



FAQ FHF RELATIVE A L'INTÉRIM MÉDICAL

Suite à la publication des textes réglementaires relatifs à l'encadrement de l'intérim médical, la FHF a été sollicitée à de nombreuses reprises sur les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Cette note a vocation à reprendre les questions les plus fréquentes posées par les établissements.

QUELS SONT LES TEXTES APPLICABLES ?

En application de l'article 136 de la loi de modernisation de notre système de santé, le recours à l'intérim médical dispose d'une base légale au sein du code de la santé publique (CSP).

En effet, l'article **L. 6146-3 du CSP** dispose que les établissements peuvent recourir à des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques pour assurer des missions de travail temporaire dans le respect des conditions prévues à l'article 9-3 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986¹.

Le cadre réglementaire visant à encadrer la **rémunération d'un praticien mis à disposition dans un établissement public de santé par une entreprise de travail temporaire pour 24h** de travail effectif a été précisé par :

- Le décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé
- L'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.

L'instruction DGOS/RH4/2017/354 du 28 décembre 2017 précise les conditions de mise en œuvre du décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé.

QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR INTERIM MEDICAL ?

Il convient de distinguer **deux types de recrutements temporaires** :

1. **Modalité reconnue par la loi de 2016** : Le recrutement par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire avec la conclusion d'un contrat de mise à disposition (la société d'intérim rémunère le médecin) ;

¹ Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à l'[article L. 1251-1 du code du travail](#) dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre V du livre II de la première partie du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre.

2. Modalité classique de recours aux praticiens contractuels : Le recrutement de gré à gré entre un établissement public de santé et un praticien, avec la possibilité de recourir aux services d'agences assurant une prestation de « mise en relation » (l'établissement rémunère le médecin).

Seuls les recrutements réalisés par le biais des entreprises de travail temporaires (cas n°1) répondent à la définition de l'intérim médical et sont donc concernés par l'application des dispositions du décret et de l'arrêté du 24 novembre 2017.

A contrario, les recrutements de gré à gré ne constituent pas de l'intérim médical au sens de l'article L. 6146-3 du CSP. Le plafond de rémunération applicable à ces recrutements est celui prévu par le statut de praticien contractuel à l'article R. 6152-416 du CSP soit 4^{ème} échelon de praticien hospitalier + 10%.

QUELLES SONT LES ATTESTATIONS A PRODUIRE AVANT LA SIGNATURE D'UN CONTRAT D'UN INTERIM ?

L'article **R. 6146-25 du CSP** prévoit qu'au plus tard lors de la **signature du contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'établissement public de santé**, les entreprises de travail temporaire transmettent **plusieurs attestations** permettant de s'assurer que le praticien :

- est régulièrement autorisé à exercer la profession et qu'il possède les qualifications et les expériences nécessaires pour le poste (inscription à l'ordre, diplômes obtenus) ;
- est physiquement et mentalement apte à exercer son métier ;
- n'est pas déjà employé dans un établissement sous un statut médical hospitalier afin d'éviter les situations illégales de cumul d'activités ;
- a bénéficié des repos suffisants entre deux contrats de mise à disposition (une attestation à fournir par l'entreprise de travail temporaire et une autre à fournir par le praticien)

QUELLE EST L'ASSIETTE DU PLAFOND DU MONTANT JOURNALIER ?

L'article **R. 6146-26 du CSP** définit la formule de calcul du montant du plafond journalier.

Celui-ci comprend :

- **Le salaire brut** versé par l'entreprise de travail temporaire pour une journée de 24 heures de travail effectif, comprenant la rémunération des congés payés (article R. 6152-35 1° du CSP), des RTT (article R. 6152-35 2° du CSP) et l'indemnité de fin de mission (article L. 1251-32 du code du travail)
- **Les frais professionnels pour la part des frais qui excèdent les limites des déductions de frais professionnels** fixés dans les conditions du troisième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (tarifs fixés pour l'indemnité de repas, de logement, et kilométrique). La DGOS diffusera prochainement un tableau récapitulatif pour préciser ce point.

CHARGES ET TAXES PATRONALES		Fonction de la prestation
COMMISSION D'AGENCE		
TVA		
FRAIS PROFESSIONNELS	TARIFS FIXÉS PAR L'ART L242-1 AL3 CSS	Remboursement dans la limite des tarifs définis par la sécurité sociale
	<i>DEPASSEMENT</i>	Plafond dégressif défini par arrêté de Novembre 2017
SALAIRE BRUT	REMUNERATION	
	INDEMNITE DE FIN DE MISSION	
	INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGES PAYES	

Le plafond ne comprend pas les autres coûts afférents à l'intérim :

- Les charges patronales et les taxes
- La commission d'agence
- La TVA
- Le remboursement des frais professionnels dans la limite des tarifs définis par arrêté.

LE PLAFOND DU MONTANT JOURNALIER EST-IL DEGRESSIF ?

Les articles 1 et 2 de l'arrêté du 24 novembre 2017 prévoient **une dégressivité de la rémunération des praticiens intérimaires jusqu'en 2020.**

Les plafonds prévus sont les suivants :

- Pour l'année 2018 : 1404,05 euros
- Pour l'année 2019 : 1287,05 euros
- **A partir de l'année 2020 : 1170,04 euros**

Il est important de rappeler que les montants définis par arrêté correspondent à un plafond, non à une norme. Aussi, les contrats doivent pouvoir être conclus pour un montant inférieur.

QUID DES CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1ER JANVIER 2018 ?

L'article 3 du décret du 24 novembre 2017 fixe une entrée en vigueur des textes **au 1^{er} janvier 2018.**

Cette disposition précise que *« les contrats pour le recours à des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques ayant pris effet antérieurement au 1^{er} janvier 2018 demeurent régis par les dispositions réglementaires antérieures à la date d'échéance prévues par ces contrats ».*

Il est à noter que les contrats visés par cet article sont les contrats de marchés publics conclus par les établissements publics de santé pour les prestations d'intérim médical, non les contrats de mise à disposition.