



LE STATUT DE CLINICIEN HOSPITALIER

Août 2020

12 questions/réponses relatives aux cliniciens hospitaliers

1. Qu'est-ce qu'un clinicien hospitalier ?

La loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 a créé un contrat de recrutement sur des emplois présentant une difficulté particulière à être pourvus dans les établissements publics de santé (article L6152-1- 3°).

L'article L6152-3 précise que :

- les médecins bénéficiant d'un contrat de recrutement sur des emplois présentant une difficulté particulière à être pourvus sont dénommés cliniciens hospitaliers ;
- la rémunération contractuelle des cliniciens hospitaliers comprend des éléments variables qui sont fonction d'engagements particuliers et de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs conformes à la déontologie de leur profession.
- le nombre maximal, la nature et les spécialités des emplois de cliniciens hospitaliers dans un établissement public de santé sont fixés par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Il s'agit donc d'un contrat attractif destiné à pallier les difficultés de recrutement de certains établissements.

La rémunération des médecins hospitaliers (praticiens contractuels, praticiens attachés...) est en effet strictement encadrée par la réglementation.

Le contrat de clinicien hospitalier et les modalités de rémunération variable qu'il permet laissent au médecin et au directeur de l'établissement une marge de négociation.

2. Qui peut conclure un contrat de clinicien hospitalier ?

Tout médecin libéral peut conclure un contrat de clinicien hospitalier.

Les PH peuvent également être détachés sur un contrat de clinicien hospitalier (article L6152-3).

Le détachement d'un PH temps plein sur un emploi présentant une difficulté à être pourvu est d'ailleurs prévu à l'article R6152-51- 9° ; celui d'un PH à temps partiel est prévu à l'article R6152-238-1°.

Ces praticiens peuvent être détachés sur un contrat de clinicien hospitalier dans le même établissement public de santé (et/ou sur le même poste) ou dans un autre établissement public de santé.

3. Quelles sont les conditions dans lesquelles un PH peut demander son détachement sur un contrat de de clinicien hospitalier ?

Les conditions à remplir sont :

- pour les praticiens hospitaliers à temps plein, la validation de la période probatoire (nomination à titre permanent) ;
- pour les praticiens hospitaliers à temps partiel, la justification de la réalisation de 3 années de service dans leur emploi.

La demande de détachement sur un contrat de clinicien hospitalier dans un autre établissement de santé doit être présentée par le praticien au moins deux mois à l'avance ; aucun délai n'est exigé lorsque le praticien est détaché sur son propre poste dans son établissement.

Le praticien détaché continue à bénéficier de ses droits à avancement dans son corps d'origine (article R6152-56).

En revanche, il cesse de percevoir toute rémunération au titre du corps dont il est détaché, ceci même si le praticien est détaché dans son propre établissement de santé.

4. Quelles sont les modalités de rémunération d'un clinicien hospitalier ?

L'article L6152-3 prévoit que la rémunération contractuelle des cliniciens hospitaliers comprend des éléments variables qui sont fonction d'engagements particuliers et de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs conformes à la déontologie de leur profession.

L'article R6152-709 précise que la rémunération de ces praticiens doit comprendre :

- 1° une part fixe, déterminée par référence aux émoluments des praticiens hospitaliers ;
- 2° une part variable subordonnée à la réalisation des engagements particuliers et des objectifs prévus au contrat.

Le même article précise que le montant de la rémunération totale ne peut excéder le montant correspondant au dernier échelon de la grille des PH majoré de 65 %.

Un arrêté du 14 octobre 2010 vient encore préciser le dispositif :

- la rémunération est réduite au prorata de la quotité de travail du praticien lorsque celui-ci exerce à temps partiel ;
- la part fixe de rémunération fait l'objet d'un versement mensuel ;

- la part variable de rémunération est versée mensuellement sous la forme d'acompte.
Le montant de la part variable du praticien est arrêté définitivement au terme d'une année de fonctions après évaluation de la réalisation des objectifs (telle que prévue à l'article R6152-711).

5. Les modalités de rémunération des cliniciens hospitaliers sont-elles compatibles avec la déontologie médicale ?

Comme on l'a vu, le principe d'une rémunération variable est prévu par la loi (article L 6152-3) ; il n'est donc pas possible de remettre en cause les modalités de rémunération des cliniciens hospitaliers.

Cependant, aucune des dispositions légales et réglementaires applicables aux cliniciens hospitaliers n'a abrogé l'article 97 du code de déontologie médicale, qui prévoit qu' « *un médecin salarié ne peut, en aucun cas, accepter une rémunération fondée sur des normes de productivité, de rendement horaire ou toute autre disposition qui auraient pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité des soins.* ».

Le praticien reste donc tenu de respecter ses obligations déontologiques.

Il convient de concilier l'exigence d'indépendance professionnelle et de qualité des soins posée par l'article 97 du code de déontologie avec l'instauration dans le contrat d'une rémunération variable indexée sur les résultats.

Si le principe et l'existence d'objectifs y compris d'objectifs quantitatifs, ne sont pas contestables, cela ne signifie pas pour autant que tous les objectifs soient acceptables. D'ailleurs, l'article L6152-3 lui-même prévoit que les éléments variables de la rémunération sont fonction d'engagements particuliers et de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs **conformes à la déontologie**.

C'est donc lors de la négociation des objectifs et notamment des objectifs quantitatifs que la vigilance la plus extrême est requise. Par exemple, s'il est fixé un objectif portant sur un nombre d'actes à accomplir chaque année, il importe de vérifier que le chiffre à atteindre n'est pas démesurément haut par rapport à ce qu'il est possible de réaliser sans dégrader la qualité des soins.

A titre d'illustration, le Conseil national a ainsi considéré, à l'occasion de l'examen d'un contrat proposé à une ORL qui fixait les objectifs suivants pour une année:

- adénoïdectomies + drains = 50
- amygdaléctomies = 25
- maéatomie moyenne = 25
- consultations externes = 3000

que l'objectif était trop ambitieux en ce qui concerne le nombre de consultations (ce qui pouvaient générer des reconvoications inutiles), mais relativement modeste en ce qui concerne le nombre d'actes chirurgicaux bien

que l'on puisse s'étonner que seuls trois actes chirurgicaux aient été retenus comme objectif.

6. Quelle est la durée maximale d'engagement d'un clinicien hospitalier ?

Le contrat de clinicien hospitalier est conclu pour une durée de trois ans au plus. Le contrat est renouvelable par décision expresse.

La durée totale d'engagement ne peut, en tout état de cause, excéder six ans, renouvellement compris.

En cas de non-renouvellement par l'une ou l'autre des parties au contrat, le préavis est de deux mois (article R6152-705).

7. Quel est le temps de travail d'un clinicien hospitalier ?

Le service hebdomadaire des cliniciens hospitaliers à temps plein est de 10 demi-journées.

Le service hebdomadaire des cliniciens hospitaliers à temps partiel est compris entre 4 et 9 demi-journées (article R6152-708)

8. Quels sont les congés auxquels peuvent prétendre les cliniciens hospitaliers ?

Les dispositions du code du travail et celles du code de la sécurité sociale sont applicables aux cliniciens hospitaliers en tant qu'elles sont relatives aux congés annuels ou de maladie, de maternité ou d'adoption ou de paternité, de présence parentale, de solidarité familiale (article R6152-712).

Les cliniciens hospitaliers ont droit à un congé de formation dont la durée est fixée à quinze jours ouvrables par an pour un praticien exerçant à temps plein. Lorsque le praticien exerce à temps partiel, ces droits sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail (article R6152-713)

9. Un clinicien hospitalier peut-il avoir une activité d'expertises ?

Les cliniciens hospitaliers exerçant leurs fonctions à temps plein peuvent réaliser les expertises ordonnées par un magistrat en application du code de procédure pénale pendant leurs obligations de service dans la limite de deux demi-journées par semaine, cette durée étant calculée en moyenne sur une période de quatre mois (article R6152-708-1).

10. [Un clinicien hospitalier peut-il avoir une activité libérale à l'hôpital ?](#)

Non, l'article R6152-707 prévoit expressément que les cliniciens hospitaliers ne peuvent en aucun cas exercer une activité libérale au sein de l'établissement public de santé qui les emploie.

11. [Un clinicien hospitalier peut-il avoir une activité libérale en dehors de l'hôpital ?](#)

Les cliniciens hospitaliers employés à temps plein doivent consacrer la totalité de leur activité professionnelle au service de l'établissement public de santé qui les emploie, sans préjudice des dispositions de l'article [L. 6152-4](#) et des dispositions réglementaires prises pour son application (voir sur ce point, l'article accessible sur le site du CNOM consacré aux « *Activités privées effectuées par les médecins hospitaliers simultanément ou postérieurement à leur activité publique* »)

Lorsqu'ils sont employés à temps partiel pour une durée représentant moins de sept demi-journées, les cliniciens hospitaliers peuvent, à condition d'en informer le directeur de l'établissement, exercer une activité rémunérée en dehors du service accompli dans l'établissement public de santé qui les emploie (article R6152-707).

12. [Quel doit être le contenu du contrat du clinicien hospitalier ?](#)

Aux termes de l'article R6152-706, le contrat doit obligatoirement préciser :

1° les titres ou qualifications du praticien concerné ;

2° la nature des fonctions occupées ainsi que les obligations de service incombant au praticien exprimées en demi-journées, notamment en ce qui concerne sa participation à la continuité des soins ou à la permanence pharmaceutique sur place et, le cas échéant, la réalisation de périodes de travail au-delà des obligations de service ;

3° les engagements particuliers souscrits par le praticien, les objectifs quantitatifs et qualitatifs qui lui sont assignés et dont la réalisation détermine les 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 ;

4° la périodicité et les modalités selon lesquelles la réalisation des engagements et objectifs fixés par le contrat est appréciée ;

5° la date de prise de fonction du praticien et la date de fin du contrat ainsi que, le cas échéant, la période d'essai ;

6° la durée du préavis en cas de démission ;

7° l'indication du régime de protection sociale (régime général de la sécurité sociale et régime complémentaire de retraite de l'IRCANTEC);

8° le montant de la part fixe de rémunération et le montant de la part variable qui est fonction des engagements particuliers et de la réalisation des objectifs.

Outre ces indications réglementairement exigées, le Conseil national de l'Ordre des médecins a toujours considéré que devaient figurer dans le contrat le n° d'inscription du praticien ainsi que les règles essentielles de la déontologie (indépendance professionnelle du praticien, respect du secret professionnel, libre choix du médecin par le patient...).