

Des vacances, une naissance, une hospitalisation, un accident, une formation longue... Comment vous faire remplacer pour que le cabinet continue de fonctionner normalement ? La procédure à suivre est simple, mais nécessite de respecter quelques règles.



Le b.a.-ba du remplacement

Nicolas Fontenelle

1 Qui peut remplacer le praticien en exercice ?

Seuls les étudiants en chirurgie dentaire de 5^e ou 6^e année ayant validé leur certificat de synthèse clinique et thérapeutique (CSCT), les thésards, et les praticiens inscrits au tableau de l'Ordre peuvent effectuer des remplacements. En pratique, les candidats au remplacement sont le plus souvent des praticiens retraités susceptibles d'exercer dans le cadre du dispositif cumul emploi-retraite ou des étudiants. À vous de choisir en fonction du profil : débutant ou expérimenté.

2 Dans quelles conditions ce remplacement est-il possible ?

Attention, le remplacement, quelle que soit sa durée, doit correspondre à une interruption complète et effective de l'activité du chirurgien-dentiste en quel que lieu que ce soit (exercice dans plusieurs cabinets). S'il s'agit simplement de réduire son activité, une collaboration (contrat de collaboration) doit être envisagée. Le remplaçant peut travailler dans tous les sites où exerce le praticien.

Dans tous les cas, le remplacement doit faire l'objet d'un contrat écrit conforme à un contrat type établi par le Conseil national de l'Ordre. Il existe deux types de contrats de remplacement : libéral ou salarié (à télécharger sur www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr).

Le conseil départemental de l'Ordre doit être immédiatement informé, par courrier, à la signature du contrat, avant le début du remplacement puisque c'est lui qui autorise le remplacement.

3 Quelles sont les principales caractéristiques du contrat de remplacement libéral ?

L'Ordre des chirurgiens-dentistes déconseille fortement de signer un contrat libéral avec un étudiant, qu'il s'agisse d'un temps plein ou d'un temps partiel. Sans diplôme d'Etat de docteur en chirurgie dentaire, pas encore inscrit au tableau de l'Ordre, l'étudiant ne satisfait pas aux obligations d'un exercice libéral : pas de cotisation au régime d'assurance maladie, maternité et décès, pas d'affiliation au régime vieillesse de base des professions libérales ou à la CARCD, pas d'adhésion à la convention nationale



des chirurgiens-dentistes... Le contrat libéral est donc réservé aux praticiens déjà inscrits au tableau de l'Ordre ainsi qu'aux jeunes thésés également inscrits au tableau. Le contrat libéral ne comporte pas de période d'essai. Un inventaire contradictoire du cabinet et du matériel est dressé. Le remplaçant a la faculté d'amener dans le cabinet l'instrumentation de son choix qu'il reprendra à la fin du contrat. Si le contrat a une durée supérieure à trois mois, une clause d'interdiction d'exercer sur une durée et un espace géographique (rayon de...) à déterminer peut être signée.

La rémunération est libre et résulte d'un accord entre le titulaire et le remplaçant. Elle peut être forfaitaire (à la journée, au mois, pour la durée totale du remplacement) ou au pourcentage des honoraires des soins et travaux encaissés par le remplaçant (généralement 40 % du chiffre d'affaires). Le pourcentage peut être modulé entre actes opposables et actes à honoraires libres.

4 Quels sont les principales caractéristiques du contrat de remplacement salarié ?

Il s'agit d'un CDD à temps partiel ou à temps complet. Si la durée du contrat est précise (date à date), le contrat ne peut excéder 18 mois, renouvellement compris. Ce n'est pas le cas si la durée du contrat est imprécise (maladie), mais une durée minimale du contrat (nombre de jours – 20 jours par exemple) doit être précisée. La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'une journée par semaine dans la limite de deux semaines pour

un contrat dont la durée est au plus égale à six mois. Dans tous les autres cas, cette période d'essai est d'un mois. Si l'échéance du contrat n'est pas prévue, la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale du contrat. La période d'essai n'est pas renouvelable.

Attention : depuis le 1^{er} janvier 2016, tout contrat à temps partiel doit prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine, sauf à la demande écrite et motivée du salarié ou pour les étudiants de moins de 26 ans poursuivant leur étude. À la fin du contrat, le remplaçant salarié reçoit une indemnité égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat. Une clause d'interdiction d'exercer peut être prévue, assortie d'une indemnité.

La rémunération comprend un salaire fixe à convenir entre les parties, qui ne peut pas être inférieur au Smic, et une rémunération variable égale à un pourcentage du montant des actes réalisés par le remplaçant (entre 20 et 30 % généralement). Là aussi, une distinction peut-être opérée entre actes opposables et actes à honoraires libres.

5 Quelle assurance prévoir ?

Dans le cas du remplaçant salarié, même s'il est couvert par la Responsabilité Civile Professionnelle (RCP) du praticien remplacé pour les missions qu'il effectue dans le cadre de son contrat de travail, il devra souscrire sa propre assurance. Sa responsabilité pouvant être engagée au niveau pénal. S'agissant du remplaçant libéral, il doit lui aussi s'assurer personnellement pour garantir sa responsabilité professionnelle.

6 Et si le remplacement se prolonge ?

Quand le remplacement se prolonge (du fait par exemple d'une maladie grave du titulaire du cabinet), le conseil de l'Ordre suggère de transformer le contrat de remplacement en contrat de gérance. Seul un praticien inscrit au tableau peut conclure ce type de contrat qui est généralement fixé à un an éventuellement renouvelable par l'Ordre.

Voilà pour les règles à respecter. Il ne vous reste plus qu'à trouver « la perle rare », la rencontrer, lui présenter votre cabinet, votre équipe, votre matériel, vos us et coutumes avec les patients et partir... en toute tranquillité.