



**MINISTÈRE  
DE LA SANTÉ  
ET DE LA PRÉVENTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# FOIRE AUX QUESTIONS

## Contrats conclus en application du 2° de l'article R.6152-338 du code de la santé publique

Ministère de la Santé et de la Prévention  
Direction générale de l'offre de soins  
Sous-direction des ressources humaines du système de santé  
Bureau des personnels médicaux hospitaliers (RH5)

*Mars 2023*

## PROPOS LIMINAIRES

Pour mémoire, à 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 code de la santé publique - CSP) ni de praticien attaché (articles R.6152-601 et suivants du CSP) ne peut plus être conclu.

Les praticiens recrutés par les établissements publics de santé, quelle que soit la durée de leur contrat, le sont selon les nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels prévues aux articles R. 5152-334 et suivants du CSP).

### L'article R. 6152-338 du 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 (PH) 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. 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).

### Rémunération des praticiens contractuels

Les émoluments des praticiens contractuels sont fixés par l'annexe III de l'arrêté du 8 juillet 2022 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions dans les établissements publics de santé.

La rémunération des praticiens contractuels n'est pas fixée par une grille à échelons, avec un avancement à l'ancienneté. Elle est encadrée par un plancher et un plafond de rémunération et peut être librement négociée entre le praticien et l'employeur :

- Plancher de rémunération fixé à **40 774,86 €** brut par an pour un praticien à temps plein, hors primes et indemnités,
- Plafond de rémunération fixé à **70 111,16 €** brut par an pour un praticien à temps plein, hors primes et indemnités.

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 l'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.

\*\*\*

## Table des matières

Quelles sont les conditions pour pouvoir recruter un praticien sur un contrat de motif 2 ? .....	4
Qu'est-ce qu'une situation caractérisée par des difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soin sur le territoire ? .....	4
L'ARS peut-elle définir des indicateurs ou des lignes directrices pour définir les conditions d'autorisation de recrutement sur un contrat de motif 2 ? .....	5
Le contrat de motif 2 a-t-il une durée minimale ? .....	5
Est-il possible de recruter un praticien sur un contrat de motif 2 si le CPOM ne prévoit pas de possibilité de recrutement dans une spécialité et un établissement donnés ? .....	5
Que doit prévoir le CPOM exactement ? .....	6
La part variable versée au praticien peut-elle être mensualisée ? .....	6
Comment est défini ou arrêté le montant de la part variable ? .....	6
Quelles sont les pièces justificatives utiles au contrôle du comptable public pour un contrat de motif 2 ? .....	7
Un étudiant de 3 <sup>e</sup> cycle exerçant en qualité de remplaçant peut-il être recruté sur un contrat de motif 2 ? .....	7

\*\*\*

## Quelles sont les conditions pour pouvoir recruter un praticien sur un contrat de motif 2 ?

L'article R. 6152-338 du 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 (PH) 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.

Un recrutement sur le motif 2 suppose donc d'abord qu'il existe des difficultés particulières de recrutement ou d'exercice des praticiens, pour une activité nécessaire au maintien d'une offre de soins sur un territoire donné.

Le recours à l'emploi contractuel pour le motif (2) fait l'objet d'un encadrement spécifique. 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 praticien contractuel est recruté par le directeur de l'établissement public de santé après avis du président de la commission médicale d'établissement et du chef de pôle, sur proposition du chef de service ou, à défaut, du responsable de toute autre structure interne dont relève le praticien.

Le contrat de recrutement d'un praticien recruté sur le motif 2 doit préciser le motif de recrutement ainsi que les engagements particuliers souscrits par le praticien, les objectifs quantitatifs et qualitatifs qui lui sont assignés et dont la réalisation détermine le montant de la part variable, les délais qui lui sont impartis pour y parvenir ainsi que le rythme de révision éventuelle de ces objectifs et engagements (article R. 6152-343 du CSP).

Pour mémoire, un même praticien ne peut bénéficier de recrutements successifs au sein d'un même établissement en qualité de praticien contractuel sur les motifs 1°, 2° et 3° de l'article R. 6152-338 du CSP que pour une durée maximale de six ans.

## Qu'est-ce qu'une situation caractérisée par des difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soin sur le territoire ?

Il appartient au directeur de l'agence régionale de santé (ARS) de caractériser ces situations dans le ressort territorial de l'agence, en fonction de la réalité de l'offre de soins et du diagnostic territorial établi. La spécialité considérée, la démographie médicale, la nécessité d'assurer une permanence des soins, le bassin de population, sont autant d'éléments qui permettent de caractériser ces situations.

Elles peuvent être définies en concertation avec les représentants des établissements de santé, directeurs et présidents de CME.

## L'ARS peut-elle définir des indicateurs ou des lignes directrices pour définir les conditions d'autorisation de recrutement sur un contrat de motif 2 ?

Il appartient effectivement aux ARS de définir des lignes directrices pour définir un cadre visant à déterminer le nombre, la nature et les spécialités pouvant faire l'objet de recrutement sous ce motif. Par exemple, s'agissant de la nature des contrats, l'ARS peut définir des critères tels que la durée minimale du contrat (ex : **fixer une durée minimale de X mois**) ou la quotité minimale d'exercice du praticien, visant à réguler le recours à ces contrats.

## Le contrat de motif 2 a-t-il une durée minimale ?

La réglementation ne fixe pas de durée minimale au contrat de motif 2. Toutefois, la conclusion de ce contrat implique la définition d'objectifs préalables, qui figurent au contrat et qui doivent faire l'objet d'une évaluation. Sur la base de cette évaluation conduite par le chef de service ou, à défaut, par le chef de pôle, au terme d'une année ou au terme du contrat, le directeur de l'établissement arrête définitivement le montant de la part variable.

En ce sens, le contrat de motif 2 constitue un outil de fidélisation du praticien dans un établissement. **Dans tous les cas, il ne peut être utilisé pour des vacances de durée courte (ex : 24h ou 48h).**

Pour mémoire, l'article R. 6152-343 du CSP dispose que le contrat de recrutement précise, outre le motif de recrutement, « *les engagements particuliers souscrits par le praticien, les objectifs quantitatifs et qualitatifs qui lui sont assignés et dont la réalisation peut déterminer le versement de certains éléments variables de rémunération, les délais qui lui sont impartis pour y parvenir ainsi que le rythme de révision éventuelle de ces objectifs et engagements.* ».

## Est-il possible de recruter un praticien sur un contrat de motif 2 si le CPOM ne prévoit pas de possibilité de recrutement dans une spécialité et un établissement donnés ?

L'article R6152-340 du code de la santé publique prévoit que : *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 un contrat mentionné au 2° de l'article R. 6152-338 sont fixés par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 6114-1.*

Ainsi, le CPOM prévoit le nombre de contrats susceptibles d'être pourvus, par spécialité et par établissement.

Toutefois, en l'absence d'inscription de ces éléments au CPOM, pour ne pas différer trop longtemps un recrutement à conclure sur le motif 2° de l'article R.6152-338, un simple accord écrit de l'ARS

autorisant le recrutement est possible, dans l'attente d'une régularisation ultérieure du CPOM par avenant.

Cet accord ne revêt pas de formalisme particulier mais doit être écrit.

## Que doit prévoir le CPOM exactement ?

Le CPOM prévoit le nombre de contrats susceptibles d'être pourvus, par spécialité et par établissement, ainsi que leur nature. Les informations y figurant ne sont pas nominatives mais doivent être précises et quantifiées en volume par établissement.

Il importe que l'ARS effectue un suivi régulier de ces contrats, en lien avec les établissements employeurs.

En cas de dépassement du volume initialement prévu au CPOM, l'ARS doit donner un accord préalable à tout nouveau recrutement sur ce motif en vue d'une régularisation ultérieure du CPOM, par voie d'avenant.

## La part variable versée au praticien peut-elle être mensualisée ?

Conformément aux dispositions de l'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, « *la part variable des émoluments des praticiens contractuels mentionnée au 1° de l'article R. 6152-355 du même code peut être versée annuellement ou mensuellement sous la forme d'acomptes, selon les modalités prévues au contrat.* ».

Lorsqu'elle est mensualisée, cette part variable constitue donc un acompte. Son montant est en effet définitivement arrêté par le directeur de l'établissement au terme d'une année ou, à défaut, au terme du contrat.

## Comment est défini ou arrêté le montant de la part variable ?

L'arrêté du 5 février 2022 suscitée précise que le montant des émoluments bruts annuels ne peut excéder, part variable incluse, 119 130 €. Ce montant ne peut donc excéder 49 018,84 € pour un praticien à temps plein, par soustraction du plafond des émoluments fixes, de 70 111,16€ brut annuel.

Le montant de la part variable est subordonné à la réalisation des engagements particuliers et des objectifs prévus au contrat. Il est arrêté définitivement au terme du contrat compte tenu d'une évaluation conduite par le chef de pôle, le chef de service ou le responsable de structure interne.

Au vu du montant de la part variable ainsi arrêté et des montants déjà versés, le directeur de l'établissement procède, selon le cas, à un versement complémentaire ou à une régularisation du trop-perçu par le praticien.

Le praticien ayant conduit l'entretien en transmet le compte rendu accompagné d'une proposition de montant de la part variable au directeur de l'établissement. Ce dernier en arrête le montant.

## Quelles sont les pièces justificatives utiles au contrôle du comptable public pour un contrat de motif 2 ?

**Pour tout contrat de praticien contractuel, le comptable doit disposer des pièces justificatives suivantes :**

- Le contrat de travail fixant la rémunération du médecin de manière précise et détaillée ;
- Un état liquidatif (bulletin de paye) ;
- Les tableaux de service (prévisionnels et réalisés) pour contrôler les gardes, astreintes et périodes de temps de travail additionnel réalisées ;
- Le cas échéant, le contrat de temps de travail additionnel ;
- Le cas échéant, la convention autorisant le versement de la prime d'exercice territorial ;
- Le cas échéant, la convention autorisant le versement de la prime de solidarité territoriale ;
- Le cas échéant, la convention autorisant le versement de la prime d'engagement dans la carrière hospitalière.

**En outre, pour les contrats de praticien contractuel conclus en application du 2° de l'article R6152-338 du CSP :**

- Le CPOM ou l'accord formel de l'ARS pour la conclusion du contrat dans l'établissement pour la spécialité concernée ;
- Le contrat de recrutement faisant apparaître les engagements particuliers et les objectifs auxquels le versement de la part variable est subordonné.

/!\ L'évaluation réalisée au terme du contrat permettant de fixer définitivement le montant de la part variable n'est pas nécessaire au comptable pour procéder au versement de la paie si la part variable est mensualisée.

Lorsque le directeur arrête définitivement son montant au vu du compte rendu d'évaluation, le comptable procède à la régularisation du montant versé (versement complémentaire ou régularisation du trop-perçu) au vu du montant arrêté par le directeur de l'établissement.

## Un étudiant de 3<sup>e</sup> cycle exerçant en qualité de remplaçant peut-il être recruté sur un contrat de motif 2 ?

L'article R. 6153-1-22 du code de la santé publique prévoit : « *Les docteurs juniors autorisés à exercer, à titre de remplaçant, la médecine, la pharmacie ou l'odontologie dans un établissement public de santé sont recrutés par contrat de droit public. Ils ne peuvent être recrutés que dans le cas d'absence d'un praticien et sont, dans le cadre de cette activité, soumis aux dispositions des articles R. 6152-334 à R. 6152-355, à l'exception des 1°, 2° et 8° de l'article R. 6152-336, de l'article R. 6152-338 et de l'article R. 6152-341. Ils sont également soumis aux dispositions des articles R. 6152-358 à R. 6152-390, R. 6152-801 à R. 6152-813 et R. 6152-817 à R. 6152-824.* »

Ainsi, les dispositions de l'article R.6152-338 listant les quatre motifs de recrutement, dont le 2°, ne sont pas applicables aux étudiants de 3<sup>e</sup> cycle exerçant en qualité de remplaçant.

Ceux-ci ne peuvent donc pas être recrutés sur le fondement du 2° de l'article R6152-338 mais uniquement dans le cadre de l'absence d'un praticien. Ils sont soumis au plafond de rémunération de 70 111€ brut annuel.