

Contrat de collaboration : soyez attentif à la rédaction de votre contrat !

L'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a donné un cadre légal au statut du collaborateur libéral. Que précise cet article ?

Seules les professions libérales soumises à statut législatif et réglementaire peuvent exercer leur activité en qualité de collaborateur libéral, vous pouvez donc conclure un contrat de collaboration. A la qualité de collaborateur libéral le membre non salarié qui, dans le cadre d'un contrat de collaboration libérale, exerce auprès d'un autre professionnel, personne physique ou personne morale, la même profession.

Le collaborateur libéral exerce son activité professionnelle en toute indépendance, sans lien de subordination. Il peut compléter sa formation et peut se constituer une clientèle personnelle.

Le contrat de collaboration libérale doit être conclu dans le respect des règles régissant la profession.

Ce contrat doit, sous peine de nullité, être établi par écrit et préciser :

- Sa durée ;
- Les modalités de la rémunération ;
- Les conditions d'exercice de l'activité ;
- Les conditions et les modalités de sa rupture, dont un délai de préavis ;
- Le collaborateur libéral est responsable de ses actes professionnels ;
- Le collaborateur libéral relève du statut social et fiscal du professionnel libéral qui exerce en qualité de professionnel indépendant ;
- Le droit de suspendre la collaboration pour accueil d'un enfant.

En résumé, ce contrat permet au collaborateur de commencer une activité libérale et de s'initier à l'exercice d'une activité indépendante.

Ce que vous devez retenir principalement est que le collaborateur est un professionnel indépendant, qui développe au fur et à mesure du temps sa propre patientèle, qui exerce son activité comme il le souhaite et qui est responsable de ses actes professionnels.

Attention, certains contrats de collaboration peuvent contenir des clauses dites « abusives », c'est-à-dire des clauses qui :

- Donnent un avantage sans contrepartie ;
- Posent des limites de responsabilité ;
- Imposent des modifications unilatérales ;
- Montrent un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat ;
- Sont contraires aux règles professionnelles prévues dans le code de la santé publique.

Le contrat de collaboration doit contenir des clauses obligatoires conformément à l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005. En dehors de ces clauses obligatoires, vous pouvez rédiger et adapter votre contrat comme vous le souhaitez. Mais soyez prudent et ne signez pas un contrat contenant des clauses abusives !

Clauses obligatoires :

- La durée de la collaboration : déterminée ou indéterminée avec condition de renouvellement le cas échéant ;
- Les modalités de rupture du contrat : durée du préavis, modalités (lettre recommandée avec accusé de réception etc) ;
- Les modalités de rémunération : en pratique un pourcentage des honoraires perçus par le collaborateur (choix entre honoraires facturés, encaissés ou effectués) ;
- Les conditions d'exercice : notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur libéral peut satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle et les conditions dans lesquelles il travaillera au sein du cabinet et/ou en structure ;
- La responsabilité professionnelle du collaborateur ;
- Le statut de travailleur libéral indépendant : statut social et fiscal ;
- La suspension du contrat pour maternité/paternité ou adoption.

Clauses « possibles » :

- La période d'essai ;
- La majoration de la redevance en cas d'assujettissement du titulaire à la TVA : si le contrat prévoit cette possibilité cela signifie que si le titulaire dépasse la franchise en base (2018 : 33 200 €), le collaborateur verra sa redevance augmentée de la TVA (20 %). Si ce n'est pas prévu dans le contrat, le titulaire ne peut pas imposer au collaborateur que sa redevance soit majorée de 20 % ;
- La clause de non concurrence : cette clause est tout à fait valable à l'expiration du contrat si elle est limitée dans le temps et dans l'espace. Elle doit être légitime afin de protéger le patrimoine du titulaire. Plus le potentiel de clientèle est faible, plus la limitation pourra être importante (30 km par exemple) ;
- Les pénalités pour non respect de la clause de non concurrence ;
- L'indemnité en cas de non respect du préavis par l'une des parties ;
- Le droit de préférence : si le titulaire décide de vendre son cabinet il devra le proposer en priorité au collaborateur ;
- Le règlement des litiges : prévoir qu'une instance de médiation ou arbitrage sera compétente pour régler un litige survenu entre les parties. À défaut d'une telle clause, la justice classique sera compétente.

Exemples de clauses « abusives » :

- Au-delà d'un certain seuil de redevance : le titulaire impose au collaborateur de faire des actes en son nom ;
- Clause de non concurrence qui ne serait pas limitée dans le temps et dans l'espace ou manifestation excessive ;
- Toute clause contraire à l'indépendance du collaborateur : imposer une méthode de travail, lien de subordination, contrôle du travail ;

- Imposer au collaborateur que son activité peut être diminuée si le titulaire prend un autre collaborateur.

Comment savoir si votre contrat de collaboration contient des clauses abusives ?

Il est possible de s'appuyer sur la jurisprudence, si la clause est similaire à une clause reconnue comme abusive. Vous pouvez également vous renseigner auprès d'un service juridique ou d'un avocat.

S'il apparaît qu'une clause de votre contrat est potentiellement abusive, vous pouvez dans un premier temps en informer le titulaire. D'un commun accord, un avenant peut être signé précisant que la dite clause est supprimée du contrat.

En cas de désaccord et dans tous les cas, vous pouvez saisir le juge afin qu'il apprécie le caractère abusif de la clause en question.

Lorsqu'une clause est considérée comme abusive, elle est réputée « non écrite » et ne peut pas s'appliquer. Les autres clauses contenues dans le contrat restent applicables.

Céline DELRIEU
Attachée juridique de l'ANGAK