



**Délégation Régionale de LORRAINE**

**Note technique :**

**Indemnités de précarité et statuts de praticien attaché et de praticien contractuel**

**Indemnités de précarité et praticien contractuel :**

L'article **R. 6152-418** du Code de la santé publique (CSP) stipule :

« 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, **à l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4 du Code du travail** et aux allocations d'assurance prévues à l'article L. 351-12 du code du travail. »

L'article L.122-3-4 du code du travail n'existe plus dans sa dernière version et a été remplacé par l'article **L.1243-8 du Code du travail** qui stipule :

« 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. »

Ces dispositions, appartenant à la nouvelle partie législative du Code du travail, sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2008. (Article 2-X de la loi 2008-67 du 21 janvier 2008)

Il n'est pas précisé si cette indemnité donne lieu à cotisations sociales, et entre autres celles de l'IRCANTEC. Cependant l'article R. 6152-415 (6°), précisant le contenu du contrat, stipule que doit être indiqué le régime de protection sociale (régime général et IRCANTEC) ; sans doute, est-ce là que sera trouvée cette information sur la participation de cette prime aux cotisations sociales.

En cas de rupture anticipée du contrat :

- de la part de l'employeur : selon l'article L.1243-4 du Code du travail, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, cette indemnité doit être versée au salarié. Cependant, il semble impossible à un directeur de rompre un contrat de praticien contractuel en dehors de faute grave ; en effet l'article R.6152-413 stipule : « En cas de faute grave ou d'insuffisance professionnelle, le directeur peut, après avoir communiqué les griefs à l'intéressé et l'avoir invité à présenter ses observations dans le délai de huit

jours, mettre fin au contrat par décision motivée prise après avis de la commission médicale d'établissement et notifiée au praticien contractuel concerné.

- de la part du salarié : selon l'article R.6152-415 (5<sup>e</sup>), on peut déduire qu'un praticien contractuel peut résilier de manière anticipée son contrat, voire démissionner. Rien n'est indiqué dans le CSP sur le devenir de l'indemnité de précarité dans ces cas. Cependant selon l'article D1243-1 du Code du travail « Lorsque le salarié rompt son contrat de travail à durée déterminée avant l'échéance du terme, en application de l'article [L. 1243-2](#), l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article [L. 1243-8](#) est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat. » L'article L. 1243-2 précise que le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Ainsi, en dehors de ce cas, l'indemnité de précarité est perdue.

*Ainsi, un praticien contractuel, quelque soit la durée de son contrat (durée variable selon le type de recrutement de 6 mois, à deux ans, voire à 3 ans avec reconduction tacite pour certaines missions), doit voir apparaître, sur son dernier bulletin de salaire, cette prime de 10% de l'ensemble des rémunérations versées sur la durée du contrat.*

*Pour que cette prime donne droit à cotisation IRCANTEC, il faut que ceci soit stipulé sur le contrat initial.*

*En cas de rupture de contrat, cette indemnité doit être versée en totalité si le fait vient de l'employeur en dehors de cas de force majeure ou d'insuffisance professionnelle. Elle ne l'est pas si le fait provient du salarié sauf s'il fait la preuve qu'il accède à un contrat à durée indéterminée. On peut se demander ici si un praticien contractuel accédant au statut de PH ne peut pas bénéficier de ces dispositions ...*

### **Indemnités de précarité et statut de praticien attaché :**

L'article R. 6152-610 du CSP stipule :

« Les praticiens attachés sont recrutés pour un contrat d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. Lorsque, au terme de chaque contrat, la relation de travail n'est pas poursuivie, le praticien attaché a droit, à titre de complément de rémunération, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. Le montant et les conditions de versement de l'indemnité sont fixés par arrêté des ministres chargés du budget et de la santé.

« En cas de non-renouvellement du contrat par l'une ou l'autre des parties au contrat, le préavis est de quinze jours pour les contrats d'une durée inférieure à six mois et de deux mois pour les contrats d'une durée au plus égale à un an.  
... »

L'arrêté du 21 octobre 2003 relatif à l'indemnité de précarité prévue à l'article 12 ... du décret n°2003-769 du 1<sup>er</sup> août 2003 relatif aux praticiens attachés et praticiens attachés associés<sup>i</sup>, précise :

*Chapitre Ier : Indemnité de précarité  
Article 1*

Les praticiens attachés et praticiens attachés associés exerçant dans le cadre d'un contrat **d'une durée maximale d'un an** ont droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de leur situation lorsque la relation de travail n'est pas poursuivie au terme du contrat.

<sup>i</sup> Cet article 12 du décret n°2003-769 est devenu l'article R.6152-610 lors de l'incorporation des différents de statuts de praticien dans le CSP.

*Article 2*

Le montant brut de cette indemnité est égal à **10 % du total des émoluments bruts** visés au 1° de l'article 14 du décret du 1er août 2003 susvisé<sup>ii</sup>, dus au titre du contrat en cours. Cette indemnité n'est **pas soumise à cotisations IRCANTEC**.

*Article 3*

Cette indemnité est versée en une fois **dans un délai maximum de deux mois après la fin du contrat**.

Rien n'est spécifié en cas de rupture de contrat de la part de l'employeur ; on peut donc supposer que l'indemnité de précarité est versée dans son intégralité. Par contre si c'est de la part du salarié dans le cadre d'une démission, l'article R.6152-630 stipule que la démission n'entraîne droit à aucune indemnité pour le praticien.

*Ainsi seuls les praticiens attachés disposant d'un contrat au maximum d'un an ont droit à une prime de précarité en fon de contrat égal à 10% de l'ensemble des salaires versés sur la durée du contrat. Cette indemnité ne donne pas lieu à cotisation IRCANTEC.*

*En cas de rupture de contrat de la part de l'employeur, cette indemnité doit être versée dans son intégralité. La démission ne donne pas lieu au versement de cette indemnité ; dans le cadre des restructuration ou de suppression de postes de praticien attaché, il ne faut surtout pas accepter de démissionner.*

---

Le 03 mars 2009

---

<sup>ii</sup> L'article 14 du décret n° 2003-769 est devenu l'article R.6152-612 du CSP.