

L'interne en médecine du travail bénéficie-t-il de la prime de précarité à l'issue du CDD en cas de remplacement d'un MT ?

L e médecin du travail peut être remplacé durant son absence. Lorsque la durée de l'absence est inférieure à 3 mois, et selon les termes de l'article R. 4623-15 du Code du travail, il peut être remplacé par un interne en médecine du travail. Le Code du travail précise désormais les conditions dans lesquelles l'interne peut intervenir.

En effet, l'article R. 4623-28 du Code du travail dispose ce qui suit :

"Peuvent être autorisés à exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent, l'interne en médecine du travail disposant du niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du code de la santé publique et autorisé par le conseil départemental de l'ordre des médecins dans les conditions fixées par ce même article. L'interne en médecine du travail peut aussi être autorisé à exercer la médecine du travail dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail."

Il résulte de ce texte qu'en cas d'absence d'un médecin du travail, l'interne peut le remplacer, encore faut-il, cependant, que cet interne ait validé un niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du Code de la Santé publique et qu'il ait obtenu l'autorisation du Conseil départemental de l'ordre des médecins, dans les conditions fixées par les articles D. 4131-1 et suivants de ce même Code.

Pour réaliser ce remplacement, le SSTI peut conclure un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2 1° du Code du travail, et ce, quel que soit le motif de l'absence (maladie, congé maternité, etc.).

Il convient de rappeler, subsidiairement, que la circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 souligne qu'un SSTI peut accueillir simultanément un interne en stage et un interne en remplacement d'un médecin du travail absent. Ces deux internes intervenant à des moments différents de leurs études, sous des statuts différents (l'un sous statut étudiant, l'autre sous statut salarial) ne peuvent se voir confier les mêmes missions.

Si la conclusion du CDD obéit aux conditions de droit commun, qu'en est-il de l'indemnité de précarité versée à l'issue du CDD ? S'applique-t-elle à l'interne en médecine du travail ?

En principe, à l'échéance du terme, le salarié a droit, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Le montant de cette indemnité est égal à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Exceptionnellement, cette indemnité n'est pas due aux termes de certains contrats (C. trav., art L. 1242-10) :

- 1) Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- 2) Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- 3) Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire,

assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

- 4) *En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure."*

Il résulte de ce texte que la fin du contrat à durée déterminée conclu avec un interne, pour assurer le remplacement d'un médecin du travail, ne figure pas dans la liste, nécessairement exhaustive, des exceptions permettant au SSTI de s'exonérer du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Il pourrait, certes, être intellectuellement soutenu que l'interne, ne se trouvant pas en situation de précarité à la fin du contrat, cette indemnité destinée à compenser un préjudice qui, par nature, n'existe pas, n'aurait pas de cause.

L'argument aurait, toutefois, peu de chance d'être retenu au regard de la lettre du texte et du souci de protection qui entoure les salariés sous contrat à durée déterminée.

En résumé :

- 1) Il est possible d'assurer le remplacement d'un médecin du travail pour une période inférieure à trois mois par un interne ayant validé le niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du Code de la Santé publique, sous réserve d'une autorisation du Conseil départemental de l'ordre des médecins.
- 2) Ce remplacement peut se faire dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.
- 3) A la fin du contrat, le salarié perçoit l'indemnité de précarité. ■



BRÈVE

CDI – Médecin du travail

Modèle de contrat proposé par le Cisme

En soutien à la mise en pratique de la réforme, et dans les suites de l'avancement de la révision de la convention collective applicable au personnel des Services de santé au travail interentreprises, le pôle juridique du Cisme a élaboré un modèle de CDI pour aider ses adhérents dans la phase de recrutement de médecins du travail.

Des contacts avec le Conseil National de l'Ordre des Médecins (Cnom) ont été établis afin de vérifier que sa rédaction ne comportait pas de dispositions heurtant le Code de déontologie médicale.

Le Conseil de l'Ordre, pour sa part, a récemment mis en ligne une version actualisée du modèle de contrat qu'il proposait antérieurement. Ce document privilégie le rappel des règles figurant déjà dans le Code de déontologie médicale plutôt que l'expression des obligations principales et réciproques attachées au contrat de travail. Si une concertation a été initiée avec le Cisme, la parution de ce modèle n'a malheureusement pu attendre sa finalisation.

En tout état de cause, dans le prolongement de la rencontre intervenue en octobre dernier entre le Président de l'Ordre, le Docteur Bouet, et le Président Lesimple, les réflexions partagées se poursuivent.