



ORDRE NATIONAL
DES CHIRURGIENS-DENTISTES

LES CONTRATS DE COLLABORATION

Note d'information

Collaboration : ce qu'il faut savoir

- Qui peut se faire assister ?
- Le principe de l'unicité du collaborateur
- Les conditions de la collaboration multiple
- Le cas des spécialistes

La collaboration salariée

- Introduction à la collaboration salariée
- Le contrat de travail à durée indéterminée
- Le contrat de travail à durée déterminée

L'article R. 4127-276 du Code de la santé publique dispose :

« Le chirurgien-dentiste doit exercer personnellement sa profession dans son cabinet principal et, le cas échéant, sur tous les sites d'exercice autorisés en application des dispositions de l'article R. 4127-270.

Le chirurgien-dentiste qui exerce à titre individuel peut s'attacher le concours soit d'un seul étudiant dans les conditions prévues à l'article L. 4141-4, soit d'un seul chirurgien-dentiste collaborateur. La collaboration peut être salariée ou libérale dans les conditions prévues par l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

Les sociétés d'exercice, inscrites au tableau de l'ordre, peuvent s'attacher le concours d'un praticien ou d'un étudiant dans les mêmes conditions. »

Quel que soit le contrat de collaboration choisi, libéral ou salarié, le praticien ou les sociétés d'exercice qui désirent se faire assister doivent remplir les conditions prévues par l'article R. 4127-276 du Code de la santé publique.

Collaboration : ce qu'il faut savoir

Qui peut se faire assister ?

- Un titulaire de cabinet, un membre de SCM, d'une société en participation, d'un contrat d'exercice professionnel à frais communs ou autres associations.
- Les sociétés d'exercice inscrites au tableau : SCP et SEL.

Les associés de ces sociétés ne peuvent pas, en revanche, recourir à la collaboration à titre personnel.

Le principe de l'unicité du collaborateur

Les praticiens exerçant à titre individuel et les sociétés d'exercice peuvent s'attacher le concours :

- Soit d'un seul étudiant ayant satisfait en France à l'examen de 5ème année, qui ne peut être que salarié ;
- Soit d'un seul chirurgien-dentiste collaborateur, la collaboration pouvant être salariée ou libérale.

Le recours à un unique chirurgien-dentiste collaborateur ou étudiant adjoint ne requiert aucune condition ni autorisation.

Les conditions de la collaboration multiple :

L'article R. 4127-276-1 du Code de la santé publique dispose : « *Le chirurgien-dentiste ou la société d'exercice peut, sur autorisation, s'attacher le concours d'autres collaborateurs, salariés ou libéraux, ou étudiants adjoints.*

Cette autorisation est donnée par le conseil départemental au tableau duquel le titulaire du cabinet ou la société est inscrit :

1° Lorsque les besoins de la santé publique l'exigent, pour une durée de trois ans ;

2° En cas d'afflux exceptionnel de population, pour une durée de trois mois ;

3° Lorsque l'état de santé du titulaire ou d'un associé exerçant le justifie, pour une durée de trois mois.

Si le titulaire du cabinet ou la société souhaite s'attacher le concours de plus de deux praticiens ou étudiants adjoints, l'autorisation est donnée par le Conseil national de l'ordre, après avis du conseil départemental, dans les conditions et pour les durées prévues précédemment.

Pour tout autre motif, l'autorisation est également donnée par le Conseil national de l'ordre, après avis du conseil départemental au tableau duquel le titulaire du cabinet ou la société est inscrit, pour une durée qu'il détermine compte tenu des situations particulières.

L'autorisation est donnée à titre personnel au titulaire du cabinet ou à la société. Elle est renouvelable.

Le silence gardé par le conseil départemental ou par le conseil national à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande d'autorisation ou de renouvellement vaut autorisation implicite. »

Par exception au principe d'unicité de collaborateur, le chirurgien-dentiste ou la société d'exercice peut, sur autorisation, s'attacher le concours d'autres collaborateurs, salariés ou libéraux ou étudiants adjoints pour les motifs suivants :

- Besoins de la santé publique ;
- Afflux exceptionnel de population ;
- État de santé du titulaire du cabinet ou d'un associé exerçant ;
- Autre motif.

L'autorisation est donnée à titre personnel au titulaire du cabinet ou à la société d'exercice pour une durée qui varie en fonction des motifs détaillés dans le tableau ci-dessous :

Motifs	Conseil de l'Ordre compétent	Durée de l'autorisation
Besoins de la santé publique	Conseil départemental	3 ans
Afflux exceptionnel de population	Conseil départemental	3 mois
État de santé du titulaire ou d'un associé exerçant	Conseil départemental	3 mois
Autre motif	Conseil national, après avis du conseil départemental	Durée déterminée par le conseil national en fonction du motif



1/ Le recours à un collaborateur supplémentaire justifié par les besoins de la santé publique.

Les besoins de la santé publique ne doivent pas être confondus avec les besoins du cabinet dentaire.

Ainsi, ne sont pas justifiés par les besoins de la santé publique :

- Les demandes visant à intégrer au cabinet un praticien ayant une habileté particulière dans un champ d'activité donné alors que l'offre de soins n'est pas déficiente dans le territoire considéré ;
- Les demandes visant à compléter par un second collaborateur le temps partiel d'un premier, alors que l'offre de soins n'est pas déficiente dans le territoire considéré.

2/ Le recours à un collaborateur supplémentaire justifié par un afflux exceptionnel de population.

Cela concerne essentiellement les praticiens et les sociétés d'exercice qui exercent dans des zones touristiques dont les populations peuvent croître fortement en période estivale ou hivernale.

3/ Le recours à un collaborateur supplémentaire justifié par l'état de santé du titulaire ou d'un associé.

Il convient de noter que l'état de santé du collaborateur ne peut pas justifier l'octroi d'un deuxième collaborateur sur ce fondement. Ce cas de figure entre dans la catégorie « autre motif ».

4/ Le recours à un collaborateur supplémentaire justifié par un « autre motif ».

Ces demandes sont soumises à l'appréciation, au cas par cas, du Conseil national de l'Ordre, après avis du conseil départemental.

À titre d'exemples, et sans que cette liste soit exhaustive, un collaborateur supplémentaire pourrait être accordé :

- Pour cause de poursuites d'études d'un praticien du cabinet ;
- Pour cause de mandat électif d'un praticien du cabinet.

La procédure de demande d'un collaborateur supplémentaire :

Le praticien ou la société d'exercice doit adresser au conseil départemental au tableau duquel il ou elle est inscrite(e) :

- Un courrier expliquant et justifiant sa demande et indiquant, si possible, à quel motif prévu à l'article R. 4127-276-1 du Code de la santé publique sa demande se rattache ;
- Les pièces justificatives qui attestent de la réalité du motif allégué.

Le contrat du collaborateur ou étudiant adjoint supplémentaire :

L'autorisation pour un collaborateur supplémentaire étant accordée pour une durée déterminée, le contrat conclu au profit de ce collaborateur sera nécessairement un contrat de collaboration à durée déterminée :

- Pour une collaboration libérale (avec un praticien diplômé uniquement), la deuxième option de l'article 2 du modèle de contrat de chirurgien-dentiste collaborateur devra être retenue.
- Pour une collaboration salariée, le modèle de contrat de travail à durée déterminée pourra être utilisé si les conditions de recours et de durée (renouvellement compris) sont remplies. Le recours au CDD est donc exclu pour une collaboration supplémentaire autorisée pour les besoins de la santé publique puisque sa durée (trois ans) excède la durée maximale légale (18 mois) d'un CDD. Dans cette hypothèse, seul un CDI pourra être conclu.

Le cas des spécialistes qualifiés en ODF, chirurgie orale et médecine bucco-dentaire.

Rappelons en premier lieu que seuls les praticiens inscrits sur la liste des chirurgiens-dentistes spécialistes qualifiés du département de leur lieu d'exercice peuvent faire état, sur leur plaque et documents professionnels, de leur spécialité.

Collaboration spécialiste

Un chirurgien-dentiste spécialiste en ODF, chirurgie orale ou en médecine bucco-dentaire ne peut s'attacher le concours que d'un confrère lui-même spécialiste qualifié ou d'un interne ayant satisfait à l'examen de fin de première année de spécialisation.



Gérance - Convention d'exercice – Remplacement

Les mêmes dispositions décrites ci-dessus s'appliquent également pour les gérances, les conventions d'exercice en application de l'article R. 4127-281 du Code de la santé publique, et les remplacements.

Autorisation exceptionnelle de remplacement par un praticien ne remplissant pas les conditions exigées : pour les remplacements de courte durée (raison de maladie) et pour les seuls cas en cours de traitement - et dans la mesure où le remplacé peut rester en contact avec son remplaçant, le Conseil national de l'Ordre peut, après avis du conseil départemental, autoriser exceptionnellement un remplacement par un chirurgien-dentiste ne remplissant pas les conditions exigées (à l'exception d'un étudiant n'ayant pas la qualité d'interne).

Exercice en groupe : dans le cadre d'un exercice en groupe et quelle que soit sa forme (société civile de moyens, contrat d'exercice professionnel à frais communs, société en participation, société civile professionnelle ou société d'exercice libéral), peuvent exercer un ou plusieurs omnipraticiens et un ou plusieurs praticiens spécialistes qualifiés. La plaque professionnelle apposée à la porte de l'immeuble ou du cabinet dentaire indique aux patients qui est le spécialiste.

LA COLLABORATION SALARIEE

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et le contrat de travail à durée déterminée (CDD) constituent les deux modèles de contrat d'assistantat salarié.

Les deux modèles de contrat proposés ci-après peuvent être conclus indifféremment par une personne physique ou une personne morale au profit soit d'un praticien diplômé soit d'un étudiant.

Dans ce dernier cas, le contrat conclu au profit de l'étudiant ne pourra débiter qu'après autorisation des autorités compétentes.

Il convient de se rapprocher du conseil départemental afin de constituer un dossier.

Les dispositions du Code de la santé publique sont également applicables aux étudiants (article R. 4127-201 du Code de la santé publique).

Le contrat de travail à durée indéterminée

Le modèle de contrat proposé ci-après correspond à l'ancien modèle de contrat intitulé « Contrat de louage de services ». Au regard des modifications intervenues tant dans la législation en droit social que dans la jurisprudence, il est apparu opportun au Conseil national de l'Ordre de réactualiser ce contrat, qui constitue un contrat de collaboration salariée à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée

Le CDD ne peut pas permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente du cabinet. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2-2° du Code du travail, il peut être conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Pour ce motif, il peut donc être utilisé en cas de recours à un unique collaborateur ou étudiant adjoint ainsi que dans le cadre d'une collaboration multiple autorisée (à l'exception de la collaboration autorisée pour les besoins de la santé publique dont la durée – trois ans – excède la durée maximale d'un CDD).

Il convient de rappeler que lorsqu'il est conclu en dehors du cadre légal ou sans indication précise de son motif, le CDD est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée avec toutes les conséquences qui en découlent.

Durée du CDD : le CDD conclu avec un terme précis ne pourra pas excéder 18 mois, renouvellement compris.

Le CDD conclu avec un terme imprécis doit prévoir une durée minimale qui aura pour terme la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu. Le CDD peut être renouvelé deux fois.



Durée et répartition du temps de travail : il faut distinguer le contrat de travail à temps plein et le contrat de travail à temps partiel.

Le contrat de travail à temps plein : la durée hebdomadaire légale de travail est fixée à 35 heures.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les conditions fixées aux articles L. 3121-28 à L. 3121-30 du Code du travail. La répartition de la durée hebdomadaire du temps de travail du salarié peut être prévue soit en précisant le nombre total d'heures à accomplir, soit en précisant les jours et heures de présence du salarié au cabinet dentaire. Le titulaire du cabinet peut modifier la répartition du temps de travail en fonction de l'organisation et des nécessités du cabinet.

Le contrat de travail à temps partiel : il s'agit du contrat dont la durée hebdomadaire du temps de travail est inférieure à la durée légale.

Depuis le 1er juillet 2014, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine. Pour les contrats à temps partiel signés avant le 1er juillet 2014 et toujours en cours, le salarié n'est pas tenu de respecter la durée minimale de travail ou le salarié peut demander à bénéficier de la durée minimale de 24 heures par semaine.

A partir du 1er janvier 2016, tout contrat à temps partiel doit prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine, sauf dérogation.

- Dérogation à la demande du salarié : Le salarié peut demander à travailler moins de 24 heures hebdomadaires, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. La demande du salarié doit être écrite et motivée.
- Dérogation spécifique pour les étudiants : Le salarié âgé de moins de 26 ans qui poursuit ses études a le droit de bénéficier d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine. La durée minimale de travail prévue doit être compatible avec ses études.

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires, dont l'exécution est encadrée par les articles L. 3123-8 et suivants du Code du travail. Ce nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut pas être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat et ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, l'indication des horaires est obligatoire. La répartition des horaires de travail ne peut être modifiée qu'à la condition que soient énumérés de façon exhaustive les cas et la nature de ces modifications. Toute modification doit être notifiée au salarié au minimum trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (article L. 3123-10 du Code du travail).

La période d'essai : une période d'essai n'est pas de droit. Cependant, si les parties souhaitent insérer une période d'essai dans leur contrat, celle-ci devra respecter les modalités prévues à cet effet par le Code du travail quant à sa durée et à son mode de rupture.

Durée de la période d'essai : la période d'essai est fixée librement par les parties contractantes. Elle ne peut cependant excéder une durée maximale, qui varie en fonction de la nature du contrat et du statut du salarié. La période d'essai ne peut être renouvelée.

- Durée maximale de la période d'essai du CDI : le chirurgien-dentiste diplômé ayant un statut de cadre, sa période d'essai ne pourra donc pas excéder quatre mois. S'il s'agit d'un étudiant, le statut de cadre n'est pas automatique et pourra faire l'objet de négociation entre l'employeur et ce dernier. Si le statut de cadre ne lui est pas accordé, la période d'essai ne pourra pas excéder trois mois (catégorie agent de maîtrise).
- Durée maximale de la période d'essai du CDD : un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat



Rupture de la période d'essai : pendant la période d'essai, chacune des parties peut librement et sans motivation mettre un terme au contrat en respectant un délai de prévenance (cf. notes article 3 du modèle de CDI et article 3-1 du modèle de CDD).

Le respect du délai de prévenance ne doit pas avoir pour conséquence de prolonger la période d'essai.

En cas de suspension du contrat de collaboration salariée pendant la période d'essai (maladie, ...), celle-ci est prorogée de la durée de l'absence du salarié.

Rémunération : le salarié est rémunéré par une partie fixe et/ou variable qui ne doit pas être inférieure au SMIC calculé mensuellement au prorata du temps de travail. La partie variable de la rémunération (pourcentage) doit être calculée sur les actes effectués par le salarié.

Pour le CDD, une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, est due si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat.

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise).

Rupture du contrat : la rupture du contrat de travail est la cessation de ce contrat en dehors du cas de cessation par l'arrivée du terme.

- Pour le CDI : cette rupture peut avoir lieu à l'initiative du salarié (démission) ou à l'initiative de l'employeur (licenciement). Cependant, un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, dit de « rupture conventionnelle », a été introduit par la loi portant modernisation du marché du travail du 12 juin 2008.

Il repose sur le consentement des deux parties et se matérialise par la signature d'une convention qui est homologuée par le directeur départemental du travail (articles L. 1237-12 à L. 1237-16 du Code du travail).

- Pour le CDD : à l'issue de la période d'essai, le CDD ne peut pas être rompu avant l'arrivée du terme du contrat, sauf dans les cas suivants : accord des parties, faute grave du salarié ou de l'employeur, force majeure ou, enfin, à l'initiative du salarié si ce dernier justifie d'une embauche en CDI ou d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

La rupture anticipée effectuée en dehors des cas visés ci-dessus ouvre droit à des dommages et intérêts.

Clause d'interdiction d'exercer et indemnisation : conformément aux dispositions de l'article R. 4127-277 du Code de la santé publique, aucune interdiction d'exercer ne peut être imposée lorsque l'assistantat ou le remplacement est inférieur à trois mois.

S'agissant de l'indemnisation d'une clause d'interdiction d'exercer, aucune règle concernant ses modalités de calcul n'est fixée. Sans les définir, la jurisprudence précise toutefois que la contrepartie financière ne doit pas s'avérer « dérisoire », sans quoi l'interdiction de concurrence risque de se voir frapper de nullité par le juge.

En pratique, plusieurs modalités de calcul de l'indemnisation peuvent être retenues. Tenant compte de la spécificité de la profession dentaire, le mode de calcul du règlement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence retenu est celui d'un fractionnement mensuel versé après la rupture du contrat, et ce pendant la durée de l'application de la clause.

À titre indicatif, le montant mensuel de la contrepartie attribué au salarié peut être compris entre 1/5 et 1/3 de la rémunération brute moyenne des x derniers mois de présence du salarié au cabinet dentaire (la durée est déterminée librement entre les parties contractantes).

Cependant, l'indemnisation de la clause de non-concurrence peut également s'effectuer sous la forme d'un versement unique d'un capital au moment de la rupture du contrat.

Il appartient aux praticiens de retenir la formule la plus appropriée à leur situation.



Par ailleurs, cette indemnité étant assimilée à un salaire, elle supportera en tant que telles les mêmes cotisations sociales et contributions fiscales.

En cas de renonciation à la clause de non-concurrence par le titulaire du cabinet dentaire, il est prévu que la notification en soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception dans les sept jours de la notification de la rupture du contrat quel qu'en soit l'auteur.

Par ailleurs, si l'obligation de cette clause de non-concurrence n'est pas respectée par le salarié, le titulaire du cabinet est légitimement en droit de réclamer réparation par le versement d'une indemnité fixée contractuellement qui peut être minorée ou majorée par le juge civil si elle est manifestement excessive ou dérisoire (article 1231-5 du Code civil).