

## >> Exercice

## >> L'AUTEUR

Pierre BONNEMAISON

# Attention au risque de requalification d'un contrat de collaboration libérale en contrat de travail

**Notre série d'articles sur le statut de collaborateur libéral se poursuit. Après des généralités sur ce statut (DV n° 1064), le contrat de collaboration libérale (DV n° 1065) et la rémunération du collaborateur libéral (DV n° 1066), voici un article relatif au risque de requalification d'un contrat de collaboration libérale en contrat de travail. De ce point de vue, l'existence ou non d'un lien de subordination est une question centrale.**

Un certain nombre de craintes, sinon injustifiées, du moins grandement exagérées, existent quant au risque d'une requalification d'un contrat de collaboration libérale en contrat de travail, requalification qui, si elle survient, a pour le titulaire de lourdes conséquences financières.

Le premier cas de figure d'une telle requalification est la survenue d'un conflit entre le collaborateur et le titulaire dans l'exécution du contrat de collaboration libérale, conduisant le collaborateur libéral à en référer à l'inspection du travail et à la Justice.

Les autres cas de figure sont un contrôle Urssaf ou un contrôle fiscal, conduisant l'administration à s'interroger sur la légalité d'un contrat de collaboration libérale.

Quels sont les notions et les arguments qui appuient ou empêchent une telle requalification ?

## Éléments constitutifs d'un lien de subordination

Le lien de subordination est, de ce point de vue, une notion centrale. Le lien de subordination est, avec la fourniture d'un travail et sa contrepartie - la rémunération -, un élément constitutif du contrat de travail.

Les éléments qui indiquent l'existence d'un lien de subordination sont les suivants :

- **l'absence de participation** par le travailleur dans les gains ou les pertes de l'entreprise,
- **l'absence de réinvestissement** dans l'entreprise avec du capital propre,
- **l'absence de responsabilité** ou de pouvoir de décision dans l'entreprise,
- **la garantie de paiement** périodique,
- **le fait** de n'avoir comme client qu'une seule et unique entreprise,
- **le fait** de ne pas être soi-même employeur,
- **le fait** de ne pas pouvoir organiser librement son temps de travail,
- **l'existence** de procédure de contrôle interne, avec sanctions à l'appui,
- **l'absence** de pouvoir de décision concernant la facturation aux clients.

La Cour de cassation a récemment rajouté un élément fondamental affirmant que « *le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements* ». La Cour de cassation insiste sur le fait que, sans pouvoir de sanction chapeautant l'exécution d'un travail, il n'existe pas de lien de subordination.

La Cour de cassation précise aussi que l'existence d'une relation de travail (donc d'un lien de subordination) ne dépend pas de la volonté des parties ni de la dénomination donnée aux parties dans la convention qui les lie. C'est dans les conditions de l'exercice de l'activité des travailleurs que se trouve cette subordination\*\*.

## Indépendance professionnelle dans tous les cas

Il est important de rappeler ici que l'indépendance professionnelle d'un vétérinaire, quelle que soit sa situation (salarié, collaborateur libéral ou associé), est inscrite dans le Code de déontologie. L'article R 242-33 précise « *Le vétérinaire ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit...* ». Et l'article R 242-44 précise, lui : « *Dans les limites fixées par la loi, et en particulier par les dispositions des articles L. 5143-4, L. 5143-5 et L. 5143-6 du Code de la santé publique, le vétérinaire est libre de ses prescriptions. Il ne saurait aliéner cette liberté vis-à-vis de quiconque...* ».

Lorsqu'un différend surgit entre deux vétérinaires (là aussi quelles que soient leurs situations : salariés, collaborateurs libéraux ou associés), c'est la chambre régionale de l'Ordre qui est compétente en matière disciplinaire. L'institution ordinaire et le Code de déontologie, garant de l'indépendance professionnelle du vétérinaire, protègent le collaborateur libéral contre un éventuel pouvoir de sanction du titulaire.

En ce qui concerne la possibilité d'organiser librement le temps de travail, dans la mesure où le collaborateur participe à l'élaboration des plannings, la subordination du collaborateur libéral vis-à-vis du titulaire est comparable à celle existant entre deux vétérinaires associés qui organisent ensemble leurs périodes de travail, de repos, de vacances ou de maladie, leurs obligations en matière de permanence et de continuité des soins. Lors de l'intégration d'un collaborateur libéral, il est bon de matérialiser la méthode d'élaboration des plannings dans le règlement intérieur et/ou dans le pacte d'associé.

## Des règles simples à respecter

À côté de ses notions fondamentales, pour ne pas s'exposer, le titulaire doit s'assurer d'un certain nombre de choses simples.

En premier lieu, il convient de signer un contrat de collaboration libérale en bonne et due forme (voir l'article dans la DV n°

1065, portant sur les clauses que, à peine de nullité, un contrat de collaborateur libéral doit contenir), d'appliquer scrupuleusement ce contrat et, si nécessaire, au cours de son exécution, de le mettre à jour par la signature d'avenants.

Ensuite, ce contrat doit être renseigné du ou des numéros qui identifient le « TNS » (travailleur non salarié), c'est-à-dire son numéro Siret et le cas échéant son numéro de TVA. Il est prudent que le titulaire vérifie l'inscription à l'Urssaf du collaborateur libéral. Enfin, le titulaire doit exiger l'établissement d'une facture conforme (voir l'encadré sur les mentions obligatoires d'une facture).

Au-delà de ces exigences essentielles, il est prudent que le titulaire s'assure que le collaborateur libéral réalise correctement ses déclarations : TVA, 2035, déclaration commune des revenus, et déclaration de contribution économique territoriale

(anciennement taxe professionnelle), et qu'il soit à jour dans le paiement des taxes dues et de ses cotisations sociales personnelles. D'autant que ceci rentre totalement dans le cadre du « compagnonnage » qui conduit le titulaire à guider le collaborateur dans le dédale administratif, comptable, fiscal, juridique et financier des travailleurs non salariés. ■

### La prochaine parution traitera des démarches administratives et de la protection sociale du collaborateur libéral.

\*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

\*\*Référence :

- Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du mardi 29 septembre 2009 : pourvoi : 08-44193, pourvoi : 08-44194, pourvoi : 08-44475.

- Cour de cassation, chambre civile 2, audience publique du jeudi 4 décembre 2008 : pourvoi : 07-17861, pourvoi : 08-12679, pourvoi : 08-12680.

Ces arrêts de la Cour de cassation sont consultables et téléchargeables sur le site du SNVEL.

## >> GROS PLAN

# Les mentions obligatoires d'une facture

- Le nom des parties.
- Leur adresse.
- La date de la vente ou de la prestation de service.
- La quantité.
- La dénomination précise.
- Le prix unitaire hors TVA des produits vendus et des services rendus.
- Le numéro d'identification à la TVA du vendeur.
- Un numéro de facture unique basé sur une séquence chro-

nologique et continue.

- Le taux de TVA applicable à chacun des biens livrés ou services rendus ou, le cas échéant, bénéficiant d'une exonération.

- Le montant de la taxe à payer et, par taux d'imposition, le total H.T. et la taxe correspondante.

- Le cas échéant, une mention indiquant que l'opération bénéficie d'une mesure d'exonération, par exemple : « Exonération en base de TVA article 293 B du CGI. Aucune TVA n'ayant grevé cette

facture sa déduction est donc impossible ».

- Si le contribuable est adhérent d'un centre de gestion agréé, la mention « Acceptant le règlement des sommes dues par chèques libellés à son nom en sa qualité de membre d'un centre de gestion agréé par l'administration fiscale ». **P.B.**

Références :

- Article L441-3, Code de commerce.

- Article 242 nonies A, Code général des impôts, annexe 2.

- Article 1737 II, Code général des impôts.

Lors de l'intégration d'un collaborateur libéral, il est bon de matérialiser la méthode d'élaboration des plannings dans le règlement intérieur et/ou dans le pacte d'associé.



Delphine Debressy - Fotolia.com