

laborateur rétrocède au titulaire un pourcentage sur les honoraires. En ce qui concerne les frais de fournitures et les frais de traitement prothétique, les parties au contrat de collaboration peuvent choisir de les répartir entre elles. Les quotités sont à déterminer librement selon la pratique du cabinet. Le *modus operandi* de la rétrocession d'honoraires a été rappelé :

- le titulaire devra acquitter la TVA si le montant des rétrocessions dépasse 27 000 euros HT (article 293 CGI);
- lorsque le titulaire exerce dans le cadre d'une SCM, cette dernière peut être assujettie à la TVA si les rétrocessions sont supérieures à 20% des recettes du titulaire;
- en cas de collaboration d'une SCP, cette dernière risque de basculer à l'IS si les rétrocessions sont supérieures à 10% du chiffre d'affaires de la SCP.

Si le collaborateur est momentanément empêché d'exercer (congé, maladie ou maternité), rien n'est prévu dans les textes. Le Conseil natio-

nal propose deux solutions : soit le contrat de collaboration est suspendu pendant toute la durée de l'absence du collaborateur et il reprendra son plein effet dès son retour (pendant la suspension du contrat, le titulaire pourra conclure un autre contrat de collaboration à durée déterminée), soit le collaborateur pourvoit lui-même à son remplacement avec l'accord du titulaire.

Lorsque le contrat de collaboration est rompu, se pose la question de l'exercice ultérieur du collaborateur. De la loi du 2 août 2005 précitée découle la difficulté d'interdire au collaborateur d'exercer à proximité du cabinet du titulaire : une telle disposition reviendrait en effet à vider de sa substance la possibilité pour lui de développer une clientèle personnelle.

Le respect du Code de la santé publique, et notamment ses dispositions relatives au détournement de clientèle <sup>(1)</sup> et ses dispositions limitant l'installation <sup>(2)</sup>, apparaît donc nécessaire et suffisant. En application des dispositions du même Code,

le collaborateur aura la possibilité d'informer sa clientèle personnelle, et uniquement celle-ci, du transfert de son activité <sup>(3)</sup>.

Dernières précisions d'André Micouleau : en ce qui concerne les contrats conclus avant le 4 août 2005, un avenant au contrat devra être signé, intégrant les éléments obligatoires mentionnés dans la loi du 2 août 2005. En leur absence en effet, il existe un risque d'annulation du contrat par les tribunaux, à la demande expresse du collaborateur, et de requalification du lien contractuel en contrat de travail, avec toutes les conséquences qui en découlent (cotisations sociales, travail dissimulé...). ■

(1) Article R. 4127-262.

(2) Articles R. 4127-277 et R. 4127-278.

(3) Article R. 4127-219.

