salarié :

a. A l'égard de l'employeur :

- En cas de faute lourde : Définition liée à l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ;
- En cas de responsabilité partagée : L'employeur peut se retourner contre son salarié pour qu'il lui rembourse les dommages et intérêts qu'il a dû verser au bénéficiaire qui fut victime d'actes répréhensibles de l'IAD.

b. A l'égard du bénéficiaire :

La faute pénale du salarié engendre l'obligation de réparer le dommage subi par le bénéficiaire.

C. La responsabilité professionnelle du salarié :

Le salarié responsable d'actes répréhensibles se verra sanctionner sur le plan professionnel. La sanction professionnelle doit être proportionnée à l'acte.

Conclusion Partie 1 :

Qu'elles sont les situations décrites durant cette première partie dans lesquelles il serait aisé de commettre un délit pénal sans trop le vouloir et dans quel contexte ?

Mise en situation des participants dans des jeux de rôles.

II. Réponses au questionnaire communiqué aux participants avant la formation.

Première situation : Le bénéficiaire se blesse en glissant sur un sol humide.

- Les réponses des participants au questionnaire ;
- La responsabilité de l'employeur en raison du principe selon lequel l'on est responsable des personnes dont on doit répondre ;
- Mesures de prévention concrètes envisageables pour éviter ce type d'accident.

Deuxième situation : La fausse route alimentaire.

- Les réponses des participants au questionnaire ;
- La responsabilité de l'IAD sera engagée s'il y a eu non-respect des prescriptions médicales liées au mode d'alimentation ;
- Exemples tirés de la jurisprudence ;
- Mesures de prévention fondamentale : alerter ses collègues, ses supérieures hiérarchiques, en cas de fautes routes alimentaires répétitives. Cette transmission d'informations permettra au médecin de prescrire d'autres

modes d'alimentation. Il s'agit d'une obligation dont le non-respect peut engager la responsabilité de l'IAD ;

- La transmission écrite sur le cahier des transmissions est dès lors primordiale ;
- Un rappel selon lequel le cahier des transmissions est un document juridique sur lequel seuls les professionnels sollicités ont le droit d'écrire. Les familles ne peuvent pas y ajouter leurs commentaires ;
- Un rappel de l'attitude de l'aidant pendant les repas pour prévenir le risque de faute route alimentaire (un document écrit leur est communiqué).

Troisième situation : le bénéficiaire se blesse en faisant les courses avec l'IAD.

- Les réponses des participants au questionnaire ;
- Rappel de la liberté d'aller et venir du bénéficiaire ;
- La responsabilité de l'IAD ne sera engagée que si un acte de l'IAD aura causé directement le dommage ;
- Mesure de prévention fondamentale : Signaler sur le cahier des transmissions les chutes ou toute difficulté nouvelle de déplacement ;
- Rappel de l'importance du cahier des transmissions ;
- Autre rappel sur toute l'importance de ne pas oublier de mentionner dans ce cahier les solutions mises en œuvres après y avoir notifié les difficultés. Le défaut de notification sur ce cahier des solutions mises en œuvre peut engendrer une difficulté à prouver que l'on a bien résolu la difficulté.

Quatrième situation : Un accident de la route avec la voiture du bénéficiaire.

- Les réponses des participants au questionnaire ;
- Rappel à propos des infractions au code de la route : Seul le conducteur est responsable ;
- Rappel à propos des assurances : Un contrat d'assurance automobile est un contrat entre un assuré, une compagnie d'assurance pour un véhicule. Si donc l'IAD a un accident avec le véhicule du bénéficiaire, c'est l'assureur de ce dernier qui est concerné ; Il faut donc bien vérifier avant d'utiliser le véhicule du bénéficiaire que les cotisations d'assurances sont bien à jour ;
- Rappel à propos des obligations professionnelles : si des dommages ont été causés à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'IAD, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause, sauf exception liée à la notion d'abus de fonctions aux conditions très restrictives ;
- Autre situation : l'IAD utilise son propre véhicule dans le cadre de ses fonctions, notamment pour aller faire les courses de son bénéficiaire. Il faut que le véhicule soit assuré pour un usage professionnel. L'employeur peut vous rembourser ces frais supplémentaires ou souscrire lui-même un contrat d'assurance pour couvrir ses employés utilisant leur véhicule personnel.
- A défaut d'une assurance à jour ou d'une assurance qui couvre ce type de mission, l'IAD doit refuser de conduire le bénéficiaire.