



Le contrat de remplacement

Maude Premier, juriste de la FNO

Empêché d'exercer son activité professionnelle libérale, un orthophoniste titulaire ou collaborateur peut se faire remplacer par un confrère, auprès des patients qu'il soigne.

Le remplacement entre professionnels de l'orthophonie n'est pas régi par un texte législatif ou réglementaire, cependant certaines règles sont définies dans la convention nationale. C'est ce que l'on appelle un contrat *sui generis* (de son propre genre). Du fait de sa nature singulière, ce contrat s'avère inclassable dans une catégorie déjà connue.

Toutefois, ce contrat doit répondre aux conditions de validité de toute convention prévue à l'article 1128 du code civil. Sont nécessaires à la validité d'un contrat :

- consentement de chacune des parties qui s'oblige : volonté d'être remplacé et volonté d'assurer les soins auprès des patients du remplacé ;
- capacité de contracter ;
- un objet certain qui forme la matière de l'engagement. Le contrat a pour objet le remplacement d'un professionnel auprès des patients qu'il suit et une cause licite, les motifs personnels qui ont conduit les parties à contracter doivent être conformes à la morale et à l'ordre public.

OBJET DU CONTRAT

L'objet du contrat de remplacement consiste à pourvoir à une cessation d'activité pour une durée déterminée de manière à empêcher toute dépréciation du cabinet.

Comme tout contrat, le contrat de remplacement présente des intérêts pour les deux parties. Il permet au remplacé d'être assuré de la continuité des soins auprès des patients. Pour le remplaçant, c'est l'occasion d'avoir une expérience professionnelle en libéral.

Par sa nature même, le remplacement implique une cessation d'activité, qu'il convient de préciser.



L'article 17 de la convention nationale des orthophonistes destinée à organiser les rapports entre les orthophonistes et les caisses d'assurance maladie prévoit que « *durant la période effective de son remplacement, l'orthophoniste remplacé s'interdit toute activité libérale rémunérée dans le cadre conventionnel.* »

Modalités de l'arrêt

- La cessation doit être temporaire. Le contrat de remplacement est nécessairement conclu pour une durée déterminée. Etabli au minimum pour une durée de 10 jours (volonté de la FNO), sa durée maximum n'est pas envisagée par un texte. Toutefois, tout contrat (location, gérance) portant sur la clientèle civile est interdit. Donc le remplacement de longue durée est assimilé à une gérance civile. L'administration fiscale peut alors estimer qu'il s'agit d'une location de longue durée et exiger le paiement de la TVA. En conséquence et pour ces deux raisons, il convient de le limiter à une durée d'environ six mois avec possibilité de le renouveler, le cas échéant, si la situation des cocontractants le justifie.
- La cessation peut être totale. Dans le cas d'une cessation temporaire et totale, quel que soit le lieu d'exercice et dans le cas où un orthophoniste dispose de deux cabinets (un cabinet principal et un cabinet
- secondaire), ce dernier ne peut en aucun cas se faire remplacer dans l'un pendant qu'il exerce dans l'autre.
- La cessation peut être partielle. La cessation partielle n'est envisageable que dans les cas suivants : indication thérapeutique, mandat électif, formation professionnelle pour un cycle de longue durée, circonstances familiales particulières obligeant à l'arrêt partiel de l'activité pour une longue durée.
- La cessation doit être effective. Que la cessation d'activité soit temporaire et complète ou temporaire et partielle, il n'en reste pas moins qu'elle doit être effective sur l'ensemble du territoire français. Ainsi, le remplacé ne doit exercer son activité libérale au moment effectif de son remplacement dans un autre cabinet, quel qu'il soit, y compris hors métropole.
- La cessation doit être volontaire : elle est le fait du remplacé. Un orthophoniste, interdit d'exercer par décision disciplinaire (interdiction temporaire ou définitive visée par la convention nationale) ou judiciaire, ne peut se faire remplacer pendant la durée de la sanction.



Motifs de l'arrêt

Du point de vue du droit civil, les motifs de l'interruption d'activité peuvent être divers. Mais, du point de vue du droit

fiscal, la direction générale des impôts (instruction fiscale du 15 mars 1977 toujours d'actualité) prévoit les cas pour lesquels une exonération de TVA existe : congés annuels, maternité, maladie. Il est souhaitable d'étendre celle-ci au mandat électoral, congé pour études et encore à l'année sabbatique.

LE STATUT DES PARTIES

Remplaçant et remplacé partagent le même statut dans le sens où chacun est un professionnel libéral à part entière. A ce titre, le code de santé publique, définissant les conditions d'exercice de la profession d'orthophoniste, s'appliquent à eux. Ainsi tous deux sont titulaires du certificat de capacité d'orthophoniste. Le diplôme est enregistré à l'ARS de sa résidence professionnelle; à savoir du cabinet pour le remplacé et de son domicile pour le remplaçant.

est un pourcentage de l'activité professionnelle, à savoir des actes facturés. Il correspond aux frais de fonctionnement du cabinet (les loyers et charges locatives, le téléphone, l'électricité, l'eau, le chauffage, les timbres et la papeterie), à l'exclusion des charges sociales, fiscales et personnelles du remplacé. Généralement, les frais de gestion de cabinet tournent autour de 20 %. Mais chaque cabinet possède ses particularités.

Obligations à la charge du remplacé

- L'orthophoniste remplacé s'engage à cesser son activité temporairement de manière complète ou partielle. Il doit donc mettre à la disposition de son cocontractant les locaux et les moyens d'exercice de la profession. En vertu du principe du libre choix du patient de son thérapeute, la clientèle conserve la faculté d'accepter ou de refuser la prise en charge des soins par le remplaçant.
- Il doit informer de son remplacement la CPAM dont dépend le cabinet. Il communique les nom et prénoms du remplaçant ainsi que les dates et la durée du remplacement.
- Il s'acquiesce de ses cotisations sociales personnelles et des frais de gestion du cabinet.
- Il contrôle les rétrocessions versées par le remplaçant.
- Il laisse au remplaçant toute indépendance. Il ne peut se comporter comme son employeur en imposant les modalités de l'exercice du remplacement (méthodes de travail, horaires ...), même si le remplaçant calque bien souvent son activité sur celle du remplacé.

Toutefois, à ce sujet, nous n'insistons jamais assez sur l'importance des **entretiens préalables** au remplacement, au cours desquels il est indispensable pour le remplaçant de bien connaître les modalités de l'exercice du remplacé afin d'assurer une continuité dans la prise en charge des patients.

Contenu des entretiens préalables informant le remplaçant des usages du remplacé :

→ jours et heures de présence,

- Si le contrat a duré plus de 3 mois consécutifs, il s'engage, à l'expiration du contrat, à s'interdire de créer/ acheter/s'associer dans un cabinet à titre libéral pendant une période généralement d'une année, dans la zone d'influence du cabinet. Comme dans la majorité des contrats, chaque situation doit faire l'objet d'une attention particulière.

- durée des séances,
- techniques et méthodes employées,
- matériel utilisé,
- tenue des dossiers, des fichiers,
- réponses au téléphone,
- établissement des feuilles de soins,
- élaboration des bilans destinés aux caisses sociales,
- courriers aux prescripteurs et interlocuteurs du cabinet,
- fréquence des règlements,
- dates et durée des congés...

Tant de modalités souvent non précisées au cours des entretiens préalables peuvent engendrer parfois des litiges entre les parties.

Il est nécessaire enfin de discuter de la passation des dossiers qui seront laissés à la charge du remplaçant, afin de lui permettre une bonne connaissance des patients et donc un bon suivi des rééducations, bien entendu cette passation se fera dans l'autre sens à la fin du remplacement afin que le remplacé soit informé de la situation des patients suivis.

En conclusion, le contrat assurera une protection juridique des parties mais définira également leur situation vis-à-vis de l'administration fiscale ou des caisses sociales.

Il faut, en effet, éviter un assujettissement à la TVA. et proscrire tout lien de subordination entre les parties qui permettrait aux Urssaf de requalifier le statut du remplaçant en un statut de salarié (par exemple, si le remplaçant ne prend aucune initiative personnelle, agissant sans aucune responsabilité, sous le contrôle du titulaire).



La Fédération nationale des Orthophonistes met à votre disposition un contrat type de remplacement sur son site cependant dans le cas d'une situation particulière nous vous invitons à contacter le service juridique de la FNO afin d'adapter au mieux votre contrat à votre situation personnelle.

www.fno.fr/ressources/fno-les-services/contrats-juridiques

