

Bientôt les congés d'été : comment gérer votre absence du cabinet ?

Vous pouvez faire appel à un remplaçant lorsque vous êtes absent du cabinet quels que soient les motifs : congés, grossesse, maladie, formation etc.

Principe. 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 professionnel.

Le remplacé doit être nécessairement absent pour quelque cause que ce soit, repos, congés, maladie, maternité, formation continue, activité syndicale et politique et ne doit pas s'ingérer dans la gestion du remplaçant.

Une fois signé, le contrat de remplacement ne pourra pas être rompu sauf pour force majeure (exemple : incendie du cabinet, maladie du remplaçant...). La rupture anticipée en dehors des cas de force majeure entraîne le versement de dommages et intérêts.

Le remplacement ne peut se passer de la conclusion d'un contrat en bonne et due forme qui doit garantir les droits de chacun.

Un professionnel libéral installé peut toujours remplacer un confrère, il est aussi possible d'exercer en tant que remplaçant à titre principal.

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

Le remplaçant doit souscrire une assurance responsabilité 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 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.

Le remplaçant est assujéti à la Contribution Foncière des Entreprises (CFE) à son lieu de résidence mentionné sur sa déclaration.

Le remplacé pourra consentir au remplaçant un certain nombre d'avantages en nature, tels :

- la mise à disposition d'un véhicule, le remplaçant supportant les frais de carburant,
- l'hébergement, 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.

Durée du remplacement. Il n'y a pas de limite de temps pour la profession d'Ergothérapeute, le contrat peut donc être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Rémunération du remplaçant. Le remplaçant perçoit une rétrocession fixée dans le contrat en pourcentage des honoraires qu'il réalise pour le compte du remplacé. Le remplaçant pourra utiliser les factures pré identifiées du remplacé en rayant son nom et en y ajoutant le sien avec la mention « remplaçant ».

A titre indicatif, nous relevons dans les contrats établis par le service juridique de l'ANGAK un pourcentage de rétrocession de 70 à 90 % chez les Ergothérapeutes. Les indemnités de déplacement, les majorations nuit et jours fériés restent acquis au 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.

TVA. Les rétrocessions d'honoraires faites par le remplacé au remplaçant sont exonérées de TVA s'il s'agit d'un remplacement occasionnel et temporaire.

S'il s'agit d'un remplacement régulier, vous devez soumettre les rétrocessions à la TVA dès que leur montant cumulé avec vos autres recettes taxables (redevances de collaboration, conseils en entreprise...) excède le seuil de la franchise en base (34 400 €), dans ces situations un contrat de collaboration sera plus adapté.

Non concurrence. Une condition importante du remplacement est la clause de non concurrence aux termes de laquelle les parties conviennent que, sauf accord du titulaire, le remplacement ne pourra être suivi d'une installation du remplaçant à proximité du lieu

d'exercice du remplacé. Pour être valide, une clause de non concurrence doit être limitée dans le **temps et dans l'espace**.

Pour le titulaire, l'intérêt de cette clause est de sauvegarder la **pérennité** de son activité ainsi que sa **viabilité économique**.

Par exemple, les règles professionnelles de certaines professions paramédicales soumises au respect d'un code de déontologie (Masseurs-Kinésithérapeutes, Infirmiers et Pédicures Podologues) imposent que, si le remplacement a duré plus de trois mois, le remplaçant ne doit pas s'installer pendant deux ans dans un cabinet où il entrerait en concurrence directe avec le remplacé.

L'étendue de la clause de non concurrence varie en fonction du potentiel de patientèle autour du cabinet ainsi que de l'implantation du cabinet (grande ville, village). Plus le potentiel de patientèle est faible et la ville petite, plus la limitation pourra être importante. En principe, les tribunaux n'admettent pas des espaces jugés excessifs (plus de 10 Km) mais dans certains cas, les ergothérapeutes fixent une limite jusqu'à 30 km autour du cabinet.

Obligation déclarative du titulaire. Les honoraires rétrocédés qui dépassent **1200 € TTC** par bénéficiaire doivent faire l'objet d'une déclaration dématérialisée sur un imprimé **DAS 2** (article 240 du Code général des impôts). La déclaration doit être effectuée avant le **1^{er} mai** de chaque année.

Céline DELRIEU

Juriste