

Risques de requalification en CDI d'un contrat de collaboration par des clauses contractuelles : nombre de dossier à traiter, horaires imposés, impossibilité de constituer une clientèle personnelle

Définition

La loi du 2 août 2005, en faveur des petites et moyennes entreprises donne un cadre légal au statut du collaborateur libéral. **Le contrat de collaboration est destiné à permettre à deux personnes exerçant la même profession, de travailler ensemble au sein d'un cabinet.** Le collaborateur libéral doit exercer son activité **en toute indépendance, sans lien de subordination, et développer une clientèle personnelle.**

On peut alors s'interroger sur la valeur juridique d'un contrat de collaboration qui ne prévoirait pas le développement d'une clientèle personnelle par le collaborateur ou d'un contrat d'assistant, ou d'assistant collaborateur sans clientèle personnelle.

Clauses contractuelles

La rédaction des clauses organisant la collaboration est très importante. **Il ne faut pas que le contrat contienne des clauses démontrant un lien de subordination entre les deux parties.** Le collaborateur libéral qui se voit imposer un nombre de dossier à traiter, des horaires ou une amplitude horaire à respecter est dépendant de la volonté du titulaire. Leur relation contractuelle se résume alors comme un **engagement du collaborateur à travailler pour le compte et sous la subordination du titulaire.**

De plus, la clé de voûte du contrat de collaborateur libéral est la possibilité de développer une clientèle personnelle. Depuis la loi du 2 août 2005, le contrat doit obligatoirement prévoir les « *conditions dans lesquelles le collaborateur libéral peut satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle* ». Pour cela, le titulaire doit mettre à la disposition du collaborateur le temps et les moyens nécessaires pour prendre en charge et développer une clientèle personnelle.

Au-delà des termes du contrat, dans la pratique, le titulaire ne doit pas se comporter comme un employeur, en imposant des horaires, en donnant des instructions ou en contrôlant le travail de son collaborateur.

Il ne suffit donc pas de rédiger un bon contrat, il faut aussi en respecter l'esprit : **deux libéraux indépendants**, dont l'un loue ses moyens d'exercice à l'autre, **sans lien de subordination entre eux.**

Risque de requalification du contrat

Selon la cour de cassation, le contrat de travail suppose l'existence d'un lien de subordination caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner son subordonné (cas.soc 18 juillet 2000). Si le contrat de collaboration prévoit des clauses trop contraignantes pour le collaborateur, qui le rend dépendant du titulaire, le contrat peut être **requalifié en contrat de travail.**

Au-delà du critère du lien de subordination entre les parties, le critère essentiel du contrat de collaborateur libéral est la possibilité de développer sa clientèle personnelle. Le contrat d'assistantat est requalifié en contrat de travail dans de nombreux contentieux judiciaires, la cour de cassation considérant que **la clientèle personnelle est un élément caractérisant l'exercice en libéral**.

Il a notamment été jugé que le développement d'un nombre dérisoire de patients personnels ne suffisait pas à démontrer l'existence d'une vraie clientèle personnelle, dans cette affaire le collaborateur avait eu cinq patients personnels en cinq ans.

C'est ainsi que le collaborateur qui le souhaite doit pouvoir apposer sa plaque professionnelle, figurer dans l'annuaire à l'adresse du cabinet, être mentionné sur le répondeur téléphonique, ...

Les magistrats ne sont pas tenus par la qualification donnée par les parties au contrat mais uniquement par son contenu, et par les conditions dans lesquelles est exercée l'activité. Il est donc très important de rédiger des clauses précises démontrant que le collaborateur libéral est un travailleur indépendant.

En cas de litige, c'est au collaborateur de rapporter la preuve des faits susceptibles de requalifier le contrat de collaboration en salariat. Il devra montrer l'existence d'un lien de subordination et l'absence de développement d'une clientèle personnelle (CA Paris, 15 septembre 2015, n° 12/11288).

Conséquences financières lourdes

Si le contrat de collaboration est requalifié en contrat de travail, le titulaire devra s'acquitter des charges sociales salariales et employeur, des congés payés, des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse...mais surtout, et c'est souvent l'enjeu initial de la demande de requalification, **la clause de non concurrence est anéantie** par la requalification du contrat, le collaborateur peut alors s'installer à proximité du cabinet.

Au final, pour préserver ses intérêts et la viabilité économique de son activité, le titulaire a tout intérêt à signer un contrat conforme à la législation, se garder de toute attitude qui supposerait un lien de subordination, ceci afin de garantir l'application de la clause de non concurrence.

Conseils

Si vous vous apprêtez à signer un contrat de collaboration, que vous soyez le titulaire ou le collaborateur, il est important de **consulter les textes applicables** notamment l'article 18 de la loi du 2 août 2005 qui impose un écrit et la rédaction de clauses spécifiques (durée, rémunération, conditions d'exercice, modalités de rupture, modalités de suspension en cas de survenance de maladie ou maternité). Ne créez pas les conditions d'une dépendance.

Vous pouvez aussi prendre conseils auprès de professionnels du droit.

Annie DUVERT
Responsable du service juridique de l'ANGAK