

## NOTE RELATIVE AUX NOUVELLES REGLES APPLICABLES AUX PRATICIENS CONTRACTUELS

### TEXTES DE REFERENCE

- Décret n°2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels
- Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité prévue à l'article R.6152-375 du code de la santé publique

Le décret est pris en application de l'article L6152-1 du Code de la santé publique et vise à substituer le statut de praticien contractuel aux trois statuts suivants : Praticien contractuel (article R6152-401 à R6152-436 du CSP), Praticien attaché (article R6152-601 à R6152-637 du CSP), Praticien clinicien (article R6152-701 à R6152-720 du CSP). Ceux-ci sont mis en extinction à compter du 7 février 2022.

Le décret a pour objet de définir les nouvelles conditions de recrutement et d'exercice des praticiens contractuels ainsi que le cadre statutaire général qui leur est applicable.

Attention : Des dispositions communes (articles R.6152-801 et suivants) sont applicables aux praticiens contractuels en ce qu'elles concernent la réduction du temps de travail (sous-section 1), le compte épargne-temps (sous-section 2), la prolongation d'activité (sous-section 3) et ainsi que les congés pour raisons de santé et raisons familiales (sous-section 4).

Les nouvelles dispositions, introduites par le Décret n° 2022-132 du 5 février 2022, relatives à l'entretien professionnel, aux valences non cliniques et au dispositif de non-concurrence (nouvelles sous-sections 5 à 8), font l'objet d'une note distincte.

Personnes concernées : médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens.

### LES MODALITES DE RECRUTEMENT

#### LES QUATRE MOTIFS DE RECRUTEMENT DES PRATICIENS CONTRACTUELS (NOUVEL ARTICLE R.6152-338 CSP)

Les nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels fixent des conditions communes de gestion des praticiens, mais contiennent aussi des droits et obligations spécifiques en fonction de 4 motifs de recrutement précisés à l'article R.6152-338 CSP :

1. **Motif 1** : Pour des situations de remplacement d'un praticien lors d'une absence ou en cas d'accroissement temporaire d'activité.
  - Le contrat est conclu pour une durée initiale de six mois maximum. Il est renouvelable par période de six mois, dans la limite de deux ans au sein du même établissement.
2. **Motif 2** : En cas de difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soins.
  - Le contrat est conclu pour une durée initiale de trois ans maximum, dans la limite maximale de six ans au sein d'un même établissement.
  - Ce type de recrutement doit être prévu par le CPOM (article R. 6152- 340).
3. **Motif 3** : Pour recruter un praticien dans l'attente de son inscription sur la liste d'aptitude au concours de PH
  - Le contrat est conclu dans la limite maximale de trois ans.
4. **Motif 4** : Pour développer l'offre de soins territoriale et les coopérations extrahospitalières avec la médecine de ville et les établissements de santé privés d'intérêt collectif et privés :
  - Le contrat est conclu pour une durée initiale de trois ans maximum
  - A l'issue d'un ou plusieurs contrats conclus pour une durée cumulée de trois ans, le contrat peut être renouvelé pour une durée indéterminée.

- A compter d'une durée cumulée de six ans sur le même emploi dans le même établissement, le contrat devient un CDI.

Un même praticien ne peut bénéficier de recrutements successifs au sein d'un même établissement en qualité de contractuel au titre des 1°, 2° et 3° de l'article R. 6152-338 que pour une durée maximale de six ans (Art. R. 6152-339).

#### LA POSSIBILITE DE CUMUL AVEC UNE ACTIVITE PRIVEE LUCRATIVE (ART. R. 6152-341)

Corollaire des nouvelles dispositions statutaires concernant les PH, les PC disposent désormais de la possibilité d'exercer une activité privée lucrative, en dehors de leur établissement employeur, dès lors que leur activité est inférieure ou égale à 90% d'un équivalent temps plein (contre 70% auparavant). Plusieurs conditions sont posées :

- Celle-ci ne doit pas mettre en cause le bon fonctionnement du service ni nuire à l'accomplissement de ses missions ;
- Le directeur d'établissement dans lequel il exerce à titre principal doit en être informé par écrit deux mois avant le début de cette activité ;
- Le praticien doit fournir les justificatifs attestant du lieu d'exercice de cette activité et du type de mission.

#### FORMALISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL (ARTICLES R.6152-343 A R.6152-345)

##### LE CONTENU DU CONTRAT

Le contrat des PC est un contrat administratif écrit, dont le double doit être adressé par le PC à son ordre professionnel :

1. les titres de formation et qualifications professionnelles
2. le motif de recrutement et la nature des fonctions
3. le pôle ou le service d'affectation
4. la date de prise de fonction du praticien, la durée du contrat et la durée de la période d'essai
5. la durée du préavis de démission, de licenciement, de rupture anticipée ou en cas de non-renouvellement du contrat
6. le régime de protection sociale
7. les émoluments ainsi que les indemnités
8. les règles relatives aux droits et obligations des praticiens.
9. Pour les praticiens recrutés en application du motif 2, les engagements particuliers souscrits par le praticien (objectifs quantitatifs et qualitatifs) et les délais qui lui sont impartis pour y parvenir ainsi que le rythme de révision éventuelle de ces objectifs et engagements.

Toute modification du nombre de demi-journées, du lieu, ou des structures d'affectation prévues au contrat se fait après accord de l'intéressé et donne lieu à la signature d'un avenant au contrat initial, conclu dans les mêmes formes que ce dernier.

#### LA PERIODE D'ESSAI (ART. R. 6152-345)

La période d'essai inscrite dans le contrat permet à l'employeur d'évaluer les compétences et aptitudes du praticien. Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

La durée initiale de la période d'essai varie en fonction de la durée du contrat :

- Pour tout contrat d'une durée inférieure ou égale à un mois, la période d'essai n'est pas obligatoire.
- Période d'essai de maximum un mois pour un contrat dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois

- Période d'essai de deux mois pour un contrat dont la durée est supérieure à six mois et inférieure ou égale à deux ans
- Période d'essai de trois mois pour un contrat dont la durée est supérieure à 2 ans.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

## OBLIGATIONS DE SERVICE

Les règles de droit commun des PH en matière de temps travail s'appliquent aux praticiens contractuels : obligations de service à dix demi-journées maximum, 48h par semaine au quadrimestre, repos quotidien, astreinte etc. (Art. R. 6152-350 à R. 6152-354).

Les niveaux plancher et plafond du service hebdomadaire varient selon le motif de recrutement (article R. 6152-349) :

- Au maximum égal à 10 DJ hebdomadaires pour les praticiens recrutés au titre d'un remplacement, ou d'un accroissement d'activité (motif 1) ou d'une difficulté de recrutement (motif 2)
- Le service hebdomadaire des praticiens recrutés en attente de leur inscription sur la liste d'aptitude au concours de PH est compris entre 5 et 10 DJ.
- Au maximum égal à 4 DJ, pour les autres situations (motif 4)

## MODALITES DE REMUNERATION (ARTICLE R.6152-355 ET D6152-356 , D6152-357)

Quel que soit le motif de recrutement, la rémunération des PC contient :

- **Des émoluments mensuels**
  - o **Une part socle** fixée proportionnellement à la durée de travail définie dans le contrat et précisée ultérieurement par arrêté. Cette part prend en compte notamment les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par le praticien ainsi que son expérience.
  - o **Une part variable** subordonnée à la réalisation des engagements particuliers pour les praticiens recrutés sur le motif 2.
- **Des primes et indemnités communes** (Article D.6152-356)
  - o Des indemnités de participation à la permanence des soins (garde et astreinte)
  - o Des indemnités forfaitaires de TTA
  - o La prime d'engagement de carrière hospitalière (PECH), dans les conditions fixées à l'article R.6152-347.
  - o Des primes et indemnités qui visent à développer le travail en réseau
    - Prime d'exercice territoriale (PET)
    - Prime de solidarité territoriale (PST)
  - o L'indemnisation des déplacements temporaires accomplis pour les besoins du service, dans les conditions prévues à l'article R. 6152-32, à l'exclusion des frais de changement de résidence.

## CONGES

### CONGES DE DROIT COMMUN POUR LES PRATICIENS CONTRACTUELS

Le praticien contractuel a droit :

- 25 jours ouvrés de CA, au prorata des obligations de service hebdomadaires
  - o Un report des CA est possible sur autorisation exceptionnelle du directeur, après avis du chef de pôle ou à défaut du responsable de structure interne (Art. R. 6152-359).

- Les congés annuels non pris peuvent être reportés dans la limite de 20 jours, sur une période de 15 mois à compter de la date de reprise des fonctions à condition que l'impossibilité de prise des congés résulte de congés maladie/longue maladie/longue durée, d'un accident de travail/maladie professionnelle, d'un congé maternité/naissance/paternité/accueil de l'enfant ou d'un congé parental non rémunéré (Art. R. 6152-359).
- En cas de cessation définitive de fonctions faisant suite à des congés pour maladie n'ayant pas permis le report effectif des congés annuels non pris, à une inaptitude physique définitive ou au décès du praticien l'indemnisation se calcule par référence à la rémunération versée au praticien pendant ses congés annuels (Art. R. 6152-359).
- 20 jours de RTT, au prorata des obligations de service hebdomadaires
- Des jours de récupération des périodes de temps de travail additionnel, des astreintes et des déplacements n'ayant pas fait l'objet d'une indemnisation
- Des congés de formation ;

#### MODALITES RELATIVES AUX CONGES SPECIFIQUES (ARTICLE R6152-358 A R6152-366)

Le praticien contractuel a par ailleurs droit :

- **A un congé maladie**, selon les modalités prévues à l'article 6152-361, de droit sur la base d'un certificat médical, dans la limite d'une durée de 12 mois consécutifs. Il conserve la totalité de leurs émoluments, pendant 3 mois, puis ses émoluments sont réduits à la moitié pendant les 9 mois suivants.
  - Lorsqu'à l'expiration de la première période de 6 mois consécutifs, un praticien est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation dans la limite des six mois restant à courir. Par la suite, il ne pourra, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical.
  - Rq : Un congé sans rémunération lié à l'état de santé, d'une durée de douze mois au maximum, peut être accordé au praticien sur sa demande, après avis du comité médical, lorsque l'intéressé ne peut, à l'expiration de ses droits à congé de maladie, reprendre ses activités pour raison de santé.
- **A un congé de longue maladie**, selon les modalités prévues à l'article 6152-362, pour une durée maximale de trois ans par décision du directeur de l'établissement :
  - Le praticien conserve, dans cette position, la totalité de ses émoluments pendant un an et la moitié de ses émoluments pendant les deux années suivantes.
- **Le congé de longue durée**, selon les modalités prévues à l'article 6152-363, lorsque le praticien a une des pathologies listées (tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave)
  - Il ne peut être accordé pour une durée inférieure à trois mois ou supérieure à six mois et ne peut être renouvelé qu'à concurrence d'un total de cinq années.
  - Le praticien a droit au maintien de la totalité de ses émoluments pendant trois ans, et de la moitié pendant deux ans.
  - Le bénéfice d'un congé longue durée pour un praticien contractuel ne peut avoir pour effet de proroger la durée du contrat en cours.
- **Le congé en cas d'accident du travail et maladie professionnelle** (article R.6152-364)
  - Le praticien perçoit l'ensemble de ses émoluments durant son placement en congé
- **Le temps partiel thérapeutique**
  - Après avis favorable du comité médical à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, il percevra la totalité des émoluments ainsi que les primes habituellement perçues.

- **Le congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption** pour des durées et selon les modalités prévues à l'article R. 6152-819 ;
- **Le congé parental non rémunéré**, dans les conditions prévues à l'article R. 6152-45
- **Le congé de solidarité familiale** accordé au praticien dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs dans les conditions prévues à l'article R. 6152-35-1 ;
- **Le congé de présence parentale non rémunéré** ou une réduction de quotité de temps de travail accordé au praticien dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave dans les conditions prévues à l'article R. 6152-35-2 ;
- **Le congé de proche aidant** pour une durée et selon les modalités fixées à l'article R. 6152-824 ;
- **Des ASA** qui ne peuvent être fractionnées dans les cas et conditions ci-après :
  - o Cinq jours ouvrables pour le mariage du praticien ou lors de la conclusion par celui-ci d'un pacte civil de solidarité ;
  - o Un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
  - o Trois jours ouvrables en cas de décès ou de maladie très grave du conjoint, des père, mère et enfants du praticien ou d'une personne avec laquelle ce dernier est lié par un pacte civil de solidarité.

Le comité médical prévu à l'article R. 6152-36 est chargé de donner un avis sur l'aptitude physique et mentale des praticiens à exercer leurs fonctions, ainsi que sur toute question d'ordre médical les intéressant pour l'application des dispositions relatives à ces congés (Art. R. 6152-360).

Le bénéficiaire d'un congé maladie, longue maladie, longue durée, accident du travail et maladie professionnelle, ne peut avoir pour effet de proroger la durée du contrat en cours. A l'expiration de ces droits à congés, conformément à l'article R. 6152-365, si le praticien contractuel n'est pas reconnu apte par le comité médical à reprendre ses fonctions, il est licencié dans les conditions prévues à l'article R. 6152-820.

## L'ACCES A LA FORMATION ET L'OBLIGATION DE DPC (ARTICLE R6152-367 ET R6152-368)

Pour répondre à l'obligation d'entretenir et de perfectionner leurs connaissances, les PC exerçant à temps plein ont droit à un congé de formation d'une durée de 15 jours ouvrables par an :

- Ils continuent de percevoir la totalité de leurs émoluments.
- Les droits à congés de formation acquis au titre de deux années consécutives peuvent être cumulés.

## DISCIPLINE

### LE REGIME DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES (ARTICLE R.6152-370)

4 sanctions disciplinaires sont applicables :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de fonctions prononcée pour une durée ne pouvant excéder six mois et privative de toute rémunération
- Le licenciement.

Les sanctions d'avertissement et de blâme sont prononcées par le directeur de l'établissement après avis du président de la CME tandis que les sanctions d'exclusion et de licenciement sont prononcées par le directeur de l'établissement après avis de la CME (en l'absence d'avis de la CME dans un délai de 2 mois, l'avis du PCME est suffisant).

## LA PROCEDURE CONTRADICTOIRE

- L'intéressé est avisé, au moins deux mois avant qu'une décision soit prise, par tout moyen permettant de conférer date certaine, des griefs qui lui sont reprochés et des sanctions envisagées ; il reçoit en même temps communication de son dossier.
  - o Il est mis à même de présenter des observations orales et écrites et d'être assisté par le défenseur de son choix.
- Dans l'intérêt du service, le PC qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire peut être suspendu par décision du directeur après avis du PCME, pour une durée maximale de cinq mois. Dans ce cas, il conserve ses émoluments mensuels (sauf décision de justice lui interdisant d'exercer<sup>1</sup>). Toutefois, lorsque l'intéressé fait l'objet de poursuites pénales, la suspension peut être prolongée pendant toute la durée de la procédure (Article R 6152-371).
- Ces sanctions sont prononcées par le directeur de l'établissement après avis de la CME, dans un délai de 3 mois après la notification de l'ouverture d'une procédure disciplinaire, par une décision motivée
  - o En l'absence d'avis de la CME rendu dans un délai de deux mois après sa convocation, l'avis de son président est seul requis.
- Lorsque l'exclusion ou le licenciement est prononcé, la décision est également transmise au conseil de l'ordre.

## INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE (R. 6152-372)

L'insuffisance professionnelle consiste en une incapacité dûment constatée du praticien à accomplir les travaux ou à assumer les responsabilités relevant normalement des fonctions de praticien contractuel.

- Le PC est avisé, par tout moyen permettant de conférer date certaine, de l'ouverture d'une procédure d'insuffisance professionnelle.
- Il reçoit communication de son dossier et est mis à même de présenter ses observations orales et écrites avec l'assistance d'un défenseur de son choix.
- En cas de procédure pour insuffisance professionnelle, dans l'intérêt du service, une suspension peut être prononcée en attendant qu'il soit statué sur son cas (R. 6125-373). Il conserve dans ce cas la totalité de ses émoluments.

L'insuffisance professionnelle est prononcée par le directeur, après avis de la CME (ou du PCME si la CME en l'absence d'avis de la CME deux mois après sa convocation). Elle conduit :

- soit d'une modification de la nature de ses fonctions
- soit d'une mesure de licenciement avec indemnité<sup>2</sup>.

Les mesures prononcées pour insuffisance professionnelle doivent être motivées et le DG ARS doit en être informé.

## LA CESSATION DES FONCTIONS

### INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT (R.6152-375)

Elle s'applique lorsqu'au terme du contrat la relation de travail n'est pas poursuivie.

<sup>1</sup> Dans ce cas, ses émoluments subissent une retenue, qui ne peut excéder la moitié de leur montant.

<sup>2</sup> le montant est fixé à la moitié des derniers émoluments mensuels perçus avant le licenciement, multipliée par le nombre d'années de services effectifs réalisés dans l'établissement concerné, dans la limite de douze. Une durée de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an ; une durée de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte pour le calcul des droits

- Son montant brut est égal à 10 % du total des émoluments mensuels dus au titre du contrat en cours. Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations IRCANTEC<sup>3</sup>.

Elle n'est pas versée :

- Lorsque le praticien refuse la conclusion d'un contrat de travail en CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même établissement assorti d'une rémunération au moins équivalente
- Lorsque le praticien, inscrit sur la liste d'aptitude, ne postule pas sur un poste ouvert dans son établissement.
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.
- Dans le cas où le PC bénéficie d'émoluments bruts annuels supérieurs de 30 % au seuil minimum prévu à l'annexe XX de l'arrêté du 15 juin 2016 susvisé (soit 11 818,8 €), cette indemnité n'est pas attribuée<sup>4</sup>.

### LICENCIEMENT (ART R. 6152-376)

Un PC peut être licencié avant la fin de son contrat. La décision de licenciement ou de rupture anticipée prononcée par le directeur doit être motivée et justifiée par l'un des motifs :

1. La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du praticien
2. La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation du praticien au nouveau besoin n'est pas possible
3. Le recrutement d'un praticien titulaire lorsqu'il s'agit de pourvoir la vacance d'un poste permanent
4. Le refus par le praticien d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé dans les conditions prévues à l'article R. 6152-379.

La décision ne peut être prononcée qu'à l'issue d'un entretien préalable (convocation par tout moyen conférant date certaine indiquant objet de la convocation et précisant motifs licenciement). L'intéressé est invité à présenter une demande écrite de reclassement dans le délai correspondant à la moitié de la durée du préavis. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

- Si le PC est en CDI, il peut être licencié, après avis de la CME. A défaut d'avis de la CME rendu dans les deux mois de sa convocation, seul l'avis du PCME est requis.
- Si le PC est en CDD, il peut être licencié, après avis du PCME.

Le licenciement ou la rupture anticipée à l'initiative de l'employeur ne peut être prononcé que lorsque le praticien ne demande pas à bénéficier d'un reclassement ou que le reclassement est impossible, dans les conditions prévues à l'article R 6152-378.

**Le praticien a droit à une indemnité** égale au montant des émoluments afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services effectifs réalisées dans l'établissement concerné, dans la limite de 12 (une durée de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an mais une durée de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte).

L'article R6152-380 prévoit la transposition applicable aux agents contractuels de la FPH<sup>5</sup> aux PC de l'interdiction de licencier tout agent se trouvant en état de grossesse, médicalement constatée, ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

<sup>3</sup> Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité prévue à l'article R.6152-375 du code de la santé publique

<sup>4</sup> Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité prévue à l'article R.6152-375 du code de la santé publique

<sup>5</sup> Article 45 décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels

## RUPTURE CONVENTIONNELLE (ARTICLE R.6152-381 A R.6152-389)

Le praticien contractuel en CDI peut bénéficier de la rupture conventionnelle dans le cadre du droit commun en la matière dans la FPH.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties, établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Cette convention en définit les conditions, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat, conformément aux dispositions.

Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

## LA DUREE DU PREAVIS (ARTICLE R6152-346)

La durée du préavis en cas de démission, de licenciement, de rupture anticipée ou en cas de non renouvellement du contrat est fixée à :

- Un moi pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à six mois
- Deux mois pour les contrats d'une durée au plus égale à deux ans
- Trois mois dans les autres cas

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte pour le calcul de cette durée, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois et que ces interruptions ne soient pas dues à la démission de l'intéressé.

## LIMITE D'AGE ET PROLONGATION D'ACTIVITE (ARTICLE R.6152-390 A R.6152-394)

La limite d'âge des praticiens est fixée à **67 ans**.

Le praticien contractuel qui présente une demande de prolongation d'activité doit déposer celle-ci auprès du directeur, au plus tard mois 6 mois avant la date à laquelle ils atteindront la limite d'âge.

- Elle est accordée par périodes de six mois ou un an sur avis motivés du chef de pôle, du chef de service ainsi que du PCME sous réserve d'aptitude médicale.
- Elle est renouvelée par tacite reconduction pour la même durée, sous réserve de l'aptitude médicale.
- Le praticien informe le directeur de l'établissement de son intention de ne plus prolonger son activité à l'issue de la période en cours au moins 3 mois avant l'échéance de cette période.
- En cas de non renouvellement qui n'est pas à l'initiative du praticien, la décision de prolongation d'activité est prise après avis motivé du PCME et du chef de pôle sur proposition du chef de service ou à défaut du responsable de la structure interne.

A la fin de la prolongation, lorsque le non-renouvellement de la prolongation d'activité n'est pas à l'initiative du praticien, les jours du CET non soldés font l'objet d'une indemnisation (article R6152-393).

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Les contrats en cours conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret se poursuivent jusqu'à leur terme.

- En principe, aucun nouveau contrat, aucun renouvellement ni avenant ne pourra être conclu pour les contrats en cours.



- Par exception, les praticiens attachés qui à la date d'entrée en vigueur du présent décret bénéficient d'un droit à renouvellement en CDI de leur contrat (dans le cadre de leur contrat triennal) conservent ce droit.

Pour le calcul de la durée maximale des recrutements successifs, celui de la durée du préavis dans le cadre de la fin du contrat, ainsi que pour le décompte des années de service à prendre en compte pour fixer l'indemnité d'insuffisance professionnelle, il faut tenir compte des services exercés précédemment au sein d'un même établissement en qualité de PHC, PA et de clinicien.

Entrée en vigueur : 7 février 2022