



BIENVENUE !



Les praticiens contractuels

Gaëtan FIZELIER

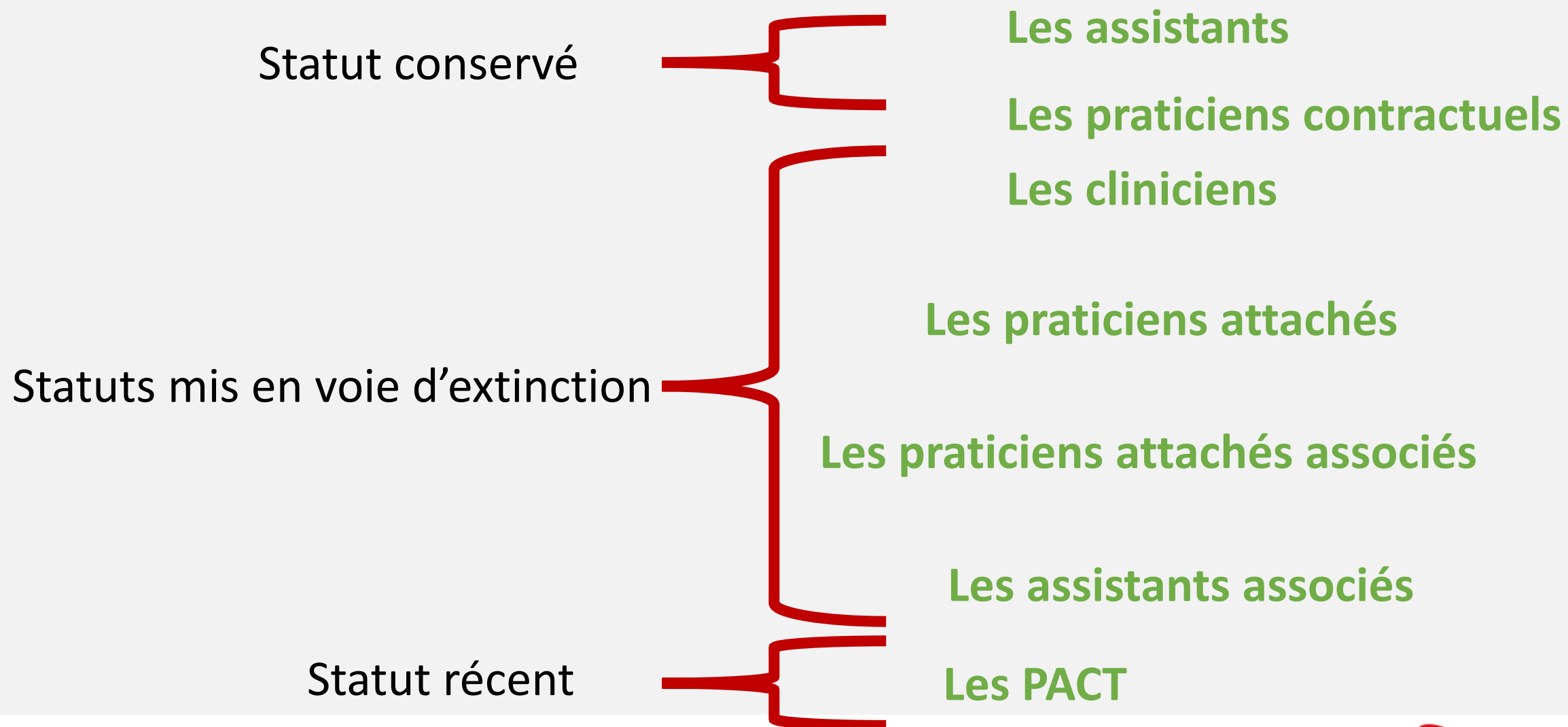


Pratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

Les praticiens sous contrat



Les praticiens sous contrat



Le Personnel médical hospitalier : les assistants

Assistant généraliste / Assistant spécialiste

Remplir les conditions légales d'exercice

Article R6152-503 CSP

Contrat écrit passé avec le directeur de l'établissement public de santé, sur proposition du chef de pôle ou, à défaut, du responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou de toute autre structure interne, après avis du président de la commission médicale d'établissement.

Article R6152-510 CSP

Publication organisée par l'établissement concerné par voie d'affichage et par tous autres moyens

Article R6152-508 CSP

Le Personnel médical hospitalier : les assistants

Fonctions de **diagnostic, de soins et de prévention** ou assurent des actes pharmaceutiques ou biologiques au sein de l'établissement

Article R6152-504 CSP

Recrutés pour une période initiale soit d'**un an, soit de deux ans renouvelable par période d'un an**, sans que la période totale d'exercice des fonctions en qualité d'assistant ne puisse excéder **six ans**.

Article R6152-511 CSP

Les assistants doivent avoir accompli au moins **deux ans de services effectifs à temps plein avant de pouvoir être recrutés en qualité d'assistants** des hôpitaux à temps partiel.

Un assistant ayant exercé ses fonctions à temps plein ou à temps partiel pendant six ans ne peut plus être recruté en cette qualité par un établissement public de santé.

Article R6152-511-1 CSP

Le Personnel médical hospitalier : les praticiens attachés

Les praticiens attachés peuvent exercer concomitamment leurs fonctions dans une ou plusieurs structures du même établissement ou dans des établissements différents.

Article R6152-604 CSP

Nombre de demi-journées hebdomadaires compris entre une et dix demi-journées hebdomadaires

Article R6152-605 CSP

La durée du contrat de travail est fixée au maximum à un an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

A l'issue de cette période de vingt-quatre mois, le renouvellement s'effectue par un contrat de trois ans, renouvelable de droit, par décision expresse. A l'issue du contrat triennal, le renouvellement s'effectue par un contrat à durée indéterminée.

Article R6152-610 CSP

Praticien associé contractuel temporaire (PACT)

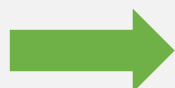
L'autorité compétente peut délivrer une **attestation permettant un exercice provisoire**, pour la profession de médecin dans la spécialité correspondant à la demande d'autorisation, aux **titulaires d'un titre de formation délivré par un Etat non membre** de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen et permettant l'exercice de l'une des professions médicales, dans cet Etat qui exercent cette profession, qui établissent leur **expérience professionnelle** par tout moyen et qui disposent d'un **niveau de connaissance de la langue française suffisant pour exercer leur activité en France**

Ces professionnels s'engagent à passer les épreuves de **vérification des connaissances**

La durée de validité de cette attestation, renouvelable une fois, **ne peut excéder treize mois**

Article L4111-2-1 CSP

Loi n°2023-1268 du 27 décembre 2023 visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels



Décret n° 2024-1190 du 19 décembre 2024 relatif aux praticiens associés contractuels temporaires



Décret n° 2024-1191 du 19 décembre 2024 relatif aux modalités de délivrance de l'attestation permettant un exercice provisoire

Praticien associé contractuel temporaire (PACT)

Critères de recrutement

- jouir de ses droits civiques dans l'État dont il est ressortissant
- ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de ses fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap
- être en situation régulière au regard de la réglementation relative aux conditions de séjour et de travail

➤ **avoir obtenu l'attestation d'exercice provisoire**

DG ARS territorialement compétente

Praticien associé contractuel temporaire (PACT)

L'attestation d'exercice provisoire

Titulaires d'un diplôme de docteur en médecine, en odontologie ou en pharmacie permettant l'exercice dans le pays d'obtention ou d'origine

Expérience professionnelle établie par tout moyen

Niveau de connaissance de la langue française suffisant

Engagement à passer les épreuves de vérification des connaissances



Attestation provisoire délivrée par l'ARS

Praticien associé contractuel temporaire (PACT)

Dépôt de la demande d'attestation d'exercice provisoire

Ouverture des demandes par arrêté
DG ARS ou DG CNG (min 2 / an)

Etablissement demandeur

DG ARS

Commission concernant la spécialité visée

Informations manquantes

Délai 15 jours avant abandon

Pièces

- Spécialité
- Justificatifs [titres et formation + exp pro de + 3 ans à temps plein dont au moins 1 an dans 3 dernières années (3^{ème} cycle compris)]
- Maitrise de la langue française
- Engagement sur l'honneur de passer EVC
- Engagement sur l'honneur de l'établissement à employer le praticien en cas de délivrance de l'attestation

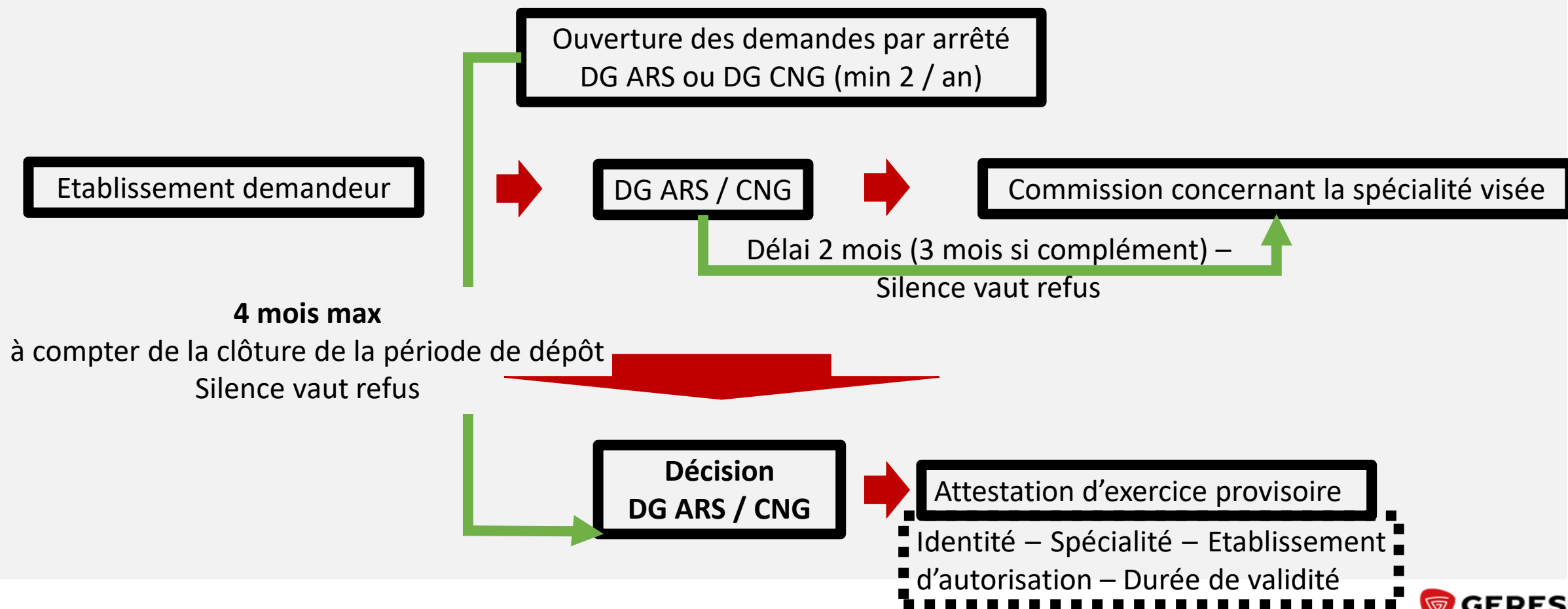
Ressort national ou territorial

Composition (nomination de 5 ans) :

- DG CNG ou ARS – 2 rep CNOM ou CROM –
- 2 Hospitalo Universitaires – 1 médecin de la spécialité

Praticien associé contractuel temporaire (PACT)

Dépôt de la demande d'attestation d'exercice provisoire



Praticien associé contractuel temporaire (PACT)

Exercice des fonctions

Exercice des fonctions par délégation, sous la responsabilité directe du praticien responsable de la structure dont ils relèvent ou de l'un de ses collaborateurs (De plein exercice)

Contrat (Directeur après avis PCME et chef de pôle)

Durée max : durée attestation d'exercice provisoire ou 26 mois

Primes et indemnités

Permanence des soins + TTA
PET

Participation à la permanence des soins

10 DM hebdomadaire max 48 h sur trimestre
TTA sur 3 mois : augmentation quotité 30 % max
Service de garde et astreinte des internes

Indemnité de précarité

Sauf si rupture anticipée à
l'initiative du PACT ou
Affectation en tant que PA
pour lauréat EVC

Statut		Application	Réf CSP
Praticien contractuel	PC Motif 1	Modif depuis 5 décembre 2024	Articles R6152-334 à R6152-394
	PC Motif 2		
	PC Motif 3		
	PC Motif 4		
Remplacement Interne		Depuis Déc 2023	Article D6153-1-23
Anciens praticiens contractuels		Jusqu'à Février 2022	Articles R6152-400 à R6152-436
Assistants			Articles R6152-501 à R6152-552
Attachés		Jusqu'à Février 2022	Articles R6152-600 à R6152-637
Intérim			R6146-25
PACT		Depuis Déc 2024	Articles R6152-934 à R6152-963

Le régime applicable aux anciens praticiens contractuels



Le Personnel médical hospitalier : les anciens praticiens contractuels

Recrutement de médecins, de pharmaciens et d'odontologistes en qualité de praticiens contractuels à temps plein ou de praticiens contractuels à temps partiel.

Article R6152-401 CSP

Inscrit au Conseil de l'Ordre soit comme généraliste, soit comme spécialiste.

Article R6152-405 CSP

Recrutés par le directeur de l'établissement public de santé sur proposition du chef de pôle ou, à défaut, du responsable du service, de l'unité fonctionnelle

Le nombre de praticiens recrutés pour une durée inférieure à trois mois ne peut excéder celui des praticiens titulaires et des praticiens nommés ou recrutés pour une durée de plus de trois mois exerçant leurs fonctions dans la structure où ils sont affectés ainsi que dans la discipline d'activité au sein de l'établissement (sauf 5° - activités nouvelles)

Article R6152-411 CSP

Le Personnel médical hospitalier : motifs de recrutement des anciens praticiens contractuels

Cas de recrutement	Durée
Fonctions temporaires pour faire face à un surcroît occasionnel d'activité	Moins de six mois par période de douze mois
En cas de nécessité de service : remplacement de praticiens hospitaliers à temps plein ou à temps partiel, en cas d'absences ou congés statutaires et dont le remplacement ne peut être assuré	Peut être conclu pour une période maximale de six mois renouvelable dans la limite d'une durée totale d'engagement d'un an
En cas de nécessité de service : Impossibilité de recruter un praticien à temps plein ou à temps partiel resté vacant à l'issue de chaque procédure statutaire de recrutement	Peut être conclu pour une période maximale de six mois renouvelable dans la limite d'une durée totale d'engagement de deux ans
Fonctions temporaires liées à des activités nouvelles ou en voie d'évolution nécessitant des connaissances hautement spécialisées	Périodes maximales de six mois renouvelables dans la limite d'une durée totale d'engagement de deux ans
Durée maximale de trois ans	

Le Personnel médical hospitalier : motifs de recrutement des anciens praticiens contractuels

Recrutement pour assurer certaines **missions spécifiques, temporaires ou non, nécessitant une technicité et une responsabilité particulières**

Contrat conclu pour une **période maximale de trois ans**, renouvelable par reconduction expresse.

La durée des contrats conclus successivement **ne peut excéder six ans**.

Renouvellement sur le même emploi dans le même établissement : par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article R6152-403 CSP

Le Personnel médical hospitalier : motifs de recrutement des anciens praticiens contractuels

Missions spécifiques nécessitant une technicité et une responsabilité particulières

Missions	Rémunération brute annuelle
Coordination régionale d'hémovigilance	Emoluments correspondants à la rémunération principale servie dans leur situation antérieure
Activités exercées par les établissements publics de santé fabriquant industriellement des médicaments à la date du 31 décembre 1991.	Emoluments des praticiens hospitaliers parvenus en fin de carrière.
Hémovigilance - IVG, contraception, prise en charge des violences sexuelles et prévention et traitement des maladies sexuellement transmissibles - Soins dispensés en milieu pénitentiaire et en rétention administrative - Soins relatifs aux dépendances en toxicologie, en alcoologie et en tabacologie - Soins relatifs aux virus (immunodéficience hépatite C) - Soins palliatifs et douleur - Missions de santé publique - Activités de soins EPS en Guyane et EPS de Saint-Pierre-et-Miquelon - Structures de médecine d'urgence, de soins de suite et de réadaptation, prise en charge des personnes âgées et de soins prolongés - Activités de médecine légale.	Emoluments applicables aux praticiens contractuels fixés par l'arrêté du 15 juin 2016 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les établissements publics de santé.

La mise en extinction du régime des anciens praticiens contractuels



La mise en extinction du régime des anciens praticiens contractuels

Les dispositions relatives aux anciens praticiens contractuels demeurent applicables aux seuls praticiens contractuels en fonction à la date de publication du décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels

Article R. 6152-400 CSP

La mise en extinction du régime des anciens praticiens contractuels

Code de la santé publique



Section 3
Chapitre II
Livre Ier
6^{ème} partie

Fusion

Praticien contractuel
Praticien attaché
Cliniciens

A l'exception

Assistant des hôpitaux

La mise en extinction du régime des anciens praticiens contractuels

Dispositif transitoire

Mise en extinction statuts praticien contractuel / Praticien attaché

- Pas de nouveau recrutement sous ces statuts
- Pas de renouvellement ou d'avenant sous un ancien statut
- Les PC et PA restent régis par leurs statuts jusqu'au terme de leur contrat

L'évolution des conditions de recrutement des praticiens contractuels



L'évolution des conditions de recrutement des praticiens contractuels

Ancien motif de recrutement	Nouveau motif de recrutement
Surcroît occasionnel d'activité	Remplacement d'une absence ou accroissement temporaire d'activité
Absences ou congés statutaires	
Poste resté vacant	
Fonctions temporaires liées à des activités nouvelles ou en voie d'évolution nécessitant des connaissances hautement spécialisées	
Assurer certaines missions spécifiques nécessitant une technicité et une responsabilité particulières	Difficultés particulières de recrutement / Activité nécessaire à l'offre de soins sur le territoire

Encadrement du paiement des rémunérations

Le montant plafond journalier est constitué par le salaire brut versé au praticien par l'entreprise de travail temporaire pour une journée de vingt-quatre heures de travail effectif. Il est calculé au prorata de la durée de travail effectif accomplie dans le cadre de la mission

Le salaire brut ne peut excéder l'indemnisation de deux périodes de temps de travail additionnel de jour

Sont ajoutés : indemnité de sujétion majorées de la rémunération des congés annuels et RTT

Article R6146-26 CSP

1 170,04 € pour 24h de travail effectif



1 210,99 €



1 389,83 € jusqu'au 31 août 2023

Arrêté du 24 novembre 2017 fixant le montant du plafond des dépenses engagées par un établissement public de santé au titre d'une mission de travail temporaire

Le Personnel médical hospitalier :

motifs de recrutement des nouveaux praticiens contractuels

Motifs de recrutement des nouveaux praticiens contractuels	Durée
Remplacement d'une absence ou accroissement temporaire d'activité	6 mois <i>Renouvellement max 2 ans</i>
Difficultés particulières de recrutement / Activité nécessaire à l'offre de soins sur le territoire Pour des fonctions nécessitant des compétences hautement spécialisées ou en cas de risque avéré sur la continuité de l'offre de soins sur le territoire	Entre 6 mois et 3 ans <i>Renouvellement max 6 ans</i>
Dans l'attente de l'inscription sur la liste d'aptitude au concours de praticien hospitalier	Max 3 ans
Compléter l'offre de soins territoriale – développement de l'exercice mixte et les coopérations ville-hôpital (max 40 %)	3 ans <i>Renouvellement max 6 ans et/ou CDI</i>

Recrutements successifs au sein d'un même établissement en qualité de contractuel (à exception complément de l'offre de soins)



Durée max 6 ans

L'évolution des conditions de recrutement des praticiens contractuels

Détermination de la rémunération

Plancher



41 386,48 € brut / an, hors primes et indemnités

Plafond



71 162,83 € brut / an, hors primes et indemnités

Arrêté du 8 juillet 2022

Modifié par arrêté du 29 juin 2023

Candidats en attente d'un poste de PH



Echelon détenu en tant que PH

Cumul emploi-retraite



Maintien de l'échelon

Motif 2 – Part variable soumise à engagements et montant en fonction de l'expérience, du niveau de responsabilité et d'expertises requis



Max 119 130€ brut par an (Part variable)

Expérience	Niveau de responsabilité et d'expertise	Part variable Année 1	Part variable année 2	Part variable année 3	Part variable année 4	Part variable année 5
0-2 ans	Sans responsabilité institutionnelle ni d'expertise	10 000	11 000	12 000	13 000	14 000
	Expertise attestée dans le domaine	12 000	13 200	14 400	15 600	16 800
	Responsabilité institutionnelle	15 000	16 500	18 000	19 500	21 000
3-5 ans	Sans responsabilité institutionnelle ni d'expertise	14 000	15 400	16 800	18 200	19 600
	Expertise attestée dans le domaine	17 000	18 700	20 400	22 100	23 800
	Responsabilité institutionnelle	21 000	23 100	25 200	27 300	29 400
6-10 ans	Sans responsabilité institutionnelle ni d'expertise	18 000	19 800	21 600	23 400	25 200
	Expertise attestée dans le domaine	22 000	24 200	26 400	28 600	30 800
	Responsabilité institutionnelle	27 000	29 700	32 400	35 100	37 800
Plus de 10 ans	Sans responsabilité institutionnelle ni d'expertise	22 000	24 200	26 400	28 600	30 800
	Expertise attestée dans le domaine	28 000	30 800	33 600	36 400	39 200
	Responsabilité institutionnelle	35 000	38 500	42 000	45 500	47 967,17

Le Personnel médical hospitalier :

motifs de recrutement des nouveaux praticiens contractuels

Rémunération Outre-mer

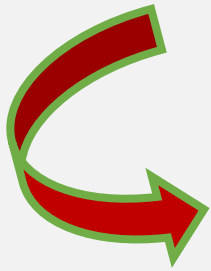
Plafond – Part variable incluse



147 174,46 €

Le statut du praticien sur motif 2

Difficultés de recrutement dans certaines spécialités et certains établissements



Modèle d'exercice et d'emploi
majoritaire au sein des EPS : PH

Autorisation préalable de recrutement par le directeur général d'ARS

Cliniciens intégrés sous ce statut

Nombre maximal, nature et spécialités des emplois de médecin, pourvus par un contrat « difficultés particulières de recrutement » sont fixés par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 6114-1

Evaluation de l'établissement dans le cadre du CPOM (Mi durée ou 1 fois par an) = intègre une évaluation du recours aux motif 2

Article R. 6152-340 CSP

➡ Autorisation préalable de recrutement par le directeur général d'ARS quand le recrutement se fait hors CPOM

Encadrement du paiement des rémunérations

Lorsque le comptable public constate, lors du contrôle qu'il exerce sur la rémunération du praticien ou sur la rémunération facturée par l'entreprise de travail temporaire, que leur montant excède les plafonds réglementaires, il procède au rejet du paiement des rémunérations irrégulières. Dans ce cas, il en informe le directeur de l'établissement public de santé, qui procède à la régularisation de ces dernières dans les conditions fixées par la réglementation

Article L6146-4 CSP

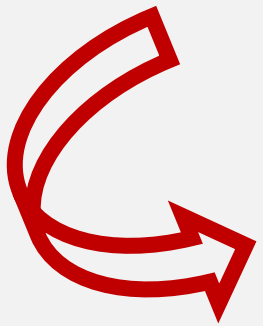
Entrée en vigueur



3 avril 2023

Le cas particulier du praticien « Motif 2 »

La part variable des émoluments des praticiens contractuels [Motif 2] peut être versée **annuellement ou mensuellement** sous la forme d'acomptes, selon les modalités prévues au contrat



Article 2 du décret du 5 février 2022

Subordonné à la réalisation des engagements particuliers et des objectifs prévus au contrat

Etablir les objectifs dans le contrat

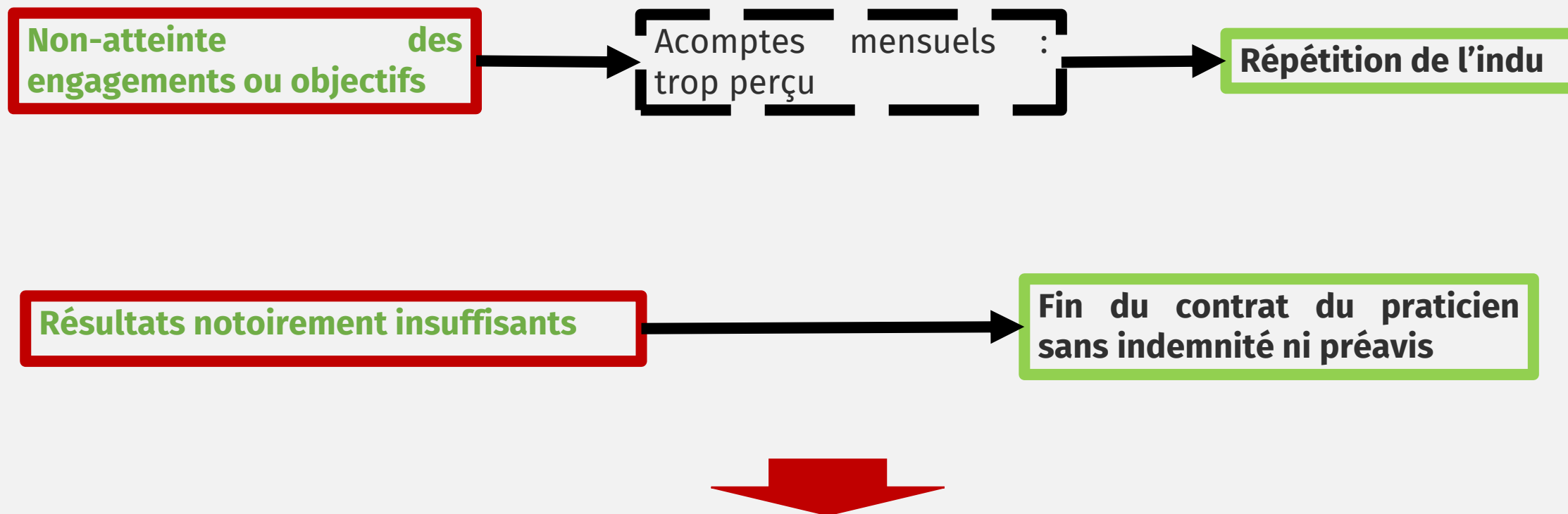
Engagements particuliers/objectifs quantitatifs et qualitatifs

Possibilité de porter en annexe

Possibilité de réviser les objectifs

Evaluation annuelle conduite par le chef de service

Le cas particulier du praticien « Motif 2 »



Identifier avec précision et détail les engagements et les objectifs contractuellement retenus

Le remplacement sous régime de praticien contractuel



Les licences de remplacement

Peuvent être autorisées à exercer la médecine à titre de remplaçant d'un médecin

- Les étudiants qui ont **suivi et validé** la totalité du **deuxième cycle des études médicales** en France ou titulaires d'un titre sanctionnant une formation médicale de base équivalente, délivré par un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen
- **Les étudiants qui ont validé au titre du troisième cycle des études médicales en France un nombre de semestres déterminé**, en fonction de la spécialité suivie

Le remplacement est personnel : le médecin qui se fait remplacer doit en informer préalablement, sauf urgence, le conseil de l'ordre dont il relève en indiquant les nom et qualité du remplaçant ainsi que les dates et la durée du remplacement

Sauf dans leur établissement :

- Internes pendant le stage
- Docteurs juniors pendant le stage

Les licences de remplacement

Licence de remplacement

- ➔ Attestation, sans valeur juridique, qui constate qu'un interne remplit les critères de formation requis dans la spécialité concernée pour effectuer le remplacement d'un médecin
- ➔ Conseils départementaux de l'Ordre des médecins – Questionnaire et justificatifs sur validation des études et relevé de validation des stages
- ➔ Valable pendant un an

Autorisation de remplacement

- ➔ Demande de remplacement et licence de remplacement transmises au Conseil départemental de l'ordre = étude des conditions légales
- ➔ Notification de la décision d'autorisation ou du refus au médecin remplacé
- ➔ Autorisation de remplacement pour une durée max de 3 mois renouvelable

Autorisation de remplacement dans l'établissement d'accueil

- ➔ Autorisation délivrée par le conseil départemental de l'ordre transmise au directeur de l'établissement
- ➔ Recrutement possible dans l'établissement d'accueil, **par contrat**, sous réserve de l'**absence d'un praticien** et hors de leur **entité d'accueil**

Recrutement temporaire de l'interne sous statut de praticien contractuel

- ➔ Internes soumis au statut de praticien contractuel, hors cas de recrutement classiques
- ➔ Droits à rémunération, à congés annuels, pour raisons de santé ou familiales, droit à formation, à RTT et à CET, procédures disciplinaires des PHC

Le remplacement assuré par un Interne sous statut de praticien contractuel

Décret n° 2022-1466 du 24 novembre 2022

Autorisation de remplacement dans l'établissement d'accueil

- ➔ Autorisation délivrée par le conseil départemental de l'ordre transmise au directeur de l'établissement
- ➔ Recrutement possible dans l'établissement d'accueil, **par contrat**, sous réserve de l'**absence d'un praticien** et hors de leur **entité d'accueil**

Recrutement temporaire de l'interne sous statut de praticien contractuel

- ➔ Internes soumis au statut de praticien contractuel, hors cas de recrutement classiques
- ➔ Droits à rémunération, à congés annuels, pour raisons de santé ou familiales, droit à formation, à RTT et à CET, procédures disciplinaires des PHC

L'indemnisation de la précarité du nouveau praticien contractuel



La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

Si le contrat du Praticien contractuel ne se poursuit pas par un contrat à durée indéterminée, il ouvre droit à une indemnité de fin de contrat, égale à **10 % de la rémunération totale brute, sur la base de la totalité des contrats.**

Il n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat :

- S'il refuse d'accepter la conclusion d'un CDI
- S'il est admis au concours national de praticien hospitalier et refuse de se porter candidat sur un emploi déclaré vacant dans sa spécialité.

~~Article L1243-8 du code du travail~~

Les dispositions du code du travail sont applicables aux praticiens contractuels en tant qu'elles sont relatives, [notamment] à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail

Article R6152-418 CSP

La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

Reprise des dispositions par le décret n° 2022-135 du 5 février 2022

Lorsqu'au terme du contrat, la relation de travail n'est pas poursuivie, le praticien contractuel a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation

Article R6152-375 CSP

Dans le cas où le praticien contractuel bénéficie d'émoluments bruts annuels supérieurs de 30 % au seuil minimum de rémunération (41 386,48 €), cette indemnité n'est pas attribuée : **53 007,32 €**

Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité

La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

Lorsqu'un établissement a déclaré vacant un emploi de praticien hospitalier relevant de la spécialité du praticien contractuel, un refus de ce dernier de présenter sa candidature sur cet emploi doit être assimilé au refus d'une proposition de contrat à durée indéterminée. Le juge administratif retient ainsi que, sous réserve que l'emploi vacant puisse être regardé comme identique ou similaire à celui précédemment occupé en qualité de contractuel et qu'il soit assorti d'une rémunération au moins équivalente, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due

CE, 22 février 2018, n° 409251

La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

Si le contrat du Praticien contractuel ne se poursuit pas par un contrat à durée indéterminée, il ouvre droit à une indemnité de fin de contrat, égale à **10 % de la rémunération totale brute, sur la base de la totalité des contrats.**

Il n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat :

- S'il refuse d'accepter la conclusion d'un CDI
- S'il est admis au concours national de praticien hospitalier et refuse de se porter candidat sur un emploi déclaré vacant dans sa spécialité.

~~Article L1243-8 du code du travail~~

Les dispositions du code du travail sont applicables aux praticiens contractuels en tant qu'elles sont relatives, [notamment] à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail

Article R6152-418 CSP

La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

Reprise des dispositions par le décret n° 2022-135 du 5 février 2022

Lorsqu'au terme du contrat, la relation de travail n'est pas poursuivie, le praticien contractuel a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation

Article R6152-375 CSP

Dans le cas où le praticien contractuel bénéficie d'émoluments bruts annuels supérieurs de 30 % au seuil minimum de rémunération (41 386,48 €), cette indemnité n'est pas attribuée : **53 007,32 €**

Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité

La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

Lorsqu'un établissement a déclaré vacant un emploi de praticien hospitalier relevant de la spécialité du praticien contractuel, un refus de ce dernier de présenter sa candidature sur cet emploi doit être assimilé au refus d'une proposition de contrat à durée indéterminée. Le juge administratif retient ainsi que, sous réserve que l'emploi vacant puisse être regardé comme identique ou similaire à celui précédemment occupé en qualité de contractuel et qu'il soit assorti d'une rémunération au moins équivalente, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due

CE, 22 février 2018, n° 409251

En ce qu'il se fonde, pour annuler le refus opposé aux demandes de versement de l'indemnité, sur la circonstance que le centre hospitalier disposait de ces éléments d'information, sans rechercher si le refus par le praticien, des postes qui lui avaient été proposés avait effectivement pour fondement l'insuffisance de leur information sur les responsabilités, les conditions de travail et la rémunération de ces emplois, alors qu'il ressortait des pièces du dossier soumis aux juges du fond que les intéressés n'avaient nullement cherché à obtenir ces informations du centre hospitalier, l'arrêt attaqué est entaché d'une erreur de droit

CE, 7 avril 2023, n° 460107



Refus de présenter la candidature sur l'emploi de praticien hospitalier déclaré vacant est-il motivé par les caractéristiques du poste et non par d'autres considérations ?

La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

L'indemnité étant destinée à compenser la précarité de la situation de l'agent dont les relations contractuelles avec son employeur ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée d'un an renouvelable une fois, par un contrat triennal puis par un contrat à durée indéterminée, **l'indemnité de précarité ne saurait s'appliquer aux contrats passés avec les personnels médicaux hospitaliers autorisés à prolonger leur activité au-delà de la limite d'âge**

*CE, 28 septembre 2020, n° 423986
CAA Douai, 15 novembre 2022, n° 21DA01876*

Le seul fait que des agents non titulaires soient qualifiés de vacataires, ou rémunérés sur la base de vacations, ne saurait les exclure de l'application des garanties prévues par le régime des agents contractuels, seuls les agents engagés pour accomplir un acte déterminé pouvant être exclus de ce régime :

La CAA écarte donc :

- le fait que la rémunération du PHC excède le seuil de rémunération des agents contractuels
- le praticien devrait être regardé comme ayant été vacataire alors qu'elle avait été recrutée dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée

CAA Douai, 31 juillet 2023, n° 23DA00675

La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

Le juge administratif considère que Lorsqu'un établissement a déclaré vacant un emploi de praticien hospitalier relevant de la spécialité du praticien contractuel, un refus de ce dernier de présenter sa candidature sur cet emploi doit être assimilé au refus d'une proposition de contrat à durée indéterminée. Le Conseil d'Etat et les Cours administratives d'appel retiennent ainsi que, sous réserve que l'emploi vacant puisse être regardé comme identique ou similaire à celui précédemment occupé en qualité de contractuel et qu'il soit assorti d'une rémunération au moins équivalente, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due (CE, 22 février 2018, n° 409251 et CAA de Nantes, 7 avril 2023, n°22NT02552).

Le juge administratif a également pu considérer que la circonstance qu'un contrat à durée déterminée soit suivi par un autre contrat de même nature est sans incidence sur l'exigibilité de cette indemnité. Cette dernière est alors assise, pour chaque contrat, sur la rémunération totale brute versée du début jusqu'à la fin de ce contrat (CAA de Nancy, 3 octobre 2024, n° 21NC02255 - CAA Nancy 26 septembre 2023, n° 20NC03688 – CAA de Bordeaux, 13 octobre 2020, n° 18BX03145).

A l'occasion de l'espèce du 3 octobre 2024, le juge a retenu que le praticien ouvrait droit à au versement de l'indemnité pour chacun des 9 contrats qu'il a exécutés et qui avaient été renouvelés sans discontinuer. L'arrêt du 26 septembre 2023 identifie le même droit sur 3 contrats renouvelés sans discontinuer. Le juge administratif rend la même décision le 13 octobre 2020 à l'égard du renouvellement de 8 contrats successifs.

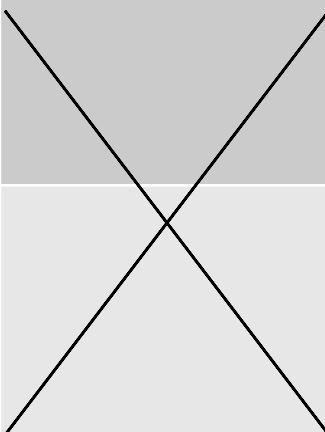
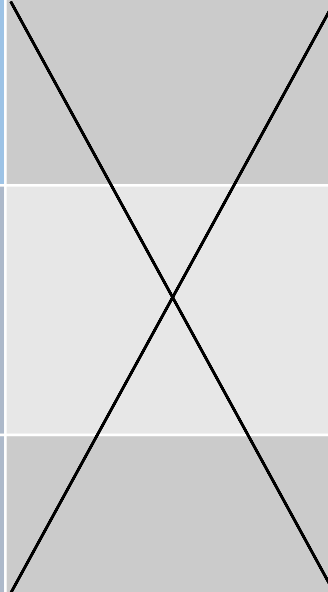
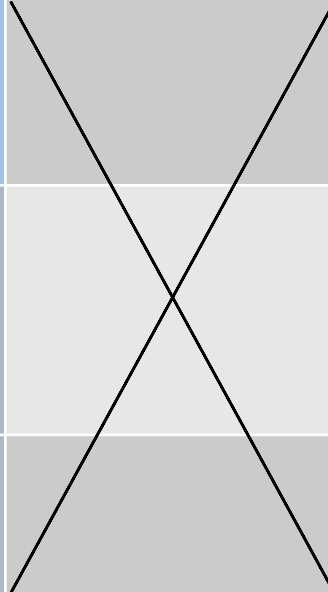
La carrière du personnel médical hospitalier : Prime de précarité

	Versement de l'indemnité de fin de contrat	Absence de versement de l'indemnité de fin de contrat	Montant	Versement
Praticien contractuel	Fin ou non renouvellement du contrat	-Rupture anticipée à l'initiative de l'agent -Refus de CDI -Refus de candidature sur emploi vacant de PH	10 % de la rémunération totale brute de la totalité des contrats	Au terme de l'ensemble de ses contrats
Praticien associé contractuel temporaire		-Rupture anticipée à l'initiative de l'agent -Affectation d'un lauréat EVC en tant que PA		

La gestion du régime disciplinaire



La carrière du personnel médical hospitalier : régime disciplinaire

Praticien	Avertissement	Blâme	Réduction d'ancienneté	Suspension < 6 mois	Mutation d'office	Révocation
Assistant	Décision motivée DG étab après avis CME			DG ARS après avis CME et DG étab		DG ARS après avis CME et DG étab
Contractuel				Décision motivée DG étab après avis CME		Décision motivée DG étab après avis CME
Attaché	Décision motivée DG étab après avis CME					Décision DG étab après avis CME
Titulaire (PH)	Décision motivée DG CNG (avis DG ARS, DG étab, CME)		Décision motivée DG CNG après avis du Conseil de discipline			

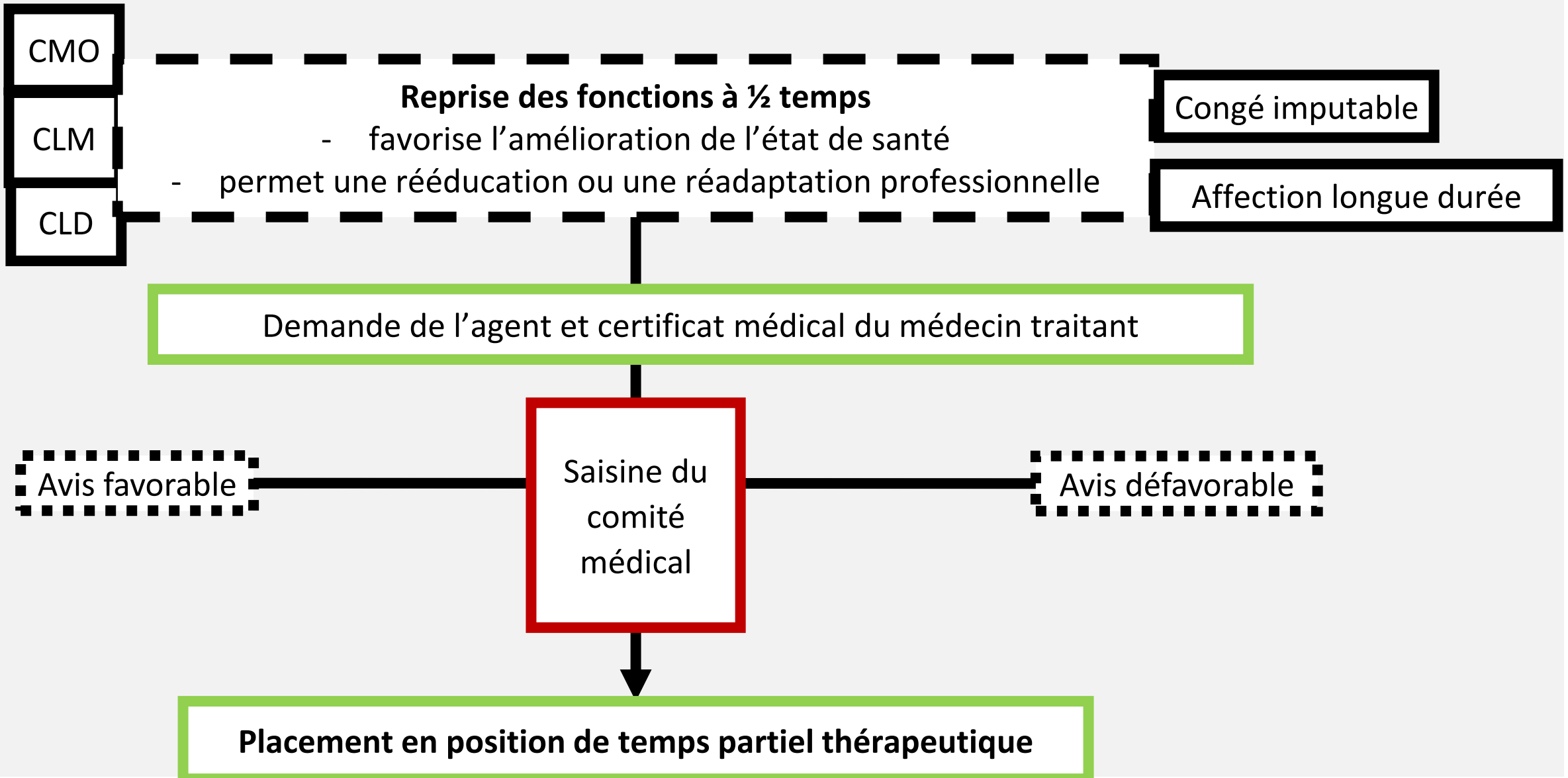
La gestion de la maladie



Le temps partiel thérapeutique

Statut	Durée	
Praticien hospitalier	Conditions du régime général	
Praticien contractuel (Nouveau et ancien)		
Assistant		
Praticien associé - Interne	CLM ou CLD	3 mois dans la limite d'un an
	Congé imputable	6 mois dans la limite d'un an

Le temps partiel thérapeutique



	CMO	CLM	CLD	AT/MP Congé imputable
Interne/Docteur junior	12 mois PT : 3 mois DT : 9 mois	30 mois PT : 12 mois DT : 18 mois	24 mois PT	PT pendant 36 mois max
Praticien contractuel CDD				PT pendant 2 ans max
Assistants				PT pendant 12 mois max + 12 mois
Praticiens associés				PT pendant 36 mois max
Praticien contractuel temporaire (R6152-402CSP)	6 mois PT : 3 mois DT : 3 mois	6 mois PT	6 mois PT	PT pendant 6 mois
Praticiens attachés + 3 demi-journées	3 mois sur 12 mois consécutifs (si an de fonctions ou ancien chef de clinique...) + 6 mois DT	3 ans PT : 12 mois DT : 24 mois	5 ans 2/3 Traitement	PT pendant 2 ans
Praticien hospitalier	12 mois	3 ans	5 ans	PT pendant 5 ans max
Nouveau PC Praticien CDI	PT : 3 mois DT : 9 mois	PT : 1 an DT : 2 ans	PT : 3 ans DT : 2 ans	(NPC : 2 ans)

LA RETRAITE



Limite d'âge et prolongation d'activité

Fin d'activité
de droit

Limite d'âge

67 ans

Prolongation
d'activité

Dans la limite de 36 mois

Autorisation
de
prolongation
d'activité

A titre
transitoire

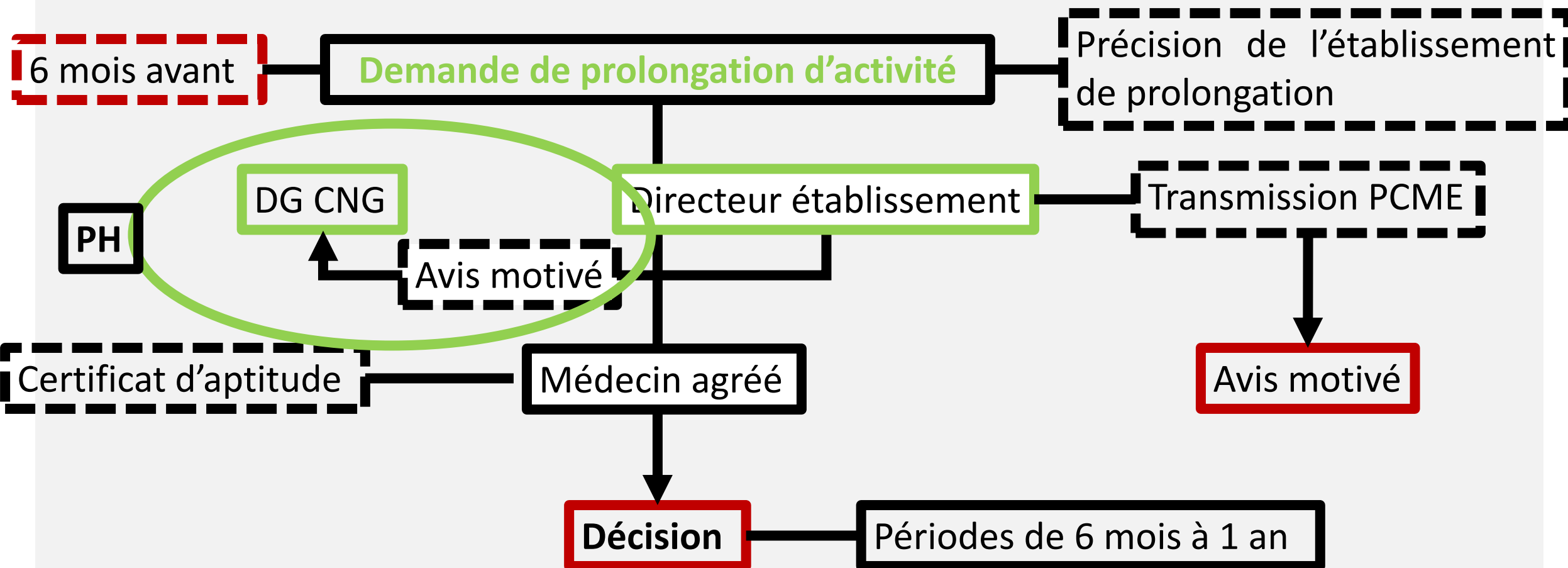
Age de naissance	Limite d'âge	Prolongation d'activité
Avant 1/07/1951	65 ans	60 mois
Entre 1/07/1951 et 31/12/1951	65 ans et 4 mois	56 mois
1952	65 ans et 9 mois	51 mois
1953	66 ans et 2 mois	46 mois
1954	66 ans et 7 mois	41 mois

Fin de
l'autorisation
et autres
dispositifs

Dans les établissements publics de santé, la limite d'âge des médecins est fixée à **75 ans jusqu'au 31 décembre 2035**

Article 138 de la loi du 9 aout 2004

Prolongation d'activité



Prolongation d'activité

Les dispositions relatives à la prolongation d'activité des praticiens, ne leur confèrent **pas un droit** à une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge

Dès lors que le refus est régulièrement motivé, le juge rappelle que la prolongation n'est pas de droit et vise à maintenir en activité des praticiens hospitaliers dans des établissements publics de santé en situation de pénurie médicale (le poste sollicité par le praticien, au titre de sa prolongation était, à la date de la décision attaquée, en sureffectif dans une spécialité non obligatoire pour un service de soins de suite et réadaptation)

Les avis préalables à la décision de refus de prolongation d'activité n'ont pas à être transmis au praticien.

CAA de Marseille, 24 novembre 2023, n° 22MA01179

Pour refuser le renouvellement de la prolongation d'activité, la directrice du CNG s'est **fondée sur l'absence de carence dans les effectifs de médecins du service** où exerçait le praticien et, notamment, le fait que le schéma directeur de la spécialité médicale concernée, prévoit que l'unité du centre hospitalier en cause, comporte au moins 2,2 ETP pour répondre à ses missions. Or, après avis des différents acteurs, les effectifs de l'unité,, représentaient 2,6 ETP à la date du départ à la retraite de l'intéressée, soit un niveau supérieur au seuil fixé par le texte régissant l'exercice de sa spécialité et permettait ainsi le bon fonctionnement du service

CAA de Nancy, 30 janvier 2024, n° 21NC00245

MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr