



ORDRE NATIONAL
DES CHIRURGIENS-DENTISTES

LE CONTRAT DE REMPLACEMENT

Note d'information

L'article R. 4127-275 du Code de la santé publique stipule : « *Un chirurgien-dentiste qui cesse momentanément tout exercice professionnel ne peut se faire remplacer que par un praticien inscrit au tableau de l'ordre ou un étudiant en chirurgie dentaire remplissant les conditions prévues par l'article L.4141-41.* ».

Le président du conseil départemental doit être immédiatement informé.

Tout remplacement effectué par un praticien ou un étudiant en chirurgie dentaire doit faire l'objet d'un contrat écrit conforme à un contrat type établi par le conseil national de l'ordre. A l'expiration du remplacement, tous les éléments utiles à la continuité des soins doivent être transmis au titulaire.

CONDITIONS DU REMPLACEMENT

Un chirurgien-dentiste peut se faire remplacer à la condition qu'il interrompe provisoirement toute activité professionnelle en quelque lieu que ce soit.

Lorsqu'il souhaite simplement réduire son activité pour des raisons de santé, de poursuite d'études ou toute autre raison, le praticien doit recourir à la collaboration. Un collaborateur supplémentaire peut aussi être autorisé sous certaines conditions, page 25 Guide des contrats : « Les conditions de la collaboration multiple ».

Le praticien peut se faire remplacer dans son cabinet principal et dans les sites distincts de sa résidence principale par le même remplaçant.

Un chirurgien-dentiste peut se faire remplacer :

- Par un chirurgien-dentiste inscrit au tableau de l'ordre ;
- Par un étudiant en chirurgie dentaire remplissant les conditions légales pour exercer conformément à l'article L. 4141-4¹ du Code de la santé publique.

Le président du conseil départemental doit être immédiatement informé.

Si le remplaçant est inscrit au tableau de l'Ordre d'un autre département, il devra justifier de son inscription par l'envoi d'une attestation de moins de trois mois, annexée au contrat.

Tout remplacement effectué par un praticien ou un étudiant en chirurgie dentaire doit faire l'objet d'un contrat écrit conforme à un contrat-type établi par le Conseil national de l'ordre.

Nb : un chirurgien-dentiste inscrit sur la liste d'honorariat ne peut effectuer un remplacement que s'il a préalablement sollicité sa réinscription au Tableau.

Le statut du remplaçant : le remplaçant peut être libéral (exercice en toute indépendance) ; ou salarié (exercice comportant un lien de subordination).

¹ Article R. 4141-1 du Code de la santé publique « *Les étudiants en chirurgie dentaire n'ayant pas la qualité d'interne peuvent être autorisés à exercer l'art dentaire dans les conditions prévues à l'article L. 4141-4, pendant une période qui court de la date de l'obtention du certificat de synthèse clinique et thérapeutique et de la validation de la troisième année du deuxième cycle des études odontologiques jusqu'à la fin de l'année civile qui suit la validation de la sixième année d'études.*

Les étudiants ayant la qualité d'interne peuvent être autorisés à exercer l'art dentaire dans les conditions prévues à l'article L. 4141-4, jusqu'à la fin de l'année civile suivant celle au cours de laquelle ils ont obtenu l'attestation d'études approfondies en chirurgie dentaire.

Seuls les internes ayant satisfait à l'examen de fin de première année de spécialisation peuvent être autorisés à exercer l'art dentaire à titre de remplaçant ou d'adjoint d'un chirurgien-dentiste qualifié spécialiste.

Les périodes durant lesquelles les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à effectuer des remplacements sont prolongées :

1° *D'une durée égale à celle du service national accompli par les intéressés à la suite de la validation de la sixième année d'études ou à la suite de l'obtention de l'attestation d'études approfondies en chirurgie dentaire ;*

2° *D'une durée d'un an par enfant né vivant mis au monde ou adopté par les intéressés à la suite de la validation de la sixième année d'études ou à la suite de l'obtention de l'attestation d'études approfondies en chirurgie dentaire. »*

LE REMPLACEMENT SALARIE

Le modèle de contrat de travail à durée déterminée, proposé ci-après, peut être conclu par une personne physique ou 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 de l'Ordre afin de constituer un dossier.

Les dispositions du Code de la santé publique sont également applicables aux étudiants (article R. 4127-201² du Code de la santé publique).

Il convient de rappeler que le CDD est un contrat conclu pour une durée déterminée dans le temps ou pour la durée d'un travail déterminé. Un tel contrat n'est possible que dans les cas énumérés par la loi³.

Ainsi, le recours au CDD est permis s'agissant du remplacement :

- D'un salarié (collaborateur ou étudiant adjoint) ;
- D'un titulaire de cabinet ;
- D'un associé non salarié d'une société (SCP, SCM, SEL).

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.

La durée du contrat : 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 le retour du praticien absent. Le CDD peut être renouvelé deux fois.

La période d'essai : la période d'essai est facultative. Si les parties souhaitent insérer une période d'essai, celle-ci devra respecter les modalités prévues par le Code du travail quant à sa durée et à son mode de rupture. La période d'essai n'est pas renouvelable.

Durée maximale de la période d'essai⁴ :

- Un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- 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. La période d'essai ne peut être renouvelée.

² Article R. 4127-201 du Code de la santé publique « *les dispositions du présent Code de déontologie s'imposent à tout chirurgien-dentiste inscrit au tableau de l'ordre, à tout chirurgien-dentiste exécutant un acte professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 4112-7 ou par une convention internationale, quelle que soit la forme d'exercice de la profession. Elles s'appliquent également aux étudiants en chirurgie dentaire mentionnés à l'article L. 4141-4. Les infractions à ces dispositions relèvent de la juridiction disciplinaire de l'ordre.* »

³ Article L.1242-2 du Code du travail : Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :1° Remplacement d'un salarié... 4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

⁴ Articles L.1242-10 et L.1242-11 du Code du travail. « *Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'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.* » ; « *Ne sont pas applicables pendant la période d'essai les dispositions relatives :1° A la prise d'effet du contrat prévue à l'article L. 1242-9 ;2° A la rupture anticipée du contrat prévue aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 ;3° Au report du terme du contrat prévue à l'article L. 1243-7 4° A l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.* »

Rupture de la période d'essai⁵: pendant la période d'essai, chacune des parties peut librement et sans motivation mettre un terme au contrat.

Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui souhaite mettre fin à son contrat de travail, en cours ou en fin de période d'essai, doit avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance, délai ramené à 24 heures en cas de présence dans l'entreprise inférieure à 8 jours.

En cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai (maladie, etc.), la période d'essai du salarié est prorogée de la durée de l'absence. Le respect de ce délai de prévenance ne doit pas avoir pour conséquence de prolonger la période d'essai. Si le délai de prévenance n'est pas respecté par le praticien ou la société employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice.

La 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 CDD à temps plein : la durée hebdomadaire légale de travail est fixée par l'article L. 3121-27⁶ du Code du travail à 35 heures. Des « heures supplémentaires » peuvent être effectuées dans les conditions fixées aux articles L. 3121-28 à L. 3121-30⁷ 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 CDD à temps partiel : il s'agit du contrat dont la durée hebdomadaire du temps de travail est inférieure à la durée légale.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine (ou 104 heures mensuelles)⁸, sauf dérogations⁹ :

⁵ Articles L.1221-25 et L.1221-26 Code du travail. « Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;3° Deux semaines après un mois de présence ;4° Un mois après trois mois de présence. La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise. » « Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. ».

⁶ Article L. 3121-27 du Code du travail « La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

⁷ L. 3121-28 du Code du travail « Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. » ;

L. 3121-29 du Code du travail « Les heures supplémentaires se décomptent par semaine. » ;

L. 3121-30 du Code du travail « Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. ».

⁸ Article L.3123-27 du Code du travail « A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (...) ».

⁹ Article L. 3123-7 du Code du travail «Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :

1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;

3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre



- 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.
- Autres dérogations spécifiques : le CDD d'une durée au plus égale à sept jours et le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des « heures complémentaires » dont l'exécution est encadrée par l'article L.3123-28¹⁰ 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. En cas de dépassement de la durée légale du travail, le contrat peut être requalifié en contrat à temps complet.

Dans le cadre d'un CDD 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).

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. 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

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,
- À l'initiative du salarié si ce dernier justifie d'une embauche en CDI,
- Inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

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

Indemnité de fin de contrat dite de précarité : cette indemnité destinée à compenser la précarité de l'emploi du salarié est versée à la fin du contrat. Elle correspond à 10 % et s'applique sur le montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

*de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.
Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études*

¹⁰ Article L.3123-28 du Code du travail « Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire. »

Article L.3123-29 du Code du travail « Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement »

Clause d'interdiction d'exercer et indemnisation : conformément aux dispositions de l'article R. 4127-277¹² du Code de la santé publique, aucune interdiction d'exercer ne peut être imposée lorsque l'assistanat 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.

En revanche, le paiement ne peut pas intervenir avant la rupture (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 7 mars 2007).

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 telle, 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)¹³.

¹² Article R.4127-277 du CSP « *Le chirurgien-dentiste ou l'étudiant en chirurgie dentaire qui a été remplaçant ou adjoint d'un chirurgien-dentiste pour une durée supérieure à trois mois consécutifs ne doit pas exercer avant l'expiration d'un délai de deux ans dans un poste où il puisse entrer en concurrence avec ce chirurgien-dentiste, sous réserve d'accord entre les parties contractantes ou, à défaut, d'autorisation du conseil départemental de l'ordre donnée en fonction des besoins de la santé publique.*
Toute clause qui aurait pour objet d'imposer une telle interdiction lorsque le remplacement ou l'assistanat est inférieur à trois mois serait contraire à la déontologie. »

¹³ Article 1231-5 du Code civil « *Lorsque le contrat stipule que celui qui manquera de l'exécuter paiera une certaine somme à titre de dommages et intérêts, il ne peut être alloué à l'autre partie une somme plus forte ni moindre.*
Néanmoins, le juge peut, même d'office, modérer ou augmenter la pénalité ainsi convenue si elle est manifestement excessive ou dérisoire.
Lorsque l'engagement a été exécuté en partie, la pénalité convenue peut être diminuée par le juge, même d'office, à proportion de l'intérêt que l'exécution partielle a procuré au créancier, sans préjudice de l'application de l'alinéa précédent.
Toute stipulation contraire aux deux alinéas précédents est réputée non écrite.
Sauf inexécution définitive, la pénalité n'est encourue que lorsque le débiteur est mis en demeure. »



LE REMPLACEMENT LIBERAL

Le remplacement libéral déconseillé aux étudiants : le Conseil national de l'Ordre déconseille de proposer un contrat libéral à un étudiant. En effet, l'étudiant n'étant ni titulaire du diplôme d'état de docteur en chirurgie dentaire, ni inscrit au tableau de l'Ordre des chirurgiens-dentistes, il ne peut, par voie de conséquence, satisfaire aux différentes obligations découlant d'un exercice libéral.

En particulier, l'étudiant :

- Ne peut cotiser au régime d'assurance maladie, maternité et décès ;
- Ne relève pas du régime vieillesse de base des professions libérales ;
- Ne peut prétendre au régime complémentaire d'assurance vieillesse dont l'affiliation se fait auprès de la CARCDSF ;
- Ne peut adhérer à la convention nationale des chirurgiens-dentistes.

La rémunération : il n'existe pas de mode de rémunération déterminé. Les intéressés peuvent donc, d'un commun accord, opter pour une rémunération forfaitaire (journalière, mensuelle ou pour la durée du remplacement) ou pour un pourcentage, en précisant dans ce cas que ce pourcentage sera calculé selon les honoraires encaissés sur les soins et travaux effectués par le remplaçant et ce, au fur et à mesure des encaissements.