



Le recours à l'intérim médical

Jean-Yves Copin

Depuis la loi de modernisation de notre système de santé, les établissements publics de santé peuvent avoir recours à l'intérim pour recruter des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques.

Les cas de recours sont identiques à celles applicables pour les personnels non médicaux, cependant un plafonnement des dépenses existe.

Les dispositions du code du travail s'appliquent sous réserve des dispositions spécifiques à la fonction publique figurant aux articles L.1 251-6 du même code.

Le principe

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur (pour la fonction publique hospitalière: l'établissement) pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion:

- d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit «entreprise utilisatrice»;
- d'un contrat de travail, dit «contrat de mission», entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Cas de recours à de l'intérim médical

Les établissements publics de santé peuvent faire appel aux médecins, odontologistes et pharmaciens, salariés des entreprises de travail temporaire pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants:

Cas de recours	Durée de droit commun	Pour tous
Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux	18 mois maximum	Le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées maximales prévues
Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu	12 mois maximum (9 mois si contrat conclu dans l'attente de la prise de fonction d'un docteur)	
Accroissement temporaire d'activité	18 mois maximum	
Besoin occasionnel ou saisonnier	18 mois maximum	

À NOTER!

Si l'établissement public de santé continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à la personne morale de droit public par un contrat à durée déterminée de trois ans. L'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Contenu du contrat de mission

Le contrat de mission est établi par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Il comporte notamment:

- la reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition (notamment le motif de recrutement, le terme du contrat, les caractéristiques particulières du poste, les équipements de protections individuelles le cas échéant...);
- la qualification professionnelle du salarié;
- les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de précarité;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire;
- la mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'établissement utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Documents obligatoires que les entreprises de travail temporaire doivent transmettre à l'établissement avec le contrat de mise à disposition

Les entreprises de travail temporaire qui emploient des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques pour des missions de travail temporaire dans des établissements publics de santé établissent le contrat de mise à disposition. Elles transmettent à l'établissement public de santé, au plus tard lors de la signature du contrat de mise à disposition, les éléments suivants:

En un clin d'œil



- une attestation selon laquelle le salarié (médecin, odontologiste ou pharmacien) est régulièrement autorisé à exercer. Cette attestation est assortie, le cas échéant, du justificatif de toutes qualifications et expériences particulières qui correspondent au profil de poste établi par l'établissement public de santé dans lequel les qualifications et compétences recherchées sont décrites;
- une attestation selon laquelle le salarié remplit les conditions d'aptitude physique et mentale exigées pour l'exercice de sa fonction;
- une attestation selon laquelle le salarié a bénéficié, dans la période qui précède immédiatement la mise à disposition auprès de l'établissement public de santé et pour ce qui concerne les missions qu'elles lui ont confiées, des repos suffisants pour assurer sa protection et sa santé, celles des autres salariés de l'établissement ainsi que la sécurité et la qualité des soins;
- une attestation sur l'honneur selon laquelle le praticien certifie que son exercice en tant que praticien intérimaire ne contrevient pas aux dispositions relatives aux cumuls d'activités dans la fonction publique;
- une attestation sur l'honneur selon laquelle le praticien certifie qu'il a bénéficié, dans la période qui précède immédiatement la mise à disposition auprès de l'établissement public de santé, des repos suffisants pour assurer sa protection et sa santé, celles des autres salariés de l'établissement ainsi que la sécurité et la qualité des soins.

Rémunération maximale

Le montant du plafond journalier des dépenses susceptibles d'être engagées par un établissement public de santé au titre d'une mission de travail temporaire d'un médecin, odontologiste ou pharmacien est constitué par le salaire brut versé au praticien par l'entreprise de travail temporaire pour une journée de 24 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, à laquelle est ajoutée une indemnité de sujétion. Ces indemnités sont majorées de la rémunération au titre des congés annuels et au titre de la réduction du temps de travail.

Les remboursements de frais professionnels au praticien par l'entreprise de travail temporaire facturés à l'établissement public de santé sont considérés comme du salaire brut versé au praticien pour la part des frais qui excèdent les limites des déductions de frais professionnels fixées par le code de la sécurité sociale.

Ces éléments de salaire sont majorés de l'indemnité de précarité.

À NOTER!

Le montant plafond journalier est majoré de 20% au titre de l'année 2018 et de 10% au titre de l'année 2019. L'ensemble des dispositions relatives à la rémunération entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Par dérogation, les contrats conclus entre des entreprises de travail temporaire et des établissements publics de santé et ayant pris effet antérieurement à cette date demeurent régis par les dispositions réglementaires antérieures jusqu'à la date d'échéance prévue par ces contrats.

Montant applicable

Le montant du plafond journalier est fixé, pour une journée de 24 heures de travail effectif, à 1170,04 € brut.

Il est porté à 1404,05 € pour l'année 2018 et à 1287,05 € pour l'année 2019.

Période d'essai

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder :

- deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois;
- trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois;
- cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

Précisions sur l'indemnité de précarité

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Précisions complémentaires

Les médecins intérimaires en mission dans les établissements publics de santé sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public.

Ils bénéficient de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Les litiges relatifs à une mission d'intérim opposant le salarié et l'établissement public de santé sont portés devant la juridiction administrative.

Textes applicables

- Article L. 6146-3 du code de la santé publique
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, article 9-3
- Article L. 1251-1 et suivants du code du travail
- Décret n° 2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé
- 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