

Praticien contractuel, le droit à l'indemnité de précarité

Par Gilles RIVALLAN, *Juriste* – 24 déc. 12 – Prime de précarité, droit du travail

Il arrive encore que des praticiens contractuels, exerçant en établissements hospitaliers publics et dont le contrat n'est pas reconduit, quittent l'établissement qui les emploie sans que leur soit versée l'indemnité dite « de fin de contrat » ou « de précarité ».

En quoi consiste exactement l'indemnité de précarité et quel est son montant ?

Sous quelles conditions peuvent-ils prétendre à cette indemnité ?

L'établissement public hospitalier peut-il légitimement refuser de la leur octroyer ?

Autant de questions auxquelles nous nous proposons de répondre ici.

Qu'est-ce que l'indemnité de fin de contrat ou de précarité ?

Il s'agit au départ d'une indemnité prévue spécifiquement par des dispositions du Code du Travail.

Un praticien contractuel exerçant dans un établissement hospitalier public, n'est a priori pas régi par les dispositions du Code du Travail (applicable aux salariés exerçant en établissements privés).

A ce titre, son statut figure dans le Code de la Santé Publique.

Toutefois, la spécificité de ce statut repose sur le fait qu'il fait directement référence aux dispositions du Code du Travail pour régler certains points spécifiques.

Ainsi, l'article R6152-418 du Code de la santé Publique, énonce que :

« Les dispositions du code du travail et celles du code de la sécurité sociale sont applicables aux praticiens contractuels en tant qu'elles sont relatives aux congés annuels ou de maladie, de maternité ou d'adoption, de paternité, de présence parentale, de solidarité familiale, à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail et aux allocations d'assurance prévues à l'article L. 351-12 du code du travail. »

L'article L1243-8 du Code du Travail prévoit quant à lui que :

« Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant. »

- [Les statuts des médecins hospitaliers non titulaires](#)

Quelles sont ses modalités de calcul ?

Compte tenu des dispositions précitées, on conçoit aisément que le montant d'une telle indemnité n'est pas négligeable, puisqu'elle est calculée sur la base de la rémunération totale brute effectivement perçue par le salarié, ce qui inclut bien sûr le traitement forfaitaire versé au praticien mais encore les astreintes, gardes, temps additionnel, et autres primes.

En outre, l'indemnité n'est pas uniquement calculée sur la rémunération versée au praticien contractuel au cours de son dernier contrat, mais bien sur la totalité de ses contrats : ainsi, s'il exerce depuis 3 ans en qualité de praticien contractuel et que son dernier contrat n'est pas renouvelé, l'indemnité devra alors être calculée sur la base des rémunérations brutes perçues pendant ces trois années.

Dans ces conditions, on comprend que certains employeurs - certes de moins en moins nombreux - « omettent » encore de verser cette indemnité de fin de contrat.

A fortiori, il s'agit d'un complément de salaire et non de dommages et intérêts : cette somme est donc soumise à cotisations, et reste assujettie à l'impôt sur le revenu.

Elle doit être versée à l'issue du contrat de praticien contractuel en même temps que le dernier salaire et doit donc figurer sur le bulletin de paie correspondant.

Si elle n'est pas réglée spontanément par l'employeur, le praticien dispose d'un délai de 4 ans (prescription quadriennale) pour en réclamer le paiement par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la direction du centre hospitalier ; ce délai de 4 années court à compter du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis.

Dans quels cas cette indemnité n'est pas due ?

Pour répondre à cette question, il convient là encore de se reporter aux dispositions du Code du Travail et en particulier à l'article L1243-10.

Ainsi, l'on notera que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- Lorsque le salarié refuse d'accepter 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 due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Ainsi, si le praticien contractuel démissionne de ses fonctions avant l'échéance du terme ou est licencié pour faute grave, il ne percevra pas l'indemnité de fin de contrat.

De même, si l'employeur vient à proposer la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) au praticien, à des conditions d'emploi identiques à celles de son dernier

CDD et que le praticien contractuel refuse la proposition, il ne pourra alors plus prétendre à bénéficier de l'indemnité de précarité.

Le statut de praticien contractuel a ceci de spécifique que tous ceux qui sont recrutés en CDD ne se verront pas nécessairement proposer un CDI.

Cette possibilité de conclure un CDI est relativement récente et a été mise en place par le décret n°2010-1137 du 29 septembre 2010.

Ainsi, l'article R6152-403 du Code de la Santé Publique énonce que :

« Les praticiens contractuels peuvent également être recrutés pour assurer certaines missions spécifiques, temporaires ou non, nécessitant une technicité et une responsabilité particulières et dont la liste est définie par arrêté des ministres chargés du budget et de la santé. Le contrat peut être conclu pour une période maximale de trois ans, renouvelable par reconduction expresse. La durée des contrats conclus successivement ne peut excéder 6 ans. Si, à l'issue de la période de reconduction, le contrat du praticien est renouvelé sur le même emploi dans le même établissement, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée ».

On note là que seuls sont susceptibles d'être concernés par un CDI, les praticiens contractuels recrutés pour assurer certaines missions spécifiques, temporaires ou non, nécessitant une technicité et une responsabilité particulières et dont la liste est définie par arrêté des ministres – et encore faut-il qu'ils aient préalablement accompli 6 années en CDD en qualité de praticien contractuel avant d'espérer se voir proposer un CDI.

En réalité, la plupart des praticiens se verront proposer des CDD qui ne pourront dépasser une durée totale d'engagement d'un an, voire deux ans ou encore 3 ans, conformément à leur statut et aux dispositions de l'article R6152-402 du Code de la Santé Publique.

Ainsi, en cas de recrutement en vue de faire face à un surcroît occasionnel d'activité de l'établissement public de santé, la durée d'engagement ne peut excéder 6 mois par période de 12 mois ;

Dans l'hypothèse d'un recrutement, pour assurer en cas de nécessité de service, le remplacement de praticiens hospitaliers à temps plein ou à temps partiel, lors de leurs absences ou congés statutaires et dont le remplacement ne peut être assuré dans les conditions prévues par leurs statuts, le contrat peut être conclu pour une période maximale de 6 mois renouvelable dans la limite d'une durée totale d'engagement d'1 an ;

De même, si le praticien contractuel est recruté pour occuper, en cas de nécessité de service et lorsqu'il s'avère impossible d'opérer un tel recrutement en application des dispositions statutaires en vigueur, un poste de praticien à temps plein ou à temps partiel resté vacant à l'issue de chaque procédure statutaire de recrutement, le contrat peut être conclu pour une période maximale de six mois renouvelable dans la limite d'une durée totale d'engagement de 2 ans ;

Il en ira de même s'il est recruté pour exercer des fonctions temporaires liées à des activités nouvelles ou en voie d'évolution nécessitant des connaissances hautement spécialisées.

Que se passe-t-il si le praticien contractuel a obtenu le concours de praticien hospitalier mais ne postule pas sur un poste vacant dans sa spécialité au sein de l'établissement qui l'emploi ?

C'est à cette question novatrice qu'a dû répondre le Tribunal Administratif d'Orléans en 2012.

Dans cette affaire le Centre Hospitalier soutenait que le praticien contractuel ne pouvait pas bénéficier de l'indemnité de précarité car il ne s'était pas porté candidat sur un poste de praticien hospitalier vacant.

Selon lui, il aurait pu entamer une carrière de praticien hospitalier à l'issue de ses contrats de praticien contractuel et le centre hospitalier n'avait donc pas à « l'indemniser » d'une prétendue précarité d'emploi.

Tel n'a cependant pas été l'avis du tribunal.

Le Tribunal Administratif d'Orléans, a jugé au contraire, le 27 mars 2012, que le poste de Praticien Hospitalier ne pouvait être assimilé à un CDI car d'une part, il supposait de passer un concours au niveau national, d'autre part un praticien hospitalier n'est pas dans une position contractuelle mais réglementaire et enfin il ne présentait aucune garantie de recrutement pour le médecin qui postule : c'est en effet non pas le directeur du centre hospitalier qui contracte mais le centre national de gestion des praticiens hospitaliers qui nomme, sur la base des avis du comité médical d'établissement et du conseil d'administration du centre hospitalier.

Il en a conclu que l'indemnité de précarité à l'issue des contrats à durée déterminée restait due au praticien contractuel, en l'absence de proposition de CDI, peu important que la praticien contractuel n'ait pas postulé sur un poste vacant de Praticien Hospitalier.

Le centre hospitalier a ainsi été condamné à verser un rappel d'indemnité s'élevant à plus de 15 000€.