

## Modalités relatives à la mise en place d'un remplaçant, notamment lors d'un congé de maternité

**Le remplacement** se définit comme étant une suppléance occasionnelle, pas forcément de courte durée mais il **doit répondre à un besoin momentané, lié à une indisponibilité du remplacé.**

Le remplacé doit être nécessairement absent pour quelque cause que ce soit : congés, maladie, maternité, ...

Le remplacement ne peut se passer de la conclusion d'un contrat en bonne et due forme qui doit garantir les droits de chacun, remplaçant et remplacé. Une fois signé, le contrat de remplacement ne pourra pas être rompu sauf pour force majeure. La rupture anticipée entraîne le versement de dommages et intérêts.

### Statut du remplaçant

**Le remplaçant a le statut de travailleur indépendant** et est soumis à toutes les obligations comptables, fiscales et sociales du remplacé.

Il doit souscrire une assurance responsabilité civile personnelle dont la date d'effet est au plus tard, fixée au premier jour du remplacement.

Le remplaçant est soumis, comme tout professionnel exerçant à titre libéral, à l'obligation de cotiser à l'URSSAF pour les cotisations d'allocations familiales, d'assurance maladie-maternité et de participation au développement de la formation continue, ainsi qu'à la caisse de retraite, en ce qui concerne la retraite et le régime invalidité-décès. Il doit donc être inscrit à l'URSSAF, mais cette inscription n'est effective que s'il fait plus de 30 jours de remplacement, consécutifs ou non, par an.

Le remplacé pourra consentir au remplaçant un certain nombre d'avantages en nature, tels que la mise à disposition d'un véhicule, (le remplaçant supportant les frais de carburant), l'hébergement, les frais de repas.

Ces avantages précisés dans le contrat, seront bien entendu pris en compte pour fixer le montant de la rétrocession d'honoraires attribuée au remplaçant.

### Rémunération

Le remplaçant remet au remplacé la totalité des honoraires réalisés, le remplacé verse ensuite, mensuellement, une rétrocession au remplaçant. Cette rétrocession, fixée dans le contrat correspond à un pourcentage des honoraires qu'il réalise pour le compte du remplacé.

Le remplaçant utilisera les documents professionnels du remplacé pour établir les factures en rayant le nom du remplacé et en mentionnant le sien avec la mention « remplaçant ».

Attention, aucune rémunération forfaitaire du remplaçant ne doit être prévue, ni garantie de rémunération minimale qui serait susceptible d'assujettir le remplacé à la sécurité sociale en tant qu'employeur avec les conséquences que cela implique, à savoir paiement des cotisations salariales.

Le remplaçant est assujéti à la Contribution Foncière des Entreprises (CFE) à son lieu de résidence mentionné sur sa déclaration, généralement son domicile ; le montant en est déterminé dans les conditions de droit commun sur la base de la valeur locative des locaux.

### Trois cas à aborder

- 1- La mise en place du remplacement de la titulaire enceinte ;
- 2- La mise en place du remplacement de la titulaire enceinte qui travaille avec un collaborateur ;
- 3- La mise en place du remplacement d'une collaboratrice enceinte.

#### 1 - La mise en place du remplacement de la titulaire enceinte

Le praticien qui vous remplace doit être titulaire d'un certificat de capacité dans la même discipline que la vôtre. Remplissez et signez avec lui un contrat prévoyant toutes les modalités pratiques du remplacement (voir ci-dessus).

Il est conseillé d'inclure dans le contrat une clause de non concurrence aux termes de laquelle les parties conviennent que, sauf accord de la titulaire, le remplacement ne pourra être suivi d'une installation du remplaçant à proximité du lieu d'exercice de la remplacée, dans les conditions de temps et de lieu précisées expressément au contrat (attention, les tribunaux n'admettent pas des clauses excessives).

Les rétrocessions d'honoraires faites par la remplacée au remplaçant sont exonérées de TVA car il s'agit d'un remplacement occasionnel (BOI-TVA-CHAMP-30-10-20-10 n° 240, 12 septembre 2012).

#### 2 - La mise en place du remplacement de la titulaire enceinte qui travaille avec un collaborateur

La titulaire peut proposer au collaborateur qui ne travaille pas à temps plein, d'assurer un service minimum auprès des patients habituellement pris en charge par elle. Un avenant au contrat de collaboration devra être rédigé, précisant la durée du remplacement et la modification de la redevance perçue par le collaborateur.

Attention, dans ce cas les redevances de collaboration vont augmenter, si elles dépassent le seuil de 32 900 €, elles seront soumises à TVA.

Si le collaborateur refuse cette proposition ou s'il travaille déjà à temps complet, la titulaire devra s'organiser pour trouver un remplaçant.

#### 3 - La mise en place du remplacement d'une collaboratrice enceinte

L'article 17 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit les modalités de suspension du contrat de collaboration pour la collaboratrice enceinte.

Elle est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins seize semaines, à l'occasion de son accouchement, réparties selon son choix avant et après l'accouchement avec un minimum de six semaines après l'accouchement. En cas d'adoption, la collaboratrice libérale a le droit de suspendre sa collaboration pendant une durée de dix semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le contrat de collaboration prévoit généralement les conditions applicables à cette situation, mais si rien n'est stipulé, il faudra respecter les usages : la collaboratrice qui souhaite suspendre son contrat devra en faire part au professionnel libéral avec lequel elle collabore au moins un mois avant le début de la suspension. Elle devra pourvoir à son remplacement.

Le remplaçant alors choisi devra préalablement être agréé par la titulaire et il est d'usage qu'après deux refus successifs, la collaboratrice puisse librement choisir son remplaçant. Le contrat de remplacement sera conclu entre la collaboratrice et son remplaçant.

La collaboratrice qui est remplacée va recevoir la totalité des honoraires réalisés par le remplaçant. Elle versera ensuite, la rétrocession fixée dans le contrat de remplacement au remplaçant.

La collaboratrice continuera à verser pendant son congé maternité la redevance prévue dans son contrat de collaboration au titulaire.

L'article 17 de la loi du 4 août 2014 protège la collaboratrice enceinte contre la rupture abusive du contrat. *« A compter de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration d'un délai de huit semaines à l'issue de la période de suspension du contrat, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu unilatéralement, sauf en cas de manquement grave aux règles déontologiques ou propres à l'exercice professionnel de l'intéressée, non lié à l'état de grossesse. »*

NB : Vous pouvez dès maintenant penser à mettre en place un remplacement pour vos congés d'été.

**Annie DUVERT**  
*Responsable du service juridique de l'ANGAK*