



**MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGOS/RH5/2022/56 du 28 février 2022 relative aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels

Le ministre des solidarités et de la santé

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des agences régionales de santé

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs des établissements publics de santé

Référence	NOR : SSAH2206833J (numéro interne : 2022/56)
Date de signature	28/02/2022
Emetteur	Ministère des solidarités et de la santé Direction générale de l'offre de soins
Objet	Instruction relative aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels.
Commande	Instruction précisant les conditions de recrutement, de rémunération et d'exercice des praticiens contractuels dans les établissements publics de santé.
Action à réaliser	Accompagner les établissements publics de santé dans la mise en œuvre de la nouvelle réglementation s'agissant des conditions de recrutement, de rémunération et d'exercice des praticiens contractuels.
Echéance	Dès réception de l'instruction.
Contact utile	Sous-direction des ressources humaines du système de santé Bureau des personnels médicaux hospitaliers (RH5) DGOS-RH5@sante.gouv.fr
Nombre de pages et annexe	14 pages
Résumé	La présente instruction précise les nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels recrutés dans les établissements publics de santé s'agissant notamment de leurs conditions de recrutement et d'exercice.
Mention Outre-mer	L'instruction s'applique en l'état dans ces territoires.
Mots-clés	Praticien contractuel – recrutement – rémunération – obligations de service.
Classement thématique	Etablissements de santé - Personnel

Textes de référence	- Décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels - Articles R. 6152-334 et suivants du code de la santé publique
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Validée par le CNP le 4 mars 2022 - Visa CNP 2022-28	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Les nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels sont codifiées dans une nouvelle section 3 du chapitre II du titre V du livre Ier de la sixième partie du code de la santé publique (R. 6152-334 à R. 6152-394), intitulée « *Règles applicables aux praticiens contractuels* ».

Elles remplacent les dispositions de l'ancienne section 3 : *Dispositions statutaires communes aux praticiens hospitaliers à temps plein et aux praticiens des hôpitaux à temps partiel* (Articles R. 6152-301 à R. 6152-333), qui ont été intégrées à la section 1 relative aux praticiens hospitaliers.

Le statut de praticien contractuel mis en extinction reste codifié à la section 4 sous un nouvel intitulé « *Ancien statut des praticiens contractuels* ».

I. RECRUTEMENT ET CONDITIONS D'EXERCICE

I-1. Enjeux de la réforme relative aux praticiens contractuels exerçant dans les établissements publics de santé

La révision des règles statutaires applicables aux praticiens exerçant sous contrat dans les établissements publics de santé s'inscrit dans une démarche de simplification de la gestion des ressources humaines médicales permettant d'offrir davantage de souplesse aux établissements publics de santé en matière de recrutement.

Cette réforme statutaire, conduite parallèlement à celle des praticiens hospitaliers, vise également à préciser les motifs et modalités de recours à l'emploi médical contractuel, complémentaire par rapport à l'exercice titulaire sous statut de praticien hospitalier.

Ce nouveau « statut » prévu par les accords du Ségur de la santé s'inscrit dans la continuité de la stratégie Ma Santé 2022, présentée en septembre 2018 et concrétisée par la loi OTSS du 24 juillet 2019.

Les dispositions qui définissent les règles désormais applicables aux praticiens contractuels ont vocation à se substituer aux trois statuts suivants :

- Praticien contractuel (articles R.6152-401 à R.6152-436 du code de la santé publique) ;
- Praticien attaché (articles R. 6152-601 à R. 6152-637 du code de la santé publique) ;
- Praticien recruté sur le fondement du 3° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique (les « cliniciens », articles R. 6152-701 à R. 6152-720 du code de la santé publique).

NB : le statut d'assistant des hôpitaux n'est pas concerné par cette réforme, ni les statuts des praticiens à diplôme hors Union européenne (UE) non-inscrits à l'Ordre et sans plénitude d'exercice (praticien attaché associé ou assistant associé supprimés au 1^{er} janvier 2023 ; praticien associé).

I-2. Encadrer les motifs de recrutement des praticiens contractuels

L'article R. 6152-338 du code de la santé publique (CSP) prévoit quatre motifs de recrutement :

- (1) Pour assurer le remplacement d'un praticien lors d'une absence ou en cas d'accroissement temporaire d'activité ;
- (2) En cas de difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soin sur le territoire ;
- (3) Dans l'attente de l'inscription du praticien sur la liste d'aptitude au concours national de praticien hospitalier des établissements publics de santé ;
- (4) Pour compléter l'offre de soins de l'établissement avec le concours de la médecine de ville et des établissements de santé privés d'intérêt collectif et privés mentionnés à l'article L. 6111-1, concourant au développement des coopérations ville-hôpital et des exercices mixtes.

Le recours à l'emploi contractuel pour le motif (2) fait l'objet d'un encadrement spécifique, comme pour les précédents contrats de praticiens "cliniciens" (praticiens recrutés sur le fondement du 3° de l'article L. 6152-1 du CSP).

Ainsi, le nombre maximal, la nature et les spécialités des emplois de médecin, odontologiste ou pharmacien qui peuvent être pourvus dans un établissement public de santé par ces contrats sont fixés par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) mentionné à l'article L. 6114-1 du CSP (et article R. 6152-340 du CSP). Le CPOM est signé par le directeur général de l'agence régionale de santé. D'une durée de cinq ans, il fait l'objet d'une évaluation à échéance de la moitié de la durée du contrat, ou annuelle si la situation de l'établissement le justifie, et peut faire l'objet d'avenants. L'inscription de ces emplois dans le CPOM est à prévoir dans ce cadre.

I-3. Des contrats par principe à durée déterminée

Pour les praticiens recrutés sur le motif (1), le contrat est conclu pour une durée initiale de six mois maximum ; il est renouvelable pour une période de six mois, dans la limite de deux années au total.

Pour les praticiens recrutés sur le motif (2), le contrat est conclu pour une durée initiale de trois ans maximum, dans la limite de six années au total.

Pour les praticiens recrutés sur le motif (3), le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans.

Pour les praticiens recrutés sur le motif (4), le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, il est renouvelable par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. A l'issue d'un ou plusieurs contrats conclus pour une durée cumulée de trois ans, le contrat peut être renouvelé pour une durée indéterminée. A compter d'une durée cumulée de six ans sur le même emploi dans le même établissement, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée.

Des contrats successifs en qualité de praticien contractuel au sein d'un même établissement pour les trois motifs (1), (2) et (3) sont possibles dans la limite de 6 ans maximum (article R. 6152-339 du CSP). Un contrat conclu sur l'un de ces trois motifs ne peut être qu'un contrat à durée déterminée (CDD).

I-4. Prise en compte des fonctions exercées antérieurement

Les services exercés au sein d'un même établissement en qualité de praticien contractuel relevant de l'ancien statut de praticien contractuel (articles R. 6152-401 à R. 6152-436 du CSP), praticien attaché (R. 6152-601 à R. 6152-637) ou clinicien (praticien recruté en application du 3° de l'article L. 6152-1) sont pris en compte pour le calcul des 6 années maximales d'emploi sur un poste contractuel conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels. Seule est prise en compte la durée des contrats, sans référence à la quotité de travail ou aux obligations de service.

I-5. Obligations de service et décompte du temps de travail

L'organisation du temps de présence est arrêtée annuellement par le directeur d'établissement après avis de la commission médicale d'établissement. Un tableau de service nominatif mensuel est établi par le directeur après avis du chef de pôle, sur proposition du chef de service ou, à défaut, du responsable de l'unité fonctionnelle ou d'une autre structure interne (article R. 6152-350 du CSP).

I-5.a. Obligations de service

L'article R. 6152-349 du CSP précise les obligations de service des praticiens contractuels : celles-ci sont fixées à 10 demi-journées par semaine pour les praticiens exerçant à temps plein et ne peuvent dépasser 48 heures hebdomadaires en moyenne sur un quadrimestre. La nuit, le service est décompté pour 2 demi-journées. Lorsque l'activité médicale est organisée en temps continu, l'obligation de service hebdomadaire des praticiens est calculée en heures.

Le service hebdomadaire des praticiens recrutés au titre des motifs (1) et (2) est compris entre une et dix-demi-journées.

Le service hebdomadaire des praticiens recrutés au titre du motif (3) est compris entre cinq et dix-demi-journées.

Le service hebdomadaire des praticiens recrutés au titre du motif (4) ne peut être supérieur à quatre demi-journées (40%).

I-5.b. Permanence des soins

Le praticien contractuel participe à la continuité des soins ou à la permanence pharmaceutique avec les autres praticiens de l'établissement (article R. 6152-354 du CSP).

Un praticien peut être suspendu de sa participation à la permanence des soins pour une durée maximale de trois mois lorsque l'intérêt du service l'exige.

Il peut également être dispensé de participation à la permanence des soins dans les conditions fixées à l'article 10 de l'arrêté du 30 avril 2003 relatif à l'organisation et à l'indemnisation de la continuité des soins et de la permanence pharmaceutique dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (article R. 6152-354 du CSP).

I-5.c. Temps de travail additionnel

Le praticien contractuel peut accomplir, sur la base du volontariat au-delà de ses obligations de service hebdomadaires, un temps de travail additionnel donnant lieu soit à récupération, soit à indemnisation dans les conditions définies à l'article 13 de l'arrêté du 30 avril 2003 précité.

I-5.d. Repos quotidien et de sécurité

La période de repos quotidien est d'une durée minimale de onze heures consécutives par période de vingt-quatre heures. Si la durée de la séquence de travail est continue et supérieure à 13 heures, la durée du repos est égale à la durée de la séquence de travail (article R. 6152-352 du CSP).

Le temps d'intervention sur place et le temps de trajet réalisé lors d'un déplacement survenu au cours d'une astreinte constituent du temps de travail effectif et sont pris en compte pour l'attribution du repos quotidien (article R. 6152-353 du CSP).

I-6. Régime des cumuls d'activités

Le praticien contractuel exerçant à temps plein s'engage à consacrer la totalité de son activité professionnelle au service de l'établissement public de santé dans lequel il exerce (article R. 6152-341 du CSP).

En application de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique, les praticiens contractuels dont la quotité de travail est inférieure ou égale à 90 % des obligations de service d'un praticien exerçant à temps plein peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative, dans la limite totale de 100% d'un emploi à temps complet, si celle-ci ne met pas en cause le bon fonctionnement du service ni ne nuit à l'accomplissement de ses missions.

Le praticien contractuel qui souhaite exercer une activité privée lucrative à l'extérieur de l'établissement doit en informer par écrit le directeur de l'établissement dans lequel il exerce à titre principal deux mois avant le début de cette activité (déclaration préalable).

Les dispositions de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires sont applicables aux praticiens contractuels.

I-7. Dispositif de non concurrence applicable aux praticiens contractuels en cas de départ temporaire ou définitif

Le I. de l'article L. 6152-5-1 du code de la santé publique prévoit que la définition des conditions de mise en œuvre du dispositif de non-concurrence en cas de départ temporaire ou définitif d'un praticien relève du groupement hospitalier de territoire (GHT). Ainsi, le directeur de l'établissement support fixe, sur proposition des directeurs des établissements membres du GHT, après avis de la commission médicale de groupement et du comité stratégique, les modalités d'interdiction applicables sur le territoire du GHT pour les praticiens qui y sont soumis, c'est-à-dire les PH, les praticiens de plein exercice recrutés par contrat et exerçant à 50% au moins, ainsi que les personnels enseignants et hospitaliers.

Les modalités de l'interdiction sont fixées par profession ou par spécialité et, le cas échéant, par établissement. L'interdiction ne peut excéder une durée de vingt-quatre mois et ne peut s'appliquer que dans un rayon maximal de dix kilomètres autour de l'établissement public de santé dans lequel le praticien exerce à titre principal.

Ainsi, conformément aux dispositions du I. de l'article L. 6152-5-1 et des articles R. 6152-827 à R. 6152-829 du CSP, le praticien contractuel cessant temporairement ou définitivement ses fonctions qui envisage d'exercer une activité rémunérée dans un établissement de santé privé à but lucratif, un cabinet libéral, un laboratoire de biologie médicale ou une officine de pharmacie doit en informer le directeur de l'établissement dans lequel il exerce ou exerçait à titre principal, par écrit, deux mois au moins avant le début de l'exercice de cette activité.

Le praticien dont l'activité contreviendrait aux modalités de l'interdiction fixées par décision du directeur de l'établissement support du GHT s'expose à une sanction financière. En effet, dès que le non-respect de cette interdiction a été dûment constaté, dans le respect du contradictoire (R.6152-829), le directeur de l'établissement notifie au praticien la décision motivée fixant le montant de l'indemnité due. Son montant est fixé au maximum à 30% du montant des émoluments perçus en moyenne au cours des six derniers mois par le praticien.

I-8. Entretien professionnel annuel

Les praticiens contractuels bénéficient de l'entretien professionnel annuel prévu par l'article R. 6152-825 du CSP, conduit par le chef de service ou le praticien responsable de la structure interne d'affectation ou, à défaut, par le chef de pôle.

Il est assuré par les chefs de pôle pour les chefs de service ou responsables de structures internes, et par le président de la commission médicale d'établissement pour les chefs de pôle.

L'entretien porte notamment sur le bilan des missions cliniques et non cliniques confiées au praticien, les souhaits d'évolution professionnelle du praticien, les objectifs relatifs aux missions cliniques et non cliniques pour l'année à venir.

En outre, les chefs de pôle bénéficient d'un entretien annuel dédié portant sur l'exercice de leur fonction de chef de pôle et de leur responsabilité managériale. L'entretien des chefs de pôle est réalisé par le directeur de l'établissement et le président de la commission médicale d'établissement, ainsi que par le directeur de l'unité de formation et de recherche concerné dans les pôles hospitalo-universitaires des CHU (articles R. 6146-2 et R. 6146-3 du CSP).

Cet entretien professionnel annuel ne constitue pas un entretien d'évaluation du praticien.

Il fait l'objet d'un compte-rendu et est archivé dans le dossier du praticien au sein de l'établissement.

Les conditions d'organisation de l'entretien professionnel annuel sont définies conformément aux orientations stratégiques du projet de gouvernance et de management que chaque établissement devra mettre en œuvre, conformément à l'article L. 6143-2 du CSP.

I-9. Activités non-cliniques ou « valences »

Les praticiens contractuels peuvent exercer des activités non cliniques dénommées « valences » dans les conditions fixées à l'article R. 6152-826 du CSP.

Les praticiens contractuels peuvent solliciter l'exercice de valences. Elles leur sont attribuées par le directeur de l'établissement sur proposition du chef de service ou du responsable de la structure interne, après avis du chef de pôle ou, pour des activités ne s'exerçant pas au sein du seul service ou de la structure d'affectation, sur proposition du président de la commission médicale d'établissement. Le nombre de demi-journées qui peut être consacré à l'exercice de valences n'est pas limité.

Les valences s'exercent dans le cadre des obligations de service des praticiens et sont inscrites dans le tableau de service. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service. Elles font l'objet d'un bilan à l'occasion de l'entretien professionnel annuel avec le chef de service.

Des précisions concernant ces activités sont apportées dans l'instruction N° DGOS/RH5/2022/59 du 28 février 2022 relative aux activités d'intérêt général et aux activités non cliniques, dénommées « valences », exercées par les praticiens des établissements publics de santé.

II. REMUNERATION

II-1. Encadrement de la rémunération des praticiens contractuels

Pour la rémunération des praticiens contractuels, un montant minimal et un montant maximal d'émoluments sont fixés par arrêté¹.

¹ Arrêté du 15 juin 2016 modifié 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 (Annexe XX).

- Le montant minimal des émoluments est fixé à 39 396€ brut par an pour un temps plein, hors primes et indemnités ;
- Le montant maximal des émoluments est fixé à 67 740,25€ brut par an pour un temps plein, hors primes et indemnités.

Il n'existe pas de grille à échelons. Le montant des émoluments est négocié entre le praticien et l'établissement employeur entre ces bornes.

Trois dérogations au montant maximal sont prévues par la réglementation², pour tenir compte de la situation du praticien :

- Pour les praticiens recrutés sur le motif (2), le montant des émoluments est fixé dans la limite de 119 130€ brut par an, incluant une part variable dont les modalités sont définies par arrêté ;
- Pour les praticiens ayant vocation à être positionnés sur un poste de PH (recrutement sur le motif (3), le montant maximal des émoluments est fixé dans la limite de l'échelon qui serait dévolu en tant que PH (application des règles de reprise d'ancienneté prévues par l'article R. 6152-15 du CSP) ;
- Pour les anciens PH recrutés dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, le montant des émoluments fixés en tant que PH avant le début du cumul emploi-retraite peut être maintenu.

II-2. Principales primes et indemnités

Les praticiens contractuels peuvent percevoir :

- Des indemnités de temps de travail additionnel (TTA) et des indemnités de gardes et astreintes lorsqu'ils participent à la permanence des soins, la prime d'engagement dans la carrière hospitalière (PECH), la prime d'exercice territorial (PET) et la prime de solidarité territoriale (PST) mentionnées à l'article D. 6152-356 du CSP ;
- Une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité prévue à l'article R. 6152-375 du CSP) ;
- Une indemnité de rupture conventionnelle (R. 6152-381) ou une indemnité de licenciement (articles R. 6152-374 et R. 6152-376 du CSP), le cas échéant.

La prime de précarité, dont le montant est égal à 10 % du total des émoluments bruts dus au titre du contrat en cours, est attribuée au praticien contractuel lorsque la relation de travail n'est pas poursuivie au terme du contrat par un CDD ou par un contrat à durée indéterminée (CDI).

La prime de précarité n'est pas due :

- Lorsque le praticien refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du praticien, en raison d'une faute grave ou en cas de force majeure ;
- Si le praticien, inscrit sur la liste d'aptitude mentionnée à l'article R. 6152-308, ne postule pas sur un poste de PH ouvert dans sa spécialité dans l'établissement au sein duquel il exerce ;
- Dans le cas où le praticien bénéficie d'émoluments bruts annuels supérieurs de 30% au montant minimal fixé par arrêté, soit 51 214,8€ brut par an pour un temps plein.

Les modalités de fixation de la rémunération des praticiens contractuels sont précisées dans l'instruction N° DGOS/RH5/2022/57 du 28 février 2022 relative à la rémunération des praticiens contractuels recrutés dans les établissements publics de santé.

² Arrêté du 15 juin 2016 précité et arrêté du 5 février 2022 fixant le montant et les modalités de versement de la part variable des praticiens recrutés par les établissements publics de santé en application du 2° de l'article R. 6152-338 du code de la santé publique.

III. DROITS A CONGES

L'article R. 6152-358 du CSP fixe la liste des congés auxquels ont droit les praticiens contractuels.

III-1. Congés annuels et réduction du temps de travail (RTT)

Les praticiens contractuels bénéficient de congés annuels et de RTT au prorata de leurs obligations de service.

Ils bénéficient d'un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux articles R. 6152-802 à R. 6152-813 du CSP.

III-2. Congés pour raisons de santé

Les congés maladie, longue maladie, longue durée et pour accident du travail et maladie professionnelle (art. R. 6152-361 à R. 6152-364 du CSP) n'ont pas pour effet de proroger la durée des contrats en cours.

III-3. Licenciement pour inaptitude physique

Si à l'issue des divers congés pour raisons de santé (maladie, longue maladie, longue durée et pour accident du travail/maladie professionnelle), le praticien est jugé inapte par le comité médical à reprendre son activité, l'établissement doit proposer au praticien une offre de reclassement en application des dispositions de l'article R. 6152-820 du CSP.

En cas de refus de la part du praticien, d'absence de réponse de sa part dans un délai d'un mois ou lorsque le reclassement s'avère impossible, le licenciement du praticien en CDI peut être prononcé ou, pour le praticien en CDD, le contrat peut être rompu.

III-4. Service à temps partiel pour raison thérapeutique

Conformément aux dispositions de l'article R. 6152-366 du CSP, le praticien contractuel peut être autorisé, après avis favorable du comité médical, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique dans les cas suivants :

- Le maintien au travail ou la reprise du travail sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du praticien ;
- Le praticien fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Pendant cette période, le praticien perçoit la totalité de ses émoluments ainsi que les primes habituellement perçues.

III-5. Congés de maternité et liés aux charges parentales

Les praticiens contractuels ont droit au congé de maternité, au congé de naissance, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, au congé d'adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévus à l'article R. 6152-819 du CSP. Ils conservent pendant ces congés l'intégralité de leurs émoluments.

A l'expiration de ces congés, le praticien retrouve de plein droit son ancien emploi.

NB : Le bénéfice de ces congés n'a pas pour effet de reculer la date du terme du contrat.

III-6. Formation professionnelle

Le praticien contractuel a droit à un congé de formation d'une durée de quinze jours ouvrables par an. Cette durée n'est pas proratisée en fonction de ses obligations de service (article R. 6152-368 du CSP).

III-7. Indemnisation et droit au report des congés non pris (R. 6152-359 du CSP)

Les congés annuels non pris du fait des congés de maladie, longue maladie, longue durée, accident du travail ou maladie professionnelle, des congés de maternité et liés aux charges parentales mentionnés à l'article R. 6122-819 du CSP et du congé parental, sont reportés dans la limite de vingt jours sur une période de quinze mois à compter de la date de reprise des fonctions.

En cas de cessation définitive des fonctions suite à des congés pour maladie n'ayant pas permis le report effectif des congés annuels non pris, à une inaptitude physique définitive ou à un décès du praticien, le praticien ou, en cas de décès, ses ayants droit, bénéficie(nt) d'une indemnisation proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris dont le montant se calcule par référence au montant de la rémunération versée au praticien pendant ses congés annuels.

IV. DISCIPLINE ET INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

IV-1. Discipline (Art R. 6152-370 et R. 6152-371)

IV-1.a. Les sanctions disciplinaires

La procédure disciplinaire prévoit quatre types de sanction :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire de fonctions prononcée pour une durée ne pouvant excéder six mois et privative de toute rémunération ;
- Le licenciement.

L'avertissement et le blâme sont prononcés par le directeur de l'établissement après avis du président de la commission médicale d'établissement.

L'exclusion temporaire et le licenciement sont prononcés par le directeur de l'établissement après avis de la commission médicale d'établissement.

Le licenciement pour motif disciplinaire n'ouvre droit à aucune indemnité.

Le directeur de l'établissement dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer à compter de l'ouverture de la procédure disciplinaire.

IV-1.b. La suspension disciplinaire

Le praticien contractuel qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire peut être suspendu par décision du directeur de l'établissement après avis du président de la commission médicale d'établissement.

Pendant sa suspension, le praticien conserve la totalité de ses émoluments, qui peuvent néanmoins subir une retenue si une décision de justice lui interdit d'exercer.

Si, dans le cadre de la procédure disciplinaire ouverte, le directeur ne rend aucune décision dans un délai de cinq mois à compter de la décision de suspension, celle-ci prend fin et le praticien perçoit à nouveau l'intégralité de ses émoluments.

La suspension ainsi que les retenues opérées sur les émoluments peuvent perdurer en cas de poursuites pénales et tant qu'aucune décision de justice n'est rendue.

IV-2. Insuffisance professionnelle (Art R. 6152-372 à R. 6152-374)

Le praticien qui fait preuve d'insuffisance professionnelle peut faire l'objet soit d'une modification de la nature de ses fonctions, soit d'une mesure de licenciement avec indemnité.

Le praticien peut être suspendu en attendant qu'il soit statué sur son cas, par décision du directeur de l'établissement et après avis du président de la commission médicale d'établissement. Durant sa suspension, le praticien conserve la totalité de ses émoluments.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le praticien perçoit une indemnité dont le montant est fixé à la moitié des derniers émoluments mensuels perçus avant le licenciement, multiplié par le nombre d'années de services effectifs réalisés dans l'établissement concerné, dans la limite de douze. Une durée de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. Une durée de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte pour le calcul des droits.

Les services exercés au sein d'un même établissement en qualité de praticien contractuel relevant de l'ancien statut des praticiens contractuels (R.6152-401 à R.6152-436), praticien attaché (R.6152-601 à R.6152-637) ou clinicien (praticien recruté en application du 3° de l'article L. 6152-1) sont pris en compte pour déterminer le nombre d'année de services effectifs (article 9 du décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels).

V. FIN DE CONTRAT

V-1. Licenciement et rupture anticipée des contrats

Le praticien contractuel qui bénéficie d'un CDI peut être licencié sur décision motivée du directeur, après avis de la commission médicale d'établissement ou, à défaut d'avis dans les deux mois de sa convocation, de son seul président. Le contrat d'un praticien contractuel en CDD peut être rompu avant son terme par décision motivée du directeur et après avis du président de commission médicale d'établissement (article R. 6152-376 du CSP).

Outre le licenciement pour insuffisance professionnelle ou motif disciplinaire, les motifs pouvant justifier une procédure de licenciement ou la rupture anticipée du contrat, précisés à l'article R. 6152-377 du CSP, sont les suivants :

- La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du praticien ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation du praticien au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un praticien titulaire lorsqu'il s'agit de pourvoir la vacance d'un poste permanent (poste de PH) ;
- Le refus par le praticien d'une modification d'un élément substantiel du contrat dans les conditions définies à l'article R. 6152-379 du CSP.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un praticien se trouve en état de grossesse ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés. Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, le praticien peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si l'établissement est dans l'impossibilité de continuer à employer le praticien pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption (article R. 6152-376 du CSP).

V-2. Indemnités de licenciement et de rupture de contrat (R. 6152-376)

Le praticien a droit à une indemnité égale au montant des émoluments afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services effectifs réalisées dans l'établissement concerné.

Pour les praticiens contractuels recrutés au titre du motif (4), le nombre d'années est plafonné à douze. Une durée de service comprise entre six mois et un an est comptée pour un an. Une durée de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte pour le calcul des droits.

V-3. L'obligation de reclassement

Le licenciement ou la rupture anticipée d'un CDD à l'initiative de l'employeur pour l'un des motifs mentionnés à la section 1 ne peut être prononcé qu'à l'issue d'un entretien préalable et lorsque le praticien ne demande pas à bénéficier d'un reclassement ou lorsque le reclassement dans un autre emploi de même nature n'est pas possible (article R. 6152-377 du CSP).

La procédure de reclassement est prévue aux articles R. 6152-377 et R. 6152-378 du CSP.

V-4. Préavis

Les durées des préavis en cas de démission, licenciement, rupture anticipée ou non-renouvellement du contrat sont prévues à l'article R. 6152-346 du CSP et fixées à :

- Un mois en cas de contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois ;
- Deux mois en cas de contrat d'une durée au plus égale à deux ans ;
- Trois mois en cas de contrat d'une durée d'une durée supérieure à deux ans ou en cas de contrat à durée indéterminée.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date de notification de la démission, du licenciement, de la résiliation anticipée ou du non-renouvellement du contrat. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'intéressé, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission du praticien.

La date de notification fixe le point de départ du préavis.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article R. 6152-358 du CSP.

Il est également tenu compte des services antérieurs exercés au sein d'un même établissement en qualité de praticien contractuel relevant de l'ancien statut des praticiens contractuels (articles R. 6152-401 à R. 6152-436 du CSP), de praticien attaché (R. 6152-601 à R. 6152-637) ou de clinicien (article 9 du décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels).

V-5. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle, dont les conditions de mise en œuvre et la procédure sont prévues aux articles R. 6152-381 à R. 6152-389 du CSP, ne concerne que les CDI.

L'établissement et le praticien peuvent convenir des conditions de la rupture conventionnelle, qui peut être engagée à l'initiative du praticien contractuel ou de l'établissement.

VI. LIMITE D'ÂGE ET PROLONGATION D'ACTIVITE

VI-1. Limite d'âge

La limite d'âge des praticiens contractuels est fixée à soixante-sept ans (article R. 6152-390 du CSP) et transitoirement à 72 ans, jusqu'au 31 décembre 2022 sur le fondement de l'article 138 de la loi 2004-806 du 9 août 2004, modifié par l'article 142 de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

VI-2. Prolongation d'activité (R. 6152-391 à R. 6152-394 du CSP)

La demande doit être formulée auprès du directeur de l'établissement dans lequel le praticien souhaite exercer six mois avant la date à laquelle il atteindra la limite d'âge. Cette prolongation est accordée par période de six mois à un an, renouvelable par tacite reconduction pour une période totale de 36 mois maximum.

NB : L'article L.6132-3 du code de la santé publique prévoit que l'établissement support du groupement hospitalier de territoire (GHT) assure, pour le compte des établissements parties, la « *définition d'orientations stratégiques communes pour la gestion prospective des emplois et des compétences, l'attractivité et le recrutement, la rémunération et le temps de travail des personnels médicaux, odontologiques, pharmaceutiques et maïeutiques, dans les limites des compétences des établissements parties à l'égard de ces personnels. Ces orientations, établies en cohérence avec la stratégie médicale du groupement, sont soumises au comité stratégique pour approbation. L'établissement support veille à leur respect par les établissements parties.* ».

Ainsi, le cadre général des politiques de recrutement, de rémunération et de temps de travail devra, à terme, être défini à l'échelle des GHT, en lien avec la commission médicale de groupement et le comité stratégique. Les établissements membres d'un même GHT viseront la mise en œuvre une politique commune et cohérente de recrutement et de rémunération des praticiens qu'ils emploient, en déclinaison des orientations stratégiques du GHT (décret n° 2021-675 du 27 mai 2021 relatif aux groupements hospitaliers de territoire et à la médicalisation des décisions à l'hôpital).

De plus, l'article L. 6143-2 prévoit que le projet d'établissement comporte un projet de gouvernance et de management. Conformément aux dispositions de l'article L. 6143-2-3 du CSP, ce projet de gouvernance et de management « *définit les orientations stratégiques en matière de gestion de l'encadrement et des équipes médicales, paramédicales, administratives, techniques et logistiques, à des fins de pilotage, d'animation et de motivation à atteindre collectivement les objectifs du projet d'établissement. Il prévoit les modalités de désignation des responsables hospitaliers* ».

Dès lors, la mise en œuvre de ces nouvelles règles statutaires, notamment en matière de valences non cliniques et d'entretien professionnel annuel, fait l'objet d'une démarche institutionnelle au sein de chaque établissement de santé, associant ses instances, et a vocation à s'inscrire au sein du projet de management et de gouvernance du projet d'établissement.

A l'échelle du GHT, le comité stratégique, sur la base le cas échéant des propositions de la commission médicale de groupement, définira notamment le projet managérial du groupement, comprenant des actions d'appui aux projets managériaux des établissements parties (R. 6132-10-1).

VII. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET GESTION DES SITUATIONS INDIVIDUELLES A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DES NOUVELLES REGLES RELATIVES AUX PRATICIENS CONTRACTUELS

A compter de l'entrée en vigueur du décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels, soit le 7 février 2022, aucun contrat de praticien contractuel (au titre des articles R. 6152-401 et suivants du CSP) ni de praticien attaché (articles R. 6152-601 et suivants du CSP) ne peut plus être conclu.

De même, aucun contrat de clinicien (articles R. 6152-701 et suivants du CSP) ne peut plus être conclu sur le fondement du 3° de l'article L. 6152-1 du CSP) depuis le 1^{er} janvier 2022, cet alinéa ayant été abrogé par l'ordonnance n° 2021-292 du 17 mars 2021 visant à favoriser l'attractivité des carrières médicales hospitalières.

Toutefois, les praticiens sous contrat relevant de l'ancien statut de praticien contractuel, praticien attaché ou clinicien à la date du 7 février 2022 restent régis par les dispositions de leur statut et de leur contrat jusqu'au terme de celui-ci.

Aucun renouvellement ni aucun avenant ne peut être conclu pour les contrats en cours. Par exception, seuls les praticiens attachés en contrat triennal qui, à la date du 7 février 2022, bénéficient d'un droit à renouvellement par contrat de praticien attaché à durée indéterminée en vertu de l'article R. 6152-610 du CSP, conservent ce droit. **Ils pourront donc bénéficier d'une poursuite de leur contrat triennal, à la date d'échéance de celui-ci, par un CDI sur le statut de praticien attaché.** Des avenants aux contrats de travail à durée indéterminée pour les praticiens attachés pourront être établis.

Ces trois statuts (ancien statut des praticiens contractuels, praticien attaché, cliniciens) sont mis en extinction à la date du 7 février 2022.

Les PH détachés sur le statut de clinicien resteront en position de détachement jusqu'au terme prévu, les contrats en cours se poursuivant jusqu'à leur terme. Au terme du détachement, les praticiens seront réintégrés dans les conditions prévues à l'article R. 6152-59 du CSP.

Tout avenant, tout renouvellement ou tout nouveau contrat devra être conclu en application des nouvelles dispositions relatives aux praticiens contractuels (articles R. 6152-334 et suivants du CSP).

Les dispositions relatives aux praticiens attachés associés (articles R.6152-632 à R.6152-635 du CSP) continuent de s'appliquer jusqu'à l'abrogation du statut prévue le 1^{er} janvier 2023.

Les établissements de santé employeurs sont incités à porter une attention particulière à la situation des praticiens attachés. Si ces praticiens ne bénéficient pas d'un droit d'option pour renouveler leur contrat en application des nouvelles dispositions applicables aux praticiens contractuels, le sens du nouveau décret est de limiter à six ans l'exercice sur des emplois non titulaires pour favoriser l'évolution vers un poste de praticien hospitalier des praticiens ayant un projet de carrière hospitalière et ayant acquis de l'ancienneté dans un établissement.

Il appartient donc aux établissements de santé de définir leurs politiques de gestion des ressources humaines médicales, notamment de recrutement et de fidélisation, en tenant compte des nouvelles dispositions réglementaires visant à favoriser l'inscription de ces praticiens attachés dans des emplois titulaires de praticiens hospitaliers.

Vous voudrez bien diffuser aux établissements relevant de votre compétence la présente instruction afin de faciliter l'application de la réglementation en vigueur.

Vu au titre du CNP par la secrétaire générale adjointe
des ministères chargés des affaires sociales,

Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale de l'offre de soins,

signé

Nicole DA COSTA

signé

Katia JULIENNE