

Etude de l'URPS CD ARA
« Analyse des différentes formes juridiques »

Les Chirugiens-Dentistes ont toujours été de véritables chefs d'entreprises.

Cependant, au fil des ans, l'environnement juridique est devenu de plus en plus complexe et technique vous obligeant le plus souvent à déléguer à vos conseils juridiques. Ces derniers ne connaissent pas toujours les spécificités de l'exercice libéral dans le domaine de la santé et les principes déontologiques qui s'imposent de facto à la profession.

L'URPS des Chirugiens-Dentistes de la Région Auvergne-Rhône-Alpes souhaite vous soutenir et a élaboré ce document destiné à vous aider.

Nous vous rappelons que de nombreux points sont à respecter ou à surveiller lors de la rédaction de vos contrats, statuts et autres actes afin d'éviter certaines déconvenues et/ou blocage qui peuvent devenir un obstacle à votre exercice. Nous avons voulu expliquer les différents modes d'exercice qui se présentent actuellement à un praticien.

Nous émettrons des recommandations et des mises en garde, mais essaierons surtout de vous conseiller et de vous sensibiliser aux dérives rencontrées.

ATTENTION :

Tous les contrats d'exercice des praticiens inscrits au Tableau du Conseil de l'Ordre ainsi que leurs avenants doivent obligatoirement être adressés au Conseil Départemental de l'Ordre (CDO) du lieu d'exercice dans le mois qui suit leur signature (Article L 4113-9 du CSP).

Des observations seront émises. Les modifications nécessaires seront attendues afin de respecter les obligations déontologiques qui fixent le cadre légal de notre profession.

Pour les primo inscriptions, l'exercice professionnel ne sera autorisé que si le praticien est inscrit au Tableau de l'Ordre départemental, auquel cas cet exercice sera illégal.

Christine DASCOTTE
Juriste référente

Table des matières

1/ Le Chirurgien-Dentiste peut se faire assister	3
1A/ La collaboration libérale	3
1B/ La collaboration salariée	5
2/ Le Chirurgien-Dentiste peut se faire remplacer	7
2A/ Le remplacement libéral	7
2B/ Le remplacement salarié	8
3/ Le Chirurgien-Dentiste peut créer une société pour exercer en groupe ou dans le cadre d'une structure unipersonnelle	12
3A/ La SCM (société civile de moyens)	12
3B/ Le Groupement d'intérêt économique (GIE)	16
3C/ L'EPFC (exercice à frais communs)	17
3D/ LA SCP (Société civile professionnelle)	18
3E/ La SEL (Société d'exercice libéral)	18
3F/ La SPFPL (Société de participations financières de professions libérales)	23
4/ Le Chirurgien-Dentiste peut créer un patrimoine d'affectation L'EIRL	25
5/ Un Chirurgien-Dentiste peut louer un plateau technique	25
6/ Un Chirurgien-Dentiste peut obtenir des contrats d'aide à l'installation	27
7/ Un Chirurgien-Dentiste peut intégrer une SISA	27
8/ Un Chirurgien-Dentiste peut intégrer une CPTS (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé)	28

1/ Le Chirurgien-Dentiste peut se faire assister

1A/ La collaboration libérale

- ✓ **Exercice protégé par la loi du 2 août 2005**

Cadre juridique :

Le collaborateur libéral perçoit les honoraires qui lui sont dus par les patients qu'il soigne (patients présentés par le titulaire, mais également possibilité de se constituer et développer une patientèle personnelle).

Rémunération :

Le collaborateur libéral doit verser une redevance au titulaire du cabinet. Le montant de la redevance sera calculé en fonction de la qualité du plateau technique, ainsi que la prise en charge des différents frais liés à l'exercice (prothèses, fournitures). Le montant de cette redevance est obligatoirement un pourcentage. L'usage veut qu'il oscille entre 40 et 60 %. Ces sommes ne seront pas majorées de TVA si le montant des rétrocessions du collaborateur au titulaire ne dépasse pas 34 400 €. La franchise de TVA sera maintenue jusqu'à la fin de l'année si la rétrocession ne dépasse pas 36 500€ (nouveaux seuils de franchise sur base du décret du 22 juillet 2020). Dans le cas contraire, il appartiendra au titulaire de régler la TVA à l'administration fiscale sur la totalité des rétrocessions.

Mise en garde

Nous vous recommandons de ne pas déduire les frais de prothèses du montant du chiffre d'affaires du collaborateur avant le règlement de la redevance sur le contrat-type du CNO.

En effet, cette méthode de calcul n'est pas conforme au modèle du contrat type.

En diminuant le montant des rétrocessions qui sont soumises à TVA. L'administration fiscale pourrait estimer que ce mode de calcul fausse le montant de la rétrocession du collaborateur au titulaire afin de se soustraire au paiement de la TVA.

Statut :

La collaboration libérale est un exercice libéral, non salarié. A ce titre, le contrat de collaboration libérale se distingue du contrat de travail :

- ✓ Il n'existe pas de lien de subordination entre le praticien et son collaborateur ;
- ✓ Le collaborateur libéral peut apposer sa plaque dans les mêmes conditions que le titulaire ;
- ✓ Le collaborateur exerce sa profession en son nom et sous sa propre responsabilité, il organise son travail comme il l'entend ;

- ✓ Le collaborateur a la possibilité de créer sa propre patientèle, il est libre de sa réinstallation future.

Recommandations :

Un Chirurgien-Dentiste ne doit pas s'installer dans l'immeuble où exerce un confrère sans l'agrément de celui-ci.

Patientèle :

Tout nouveau patient demandant un rendez-vous directement avec le collaborateur est considéré comme faisant partie intégrante de la patientèle personnelle du collaborateur libéral. Le titulaire et le collaborateur s'engagent à identifier clairement leurs patients sur une liste. De plus, tout patient consultant exclusivement le collaborateur pourra lui être attribué selon les critères établis avec le titulaire.

Recommandations :

Une liste de patients sera dressée régulièrement et sera signée par le titulaire et le collaborateur. Cela permettra d'éviter un éventuel litige lié au départ du collaborateur et d'un détournement de patientèle. La redevance versée au titulaire est en principe due dès l'encaissement des honoraires. Cela permet d'éviter un éventuel litige dû aux impayés du collaborateur.

Rupture du contrat de travail : Deux possibilités s'offrent aux parties.

1. Un accord amiable : Rupture d'un commun accord notifiée par écrit et signée par les parties.
2. Rupture de la collaboration sans accord : Il faudra vérifier les termes du contrat signé et veiller à appliquer le délai de préavis requis.

✓ **Apport de la loi du 4 août 2014**

Cette loi offre une protection supplémentaire au statut de collaborateur libéral. Si le collaborateur ne peut plus exercer pour cause de congés, maladie ou maternité, le contrat de collaboration sera simplement suspendu pendant toute la durée de l'absence du collaborateur. Il n'aura pas de remplaçant.

Un autre contrat de collaboration à durée déterminée sera conclu avec un autre praticien. Le contrat comprendra comme date de terme, le retour du collaborateur arrêté qui reprendra son poste à son retour.

1B/ La collaboration salariée

Cadre juridique :

Le collaborateur salarié recevra tous les patients que le titulaire lui confiera et leur donnera ses soins consciencieux et attentifs. Ce type de contrat de travail pourra couvrir une durée déterminée ou indéterminée.

Rémunération :

Le salarié est rémunéré par une partie fixe ou variable qui ne doit pas être inférieure au Smic calculé mensuellement au prorata du temps de travail. L'usage veut qu'il oscille entre 26 et 30 % des honoraires des travaux effectués par le collaborateur. Le salarié sera affilié à la caisse de retraite complémentaire dont relève l'employeur. Il pourra bénéficier de congés payés. Leur attribution et leur prise sont régies par le Code du Travail. Avec un Contrat à Durée Déterminée (CDD), une indemnité compensatrice de congés payés 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.

Recommandation :

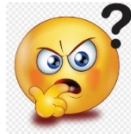
Il est interdit d'utiliser un CDD permettant un emploi durable lié à une activité normale et permanente au cabinet. Un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. (Exemple : surcroît de travail). Sans indication précise de son motif, le CDD sera requalifié en CDI engendrant ainsi des indemnités supplémentaires.

Rupture du contrat de travail :

1. Pour le CDI : cette rupture peut avoir lieu :
 - ✓ à l'initiative du salarié (démission) ;
 - ✓ à l'initiative de l'employeur (licenciement).
2. 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 si :
 - ✓ accord des parties ;
 - ✓ faute grave du salarié ou de l'employeur.
3. Force majeure :
 - ✓ à l'initiative du salarié si ce dernier justifie d'une embauche en CDI.

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

COLLABORATION LIBERALE OU SALARIEE



Que faire en cas de désaccord ?

Toujours prévoir une période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire mais vivement conseillée. Si les parties souhaitent insérer une période d'essai dans leur contrat, elle devra respecter le Code du travail sur sa durée et son mode de rupture.

Durée CDI : 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. Statut non-cadre (agent de maîtrise) : 3 mois - Statut cadre : 4 mois.

Durée CDD : un jour par semaine. Limitée à deux semaines lorsque la durée du contrat est de plus de 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.

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 le délai de prévenance prévu dans le contrat.

En cas de maladie pendant la période d'essai, le contrat de travail sera suspendu et prolongé de la durée de l'absence du salarié.

2/ Le Chirurgien-Dentiste peut se faire remplacer

Mais il **devra interrompre son exercice professionnel où que ce soit.**



Le remplacement partiel n'existe plus.

Il est interdit :

- de prendre plusieurs remplaçants ;*
- de travailler à mi-temps et prendre un remplaçant.*

Néanmoins, un praticien qui a des ennuis de santé pourra cumuler un contrat de remplacement et un contrat de collaboration. Il peut également faire une demande dérogatoire de collaborateur supplémentaire auprès de son Conseil départemental.

2A/ Le remplacement libéral

Cadre juridique :

Le remplaçant libéral exercera en qualité de chirurgien-dentiste ou d'étudiant en chirurgie dentaire en lieu et place du titulaire dans son cabinet dentaire. Il recevra tous les patients qui se présenteront et leur donnera ses soins consciencieux et attentifs.



Il faut dresser un inventaire du matériel du cabinet et surtout indiquer son état d'usage afin d'éviter un éventuel litige portant sur la dégradation du matériel.

Statut :

Le remplaçant libéral ne pourra apporter ni modification, ni changement à la distribution des locaux, ni procéder à des installations au sein du cabinet du titulaire. Il aura la faculté d'introduire dans les lieux l'instrumentation de son choix qu'il jugera utile et qu'il reprendra à l'achèvement des présentes. Le remplaçant rendra le matériel professionnel ainsi que le mobilier meublant dans l'état où ils se trouvent le jour de la mise en exécution du contrat. Obligation du titulaire de fournir un plateau technique fonctionnel.

Rémunération :

Tous les honoraires perçus reviendront intégralement au titulaire à qui il appartient de régler tous les frais professionnels.

Le remplaçant libéral percevra une vacation qui pourra être :

- ✓ une somme forfaitaire, journalière, mensuelle ou pour la durée du remplacement ;
- ✓ un pourcentage calculé sur les honoraires encaissés et effectués par le remplaçant, et ce, au fur et à mesure des encaissements.

2B/ Le remplacement salarié

Cadre juridique :

Le remplaçant salarié recevra tous les patients que le titulaire lui confiera et leur donnera ses soins consciencieux et attentifs.

Rémunération :

Le salarié est rémunéré par une partie fixe ou variable qui ne doit pas être inférieure au Smic calculé mensuellement au prorata du temps de travail. L'usage veut qu'il oscille entre 26 et 30 % des honoraires des travaux effectués par le collaborateur. Le salarié sera affilié à la caisse de retraite complémentaire dont relève l'employeur. Il pourra bénéficier de congés payés. Leur attribution et leur prise sont régies par le Code du Travail.

- ✓ Indemnité compensatrice de congés payés :

Cette indemnité est due si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat, quelle qu'en ait été la durée. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

✓ Indemnité de précarité :

Cette indemnité, destinée à compenser la précarité de l'emploi du salarié, est versée à la fin du contrat. Elle correspond à un pourcentage de **10 % qui s'applique sur le montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat**. L'engagement peut avoir une durée déterminée ou prendre fin au retour du praticien remplacé.

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 si:

- ✓ accord des parties ;
- ✓ faute grave du salarié ou de l'employeur ;
- ✓ force majeure.

LA COLLABORATION SALARIEE ET LE REMPLACEMENT SALARIE sont des contrats de travail **strictement encadrés par le droit du travail**, ils peuvent être établis :

✓ **à temps plein :**

La durée légale de travail est fixée à 35 heures/semaine. Des **heures supplémentaires** peuvent être effectuées sous conditions.

✓ **à temps partiel :**

Il s'agit du contrat dont la durée hebdomadaire du temps de travail est inférieure à 35 heures. La durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est de 24 heures/semaine, sauf dérogations :

- 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. Des heures complémentaires peuvent être effectuées sous conditions : Pas supérieures à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de 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.

Clause de non-concurrence

Dans le cadre des exercices suivants : collaboration salariée, remplacement libéral, remplacement salarié, associé de SEL, **une clause d'interdiction d'exercer peut être insérée**. Pour information, aucun texte légal ne vient l'encadrer mais des critères cumulatifs ont cependant été définis par la jurisprudence.

Pour pouvoir s'appliquer, la clause d'interdiction d'exercer doit :

- ✓ être limitée dans le temps et dans l'espace ;

Attention aux clauses dites abusives, car excédant 25 km même en cas d'exercice rural ou d'une durée de 5 ans qui rendront de facto la clause inapplicable.

- ✓ indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- ✓ prévoir une contrepartie financière à la charge de l'employeur qui ne doit pas être dérisoire au risque de se voir frapper de nullité par le juge.

En pratique, plusieurs modalités de calcul de l'indemnisation peuvent être retenues :

1. fractionnement mensuel versé au collaborateur après la rupture du contrat, et ce pendant la durée de l'application de la clause.

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

2. versement unique d'un capital au moment de la rupture du contrat.

Cette indemnité étant assimilée à un salaire, elle supportera en tant que telle les mêmes cotisations sociales et contributions fiscales.



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 une réparation par le versement d'une indemnité fixée contractuellement qui peut être minorée ou majorée par le juge civil.

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.

EXERCICE ETUDIANT



Un étudiant peut seulement contracter en qualité de :

- ✓ **étudiant-adjoint** (type collaborateur) mais obligatoirement **salarié** ;
- ✓ **remplaçant salarié** ;
- ✓ **remplaçant libéral**, mais **vous devrez dans ce cas lui demander de rédiger une déclaration sur l'honneur dans laquelle il s'engagera à déclarer à l'Urssaf de son domicile le montant des honoraires qui lui ont été rétrocédés au risque de devoir supporter le règlement des charges.**



Attention, un étudiant ne peut cumuler le statut de stagiaire actif et d'étudiant-adjoint ou remplaçant pour la même période et au sein du même cabinet.

Vous avez toujours la possibilité de choisir entre :

- ✓ le statut de cadre ou non-cadre (agent de maîtrise) : ce statut pourra faire l'objet d'une négociation entre l'employeur et l'étudiant ;
- ✓ l'emploi d'un CDD ou CDI strictement encadré par le droit du travail (cf page 8).

De plus, pour exercer un étudiant doit avoir obtenu une autorisation d'exercer de la part du conseil de l'ordre du lieu d'exercice. Sans cette autorisation, il ne peut exercer sous peine de se voir reprocher un exercice illégal et de perdre la protection juridique de sa RCP.

3/ Le Chirurgien-Dentiste peut créer une société pour exercer en groupe ou dans le cadre d'une structure unipersonnelle

3A/ La SCM (société civile de moyens)

Il s'agit d'un cadre juridique permettant aux associés de mettre en commun des moyens matériels (personnels, locaux, etc.) pour faciliter l'exercice de ses membres, de partager les dépenses rattachées à l'exercice de la profession. L'exercice de chacun des praticiens est libre et indépendant. Il n'y a pas de partage de clientèle, aucune masse commune d'honoraires.

A sa création, la société ne peut exister que si deux personnes au moins décident de s'associer. Aucun capital minimum n'est imposé.

Les SCM sont des personnes morales dès qu'elles sont immatriculées au Registre du Commerce et des Sociétés. Les statuts de la société civile de moyens doivent être obligatoirement soumis à la formalité de l'enregistrement au RCS. Cet enregistrement leur permet de passer les contrats d'embauche du personnel du cabinet.

L'acte portant une dissolution de la société civile est également soumis obligatoirement à la formalité de l'enregistrement au RCS.

Elles doivent être inscrites au tableau du Conseil de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes suite à la transmission des statuts. Elles ne paient pas de cotisation ordinale, mais doivent souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle spécifique.

Fonctionnement :

- ✓ Un gérant ;
- ✓ Des décisions collectives ;
- ✓ Des redevances.

Les associés de la SCM sont amenés à verser sur le compte bancaire de la SCM des redevances destinées à couvrir les charges communes nécessaires au bon fonctionnement de la société. Il est préférable que la liste des dépenses communes et la clé de répartition entre les associés ne soient pas mentionnées dans les statuts, et ce, pour éviter un surcroît de formalités en cas de variation dans le temps de cette liste ou de cette répartition (réunion d'une assemblée générale extraordinaire, refonte des statuts...) engendrant ainsi un surcoût.

Il est donc plus sage de fixer ces dispositions dans un règlement intérieur dont la modification n'entraîne d'autres obligations que la communication à l'Ordre départemental. La clé de répartition de ces charges doit être claire, précise, et ce, pour éviter tout risque ultérieur de conflit.

Importance du règlement intérieur :

Les statuts de la société ne peuvent pas tout prévoir. Ainsi, **l'aspect relationnel, l'organisation du travail et la gestion quotidienne de la société sont évolutifs au fil du temps, sont laissés à la libre appréciation des associés et ne trouvent pas leur place dans les statuts.**

Le règlement intérieur est un contrat de fonctionnement qui engage les associés les uns envers les autres. Il permet de clarifier l'organisation du groupement, d'envisager les évaluations futures de la société et d'éviter certains conflits. **Bien que l'établissement d'un tel document ne soit pas obligatoire, notamment dans les sociétés d'exercice, il est vivement recommandé d'en établir un.**

Apports :

Chacun des associés doit faire un apport. Il n'est pas nécessaire que les apports des associés soient égaux ou de même nature. Il y a essentiellement deux types d'apports :

- ✓ Les apports en numéraire : on entend par apport en numéraire toute somme d'argent ;
- ✓ Les apports en nature : on désigne sous le nom d'apport en nature tout apport d'un bien (meuble ou immeuble) autre que de l'argent. Dans une SCM, il ne peut pas y avoir d'apports en industrie.

Admission d'un nouvel associé avec le formalisme conforme aux statuts :

L'admission définitive d'un nouvel associé est subordonnée à l'agrément de tous les associés de la SCM. Elle peut se réaliser soit par le rachat de parts sociales, soit par un apport en numéraire versé par le nouvel associé entraînant une augmentation du capital social et l'attribution de nouvelles parts sociales.

Retrait d'un associé :

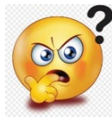
Il est fondamental que les conditions du retrait soient prévues dans les statuts sinon c'est le blocage, et seul le tribunal peut trancher.

Les associés restants ne sont pas obligés d'accepter un nouvel associé qui ne leur conviendrait pas. Il est donc important de prévoir dans les statuts que:

- ✓ l'associé qui veut quitter la SCM à la possibilité de présenter un ou deux successeurs ;
- ✓ les associés restants ont le droit de refuser le ou les successeurs présentés, mais dans ce cas, ils doivent racheter les parts de l'associé qui veut s'en aller.

Pour information, un Chirurgien-Dentiste lorsqu'il exerce au sein de son cabinet dispose :

- ✓ de « droits corporels » (la propriété d'un matériel technique, d'un mobilier meublant...);
- ✓ de « droits incorporels » (droit au bail, droit de présentation de la clientèle...). Ces droits sont comme « divisés » lorsque le praticien exerce dans le cadre d'une SCM. Entre les parts de la société dont la valeur comprend souvent un leasing en cours pour le matériel et les meubles meublants et le droit de présentation de la clientèle qui est propre à chaque associé.



Comment faire lorsqu'un membre d'une SCM veut quitter la société ?

L'associé peut vouloir le faire pour s'installer à proximité. L'intéressé cédera donc ses parts de la SCM sans présenter de successeur et gardera sa patientèle à laquelle il continuera de prodiguer des soins dans un autre lieu.

Il faudra simplement respecter les clauses statutaires relatives au retrait d'un associé. Pas d'autorisation à demander aux autres associés. Mais il peut vouloir le faire pour s'installer dans une autre ville, un autre département, la patientèle ne le suivra donc pas.

Si le successeur proposé est refusé par le/les associé(s), **l'intéressé pourra contraindre ses associés restants à lui racheter ses parts dans la SCM si c'est prévu dans les statuts, mais il ne pourra pas les contraindre à lui verser une indemnité correspondant à un droit de présentation de patientèle.** Si rien n'a été prévu à ce sujet dans les statuts, c'est le tribunal civil qui tranchera.

Afin d'éviter de passer devant le juge civil, **il est judicieux de prévoir dans les statuts une clause compromissoire.** Cette clause offre plusieurs avantages :

-D'une part, elle donne lieu à une résolution rapide et surtout confidentielle des conflits.

-D'autre part, elle permet un règlement des litiges moins coûteux que si les parties avaient eu recours à une juridiction. Enfin, le choix d'un arbitre connaissant le monde des affaires est souvent synonyme de solutions adaptées. L'arbitre sera désigné d'un commun accord entre les parties. À défaut d'accord sur la désignation d'un arbitre unique dans les quinze jours, les parties conviennent de s'en référer à un tribunal arbitral composé de trois arbitres, deux d'entre eux étant désignés respectivement par chacune des parties, à charge pour eux d'en nommer un troisième.

Il peut, dès lors, être intéressant de lier la cession des parts de la SCM au droit de présentation de patientèle. Mais cela rend encore plus rigoureux le cadre juridique de la SCM, entravant ainsi la souplesse souhaitée de par le nouveau mode d'exercice des chirurgiens-dentistes qui sont beaucoup plus nomades que les précédentes générations.

Conséquences fiscales :

1. Concernant l'impôt :

A/Situation de la société

La société civile de moyens n'est pas assujettie à l'impôt sur les sociétés à condition qu'elle ait pour objet exclusif de mettre à la disposition de ses membres les moyens nécessaires à l'exercice de leur profession.

Attention : l'exonération de l'impôt sur les sociétés disparaît en cas de sous-location (Conseil d'état 22 décembre 1989). La société civile de moyens est redevable de la taxe sur les salaires au titre des salaires versés au personnel salarié rattaché à la SCM (Ex : personnel d'entretien...). Elle n'est pas redevable de la taxe d'apprentissage.

B/Situation des associés

Les membres de la société civile de moyens sont réputés exercer leur profession à titre individuel et devront remplir les obligations comptables et déclaratives du régime fiscal dont ils relèvent. Pour la détermination du bénéfice professionnel imposable, il sera tenu compte des remboursements de frais effectués à la société ainsi que du résultat comptable. Il s'agit, en général, des amortissements (déficit) ou de cession d'actifs (excédent) réalisés par la société et qui devront être répartis entre les associés.

Les parts de la société civile de moyens constituent des éléments affectés à l'exercice de la profession et leur valeur devra être portée sur le registre des immobilisations. Leur acquisition n'est pas déductible des bénéfices professionnels et ne peut faire l'objet d'un amortissement, car il s'agit de droits incorporels. En revanche, les intérêts d'emprunts contractés pour acquérir des parts de société de moyens constituent des charges déductibles du bénéfice professionnel de l'associé.

2. Concernant la TVA

Si un membre d'une SCM se fait assister par un collaborateur libéral, les redevances versées au titulaire du cabinet par le collaborateur sont évidemment soumises à la T.V.A. Or, **si le pourcentage des recettes soumises à T.V.A. excède 20 % par rapport aux recettes du titulaire, c'est la société dans son ensemble qui risque d'être soumise à T.V.A.**

Les sociétés civiles de moyens, soumises au régime simplifié d'imposition et exonérées de la taxe sur la valeur ajoutée, doivent souscrire chaque année une déclaration modèle 2036. Attention, la S.C.M. risque d'être assujettie à la T.V.A. si elle consent un contrat de location pour un local aménagé.

En cas de dettes :

Un associé de SCM doit répondre indéfiniment des dettes de la SCM sur ses biens propres. Cependant, sa responsabilité sera proportionnelle à ses apports dans le capital.

3B/ Le Groupement d'intérêt économique (GIE)

Il s'agit d'une forme juridique originale qui permet la création d'une entité juridique à part entière. Les GIE sont des personnes morales dès qu'elles sont immatriculées au Registre du Commerce et des Sociétés. Les statuts doivent être obligatoirement soumis à la formalité de l'enregistrement au RCS.

Cet enregistrement leur permet de passer les contrats d'embauche du personnel du cabinet. Ils doivent être inscrits au tableau du Conseil de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes suite à la transmission des statuts. Ils ne paient pas de cotisation ordinaire.

Le projet de loi de finances pour 2021 (article 18) prévoit de supprimer l'obligation de faire enregistrer un certain nombre d'actes de la vie des sociétés dont la formation de groupement d'intérêt économique (GIE). Le Groupement d'Intérêt Économique (GIE) est constitué à partir de deux personnes minimum. Elles peuvent être des personnes physiques ou personnes morales, mais de même activité. Le GIE a pour objectif de faciliter l'activité économique de ses membres par la création d'une structure juridique tierce.

Fonctionnement :

Utilisation du GIE pour partager une même visibilité, mais aussi pour mettre en commun les ressources matérielles et le service du secrétariat, par exemple. Chaque chirurgien-dentiste va conserver sa propre clientèle et donc dégager ses propres bénéfices.

Afin de garantir le bon fonctionnement du GIE il est possible de désigner un ou plusieurs administrateur(s), ce sont en quelque sorte les gérants du GIE. Le rôle de l'administrateur est de représenter le groupement vis-à-vis des tiers, c'est le représentant légal.

Le ou les administrateurs peuvent être nommés de deux façons différentes :

- ✓ Désigné dans le contrat constitutif (contrat mis en place à la création du GIE) ;
- ✓ Désigné par l'assemblée des membres du GIE ultérieurement à sa constitution.

Le cadre juridique du GIE offre une grande souplesse. Le G.I.E. peut être constitué sans capital. Aucun apport n'est exigé. Les frais et formalisme de constitution sont réduits. Il offre une grande souplesse et une liberté de fonctionnement. Si les membres décident de faire un apport, il peut être en numéraire, en nature ou en industrie.

En cas d'apports en nature, les associés ne sont pas tenus de désigner un commissaire aux apports pour les évaluer. Mais la désignation d'un contrôleur des comptes et d'un contrôleur de gestion alourdit le fonctionnement de cette structure qui semblait pourtant plus intéressante et d'un **formalisme plus souple et allégé** que la SCM.

En cas de dettes :

Il est nécessaire de se faire conseiller par un avocat avant d'intégrer un GIE compte tenu des risques liés à cette structure juridique. L'un des risques majeurs est l'obligation des membres aux dettes du groupement. En effet, les membres du GIE sont indéfiniment et solidairement tenus du passif commun.

3C/ L'EPFC (exercice à frais communs)

Le contrat d'exercice à frais communs s'apparente à la société civile de moyens en ce qu'il permet la mise en commun des moyens nécessaires à l'exercice de la profession de chirurgiens-dentistes (matériel, etc.). La principale distinction entre la SCM ou le GIE et l'EPFC porte sur l'absence de personnalité morale.

En effet, ce contrat ne crée pas une entité juridique distincte de ses membres pour gérer les moyens d'exercice de la profession. L'EPFC ne peut donc contracter en son nom (embauche, achat matériel, bail, etc.). L'objectif de ce mode d'exercice est le partage des dépenses et non des recettes. Par conséquent, chacun des contractants conserve et développe sa propre clientèle. Il perçoit directement et pour son propre compte les honoraires correspondant à son activité. Il n'y a donc pas de masse commune d'honoraires entre les contractants.

Tout comme dans la SCM, il est recommandé d'ouvrir un compte bancaire distinct à partir duquel se feront toutes les opérations inhérentes au fonctionnement de l'association, chaque membre devant approvisionner ce compte commun affecté aux dépenses communes de l'association professionnelle.

Ce mode d'exercice n'ayant pas de personnalité morale, il n'y a donc pas de formalités d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés à accomplir. Les modalités de fonctionnement devront être réglées par l'intermédiaire d'un contrat établi par les parties (cf. les modèles établis par le Conseil national de l'Ordre).

Le contrat d'exercice professionnel à frais communs peut inclure une période probatoire. Le principe de la période probatoire – c'est-à-dire la faculté de dénonciation par les parties pendant une période donnée – ainsi que ses modalités doivent être prévus et acceptés par toutes les parties. La durée maximale de la période probatoire est de six mois, éventuellement renouvelable pour la même période. À noter que ce renouvellement est soumis à autorisation du Conseil National de l'Ordre.

Attention, si le principe de ce mode d'exercice est l'indépendance, il n'y a aucune protection en cas du retrait de l'associé.

3D/ LA SCP (Société civile professionnelle)

Nous ne faisons que citer ce mode d'exercice qui est de moins en moins utilisé de par sa rigidité et ses multiples contraintes. La SCP acquiert la personnalité morale à compter de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, laquelle ne peut intervenir qu'après son inscription au tableau de l'Ordre. Les statuts doivent être transmis en amont pour aval de l'Ordre.

Elle exerce, à ce titre, elle règle une cotisation ordinale en plus de celle que le praticien règle en nom propre et doit souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle spécifique.

3E/ La SEL (Société d'exercice libéral)

Une société d'exercice libéral (SEL) est un type de société créé entre une Société d'exercice libéral unipersonnelle (SELU) ou plusieurs personnes pour l'exercice d'une profession libérale réglementée. **La responsabilité des associés est limitée à leur apport en capital.** La SEL acquiert la personnalité morale à compter de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, laquelle ne peut intervenir qu'après son inscription au tableau de l'Ordre. Les statuts doivent donc être transmis afin d'obtenir l'aval de l'Ordre. Elle exerce, à ce titre, elle règle une cotisation ordinale en plus de celle du praticien, qu'il règle en nom propre et doit souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle spécifique. La SEL la plus usitée est la SELARL (Société d'exercice libéral à responsabilité limitée).

1) La SELARL

Elle est un type de société d'exercice libéral calquée sur la SARL.

Elle exerce la profession par l'intermédiaire de ses membres **doit être titulaire** :

- ✓ du matériel professionnel ;
- ✓ d'un bail ;
- ✓ du droit de présentation de la clientèle.

Les associés exerçants doivent avoir une résidence professionnelle commune. Cela signifie qu'ils ne peuvent être titulaires à titre personnel d'un autre cabinet dentaire. Un associé exerçant principalement dans une SEL peut, en revanche, exercer à titre annexe en qualité de collaborateur en nom propre.

A SAVOIR

En cas de décès d'un praticien associé de SEL unipersonnelle, il appartiendra aux héritiers de faire nommer un administrateur judiciaire par le Tribunal Judiciaire. Lequel administrateur aura en charge la gestion administrative de la société. L'administrateur judiciaire n'aura pas le titre de chirurgien-dentiste, mais sera accepté par le Conseil National de l'Ordre puisque nommé par le Président du Tribunal. Il sera nommé dans le but de liquider la société ou de trouver un acquéreur. Afin d'assurer la transition, le CNO a prévu un contrat de gérance après décès afin de maintenir l'activité et poursuivre la continuité des soins.

L'associé exerçant dans une SEL peut percevoir plusieurs types de rémunération :

1. Les dividendes. Ils sont versés aux porteurs de parts, exerçant ou non au sein de la société. Chaque part donne droit à la même portion des bénéfices. Ces dividendes sont soumis aux cotisations sociales.
2. La rémunération pour les fonctions de gérant. Cette rémunération est fixée par l'assemblée générale des associés. Elle rémunère le travail lié à la gestion de la société proprement dit.
3. La rémunération de l'activité du praticien. Il s'agit des sommes versées au praticien en contrepartie de son activité au sein de la société.

De plus, il faudra fixer les modalités de la rémunération de l'activité libérale de tous les associés sans discrimination, qu'ils soient majoritaires ou minoritaires dans le cadre :

- ✓ d'une décision d'assemblée générale ;
- ✓ d'un règlement intérieur ;
- ✓ d'un pacte d'associés.

Les statuts de la société ne peuvent pas tout prévoir. Ainsi, l'aspect relationnel, l'organisation du travail et la gestion quotidienne de la société sont évolutifs au fil du temps, sont laissés à la libre appréciation des associés et ne trouvent pas leur place dans les statuts.

Importance du règlement intérieur :

Le règlement intérieur est un contrat de fonctionnement qui engage les associés les uns envers les autres. Il permet de clarifier l'organisation du groupement et d'éviter certains conflits. Il vous servira plutôt à régler les **détails du quotidien et le fonctionnement réel** du cabinet. Le tout, avec des informations **aussi actualisées que possibles**. Le règlement intérieur est modifiable par les associés à tout moment, selon les règles qui y ont été définies (unanimité, majorité requise). Pensez à le mettre à jour régulièrement. **Bien que l'établissement d'un tel document ne soit pas obligatoire, notamment dans les sociétés d'exercice, il est vivement recommandé d'en établir un.**

Importance du Pacte d'associés :

Le pacte d'associés est un simple contrat qui se modifie par un simple avenant. Mais l'unanimité des signataires du pacte d'associés est nécessaire pour pouvoir le modifier. Le pacte d'associés étant un simple contrat, la sanction de sa violation sera moins efficace que la sanction d'une violation des statuts. Pour limiter le risque de violation du pacte d'associés, les parties peuvent prévoir contractuellement une sanction pécuniaire en cas de non-respect de celui-ci.

Il est à noter que le pacte reste inférieur aux statuts. Le pacte va gérer l'organisation du pouvoir, la rémunération de chacun, le sort du capital social. Il va préciser les règles de fonctionnement spécifiques à votre cabinet. Il permet aussi de prévoir dès maintenant des situations courantes ou sensibles, comme le départ ou l'arrivée d'un associé.

Bien que l'établissement d'un tel document ne soit pas obligatoire, notamment dans les sociétés d'exercice, il est vivement recommandé d'en établir un. Une SEL pouvant accepter de nombreux associés, certains cabinets intègrent des associés minoritaires pour détourner le principe de l'unicité de collaborateur.



Attention au risque d'une requalification en contrat de travail s'il est établi **un lien de subordination entre l'associé et la SEL**. La solution qui consiste à conclure, lors de l'intégration d'un associé minoritaire, un contrat de collaborateur au profit de ce dernier, et destiné notamment à fixer ses conditions de travail et de rémunération, est donc vivement déconseillée.

Avantages :

Les gérants fixent eux-mêmes leur rémunération. Ils choisissent donc le montant des cotisations sociales qu'ils vont payer puisque ces dernières sont assises sur la rémunération qui n'est pas possible lorsque l'on est en BNC. Il s'agit d'un élément d'optimisation très important. Par ailleurs, les associés ne sont pas obligés de se verser les dividendes (bénéfices distribués) en fin d'année : ils éviteront ainsi les taxes et impôts sur les dividendes.

Les associés ne sont pas indéfiniment responsables des dettes sociales de la société, mais les banquiers demandent de plus en plus de garantie personnelle aux associés. L'adhésion à une AGA permet à ses adhérents d'éviter une majoration de 25% de la base imposable des Bénéfices Non Commerciaux (BNC) retenue pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Une société optant pour l'impôt sur les sociétés est exonérée d'adhésion à l'AGA.

Inconvénients :

Les SEL doivent tenir une comptabilité d'engagement plus complexe. Les honoraires d'expert-comptable seront donc plus élevés. Le formalisme est également plus important en SEL. Chaque année, les associés de la SEL doivent approuver les comptes annuels et décider de l'affectation du résultat.

De plus, toutes les modifications liées à l'exercice comme la modification de la dénomination sociale ou le transfert du cabinet sont soumis à une décision des associés réunis en AG qui devront dresser un procès-verbal d'Assemblée Générale Extraordinaire, l'enregistrer au Greffe et récupérer l'Extrait K-bis validant la modification engendrant des frais d'avocat.

Recommandation

*Le statut d'associé minoritaire est de plus en plus proposé aux jeunes diplômés. Nous souhaitons les alerter en leur précisant qu'ils intègrent une société. A ce titre, ils vont **signer des actes juridiques à l'intégration et au retrait de la société.***

Afin d'éviter tout conflit, nous conseillons :

*1-**de lire les statuts de la SEL** et se renseigner sur les formalités à mettre en place en cas de retrait. En effet, bon nombre de praticiens pensent qu'un délai d'un mois est suffisant pour quitter une SEL alors que les **clauses présentes dans les statuts prévoient généralement un délai de 3 à 6 mois.***

*2-vérifier si une **clause d'interdiction d'exercer a été appliquée.** Si tel était le cas, sur quelle distance et pendant combien de temps ? Quelle est la contrepartie financière ? Cette dernière étant obligatoire.*

*3-si un contrat de travail est proposé à l'associé minoritaire, il conviendra de faire le point avec le gérant de la SEL au sujet des **cotisations sociales et professionnelles.** En effet, bon nombre de praticiens pensent qu'un contrat de travail les dispense de payer les cotisations alors que **le statut d'associé prime sur celui de salarié.** Le praticien reste donc débiteur de toutes les obligations attachées à ce statut. **Les praticiens, associés minoritaires non-gérants, optant pour un statut fiscal de salarié devront se rapprocher des organismes compétents afin de faire connaître leur statut de salarié. Les praticiens cumulant 2 statuts auront droit à une double rémunération.***

4-les droits d'entrée sont contraires aux dispositions du Code de la Santé Publique qui régit la profession. De nombreux contrats ont été dénoncés car comportant le paiement d'une somme pouvant aller jusqu'à 300 000 €. Simplement pour commencer à exercer !

5-les clauses de rendement sont contraires aux dispositions du Code de la Santé Publique qui régit la profession. De nombreux contrats ont été dénoncés car comportant une modification du pourcentage de rémunération selon le chiffre d'affaire. Cette clause de « performance » doit être vue comme une insertion dangereuse du droit commercial à nos principes déontologiques.

2) La SELAS

Elle est un type de société d'exercice libéral calquée sur la SAS. Le dirigeant d'une SELAS n'est pas un gérant. Un président, un organe de direction voir un organe de contrôle seront mis en place. L'organisation et le fonctionnement de la société d'exercice libéral sont librement définis par les associés en cas de création d'une SELAS. Les SELARL sont beaucoup plus encadrées par la loi, plus sécurisant pour les associés minoritaires. Le régime de sécurité sociale sera différent. Régime social des travailleurs indépendants en cas d'exercice en SELARL avec une gérance majoritaire.

Le régime général de la sécurité sociale en cas d'exercice en SELAS. Il s'agit de la différence majeure entre ces deux formes juridiques.

3) La SELAFA

Elle est un type de société d'exercice libéral calquée sur la SA. Alors que les SEL ne requièrent aucun capital minimum. La SELAFA requiert 37000 € de capital minimum. La responsabilité des actionnaires est limitée au montant de leurs apports, mais ils sont indéfiniment responsables sur leurs biens propres des actes professionnels qu'ils accomplissent personnellement.

Il existe 2 types de structures :

- ✓ avec Conseil d'Administration, Président du Conseil d'Administration et Directeur Général ;
- ✓ avec Conseil de Surveillance et Directoire.

Contrairement à la SA, la SELAFA ne peut pas être cotée en bourse.

3F/ La SPFPL (Société de participations financières de professions libérales)

Les SPFPL ont pour objet la détention des parts ou d'actions de SEL ayant pour objet l'exercice d'une même profession. La SPFPL peut aussi être dénommée société de Holding.

A quoi cela sert ?

Permet une déductibilité totale des intérêts : les intérêts du prêt contracté par une personne physique pour acheter des parts de société (SEL notamment) ne sont pas totalement déductibles. Lorsque la SPFPL fait un crédit pour acheter des parts de SEL, l'intégralité des intérêts du prêt qu'elle contracte sont déductibles. La banque prête à la SPFPL qui déduit tous les intérêts de l'emprunt.

De plus, la capacité d'autofinancement de la SPFPL est largement supérieure à la capacité de financement d'une personne physique. Lorsque la SEL distribue des dividendes à son associée holding, les dividendes remontent sans fiscalité permettant ainsi aux associés de SEL de se rémunérer sur les dividendes en fin d'année sans taxe, ni impôts.

La SPFPL dispose donc de capitaux importants pour financer le rachat des parts de la SEL. Une "vente à soi-même", va donc permettre aux associés de vendre leur part de SEL à la SPFPL, de la même manière qu'ils avaient vendu leur patientèle à leur SEL. Les SPFPL sont des entités à part entière et doivent de ce fait être inscrites au tableau du Conseil de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes, et régler une demi-cotisation ordinale.

Autre point important :

Un associé minoritaire pourra intégrer progressivement une SEL en rachetant, en plusieurs temps, les parts des associés fondateurs. Il va pouvoir acheter les parts de la SEL suite à la création de sa propre SPFPL en bénéficiant d'une capacité d'autofinancement bien plus importante, permettant ainsi une transmission adéquate du cabinet.

Limitation de la détention de capital :

Une société de participations financières de profession libérale de chirurgien-dentiste ne peut détenir des participations que dans deux sociétés d'exercice libéral de chirurgiens-dentistes.

Une personne physique ou morale exerçant la profession de chirurgien-dentiste et les personnes mentionnées aux 2°, 3° et 5° de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1990 ne peuvent détenir de participations que dans deux sociétés de participations financières de profession libérale de chirurgien-dentiste.

Attention aux montages juridiques incompatibles :

Les dispositions de l'article 31-1 de la loi du 31 décembre 1990 relatives à l'objet de ces sociétés et à la détention du capital indiquent :

- Il peut être constitué, entre personnes physiques ou morales exerçant une ou plusieurs professions libérales, des sociétés de participations financières ayant pour objet la détention des parts ou d'actions de sociétés **ayant pour objet l'exercice de cette même profession** ainsi que la participation à tout groupement de droit étranger **ayant pour objet l'exercice de la même profession**.(...).

Dès lors les SPFPL ne peuvent détenir des parts dans une SCI ou une SAS.

4/ Le Chirurgien-Dentiste peut créer un patrimoine d'affectation L'EIRL

Pour protéger son patrimoine personnel, un praticien exerçant seul, peut créer un patrimoine d'affectation lorsqu'il exerce son activité professionnelle sous le statut d'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL).

Cadre juridique :

Le patrimoine d'affectation consiste à affecter un patrimoine mobilier et/ou immobilier à l'exercice d'une activité professionnelle dans le but de protéger ses biens personnels contre les difficultés financières que peut rencontrer l'entreprise.

Statut :

Ce dispositif s'adresse à tout praticien déjà en exercice ou lors de la création de son activité (ceux qui exercent leur profession sous forme de société sont exclus) et vise à affecter à son activité professionnelle un patrimoine séparé de son patrimoine personnel, sans avoir à créer une société. En cas de difficultés financières, les créanciers professionnels de l'EIRL ne pourront saisir qu'un bien appartenant au patrimoine professionnel, mais pas un bien de son patrimoine personnel. Il faut noter cependant que l'étanchéité du patrimoine d'affectation n'est pas absolue. Ainsi, en cas de manquement grave aux règles d'affectation, de fraude ou d'inobservation grave et répétée aux obligations fiscales, sociales ou comptables, de même qu'en cas de redressement fiscal ou social, l'entrepreneur individuel est responsable sur la totalité de son patrimoine (personnel et professionnel).

5/ Un Chirurgien-Dentiste peut louer un plateau technique

Il s'agit de la location d'un local professionnel aménagé pour l'exercice dentaire qui comprend :

- ✓ une pièce destinée à la pratique de l'art dentaire ;
- ✓ une salle d'attente à l'usage de la clientèle ;
- ✓ le matériel technique et meublant.

Le preneur à son entière liberté et indépendance quant à son exercice professionnel à ce titre, il encaisse ses honoraires et consent à un loyer en contrepartie de la location. Il peut apposer sa plaque professionnelle conformément à l'article R. 4127-218 du Code de la santé publique.

Ce type de contrat n'est absolument pas protecteur pour le Chirurgien-Dentiste :

- Le bail peut être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter le préavis.

Mise en garde

Au bail comportant un préavis très court. En effet le locataire sera alors soumis à une grande précarité.

- Le locataire ou le sous-locataire **s'installant à titre indépendant**, peut faire valoir à son départ l'article R.4127-278 du Code de la santé publique selon lequel « (...) *Il est interdit de s'installer à titre professionnel dans un local ou immeuble quitté par un confrère pendant les deux ans qui suivent son départ, sauf accord intervenu entre les deux praticiens intéressés ou, à défaut, autorisation du Conseil départemental de l'Ordre.*
Les décisions du Conseil départemental de l'Ordre ne peuvent être motivées que par les besoins de la santé publique ».

Mise en garde

-Au bail ne comportant aucune mention concernant cette protection offerte par le Code de Santé Publique.

-Au bail comportant, directement à la signature, une renonciation à l'article R4127-278.

Car sur le plan juridique, la renonciation par avance à un droit qui n'est pas encore né est impossible.

- Le locataire encaisse ses honoraires

Mise en garde

Au bail indiquant que le praticien partage ses honoraires.

Il s'agirait alors d'une infraction aux dispositions de l'article L4113-5 du CSP selon lequel « (...) *Il est interdit à toute personne ne remplissant pas les conditions requises pour l'exercice de la profession de recevoir, en vertu d'une convention, la totalité ou une quote-part des honoraires ou des bénéfices provenant de l'activité professionnelle d'un membre de l'une des professions régies par le présent livre* ».

Certains loyers peuvent sembler excessifs.

Il faut toujours s'assurer que le prix corresponde bien au service rendu.

De plus, le prix du loyer ne doit pas être en relation avec le chiffre d'affaire du praticien.

Le Conseil de l'Ordre a élaboré un contrat type que nous vous conseillons de consulter.

6/ Un Chirurgien-Dentiste peut obtenir des contrats d'aide à l'installation

Le Portail d'accompagnement des Professionnels de Santé AUVERGNE RHONE ALPES contient toutes les informations qui vous permettront d'obtenir la liste des zones très sous-dotées.

Ce dispositif accompagne les praticiens durant la période d'investissement liée au début de l'activité libérale.

Le contrat d'aide à l'installation des chirurgiens-dentistes (CAICD) aide à l'équipement du cabinet ou autres investissements professionnels (équipement, fauteuil...) pour un montant de 25 000 euros.

De plus, le portail vous aidera à y voir plus clair sur les dispositifs qui permettent aux libéraux de bénéficier d'avantages fiscaux. Les ZRR, les ZFU, les AFR n'auront plus de secrets à vos yeux.

Voir lien ci-dessous.

<https://www.auvergne-rhone-alpes.paps.sante.fr/les-aides-individuelles-17?rubrique=8132>

7/ Un Chirurgien-Dentiste peut intégrer une SISA

La SISA a pour objet :

- ✓ d'une part, la mise en commun de moyens pour faciliter l'exercice de l'activité professionnelle de chacun de ses associés ;
- ✓ d'autre part, l'exercice en commun d'activités, à savoir :
 - La coordination thérapeutique, entendue comme les procédures mises en place au sein de la société ou entre la société et des partenaires, visant à améliorer la qualité de la prise en charge et la cohérence du parcours de soin ;
 - L'éducation thérapeutique du patient ;
 - La coopération entre les professionnels de santé.

Les SISA ne peuvent être constituées qu'entre des personnes physiques exerçant une profession médicale, d'auxiliaire médical ou de pharmacien. **Elles doivent comporter au moins deux médecins et un auxiliaire médical.**

Les sociétés d'exercice (SCP et SEL) sont donc exclues, mais les associés de ces sociétés peuvent être membres d'une SISA.

Les statuts doivent comporter un certain nombre de mentions obligatoires et doivent être communiqués avant leur enregistrement aux Conseils départementaux des Ordres intéressés ainsi qu'à l'agence régionale de santé (ARS). Les statuts ne peuvent prévoir aucune disposition tendant à obtenir d'un associé un rendement minimum ou de nature à porter atteinte à l'indépendance professionnelle de chacun d'entre eux et au libre choix du praticien par le malade.

Les rémunérations versées en contrepartie de l'activité professionnelle des associés dont les statuts prévoient un exercice en commun constituent des recettes de la société et sont perçues par celle-ci. Il appartient aux associés de fixer les critères de répartition des bénéfices de la société. Chaque associé répond personnellement des actes professionnels qu'il accomplit dans le cadre des activités prévues par les statuts de la société. La SISA n'est pas responsable ni sur le plan civil ni sur le plan disciplinaire.

8/ Un Chirurgien-Dentiste peut intégrer une CPTS (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé)

L'objectif :

Les CPTS regroupent des professionnels de santé d'un territoire autour d'un projet médical et médico-social commun.

« Les acteurs de santé prennent la responsabilité de s'organiser eux-mêmes afin de proposer une offre de soins adaptée aux besoins de la population de leur territoire ».

Les missions :

Il s'agit de :

- ✓ **améliorer l'accès aux soins** (en facilitant l'accès à un **médecin traitant**, en améliorant la prise en charge des **soins non-programmés** en ville et en développant la télémédecine) ;
- ✓ **organiser des parcours pluri-professionnels** autour du patient (meilleure articulation entre les différents acteurs de santé, maintien à domicile des personnes en situations complexes) ;
- ✓ **développer des actions territoriales de prévention et de dépistage** (promotion de la vaccination, prévention des addictions, de l'obésité, des violences intrafamiliales).

Les CPTS sont des structures de soins pouvant désormais bénéficier d'un financement conventionnel pérenne prévu par l'accord conventionnel interprofessionnel signé le 20 juin 2019 en faveur du développement de l'exercice coordonné et du déploiement des CPTS (ACI).

A noter : La création d'une CPTS fait l'objet d'une **aide de 15 000 euros** au titre du Fonds d'Intervention Régional (FIR) de l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Nous notons que le gouvernement a pour objectif d'ouvrir 1000 CPTS d'ici 2022.

À la recherche d'une structure juridique adaptée à la CPTS :

La CPTS devra être nécessairement dotée de la personnalité juridique. Elle doit pouvoir disposer de moyens matériels et humains, éventuellement par la mise à disposition de personnels. Elle doit regrouper tous les acteurs.

- **La SEL ou SCP** doivent être écartées, car il s'agit de sociétés d'exercice de praticiens libéraux qui ne peuvent regrouper toutes les catégories de professionnels de santé et dont l'objet est l'exercice professionnel.
- **La SISA** est une structure privilégiée pour encadrer une maison de santé, car elle permet le partage des honoraires entre professionnels de santé de premier recours. Mais la SISA ne permet pas d'associer d'autres acteurs (centres de santé, EHPAD, établissements de santé, etc.) que les professionnels de santé libéraux. De plus, la responsabilité personnelle des associés est indéfinie.
- **L'association Loi 1901** présente des avantages par sa souplesse, sa facilité de constitution et sa gouvernance adaptable. Quand l'association se borne à une activité de recensement des besoins, d'élaboration d'un projet de santé, d'actions de prévention à entreprendre, d'échange et de concertation sur les pratiques, elle constitue un bon cadre. Par contre, la CPTS ne pourra verser des rémunérations à ses membres par ce biais.

Car n'oublions pas le texte de l'accord conventionnel interprofessionnel qui indique que : « *Les moyens nécessaires à la réalisation des missions, comme le temps de concertation des professionnels de santé et l'équipement en outils de coordination, sont valorisés quant à eux par le biais de l'enveloppe financière allouée pour les moyens déployés par la communauté professionnelle* ».

La CPTS doit donc pouvoir aussi bien rémunérer les professionnels que compenser financièrement leur participation et enfin réaliser des prestations de service au bénéfice de ses membres.

- **Le groupement d'intérêt économique (GIE)** permet de réunir des personnes physiques et morales, privées et publiques. Indéniablement, sa souplesse plaide en sa faveur. Facile de constitution, sa gouvernance est simple et peut se limiter à une assemblée générale réunissant tous les membres et un administrateur. Son objet est « *de faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres*. Mais rappelons-nous que la responsabilité des membres du GIE est **illimitée et solidaire**. A savoir, il existe des procédés juridiques pour la réduire considérablement. Même si des ajustements sont mis en place, le GIE n'est pas adapté au domaine sanitaire.
- **Le groupement de coopération sanitaire (GCS)**

Il présente les mêmes caractéristiques que le GIE, mais est destiné au domaine sanitaire. La responsabilité de ses membres est limitée à proportion de leurs droits sociaux ou suivant la décision des membres. Mais sa composition oblige la présence d'au moins un établissement de santé.

Nous pouvons considérer qu'à ce jour, la SISA déjà citée semble être la structure juridique la plus adaptée au mode d'exercice en CPTS.



Union Régionale des Professionnels de Santé des **C**hirurgiens-**D**entistes **A**uvergne **R**hône-**A**lpes

Mais la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, dans son article 64 indique que : « ... *le gouvernement est habilité à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi* » *permettant de favoriser le développement de l'exercice coordonné notamment au sein des communautés professionnelles territoriales de santé, ... en adaptant leurs objets, leurs statuts et leurs régimes fiscaux respectifs ou **en créant de nouveaux cadres juridiques...*** ».

Une nouvelle catégorie de structure juridique pourrait donc certainement voir le jour rapidement.