



## Open Archive TOULOUSE Archive Ouverte (OATAO)

OATAO is an open access repository that collects the work of Toulouse researchers and makes it freely available over the web where possible.

This is an author-deposited version published in : [http://oatao.univ-toulouse.fr/Eprints ID : 5179](http://oatao.univ-toulouse.fr/Eprints/ID/5179)

**To cite this version :**

Thierry, Florence. *La collaboration libérale : une analyse à partir d'une enquête auprès de 184 vétérinaires* . Thèse d'exercice, Médecine vétérinaire, Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse – ENVT, 2011, 131 p.

Any correspondence concerning this service should be sent to the repository administrator: [staff-oatao@inp-toulouse.fr](mailto:staff-oatao@inp-toulouse.fr).

# LA COLLABORATION LIBÉRALE : UNE ANALYSE A PARTIR D'UNE ENQUÊTE AUPRÈS DE 184 VÉTÉRINAIRES

---

THESE  
pour obtenir le grade de  
DOCTEUR VÉTÉRINAIRE

DIPLOME D'ÉTAT

*présentée et soutenue publiquement  
devant l'Université Paul-Sabatier de Toulouse*

*par*

**THIERRY Florence**

Née, le 24 Octobre 1986 à STRASBOURG (67)

---

**Directeur de thèse : M. Pierre SANS**

---

## JURY

PRESIDENT :

**M. Norbert TELMON**

Professeur à l'Université Paul-Sabatier de TOULOUSE

ASSEESSEURS :

**M. Pierre SANS**

**M. Dominique Pierre PICAUVET**

Professeur à l'Ecole Nationale Vétérinaire de TOULOUSE

Professeur à l'Ecole Nationale Vétérinaire de TOULOUSE

MEMBRE INVITÉ :

**M. François COUROUBLE**

Docteur Vétérinaire



**Ministère de l'Agriculture et de la Pêche  
ECOLE NATIONALE VETERINAIRE DE TOULOUSE**

**Directeur** : M. A. MILON

**Directeurs honoraires** : M. G. VAN HAVERBEKE.  
M. P. DESNOYERS

**Professeurs honoraires** :

M. L. FALIU	M. J. CHANTAL	M. BODIN ROZAT DE MENDRES NEGRE
M. C. LABIE	M. JF. GUELFY	M. DORCHIES
M. C. PAVAU	M. EECKHOUTTE	
M. F. LESCURE	M. D.GRIESS	
M. A. RICO	M. CABANIE	
M. A. CAZIEUX	M. DARRE	
Mme V. BURGAT	M. HENROTEAUX	

**PROFESSEURS CLASSE EXCEPTIONNELLE**

M. **AUTEFAGE André**, *Pathologie chirurgicale*  
M. **BRAUN Jean-Pierre**, *Physique et Chimie biologiques et médicales*  
M. **EUZEBY Jean**, *Pathologie générale, Microbiologie, Immunologie*  
M. **FRANC Michel**, *Parasitologie et Maladies parasitaires*  
M. **MARTINEAU Guy**, *Pathologie médicale du Bétail et des Animaux de Basse-cour*  
M. **PETIT Claude**, *Pharmacie et Toxicologie*  
M. **TOUTAIN Pierre-Louis**, *Physiologie et Thérapeutique*

**PROFESSEURS 1° CLASSE**

M. **BERTHELOT Xavier**, *Pathologie de la Reproduction*  
Mme **CLAUW Martine**, *Pharmacie-Toxicologie*  
M. **CONCORDET Didier**, *Mathématiques, Statistiques, Modélisation*  
M. **CORPET Denis**, *Science de l'Aliment et Technologies dans les Industries agro-alimentaires*  
M **DELVERDIER Maxence**, *Anatomie Pathologique*  
M **ENJALBERT Francis**, *Alimentation*  
M. **REGNIER Alain**, *Physiopathologie oculaire*  
M. **SAUTET Jean**, *Anatomie*  
M **SHELCHER François**, *Pathologie médicale du Bétail et des Animaux de Basse-cour*

**PROFESSEURS 2° CLASSE**

Mme **BENARD Geneviève**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*  
M. **BOUSQUET-MELOU Alain**, *Physiologie et Thérapeutique*  
Mme **CHASTANT-MAILLARD Sylvie**, *Pathologie de la Reproduction*  
M. **DUCOS Alain**, *Zootéchnie*  
M. **DUCOS DE LAHITTE Jacques**, *Parasitologie et Maladies parasitaires*  
M **FOUCRAS Gilles**, *Pathologie des ruminants*

Mme **GAYRARD-TROY Véronique**, *Physiologie de la Reproduction, Endocrinologie*  
M **GUERRE Philippe**, *Pharmacie et Toxicologie*  
Mme **HAGEN-PICARD Nicole**, *Pathologie de la Reproduction*  
M **JACQUIET Philippe**, *Parasitologie et Maladies Parasitaires*  
M **LEFEBVRE Hervé**, *Physiologie et Thérapeutique*  
M. **LIGNEREUX Yves**, *Anatomie*  
M. **PICAVET Dominique**, *Pathologie infectieuse*  
M **SANS Pierre**, *Productions animales*  
Mme **TRUMEL Catherine**, *Pathologie médicale des Equidés et Carnivores*

#### **PROFESSEURS CERTIFIES DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE**

Mme **MICHAUD Françoise**, *Professeur d'Anglais*  
M **SEVERAC Benoît**, *Professeur d'Anglais*

#### **MAITRES DE CONFERENCES HORS CLASSE**

Mle **BOULLIER Séverine**, *Immunologie générale et médicale*  
Mme **BOURGES-ABELLA Nathalie**, *Histologie, Anatomie pathologique*  
M. **BRUGERE Hubert**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*  
Mle **DIQUELOU Armelle**, *Pathologie médicale des Equidés et des Carnivores*  
M. **JOUGLAR Jean-Yves**, *Pathologie médicale du Bétail et des Animaux de Basse-cour*

#### **MAITRES DE CONFERENCES (classe normale)**

M **ASIMUS Erik**, *Pathologie chirurgicale*  
M **BAILLY Jean-Denis**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*  
Mme **BENNIS-BRET Lydie**, *Physique et Chimie biologiques et médicales*  
M. **BERGONIER Dominique**, *Pathologie de la Reproduction*  
M. **BERTAGNOLI Stéphane**, *Pathologie infectieuse*  
Mle **BIBBAL Delphine**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*  
Mme **BOUCLAINVILLE-CAMUS Christelle**, *Biologie cellulaire et moléculaire*  
Mle **CADIERGUES Marie-Christine**, *Dermatologie*  
M. **CONCHOU Fabrice**, *Imagerie médicale*  
M. **CORBIERE Fabien**, *Pathologie des ruminants*  
M. **CUEVAS RAMOS Gabriel**, *Chirurgie Equine*  
M **DOSSIN Olivier**, *Pathologie médicale des Equidés et des Carnivores*  
Mlle **FERRAN Aude**, *Physiologie*  
M **GUERIN Jean-Luc**, *Elevage et Santé avicoles et cunicoles*  
M **JAEG Jean-Philippe**, *Pharmacie et Toxicologie*  
Mle **LACROUX Caroline**, *Anatomie Pathologique des animaux de rente*  
Mme **LETRON-RAYMOND Isabelle**, *Anatomie pathologique*  
M. **LIENARD Emmanuel**, *Parasitologie et maladies parasitaires*  
M **LYAZRHI Faouzi**, *Statistiques biologiques et Mathématiques*  
M. **MAILLARD Renaud**, *Pathologie des Ruminants*  
M **MATHON Didier**, *Pathologie chirurgicale*  
M **MEYER Gilles**, *Pathologie des ruminants.*  
Mme **MEYNAUD-COLLARD Patricia**, *Pathologie Chirurgicale*  
M. **MOGICATO Giovanni**, *Anatomie, Imagerie médicale*  
M. **NOUVEL Laurent**, *Pathologie de la reproduction*  
Mle **PALIERNE Sophie**, *Chirurgie des animaux de compagnie*  
Mme **PRIYMENKO Nathalie**, *Alimentation*  
Mme **TROEGELER-MEYNADIER Annabelle**, *Alimentation*  
M. **VOLMER Romain**, *Microbiologie et Infectiologie (disponibilité à cpt du 01/09/10)*  
M **VERWAERDE Patrick**, *Anesthésie, Réanimation*

**MAITRES DE CONFERENCES et AGENTS CONTRACTUELS**

M. **BOURRET Vincent**, *Microbiologie et infectiologie*  
M. **DASTE Thomas**, *Urgences-soins intensifs*

**ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE CONTRACTUELS**

Mlle **DEVIERS Alexandra**, *Anatomie-Imagerie*  
M. **DOUET Jean-Yves**, *Ophtalmologie*  
Mlle **LAVOUE Rachel**, *Médecine Interne*  
Mlle **PASTOR Mélanie**, *Médecine Interne*  
M. **RABOISSON Didier**, *Productions animales*  
Mle **TREVENNEC Karen**, *Epidémiologie, gestion de la santé des élevages avicoles et porcins*  
M **VERSET Michaël**, *Chirurgie des animaux de compagnie*



# Remerciements

## **A Monsieur le Professeur Norbert TELMON**

Professeur des Universités  
Praticien hospitalier  
*Médecine légale et Droit de la santé*

Qui nous a fait l'honneur d'accepter la présidence de notre jury de thèse.  
Hommages respectueux.

\*\*\*

## **A Monsieur le Professeur Pierre SANS**

Professeur à l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse  
*Economie et Productions Animales*

Qui nous a fait l'immense honneur d'accepter de diriger cette thèse  
Sincères remerciements.

\*\*\*

## **A Monsieur le Professeur Dominique-Pierre PICALET**

Professeur à l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse  
*Droit vétérinaire, Pathologie infectieuse, et Médecine préventive des carnivores domestiques*

Qui nous a fait l'honneur de prendre part à notre jury de thèse.  
Sincères remerciements.

\*\*\*

## **A Monsieur le Docteur François COUROUBLE**

Docteur vétérinaire  
*Président de la Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires*

Qui nous a fait l'honneur de prendre part à notre jury de thèse en tant qu'invité.  
Sincères remerciements.

**A Madame Dona Sauvage, Messieurs François Courouble, Laurent Jessenne, Vincent Dattée, Jacques Guérin, ainsi qu'à l'ensemble des membres du groupe Valovet** pour avoir été à l'initiative de ce travail et pour leur participation active lors de l'élaboration de ce travail.

\*\*\*

**A l'ensemble des vétérinaires** qui ont participé à la diffusion d'articles dans les médias vétérinaires à propos de cette thèse, nous vous remercions pour votre participation.

\*\*\*

**A tous les participants de l'enquête** pour avoir donné de leur temps.

\*\*\*

**A Cécile et Charlotte,**

\*\*\*

**A ma famille et mes amis.**

\*\*\*

# Table des matières

Tables des illustrations.....	9
Tables des annexes.....	12
Liste des abréviations.....	13
Introduction.....	15
<b><u>PARTIE 1 : Définition du statut de collaborateur libéral</u></b> .....	17
1. Qu'est-ce qu'un collaborateur libéral ?.....	18
1.1. Définition réglementaire.....	18
1.2. Evolution démographique des collaborateurs libéraux.....	18
1.3. Contrat.....	19
1.3.1. Premier modèle de contrat.....	19
1.3.2. Deuxième modèle de contrat.....	22
1.4. Règlement intérieur.....	24
1.5. Démarches à entreprendre avant la collaboration libérale.....	24
1.5.1. Démarches administratives obligatoires.....	24
1.5.2. Démarches administratives facultatives.....	25
1.6. La comptabilité, le calcul des charges et de la rémunération.....	26
1.7. Le cumul d'emplois.....	28
1.8. Le passage du statut de salarié au statut de collaborateur au sein d'une même structure.....	28
1.9. Le collaborateur libéral et la retraite.....	28
1.10. Le collaborateur libéral et la directive services 2010.....	28
2. Analyse du statut de collaborateur libéral.....	28
2.1. Comparaison du statut de collaborateur libéral avec celui du salarié.....	28
2.2. Avantages et inconvénients pour le collaborateur libéral.....	29
2.3. Avantages et inconvénients pour le titulaire.....	29

<b><u>PARTIE 2 : Enquête auprès des collaborateurs et des titulaires</u></b> .....	<b>31</b>
1. Méthode.....	32
1.1. Objectifs de l'enquête.....	32
1.2. Questionnaires.....	32
1.3. Participants.....	33
1.4. Lancement de l'enquête.....	33
1.5. Analyse des résultats.....	34
2. Profil des participants de l'enquête.....	35
2.1. Les collaborateurs libéraux.....	35
2.2. Les titulaires.....	38
3. Gestion de la rémunération.....	39
4. Gestion administrative.....	42
5. Perception d'un lien de subordination.....	44
6. Avantages et inconvénients du statut perçus par les répondants.....	45
7. Propositions faites par les répondants.....	48
<b><u>PARTIE 3 : Discussion</u></b> .....	<b>50</b>
1. Interprétation des résultats de l'enquête.....	51
2. Requalification du contrat de collaboration en contrat de travail.....	54
3. Clause de non-concurrence.....	56
4. Application du statut dans d'autres professions libérales.....	57
5. Comment améliorer le statut de collaborateur libéral ?.....	59
Bibliographie.....	65

## Table des illustrations

### FIGURES

<b>Figure 1</b> : Exemple de calcul du revenu d'un collaborateur libéral.....	27
<b>Figure 2</b> : Article paru dans la <i>Semaine Vétérinaire</i> , n°1433, 14 janv. 2011.....	34
<b>Figure 3</b> : Article paru sur <i>Vetideo</i> , janv. 2011.....	34

## GRAPHIQUES

<b>Graphique 1</b> : Evolution démographique des collaborateurs libéraux.....	19
<b>Graphique 2</b> : Répartition des collaborateurs par catégorie d'âge.....	35
<b>Graphique 3</b> : Nombre de collaborateurs employés par structure.....	37
<b>Graphique 4</b> : Temps de travail hebdomadaire en demi-journées des femmes et des hommes.....	37
<b>Graphique 5</b> : Différences entre hommes et femmes concernant la personne qui a décidé du statut de collaborateur libéral.....	38
<b>Graphique 6</b> : Les différents types de rémunération.....	39
<b>Graphique 7</b> : Perception du pourcentage de variation mensuelle de la rémunération du collaborateur.....	41
<b>Graphique 8</b> : Recommandation du statut parmi les personnes qui ont répondu « plutôt oui » ou « tout à fait » à la question « Estimez-vous que votre revenu net disponible est supérieur à celui que vous auriez eu si vous aviez été salarié ? ».....	41
<b>Graphique 9</b> : Recommandation du statut parmi les personnes qui ont répondu « plutôt non » ou « pas du tout » à la question « Estimez-vous que votre revenu net disponible est supérieur à celui que vous auriez eu si vous aviez été salarié? ».....	42
<b>Graphique 10</b> : Temps passé par semaine par le collaborateur à la gestion administrative hebdomadaire.....	43
<b>Graphique 11</b> : Opinion des collaborateurs vis-à-vis de la subordination.....	44
<b>Graphique 12</b> : Opinion des titulaires vis-à-vis de la subordination.....	45
<b>Graphique 13</b> : Recommanderiez-vous ce statut ?.....	47

## TABLEAUX

<b>Tableau 1</b> : Démarches administratives à entreprendre avant la collaboration libérale.....	25
<b>Tableau 2</b> : Avantages et inconvénients du statut de collaborateur libéral pour le collaborateur.....	29
<b>Tableau 3</b> : Avantages et inconvénients du statut de collaborateur libéral pour le titulaire.....	30
<b>Tableau 4</b> : Durée de collaboration des collaborateurs actuels concernant leur contrat en cours.....	36
<b>Tableau 5</b> : Les différents modes de calcul de rémunération en fonction du chiffre d'affaires.....	40
<b>Tableau 6</b> : Note des femmes concernant le sentiment de contrainte.....	45
<b>Tableau 7</b> : Note des hommes concernant le sentiment de contrainte.....	45
<b>Tableau 8</b> : Recommandation du statut lorsque le statut a été choisi par le collaborateur.....	48
<b>Tableau 9</b> : Recommandation du statut lorsque le statut a été choisi par le titulaire.....	48

## Table des annexes

<b>Annexe 1</b> : Loi n°2005-882.....	70
<b>Annexe 2</b> : Première version du modèle de contrat.....	71
<b>Annexe 3</b> : Deuxième version du modèle de contrat (avec commentaires).....	76
<b>Annexe 4</b> : Mail de sollicitation pour l'enquête sur la collaboration libérale.....	84
<b>Annexe 5</b> : Procédure à suivre accompagnant le mail de sollicitation.....	85
<b>Annexe 6</b> : Questionnaire destiné aux collaborateurs libéraux.....	88
<b>Annexe 7</b> : Questionnaire destiné aux titulaires.....	95
<b>Annexe 8</b> : Le questionnaire collaborateur libéral en pourcentages des répondants.....	99
<b>Annexe 9</b> : Le questionnaire titulaire en pourcentages des répondants.....	117
<b>Annexe 10</b> : Verbatim des collaborateurs.....	124
<b>Annexe 11</b> : Verbatim des titulaires.....	129

## Liste des abréviations

**AFVAC** (*Association Française des Vétérinaires pour Animaux de Compagnie*)  
**AGAPS** (*Association de Gestion Agréée des Professions de Santé*)  
**ARAPL** (*Associations Régionales Agréées de l'Union des Professions Libérales*)  
**AVEF** (*Association des Vétérinaires Equins Français*)  
**BNC** (*Bénéfices Non Commerciaux*)  
**CA** (*Chiffre d'Affaires*)  
**CAMPL** (*Caisse d'Assurance Maladie des Professions Libérales*)  
**CARPV** (*Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires*)  
**CEAV** (*Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires*)  
**CES** (*Certificat d'Etudes supérieures*)  
**CFE** (*Centre de Formalité des Entreprises*)  
**CSOV** (*Conseil Supérieur de l'Ordre des Vétérinaires*)  
**DE** (*Diplôme d'Ecole*)  
**DEFV** (*Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires*)  
**DPE** (*Domicile Professionnel d'Exercice*)  
**DU** (*Diplôme d'Université*)  
**ENVT** (*Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse*)  
**ETP** (*Equivalent Temps Plein*)  
**FIF-PL** (*Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux*)  
**RCP** (*Responsabilité Civile Professionnelle*)  
**RSI** (*Régime Social des Indépendants*)  
**SIRET** (*Système d'Identification du Répertoire des Etablissements*)  
**SNGTV** (*Société Nationale des Groupements Techniques Vétérinaires*)  
**SNVEL** (*Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral*)  
**TVA** (*Taxe sur la Valeur Ajoutée*)  
**UJA** (*Union des Jeunes Avocats*)  
**URSSAF** (*Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales*)



## Introduction

La collaboration libérale autorise le praticien à mettre à la disposition d'un confrère les locaux et les moyens nécessaires à l'exercice de la profession ainsi que la clientèle qui y est attachée moyennant une redevance <sup>(1)</sup>. Le contrat de collaboration a fait son apparition en 1967 dans la profession des chirurgiens-dentistes, puis en 1971 dans la profession d'avocat (loi 71-1130 du 31 décembre 1971, art. 7) <sup>(2)</sup>. D'autres professions comme les masseurs-kinésithérapeutes ou même les vétérinaires en ont fait usage sans que ce mode d'exercice n'ait de réelle assise juridique <sup>(3)</sup>. Il faut attendre la loi n°2005-882 du 2 août 2005 pour que ce statut soit étendu aux autres professions libérales. La création de ce cadre juridique permet de mieux protéger les professionnels des risques de requalification du contrat de collaboration en contrat de travail. Le statut de collaborateur libéral permet de répondre aux besoins des jeunes libéraux qui souhaitent une indépendance mais qui sont dans l'impossibilité de créer leur propre entreprise en raison de leur inexpérience ou en l'absence de moyens financiers <sup>(4)</sup>. La collaboration libérale permet une transmission progressive de l'activité libérale. C'est également l'occasion pour les libéraux expérimentés de pouvoir exercer leur art de manière indépendante sans avoir à supporter de lourds investissements.

Cela fait six ans que les vétérinaires français sont en mesure d'obtenir le statut de collaborateur libéral. Il s'agit d'une troisième possibilité intermédiaire entre le salariat et l'installation en tant que libéral. Pourtant ce nouveau statut est encore méconnu par la profession. Les informations sur le sujet sont en effet éparées et peu nombreuses. Cette thèse est l'occasion de dresser un premier bilan concernant les connaissances qui existent sur le sujet. Dans un deuxième temps, nous avons réalisé une enquête auprès des collaborateurs libéraux vétérinaires et de leur titulaire afin d'en connaître davantage sur l'application du statut de collaborateur sur le terrain. En confrontant ces données aux connaissances actuelles, nous proposons des conseils ou des pistes pour les futures collaborations libérales. L'ensemble de ce travail est soutenu et a été réalisé en collaboration avec les instances professionnelles vétérinaires.



## **PARTIE 1 : Définition du statut de collaborateur libéral**

## **1. Qu'est-ce qu'un collaborateur libéral ?**

### **1.1. Définition réglementaire**

L'article 18 de la loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a donné un cadre légal au statut de collaborateur libéral. D'après cette loi, « *les membres des professions libérales soumises à statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé [...] peuvent exercer leur activité en qualité de collaborateur libéral* ». Celui-ci est un « *membre non salarié [...] qui, dans le cadre d'un contrat de collaboration libérale, exerce auprès d'un autre professionnel, personne physique ou personne morale, la même profession* » (Annexe 1)<sup>(5)</sup>.

Le statut de collaborateur apporte des précisions puisque celui-ci « *exerce son activité professionnelle en toute indépendance, sans lien de subordination. Il peut compléter sa formation et peut se constituer une clientèle personnelle* ». La loi précise que « *le collaborateur libéral relève du statut social et fiscal du professionnel libéral qui exerce en qualité de professionnel indépendant* ». Le collaborateur est donc un travailleur autonome et indépendant qui doit gérer son activité. Il est moralement et professionnellement responsable de ses actes<sup>(5)</sup>.

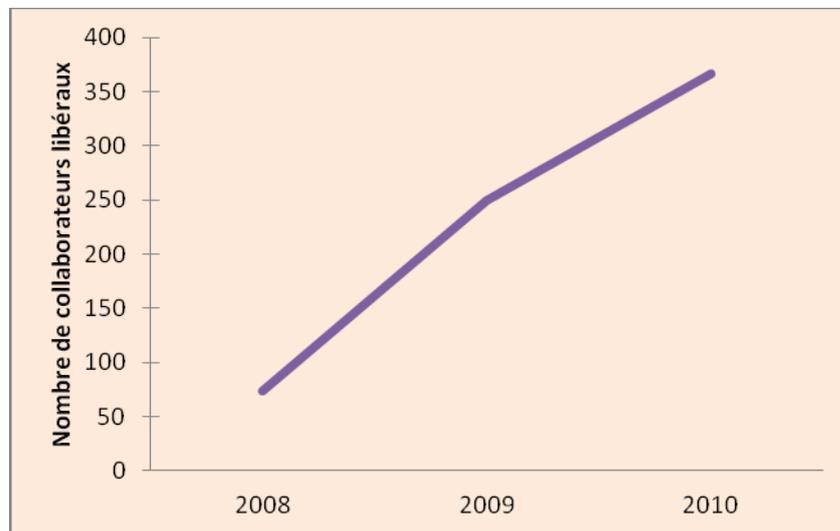
Le contrat de collaborateur libéral, qui jusqu'à ce jour n'était pas clairement encadré, donne un cadre juridique précis aux collaborateurs de professionnels libéraux. Ce contrat permet à deux personnes exerçant la même profession de travailler ensemble au sein d'un même lieu. Le titulaire, qui est le praticien libéral accueillant le collaborateur, confie une partie de sa clientèle à ce collaborateur et met à sa disposition les moyens matériels nécessaires à l'exercice de la médecine vétérinaire. La collaboration libérale vise à proposer un mode d'exercice en adéquation avec le métier de libéral. Elle peut également être un premier pas vers l'installation en tant que professionnel libéral.

Le collaborateur libéral n'est pas un associé car le titulaire reste maître de la gestion de sa structure même s'il en met les éléments à disposition du collaborateur. Il n'est pas non plus un remplaçant car il n'exerce pas à la place du titulaire mais auprès de lui. Il effectue les actes en son nom propre et peut se constituer sa propre clientèle<sup>(6)</sup>.

### **1.2. Evolution démographique des collaborateurs libéraux**

Il est difficile de dénombrer exactement les collaborateurs libéraux car il n'existe pas de base donnée nationale fiable. 74 vétérinaires exerçaient en tant que collaborateur en 2008<sup>(7)</sup>. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et septembre 2009, la Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires (CARPV) a inscrit 145 collaborateurs libéraux qui se sont déclarés à l'inscription. Le type d'exercice n'étant pas renseigné avant ces dates, cette donnée ne permet pas d'apprécier précisément l'évolution depuis 2004<sup>(8)</sup>. Le

nombre de collaborateurs cotisants à l'Ordre en 2009 est de 259 et a augmenté en 2010 jusqu'à 367 (dont 60% de femmes) <sup>(9)</sup> <sup>(10)</sup>. En 2011, il y a plus de 450 collaborateurs libéraux (Graph.1). Ces chiffres peuvent être rapprochés du nombre de salariés vétérinaires exerçant comme praticiens : ils étaient, d'après l'Ordre des vétérinaires, 3904 en 2008 (dont 68% de femmes) et 4 021 en 2009 <sup>(11; 12)</sup>.



**Graph.1.** Evolution démographique des collaborateurs libéraux <sup>(7)</sup> <sup>(9)</sup> <sup>(10)</sup>

### 1.3. Contrat

D'après la loi n°2005-882, le contrat de collaboration libérale doit être écrit. Il doit préciser « *sa durée, indéterminée ou déterminée, en mentionnant dans ce cas son terme et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement* ». Le contrat doit également indiquer « *les modalités de rémunération* », « *les conditions d'exercice de l'activité, et notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur libéral peut satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle* », et « *les conditions et les modalités de sa rupture dont un délai de préavis* ». Le contrat devient nul si l'une de ces conditions n'est pas inscrite (*Annexe 1*). Un premier modèle de contrat a été proposé par l'Ordre en 2005 afin de protéger et d'aider les praticiens dans la rédaction des contrats de collaboration (*Annexe 2*) <sup>(13)</sup>. La collaboration libérale est avant tout un engagement bilatéral entre deux professionnels libéraux. Les termes du contrat, autres que ceux imposés par la loi, doivent être le résultat d'un accord entre les deux parties, chacun devant y trouver son intérêt.

#### 1.3.1. Premier modèle de contrat

##### Article 1 : Organisation de la collaboration

Le contrat proposé rappelle que le collaborateur libéral est un travailleur indépendant et responsable de son exercice de la médecine vétérinaire. Le contrat énonce clairement que le collaborateur libéral reçoit les clients du titulaire et peut également recevoir ses clients personnels. Le titulaire doit mettre à disposition du collaborateur « *les ressources matérielles et humaines existantes lui permettant d'exercer*

*son art en toute indépendance* », c'est-à-dire les locaux, le matériel et éventuellement le secrétariat (*Annexe 2*).

#### Article 2 : Durée du contrat

La durée du contrat peut être indéterminée ou d'une durée définie et renouvelable par tacite reconduction.

#### Article 3 : Les obligations du titulaire

Le titulaire s'engage à aider le collaborateur afin « *d'acquérir une compétence professionnelle et déontologique* » et lui laisser le temps nécessaire pour sa formation.

#### Article 4 : Les obligations du collaborateur

Le collaborateur doit organiser son activité, son obligation de formation, et son temps de manière à consacrer le temps nécessaire aux animaux de la clientèle confiée par le titulaire. Il a donc l'obligation de recevoir la clientèle du titulaire même s'il peut également créer sa propre clientèle <sup>(6)</sup>. Le collaborateur doit également avoir les ordonnances, plaques et tampons à son nom.

Le collaborateur est chargé de s'immatriculer en tant que travailleur indépendant auprès de l'Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (URSSAF), d'une caisse d'assurance maladie affiliée à la Caisse d'Assurance Maladie des Professions Libérales (CAMPL) et de la Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires (CARPV). Cette immatriculation doit être maintenue pendant toute la durée du contrat. Le collaborateur a ainsi les mêmes obligations fiscales qu'un libéral, c'est-à-dire tenir une comptabilité et faire des déclarations de Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA). Le collaborateur a également la possibilité de souscrire une assurance pour couvrir le risque maladie ou pour compléter le risque d'invalidité ou de décès. Le collaborateur a l'obligation de souscrire un contrat de Responsabilité Civile Professionnelle car il a un statut indépendant et il est responsable vis-à-vis des clients et des tiers des conséquences de son exercice. La preuve de cette assurance doit être apportée au titulaire avant le début de la collaboration.

#### Article 5 : Rémunération

Il existe deux modes de rémunération possibles. Soit le titulaire verse au collaborateur, au *pro rata temporis* de sa présence, une rétrocession d'honoraires d'un pourcentage des recettes de la structure. La rémunération est alors définie comme un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes et celui-ci peut différer selon qu'il s'agisse des actes, des médicaments ou des produits vendus. Le modèle de contrat précise qu'il s'agit du chiffre d'affaires mensuel. La deuxième possibilité de rémunération est que le collaborateur encaisse la totalité de ses honoraires et reverse un pourcentage au titulaire. Ce pourcentage est l'équivalent d'une redevance de collaboration pour la participation aux frais de la structure. Cette redevance est soumise à la TVA, elle est à déclarer fiscalement dans les recettes pour le titulaire et est déductible des frais pour le

collaborateur <sup>(14)</sup>. Par ailleurs, la rémunération peut être complétée d'une rémunération forfaitaire pour les astreintes. Le montant de la rémunération doit être réévalué au moins une fois par an afin de l'ajuster aux éventuelles variations du chiffre d'affaires ou autres changements.

On peut noter une divergence entre les usages en matière de rémunération et l'administration fiscale. En effet, celle-ci n'envisage qu'un unique mode de rémunération du collaborateur libéral à savoir le versement d'une redevance au titulaire. « *Les sommes qu'il paie au praticien titulaire constituent des loyers versés en contrepartie de la mise à sa disposition des locaux équipés, du matériel et, éventuellement, d'une partie de la clientèle. Ces redevances ne sauraient, en aucune façon, s'analyser en des rétrocessions d'honoraires* » <sup>(1)</sup>.

#### Article 6 : Frais

Les frais professionnels peuvent être remboursés sur justification suite à un commun accord.

#### Article 7 : Périodes de repos

Les périodes de travail et de repos doivent être définies par les contractants.

#### Article 8 : Maladie

En cas d'arrêt maladie, le collaborateur ne perçoit pas de rémunération sauf disposition contraire mentionnée dans le contrat. Toutes les dispositions sont possibles mais doivent être définies contractuellement. Un remplacement « gratuit » par le titulaire peut par exemple être décidé lors de l'arrêt maladie du collaborateur et inversement. Le titulaire peut également prendre à sa charge le remplacement du collaborateur, étant bien entendu que la collaboration reprend plein effet dès son retour.

#### Article 9 : Maternité

Le collaborateur doit pouvoir prendre un congé maternité et suspendre sa collaboration pendant 60 jours (90 jours en cas de grossesse pathologique). Durant cette période, le collaborateur ne perçoit pas d'honoraires. Une assurance congé maternité peut être souscrite afin de compléter les indemnités. Le contrat de collaboration ne doit pas être rompu entre la déclaration de grossesse et la fin du congé maternité sauf manquement grave du collaborateur aux règles professionnelles non lié à son état de grossesse.

#### Article 10 : Rupture du contrat et délai de prévenance

Un contrat de collaboration peut être rompu par chacune des parties avec un délai de prévenance de deux mois. Ce délai est réduit à 8 jours en cas de rupture lors de la période d'essai. La rémunération du collaborateur est conservée pendant ce délai même en cas de non exercice de celui-ci du fait du titulaire. En cas de décès du titulaire,

le contrat de collaboration peut être maintenu pendant une année en accord avec la succession. Le collaborateur peut ainsi continuer de s'occuper de la clientèle du titulaire pendant cette période. Dans ce cas particulier, le délai de prévenance de rupture de contrat est de 3 mois. Ces différents délais sont des propositions faites par l'Ordre pouvant servir de référence puisqu'il n'existe aucun délai de prévenance légal.

#### Article 11 : Liberté d'installation

A la fin de la collaboration, une interdiction d'exercer peut être imposée à condition que la clientèle personnelle du collaborateur soit rachetée. Le contrat doit préciser la distance et la durée d'interdiction d'exercice du collaborateur. Le modèle de contrat propose que la valeur de la part de la clientèle personnelle du collaborateur soit estimée à 2% de son bénéfice annuel déclaré à l'administration fiscale par année d'ancienneté, plafonnée à 20%.

#### Article 12 : Conciliation et arbitrage

En cas de mésentente entre les deux parties concernant les termes du contrat, les contractants s'engagent à demander une conciliation amiable au Président du Conseil Régional de l'Ordre.

#### Article 13 : Contrôle par le Conseil Régional de l'Ordre

Le contrat de collaboration doit être déposé au Conseil Régional de l'Ordre dans les 30 jours suivant sa signature. Toute modification du contrat doit faire l'objet de la même procédure. Il s'agit d'une opération rendue obligatoire par le Code de déontologie.

##### *1.3.2. Deuxième modèle de contrat*

En 2011, l'Ordre propose un deuxième modèle de contrat (*Annexe 3*) <sup>(15)</sup>. Le premier modèle de contrat a été modifié et il existe une version agréementée de quelques commentaires pour aider les contractants. La trame principale du premier contrat a été conservée mais certaines propositions ont été ajoutées, d'autres ont disparu. Ce nouveau modèle de contrat a également été enrichi de certaines précisions ou éclairages. Tout d'abord dans cette nouvelle version, les contractants doivent préciser le numéro du Système d'Identification du Répertoire des Etablissements (SIRET) de l'immatriculation de l'URSSAF. L'intérêt est que le collaborateur soit inscrit à l'URSSAF avant le début de la collaboration. Cela permet de s'assurer que le collaborateur a rempli son obligation sociale et fiscale. La notion d'absence de tout lien de subordination entre les deux contractants et la possibilité de création d'une clientèle personnelle est explicitée. Si l'une des conditions qui définit le contrat de collaboration libérale dans la loi 2005-882 n'est pas respectée, les parties s'exposent à un risque de requalification du contrat de collaboration en contrat de travail.

La deuxième version du contrat modèle précise le(s) lieu(x) d'exercice du collaborateur ainsi que son(ses) adresse(s) professionnelle(s). Le contrat ne peut plus

être reconduit par tacite reconduction lorsque sa durée est déterminée. Un avenant au contrat doit être ajouté si sa durée est allongée.

Parmi les obligations du titulaire, il doit exister une transparence des dossiers relatifs aux animaux que le collaborateur peut rencontrer et le secret professionnel doit être conservé. Par ailleurs, il n'est plus obligatoire pour le titulaire d'aider, de conseiller et de porter conseil au collaborateur dans son exercice professionnel et déontologique. Cette proposition du premier modèle de contrat est moins mise en avant. Le collaborateur est en droit de recevoir sa propre clientèle en dehors des heures dédiées à la clientèle du titulaire. Par ailleurs, il est conseillé de préciser les moyens mis à disposition du collaborateur (locaux, personnel, calendrier, etc.).

Le collaborateur s'engage, au même titre que le ou les titulaires, à respecter le règlement intérieur de la structure. Par ailleurs, « *le titulaire ne peut demander au collaborateur l'accomplissement d'une mission que ce dernier considérerait comme contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance professionnelle* » (Annexe 3). Le collaborateur est tenu de remplir ses obligations sociales et fiscales. Il doit ainsi s'inscrire auprès de l'URSSAF, du Régime Social des Indépendants (RSI), de la CARPV, et du Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux (FIF-PL). Le collaborateur peut bénéficier du contrat Responsabilité Civile Professionnelle du titulaire si celui-ci s'engage à remettre une attestation au collaborateur lors de chaque reconduction. Afin d'éviter toute requalification en contrat de travail, le titulaire est invité à vérifier que le collaborateur libéral remplit ses obligations sociales et fiscales.

Le collaborateur et le titulaire doivent s'engager à s'interdire tout détournement de clientèle. Par ailleurs, ils reconnaissent le règlement intérieur qui précise les horaires d'ouverture, l'organisation des tâches, l'organisation des absences et de la continuité des soins. Le règlement intérieur peut être annexé au contrat.

Concernant le mode de rémunération, les contractants ont la possibilité de choisir le mode de rémunération du collaborateur. Il perçoit soit une rétrocession du chiffre d'affaires facturé par le titulaire ou sa société, soit une rétrocession du chiffre d'affaires réalisé dans le Domicile d'Exercice Professionnel dans lequel il exerce. Le versement d'une redevance par le collaborateur au titulaire est aussi possible. Il est précisé que cette redevance est une contrepartie financière à l'utilisation par le collaborateur des locaux, du matériel et du personnel. Tout autre mode de rémunération doit être mentionné dans le contrat. La nouveauté de ce contrat est également d'avoir la possibilité de convenir du versement par le titulaire d'une somme fixe par mois qui constituera un acompte sur les honoraires perçus annuellement ou trimestriellement par le collaborateur. Le réajustement en fonction des recettes est obligatoire.

La durée du délai de préavis de rupture du contrat de collaboration est laissée au choix des deux contractants. Il en est de même lors de la période d'essai qui est de trois

mois, mais qui peut aussi être laissée au choix des contractants. Un article peut être ajouté quant à la résiliation du contrat lorsque l'une des deux parties commet une faute grave condamnée par une chambre de discipline par exemple.

Le collaborateur doit respecter la clause de non-concurrence définie par l'article R.242-65 du Code rural et de la pêche maritime. Les deux contractants peuvent toutefois renoncer à la clause de non-concurrence dans le contrat. A la différence du premier modèle de contrat, le rachat de la clientèle personnelle du collaborateur en fin de contrat n'est plus obligatoire lorsqu'une clause de non-concurrence est présente. Ce nouveau contrat conseille d'établir à l'avance l'estimation du rachat de la clientèle du collaborateur afin d'éviter les conflits en sortie et de la calculer comme suit : un pourcentage des sommes rétrocédées depuis le début de la collaboration, ou bien un pourcentage de l'augmentation du chiffre d'affaires annuel de la structure ou du Domicile Professionnel d'Exercice (DPE) depuis le début de la collaboration. Il est précisé que si le collaborateur libéral est administrateur d'un DPE dont il a la responsabilité de la création et dont les clients ne sont pas présentés par le titulaire, la clientèle de ce DPE pourrait être considérée comme appartenant au collaborateur.

Le contrat établi est considéré comme conforme aux règles déontologiques deux mois après la communication au Conseil Régional de l'Ordre si celui-ci n'a pas émis d'observations.

#### **1.4. Règlement intérieur**

Le collaborateur libéral se doit, comme le ou les titulaires, de respecter le règlement intérieur comme tout associé ou personnel travaillant dans la structure <sup>(16)</sup>. L'existence de ce règlement permet de clarifier la durée du temps de travail des vétérinaires exerçant dans le DPE ou la structure, l'organisation des gardes mais aussi des périodes de repos et de congés. Par ailleurs, le règlement intérieur explicite les tâches confiées à chacun et permet ainsi d'éviter d'éventuels conflits <sup>(17)</sup>.

#### **1.5. Démarches à entreprendre avant la collaboration libérale**

##### **1.5.1. Démarches administratives obligatoires**

Le collaborateur est avant tout libéral, il doit faire face aux nombreuses tâches administratives qui lui incombent. Celles-ci sont récapitulées dans le tableau 1 suivant. Comme tout vétérinaire en exercice, il doit s'inscrire au Conseil Régional de l'Ordre (CRO) compétent. Le contrat doit être signé au plus tard le premier jour de la collaboration et transmis au CRO.

L'inscription au Centre de Formalité des Entreprises (CFE) est obligatoire au minimum 15 jours avant le début de l'exercice auprès de l'URSSAF du département d'exercice <sup>(18)</sup>. Le CFE est chargé de transmettre la déclaration de début d'activité auprès des organismes obligatoires de sécurité sociale et des impôts. Le formulaire à remplir est disponible sur le site internet des formalités d'entreprise <sup>(19)</sup>. Le collaborateur devra

choisir le type de fiscalité auquel il sera soumis et qui dépend de son futur chiffre d'affaires. Le CFE attribue ensuite un numéro SIRET au collaborateur. Même si le CFE a un rôle de centralisation des démarches, il est préférable que le collaborateur s'assure lui-même de son inscription auprès de chaque organisme (CFE, URSSAF, CARPV, Régime Social des Indépendants, etc.) pour éviter des désagréments.

Le collaborateur doit prendre contact avec le centre des impôts du lieu d'exercice pour s'inscrire et recevoir les déclarations de TVA. Le formulaire à remplir est le n°3310-CA3 et il est téléchargeable sur le site des impôts <sup>(20)</sup>. En cas de retard, des pénalités seront demandées au collaborateur. Il est également important de déclarer que le collaborateur libéral n'a aucune part dans la gestion locative de la structure pour éviter de payer une cotisation foncière sur un local que le collaborateur ne possède pas. Pour cela, il faut remplir le formulaire 1047 M <sup>(21)</sup>.

La CARPV envoie un formulaire d'inscription après avoir été informée par le CFE ou directement par le collaborateur. Il est recommandé de vérifier son inscription avant le début d'activité pour éviter de mauvaises surprises. Le collaborateur doit s'inscrire au RSI qui est le régime de sécurité sociale pour les professionnels libéraux. Le collaborateur doit également demander une nouvelle carte vitale auprès de cet organisme.

Une assurance en Responsabilité Civile Professionnelle est à souscrire avant le début de l'activité.

Démarches obligatoires	Démarches facultatives
1-Inscription au Conseil Régional de l'Ordre	1-Inscription à un organisme de gestion agréé
2-Inscription au Centre de Formalité des Entreprises	2-Inscription à un contrat de prévoyance
3-Inscription au centre des impôts (TVA)	3-Ouverture d'un compte bancaire de l'entreprise
4-Inscription à la Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires	
5-Inscription au Régime Social des Indépendants	
6-Inscription à une assurance Responsabilité Civile Professionnelle	

**Tabl.1.** Démarches administratives à entreprendre avant la collaboration libérale

### 1.5.2. Démarches administratives facultatives

Certaines démarches administratives sont facultatives mais fortement conseillées (Tabl.1). C'est le cas pour l'inscription à un organisme de gestion agréé qui peut se faire dans les 3 mois suivant la date de début d'exercice. Elle permet de ne pas

avoir une majoration automatique de 25% du bénéfice non commercial et de bénéficiaire d'autres avantages fiscaux <sup>(22)</sup>. De nombreuses informations sont disponibles sur le site internet de ces organismes de gestion agréés. Toute question fiscale ou comptable peut leur être posée. De plus, ces organismes proposent une aide et un contrôle de la déclaration professionnelle au centre des impôts. Dès l'inscription, une documentation fiscale est envoyée à tous les nouveaux adhérents. Certains organismes de gestion agréés offrent des formations concernant la comptabilité, la gestion, la fiscalité ou le domaine juridique <sup>(23)</sup>. Certaines de ces formations sont gratuites pour les adhérents et les formations payantes sont remboursées par le Fond Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux (FIF-PL). C'est aux futurs collaborateurs libéraux de se renseigner quant aux remboursements des formations qu'ils souhaitent effectuer. Il faut savoir que les formations des libéraux peuvent être prises en charge par le FIF-PL à condition que leur durée soit égale ou supérieure à 6 heures sur une journée. Les demandes de prise en charge doivent être envoyées avant le dernier jour de formation. Par ailleurs, la prise en charge annuelle par professionnel est plafonnée à 400€ <sup>(24)</sup>.

Comme les organismes obligatoires de sécurité sociale ne couvrent pas tous les risques, il est recommandé de faire appel à des contrats de prévoyance complémentaire pour bénéficier d'indemnités journalières en cas de maladie, de congé maternité ou pour avoir une meilleure couverture invalidité. Actuellement, pour bénéficier des prestations sociales de maternité des libéraux, la collaboratrice doit interrompre son activité pendant 74 jours minimum <sup>(25)</sup>.

Par ailleurs, il peut être conseillé d'ouvrir un compte bancaire distinct du compte courant du collaborateur car tout mouvement d'argent de ce nouveau compte doit correspondre à une ligne du livre des recettes et des dépenses <sup>(21)</sup>. Si le compte privé et le compte professionnel sont confondus, les dépenses et rentrées d'argent personnel doivent apparaître dans le livre des recettes et des dépenses. La gestion est ainsi facilitée en ayant un compte bancaire réservé à l'activité professionnelle.

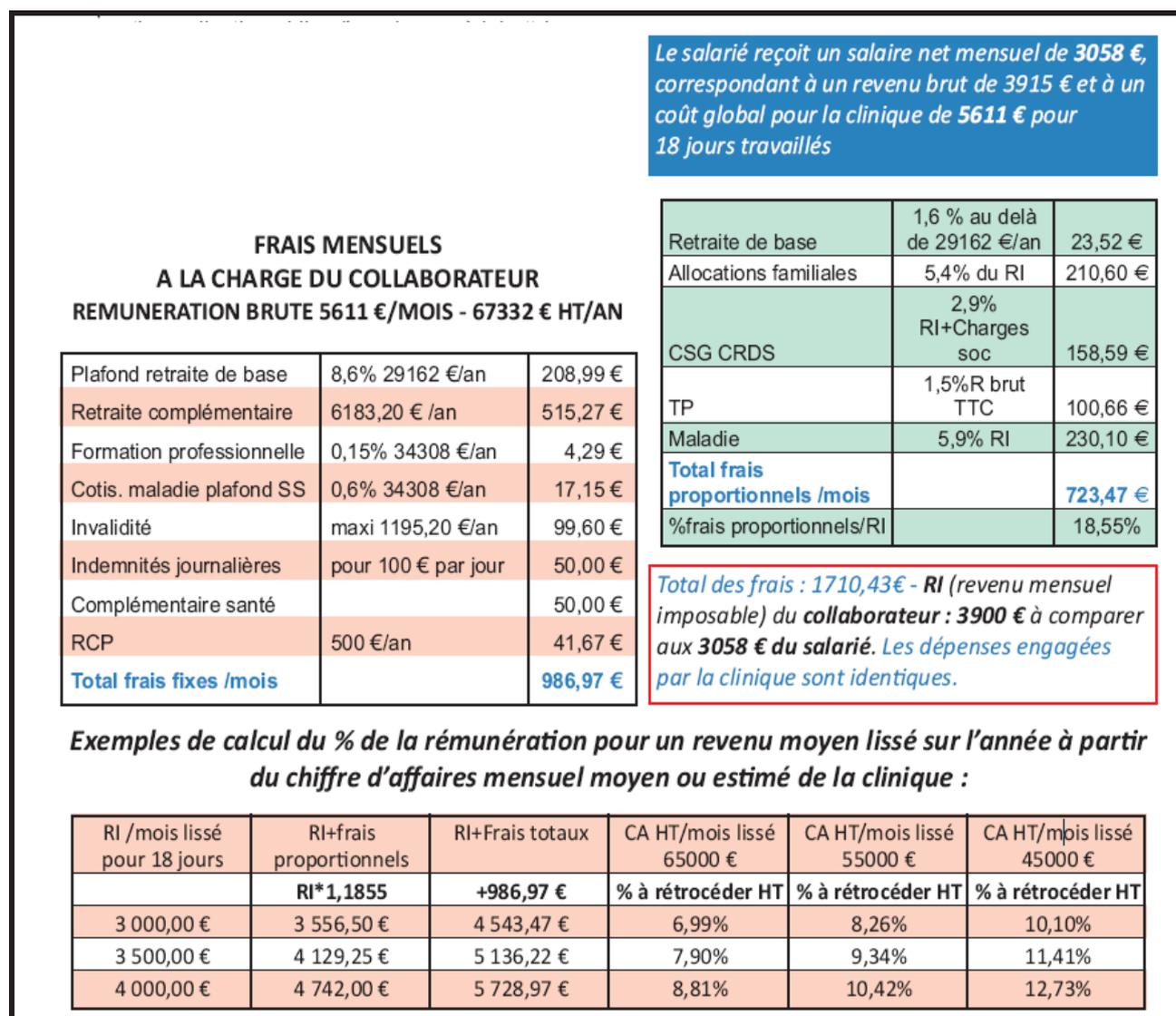
### **1.6. La comptabilité, le calcul des charges et de la rémunération**

Le collaborateur doit tenir un livre des recettes et des dépenses. Il est le reflet du compte en banque de l'entreprise ou du compte privé du collaborateur.

Le mode de calcul de la rémunération du collaborateur est libre <sup>(26)</sup>. La CARPV a publié un exemple de calcul du revenu net disponible d'un collaborateur après déduction des charges qui peut servir d'exemple pour les calculs de rémunération des collaborateurs (Fig.1) <sup>(27)</sup>. Le calcul prend pour référence le coût d'un salarié travaillant 18 jours par mois (5611€ mensuel dans l'exemple, c'est-à-dire un salaire brut de 3915€ pour un salarié). En plus des charges obligatoires, le montant des charges comprend des assurances santé complémentaires, une cotisation pour une retraite complémentaire et pour la classe maximale du régime invalidité-décès. Certaines charges sont des frais fixes et d'autres sont proportionnelles au revenu imposable. Le montant total des charges mensuelles est estimé à 1710€, soit 30% de la rémunération brute du

collaborateur. Le revenu net disponible final du collaborateur est donc de 3900€ dans cet exemple alors qu'un salarié aurait gagné 3058€. Ces chiffres doivent servir de base de calcul de la rémunération du collaborateur en tenant compte de l'activité réelle, c'est-à-dire en fonction du chiffre d'affaires. Ce montant est cependant à modérer puisqu'il ne s'agit que du montant des charges sociales et non de toutes les charges.

Le groupe Valovet<sup>1</sup> a également établi un tableau Excel permettant de calculer le revenu estimé après déduction des charges sur les trois premières années d'exercice. Il peut être obtenu sur simple demande auprès de cet organisme.



**Fig.1.** Exemple de calcul du revenu d'un collaborateur libéral (27)

<sup>1</sup> Valovet est un groupe de réflexion sur la valorisation du vétérinaire et de ses actes, sur les plans individuel et collectif (l'ensemble de la profession), aux niveaux quantitatif (économique) et qualitatif (humain), à court (revenus) et long termes (patrimonialisation, retraite). Depuis début 2006, le SNVEL a souhaité pour cela réunir plusieurs organisations socioprofessionnelles vétérinaires : SNVEL, CSOV, CARPV, AFVAC, AVEF, SNGTV et Vétos-Entraide.

Depuis janvier 2009, si le collaborateur possède un chiffre d'affaires inférieur à 32 000€ hors taxe par an, il peut être exonéré de TVA (le seuil était de 27 000€ avant 2009). Il émet alors des factures sans TVA en précisant sur celle-ci « *TVA non applicable selon l'article 293 B du Code Général des Impôts* » <sup>(28)</sup>.

### **1.7. Le cumul d'emplois**

Le collaborateur est en droit d'avoir plusieurs contrats de collaboration libérale puisque c'est un travailleur indépendant non subordonné <sup>(29)</sup>. C'est un avantage qu'a le collaborateur libéral par rapport au salarié qui peut être lié par une clause d'exclusivité <sup>(14)</sup>. Le collaborateur peut également cumuler salariat et collaboration libérale. Il est important de préciser qu'à ce jour, dans la profession vétérinaire, le collaborateur libéral ne peut avoir le statut d'auto-entrepreneur.

### **1.8. Le passage du statut de salarié au statut de collaborateur au sein d'une même structure**

Un salarié qui passe au statut de collaborateur libéral au sein de la même structure est une situation délicate. En effet, le lien de subordination qui existait entre le salarié et son patron doit totalement disparaître lors de la collaboration. Dans certaines situations où le salarié est intégré dans la vie de la structure et participe à certaines prises de décision, la transition peut être facilitée mais il est difficile de changer ses habitudes. Le risque d'avoir un salariat déguisé n'est donc pas négligeable. Dans tous les cas, le salarié doit écrire une lettre de démission exprimant clairement son désir de collaboration libérale <sup>(28)</sup>.

### **1.9. Le collaborateur libéral et la retraite**

Le collaborateur est un libéral qui bénéficie de la retraite des libéraux selon les mêmes modalités. Il en est de même pour le cumul emploi-retraite.

### **1.10. Le collaborateur libéral et la Directive services 2010**

La notion de Domicile Professionnel d'Exercice (DPE) a été créée en juillet 2010 afin de satisfaire les exigences de la Directive services. Le collaborateur libéral peut être un administrateur de DPE, c'est-à-dire un interlocuteur vers l'extérieur et notamment vers l'Ordre. Il a pour rôle de préserver les valeurs déontologiques <sup>(30)</sup>.

## **2. Analyse du statut de collaborateur libéral**

### **2.1. Comparaison du statut de collaborateur libéral avec celui de salarié**

Le salariat et la collaboration libérale présentent chacun des avantages et des inconvénients. Tout d'abord le salarié n'a pas à se soucier des tâches administratives et fiscales contrairement au collaborateur libéral. La rémunération nette disponible de ce dernier est supérieure à celle d'un salarié à coût égal pour le titulaire mais elle est soumise aux fluctuations du chiffre d'affaires d'un mois sur l'autre. Les horaires d'un

salarié sont clairement définis et sont soumis au Code du travail contrairement à ceux du collaborateur qui est un travailleur libéral. Concernant la protection sociale, elle n'est pas nécessairement meilleure pour le salarié mais elle est automatique. Le collaborateur doit souscrire des assurances complémentaires pour compléter les indemnités maladie ou maternité <sup>(31)</sup>. Le collaborateur est entièrement responsable professionnellement alors que pour le salarié, la responsabilité est partagée <sup>(32)</sup>. Le lien de hiérarchie est présent entre un employeur et son salarié à la différence du collaborateur et son titulaire. Par ailleurs, les formations du collaborateur sont financées et choisies par lui-même tandis que celles du salarié sont financées par l'employeur et choisies en accord avec ce dernier.

## **2.2. Avantages et inconvénients pour le collaborateur libéral**

L'ensemble des avantages et inconvénients du statut de collaborateur libéral du point de vue du collaborateur sont récapitulés dans le tableau 2.

<b>Avantages</b>	<b>Inconvénients</b>
Autonomie du collaborateur	Précarité du statut
Responsabilité du collaborateur	Absence de chômage ou de congés payés
Rémunération avantageuse	Variabilité de la rémunération
Implication dans l'activité de la structure	Chronophagie (gestion administrative)
Grande liberté du collaborateur	Absence d'horaires fixes
Flexibilité des horaires	
Initiation au métier de libéral	
Cotisation du collaborateur à la CARPV	
Absence de hiérarchie	

**Tabl.2.** Avantages et inconvénients du statut de collaborateur libéral pour le collaborateur <sup>(8)</sup>

## **2.3. Avantages et inconvénients pour le titulaire**

L'ensemble des avantages et inconvénients du statut de collaborateur libéral du point de vue du titulaire sont récapitulés dans le tableau 3.

Avantages	Inconvénients
Simplicité pour le titulaire	Concurrence éventuelle de la part du collaborateur
Flexibilité des horaires	Absence de hiérarchie
Investissement du collaborateur	
Motivation au chiffre d'affaires	
Séparation facile	
Création de clientèle	
Absence du carcan des droits du travail	
Cessation en douceur de sa clientèle	

**Tabl.3.** Avantages et inconvénients du statut de collaborateur libéral pour le titulaire

L'ensemble de ces données a été réuni à partir de la bibliographie existant sur le sujet. L'application en pratique de la collaboration libérale demeure inconnue. Pour recueillir davantage d'informations de terrain, nous avons réalisé une enquête auprès des collaborateurs libéraux et des titulaires.

## **PARTIE 2 : Enquête auprès des collaborateurs et des titulaires**

# 1. Méthode

## 1.1. Objectifs de l'enquête

Cela fait six ans que le statut de collaborateur libéral a été créé. Deux constats peuvent être établis. Tout d'abord, il n'existe aucune étude rétrospective globale permettant de savoir comment est appliqué le statut de collaborateur libéral sur le terrain. Ensuite, ce statut est encore très mal connu des professionnels. Les sources d'information à ce sujet sont peu nombreuses. L'objectif de cette enquête est de dresser un bilan quant à l'utilisation de la collaboration libérale par les vétérinaires français depuis sa création. Les résultats de ce travail permettront de proposer des réponses aux problèmes rencontrés par les praticiens et d'envisager des moyens de diffusion de l'information.

## 1.2. Questionnaires (Annexes 6 et 7)

Plusieurs questionnaires ont été rédigés pour être adressés aux collaborateurs libéraux actuels ou passés ainsi qu'à leur titulaire. Les questions de l'enquête ont été établies en se basant sur les points importants qui définissent la collaboration libérale. Le dispositif d'enquête se composait de 5 questionnaires destinés aux collaborateurs libéraux et d'un questionnaire destiné aux titulaires. Les questionnaires étaient différents selon la situation actuelle des participants. En effet, un questionnaire était réservé aux collaborateurs libéraux actuels, un autre aux anciens collaborateurs actuellement salariés, un autre était dédié aux anciens collaborateurs actuellement associés. Les deux derniers questionnaires étaient réservés aux anciens collaborateurs actuellement retraités ou bien qui cumulaient collaboration libérale et retraite. Les 5 questionnaires avaient la même trame principale, seules quelques questions différaient. La procédure à suivre accompagnant les questionnaires précisait que les anciens collaborateurs devaient répondre aux questions à propos de leur dernier contrat de collaboration libérale et les collaborateurs actuels à propos de leur contrat en cours. Si un participant avait exercé une activité de salarié et de collaborateur libéral simultanément, il devait répondre au questionnaire réservé aux collaborateurs libéraux actuels. Par ailleurs, si un titulaire travaillait avec plusieurs collaborateurs libéraux, nous lui demandions de remplir un questionnaire par collaborateur.

Les questionnaires étaient composés de questions quantitatives et qualitatives afin de laisser la possibilité aux participants de s'exprimer. Pour chaque questionnaire, le début de l'enquête avait pour but de se renseigner sur le participant et son activité. Les questions portaient ensuite sur les termes de son contrat, sur sa rémunération, sur la gestion administrative, et sur la protection sociale. Enfin, le participant à l'enquête était amené à dresser un bilan et à donner son opinion sur la collaboration libérale. A la fin du questionnaire, le praticien avait la possibilité de donner le nom et les coordonnées de son titulaire.

Avant de solliciter les participants à l'enquête, le questionnaire a été soumis aux praticiens du groupe Valovet qui ont collaboré à ce travail de thèse afin de le tester et d'en détecter les éventuelles imperfections.

### **1.3. Participants**

Les noms des collaborateurs et parfois leurs coordonnées ont été obtenus grâce aux données de la CARPV et du Conseil Supérieur de l'Ordre des Vétérinaires (CSOV), suite à la signature d'une convention entre ces institutions et l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse (ENVT). Les coordonnées manquantes ont été complétées grâce à l'annuaire Roy. La liste de collaborateurs de la CARPV comprenait 223 collaborateurs libéraux parmi lesquels nous avons les coordonnées électroniques ou fax de 146 personnes. La liste de l'ordre comptait 3240 collaborateurs libéraux supposés dont 2200 possédaient une adresse électronique. Ce grand nombre paraissait aberrant puisque le nombre estimé de collaborateurs libéraux actuels est inférieur à 500. Il a donc été décidé de ne contacter qu'une fois par courrier électronique les 2200 collaborateurs supposés de la liste du CSO. Concernant la liste de la CARPV, il a été prévu de contacter les collaborateurs par courrier électronique, voire par fax le cas échéant. Un deuxième questionnaire était destiné dans un second temps aux titulaires des collaborateurs qui avaient accepté de donner les coordonnées de celui-ci lors de l'enquête. En effet, nous ne disposons pas d'une liste fiable de coordonnées de titulaires, c'est pourquoi nous n'avons prévu de solliciter que les titulaires dont les collaborateurs nous avaient communiqué les coordonnées. Pour les collaborateurs de la liste de la CARPV et les titulaires n'ayant pas répondu lors de la première sollicitation, il a été choisi de les solliciter une seconde fois par des courriers électroniques nominatifs.

### **1.4. Lancement de l'enquête**

Pour que le recueil des données soit plus aisé, le questionnaire a été mis en ligne sur le serveur Sphinx auquel l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse est abonné. Le temps de remplissage d'un questionnaire était estimé entre vingt et trente minutes. Chaque participant avait la possibilité de commencer l'enquête et de la terminer plus tard grâce à un mot de passe.

Les premiers collaborateurs libéraux ont été sollicités le 20 décembre 2010. Les sollicitations ont continué en janvier et février 2011. Les participants à l'enquête ont été contactés par courriers électroniques. Les courriers électroniques de sollicitation ont été accompagnés d'une procédure à suivre (*Annexes 4 et 5*) qui les invitait à se connecter à l'enquête en ligne. Les personnes souhaitant une version papier du questionnaire ont eu la possibilité de nous contacter pour un envoi postal ou par mail du questionnaire.

Un relais a été pris par la presse vétérinaire papier et internet en janvier et février 2011. La Semaine Vétérinaire, l'Essentiel, la Dépêche vétérinaire, Vetlife, la Revue de l'Ordre et de la CARPV ont publié des articles pour informer et solliciter les vétérinaires à participer à l'enquête (Fig.2). Les sites internet de l'Association des

Vétérinaires Equins Français (AVEF), de la CARPV, Vétos Entraide, Vetideo ou Vetonet ont également participé à la diffusion (Fig.3). L'enquête a pris fin le 30 juillet 2011.

### Collaboration libérale

■ **Thèse vétérinaire.** Une enquête est menée auprès des collaborateurs libéraux et des titulaires, dans le cadre d'une thèse de doctorat vétérinaire. L'ENV de Toulouse recherche ainsi des vétérinaires exerçant ou ayant exercé sous ce statut. Cette étude, qui s'inscrit dans les travaux du groupe de réflexion Valovet, a pour but de dresser un état des lieux de ce mode d'exercice. Tous les collaborateurs (actuels ou passés) sont invités à y participer, en adressant un mail à Florence Thierry (f.thierry\_06@envt.fr) ou à Pierre Sans (p.sans@envt.fr) : ils recevront ensuite les liens électroniques pour accéder au questionnaire.

Fig.2. Article paru dans la *Semaine Vétérinaire*, n°1433, 14 janv. 2011

**Article** 0 commentaire

### Thèse vétérinaire sur la collaboration libérale

Thèse vétérinaire sur la collaboration libérale : Répondez à l'enquête menée auprès des collaborateurs libéraux et des titulaires.

Dans le cadre d'un travail de thèse de doctorat vétérinaire consacrée à la collaboration libérale, l'ENV Toulouse recherche des consoeurs et confrères exerçant ou ayant exercé sous ce statut.

Cette étude, qui s'inscrit dans les travaux du groupe de réflexion Valovet (« valorisation du vétérinaire et de ses actes »), a pour objectif de dresser un état des lieux de ce mode d'exercice de la profession.

Le but sera d'en partager les expériences et ressentis, de mieux le faire connaître et de proposer, le cas échéant, des adaptations dans ses modalités de mise en oeuvre.

Un mailing a été envoyé fin décembre mais tous les collaborateurs (actuels ou passés) n'y ont peut-être pas été recensés.

Nous vous remercions vivement par avance de participer à cette enquête, en adressant un mail à Florence Thierry (f.thierry\_06@envt.fr) ou au Pr Pierre Sans (p.sans@envt.fr) : nous vous enverrons alors les liens électroniques pour accéder au questionnaire en ligne.

Fig.3. Article paru sur *Vetideo*, janv. 2011

### 1.5. Analyse des résultats

Les résultats de l'enquête ont été analysés grâce au logiciel Modalisa 7.0 qui est un logiciel de création et d'analyse de questionnaires d'enquête. Afin de simplifier l'interprétation des réponses aux questions ouvertes, ces réponses ont été codées en mots-clefs. Les questions qualitatives pouvaient ainsi être plus facilement quantifiées.

Les trois questionnaires destinés aux collaborateurs ont été fusionnés afin de mieux les exploiter. Des tris à plat et tris croisés ont été effectués. Des tests statistiques (test de Fisher et du Khi2) ont été réalisés pour mettre en évidence d'éventuelles différences significatives entre sous-populations.

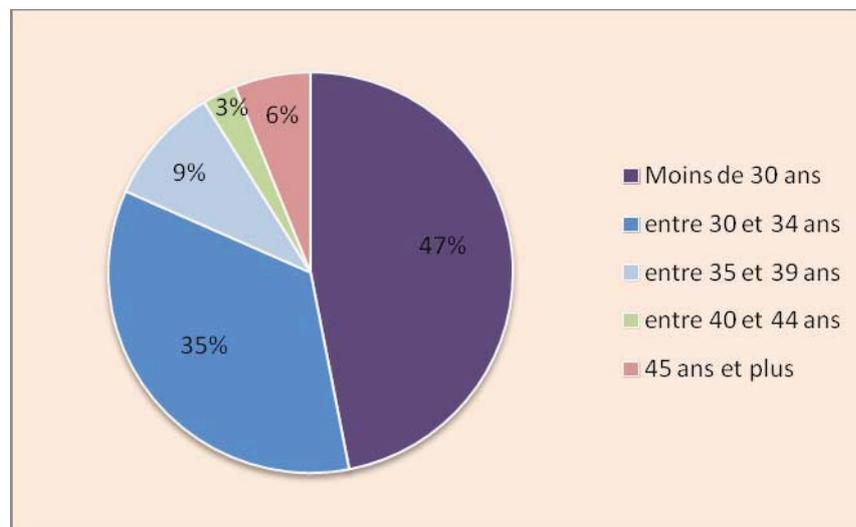
Si un participant fournissait une réponse hors sujet et qu'elle n'apportait rien à l'enquête, cette réponse n'a pas été prise en compte dans l'analyse des résultats. Quelle que soit la date d'émission du contrat, tous les collaborateurs libéraux pouvaient participer à l'enquête.

## 2. Profil des participants de l'enquête

### 2.1. Les collaborateurs libéraux (Annexe 8)

Entre décembre 2010 et juillet 2011, 149 collaborateurs libéraux ont répondu à l'enquête. Parmi eux, on dénombre 99 collaborateurs actuels, 28 anciens collaborateurs actuellement associés, et 22 anciens collaborateurs actuellement salariés. Nous n'avons obtenu aucune réponse aux deux questionnaires réservés aux retraités. Parmi l'ensemble des participants, 15 personnes ont répondu à l'enquête grâce à la campagne d'information parue dans les médias vétérinaires.

L'annexe 8 présente les pourcentages de réponse pour chaque question de l'enquête destinée aux collaborateurs libéraux. Il s'avère que 82% des 147 collaborateurs ayant renseigné cette question ont moins de 35 ans et 59% sont des femmes (Graph.2). L'âge moyen des femmes est de 30,1 ans et il est significativement inférieur à celui des hommes qui est de 33,6 ans (Test de Fisher :  $F=13,73$  et  $p=0,001$ ). Par ailleurs, 58% des 149 vétérinaires collaborateurs exercent en médecine canine et 27% en pratique mixte. 61% des femmes exercent en activité canine et 28% en activité mixte ou rurale.



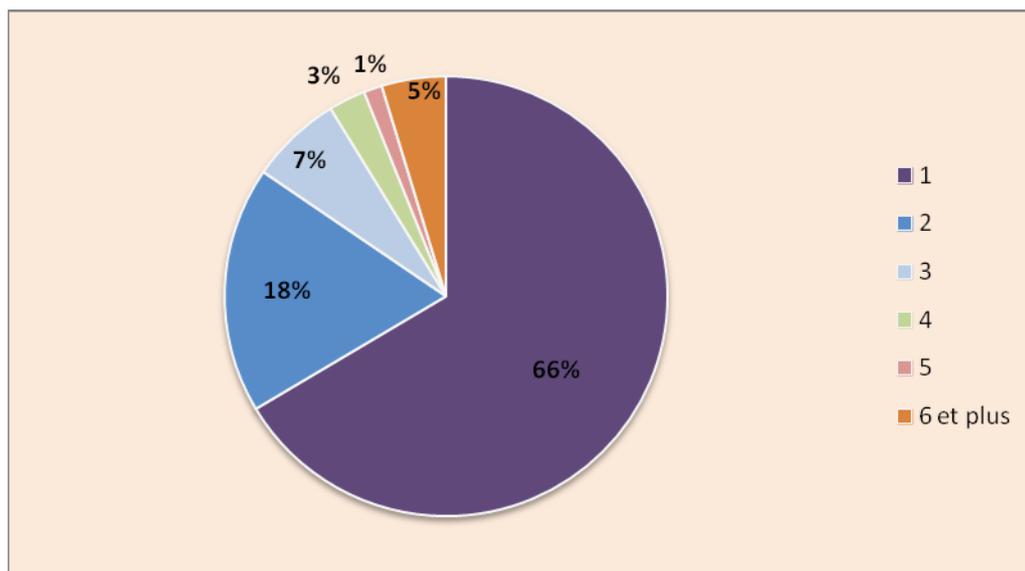
**Graph.2.** Répartition des collaborateurs par catégories d'âge (n=147)

Un tiers des collaborateurs possèdent un diplôme complémentaire type Certificat d'Etudes Supérieures (CES), Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires (CEAV), internat, Diplôme d'Université (DU), Diplôme d'Ecole (DE), ou Master. Concernant les anciens collaborateurs libéraux, les durées de collaboration sont réparties de manière égale entre les durées inférieures à un an, entre un et deux ans ou plus de deux ans. En moyenne, les collaborateurs actuels (n=99) travaillent depuis 1,9 an dans le cadre de leur contrat en cours. Parmi les collaborateurs actuels, 47% ont signé leur contrat actuel il y a moins d'un an tandis que 44% sont collaborateurs actuels dans la même structure depuis 2 à 3 ans (Tabl.4). 13 des 149 participants à l'enquête ont débuté une collaboration libérale sans jamais avoir été salariés. La majorité des collaborateurs (65%) ont néanmoins effectué plus de deux ans de salariat avant de débiter une collaboration. Parmi 28 anciens collaborateurs actuellement associés, 82% des personnes sont devenus associés dans la structure où ils étaient collaborateurs.

Durée de collaboration	Effectifs	Fréquence
Moins d'un an	2	2,0 %
1 an	45	45,5 %
2 ans	28	28,3 %
3 ans	16	16,2 %
4 ans	4	4,0 %
5 ans	3	3,0 %
Plus de 6 ans	1	1,0 %
<b>Total</b>	99	100,0 %

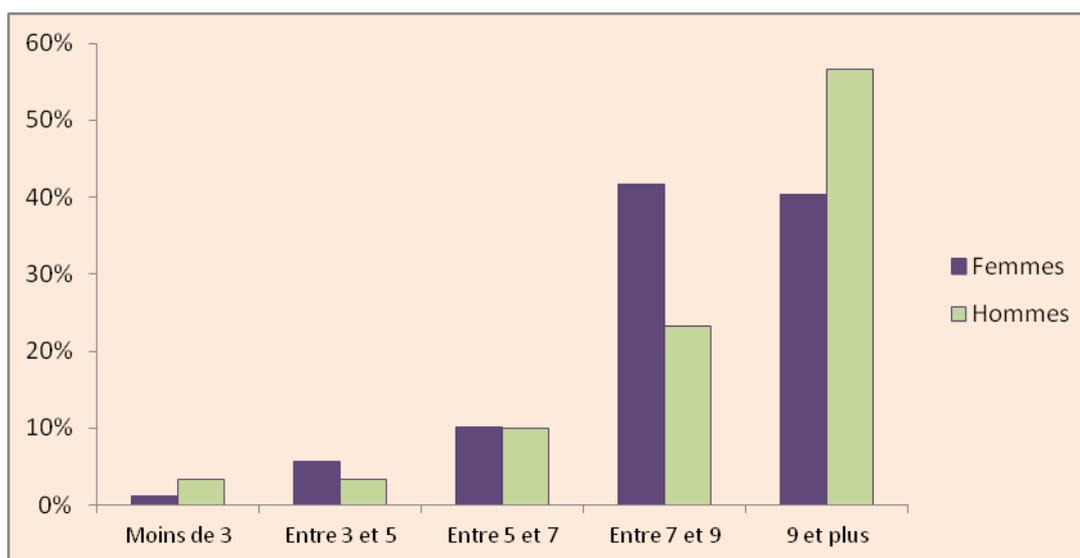
**Tabl.4.** Durée de collaboration des collaborateurs actuels concernant leur contrat en cours

La plupart des collaborateurs travaillent dans des structures qui emploient moins de 4 Equivalent Temps Plein (ETP) vétérinaires et où le nombre de vétérinaires libéraux est inférieur ou égal à deux. Les femmes travaillent dans des structures qui ont en moyenne 2,7 ETP alors que les hommes travaillent dans de plus grandes entreprises qui emploient 3,9 ETP (Test de Fisher : F=4,29 et p=0,038). 66% des structures (n=149) emploient un seul collaborateur libéral (Graph.3).



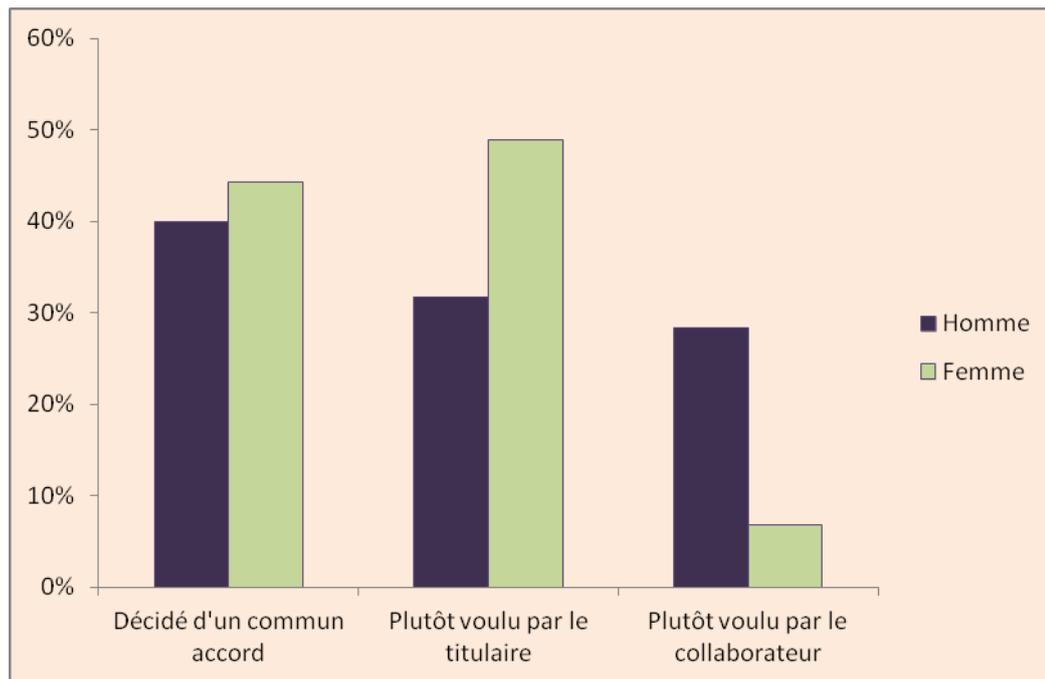
**Graph.3.** Nombre de collaborateurs employés par structure (n=149)

La plupart des participants ont débuté leur contrat de collaboration entre 2008 et 2010. 10% des collaborateurs (n=146) travaillent 5 demi-journées ou moins par semaine. Par ailleurs, 26 des 148 participants ont au moins un deuxième lieu de travail. Il s'avère que 8% des collaborateurs interrogés qui travaillent 5 demi-journées ou moins par semaine n'ont pas d'autre travail complémentaire. La majorité des hommes travaillent plus de 9 demi-journées par semaine tandis que la majorité des femmes travaillent entre 7 et 9 demi-journées hebdomadaires (Graph.4). Il n'a néanmoins pas été mis en évidence de différences significatives entre hommes et femmes concernant les moyennes de temps de travail hebdomadaire (Test de Fisher :  $F=1,92$  et  $p=0,164$ ).



**Graph.4.** Temps de travail hebdomadaire en demi-journées des femmes et des hommes (n<sub>femmes</sub>=88, n<sub>hommes</sub>=61)

42% des 149 participants estiment que le contrat de collaboration libérale a été voulu par le titulaire et non d'un commun accord. Il existe une différence significative de perception entre les hommes et les femmes à ce sujet ( $\chi^2=13,3$ , ddl=2,  $p=0,001$ ). Les femmes considèrent que leur statut de collaborateur a plutôt été voulu par le titulaire alors que pour les hommes, c'est plutôt eux qui l'ont choisi (Graph.5). Seulement 15% des collaborateurs ont une durée prédéfinie dans le contrat. Parmi 20 anciens collaborateurs, 95% d'entre eux avaient un contrat d'une durée inférieure à un an. Par ailleurs, 20% de 104 répondants ont un contrat qui a été reconduit.



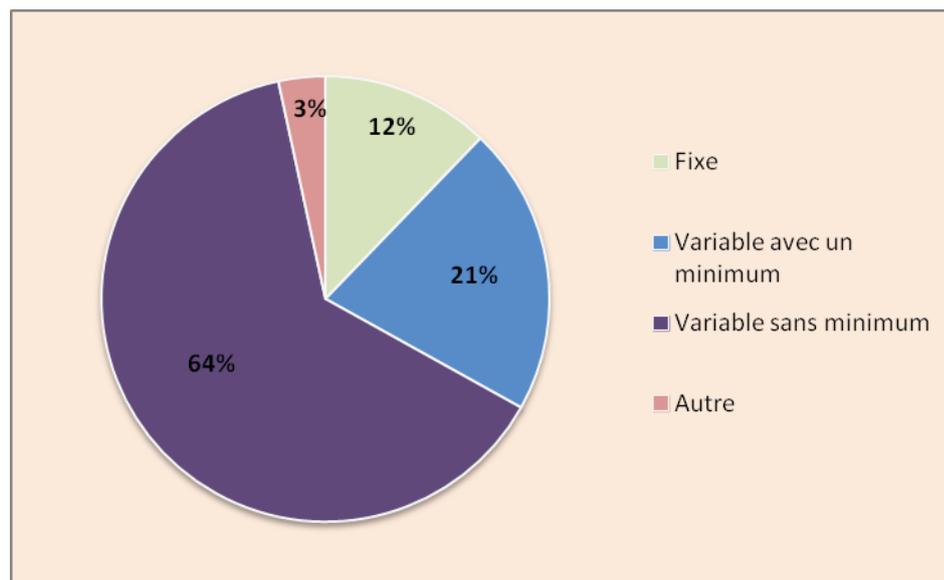
**Graph.5.** Différences entre hommes et femmes concernant la personne qui a décidé du statut de collaborateur libéral ( $n_{\text{femmes}}=88$ ,  $n_{\text{hommes}}=60$ )

## 2.2. Les titulaires (Annexe 9)

Parmi les 79 titulaires contactés grâce aux informations données par les collaborateurs libéraux, 35 titulaires ont répondu à l'enquête. A la suite de la campagne d'information concernant cette enquête, 4 titulaires se sont manifestés spontanément pour répondre au questionnaire. 70% des participants sont des hommes et 18 des 35 titulaires ont plus de 45 ans. La moitié des titulaires ont une activité canine stricte tandis que 40% ont une activité mixte. Un tiers des participants possède un diplôme complémentaire au diplôme vétérinaire. 34% des titulaires ont eu au moins deux collaborateurs libéraux depuis les 5 dernières années. 6 des 34 titulaires qui ont déjà employé un collaborateur libéral n'en emploient pas actuellement. La moitié des vétérinaires estiment que le contrat de collaboration a été décidé d'un commun accord alors que 46% estiment l'avoir décidé seul. En revanche, 81% de 16 titulaires affirment ne pas avoir eu de problème à faire accepter ce statut.

### 3. Gestion de la rémunération

Pour 66% des 149 contrats, le titulaire reverse une partie des honoraires au collaborateur. 64% des collaborateurs ont une rémunération variable sans minimum et 12% affirment avoir une rémunération fixe (Graph.6). Pour certains, le montant d'une rémunération minimum est basé sur la rémunération d'un salarié. Le plus souvent, la rémunération est un pourcentage du chiffre d'affaires total hors taxe. Pour 13 contrats sur 126, il s'agit d'un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxe hors vente de médicaments et d'aliments.



**Graph.6.** Les différents types de rémunération (n=148)

Suite à la comparaison des réponses de 31 collaborateurs et de leur titulaire au sujet du mode de rémunération, des contradictions ont été mis en évidence. En effet, 5 couples collaborateur-titulaire n'ont pas eu une réponse identique à cette question (*Annexe 8 n°31, Annexe 9 n°16*). De même, parmi ces 31 couples, 3 collaborateurs affirment avoir une rémunération variable sans minimum alors que leur titulaire affirme qu'ils ont une rémunération minimale.

Il existe une grande diversité concernant les formules utilisées pour calculer la rémunération du collaborateur (Tabl.5). 46% des vétérinaires calculent un pourcentage du chiffre d'affaires mensuel. Certains précisent dans le contrat qu'il s'agit d'un pourcentage du chiffre d'affaires mensuel par jour travaillé. 3,4% utilisent le chiffre d'affaires annuel. D'autres calculent un pourcentage du chiffre d'affaires du collaborateur. Plus précisément, 10% des 89 contrats procédant par rétrocession d'honoraires au collaborateur déterminent une rémunération en fonction du chiffre d'affaires du collaborateur libéral uniquement.

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>% du CA (sans autre précision)</b>	30	25,80%
<b>% du CA mensuel</b>	53	45,70%
<b>% du CA annuel</b>	4	3,40%
<b>% du CA mensuel par jour travaillé</b>	8	6,90%
<b>% du CA du collaborateur</b>	13	11,20%
<b>% CA global + % CA du collaborateur</b>	4	3,40%
<b>fixe + % des actes lors des gardes</b>	2	1,70%
<b>% du CA lors de la semaine de garde de nuit</b>	1	0,90%
<b>% du CA du collaborateur (lors des gardes)</b>	1	0,90%
<b>Total</b>	116	100%

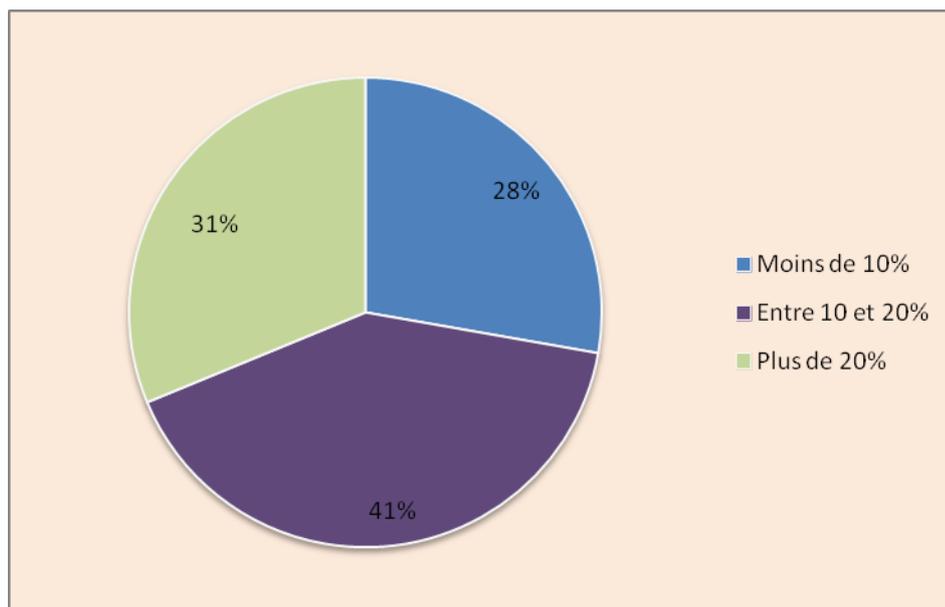
**Tabl.5.** Les différents modes de calcul de rémunération en fonction du chiffre d'affaires

78% des titulaires (n=23) disent avoir défini le pourcentage de rémunération en se basant sur le coût d'un salarié. Un tiers des titulaires déclarent avoir choisi de travailler avec un collaborateur libéral plutôt qu'avec un salarié pour des raisons économiques.

41 des 123 collaborateurs affirment que la rémunération a été choisie par le titulaire et non d'un commun accord. Dans la moitié des cas, le pourcentage de rémunération n'a jamais été réévalué. En étudiant les couples collaborateur-titulaire à ce sujet, 4 collaborateurs sur 31 ont déclaré que leur rémunération n'avait jamais été réévaluée alors que leur titulaire a affirmé le contraire.

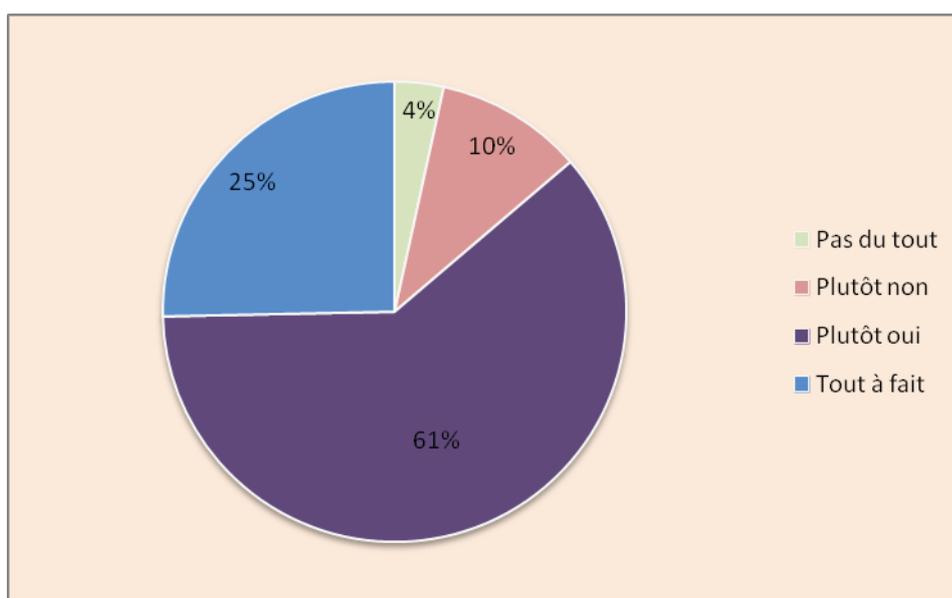
Concernant la rémunération des gardes, 75% des collaborateurs (n=149) en effectuent mais 65% de ces personnes n'ont pas de rémunération complémentaire pour cette tâche.

La rémunération des collaborateurs peut avoir de grandes variations d'un mois sur l'autre. 41% des 144 participants les estiment entre 10 et 20% (Graph.7). 88 collaborateurs sur 145 estiment avoir un revenu net disponible supérieur à celui d'un salarié. Parmi les 31 collaborateurs qui déclarent avoir une rémunération avec un minimum garanti, 12 d'entre eux considèrent ne pas avoir un revenu net disponible supérieur à celui d'un salarié. Selon les collaborations, les personnes déclarent épargner plus ou moins en prévision du paiement des charges. 33% des participants (n=140) avancent une fourchette comprise entre 20 et 40% de leur rémunération, et 46% entre 40 et 60%.

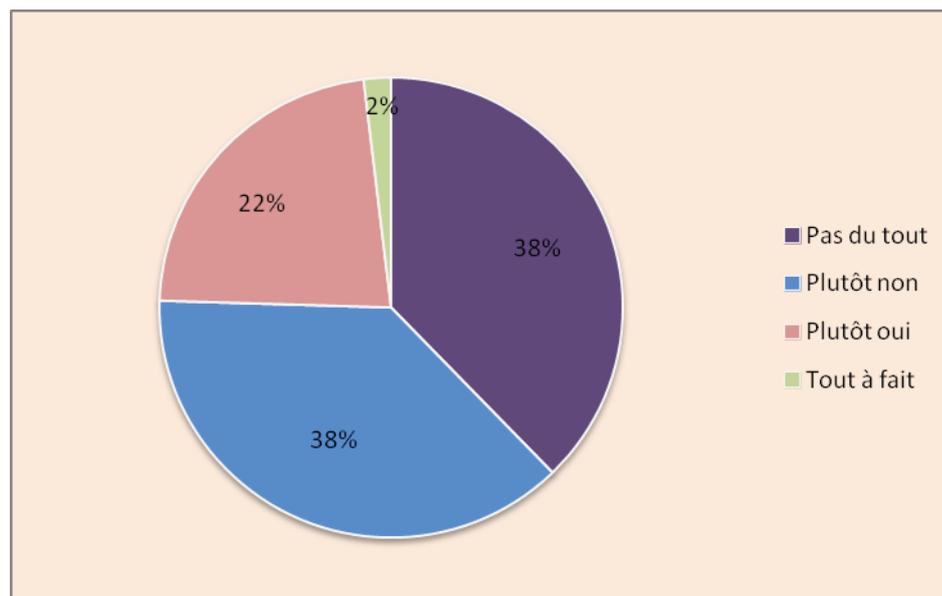


**Graph.7.** Perception du pourcentage de variation mensuelle de la rémunération estimé par le collaborateur (n=144)

La rémunération nette disponible est significativement liée à la volonté du collaborateur de recommander son statut à un collègue ( $\text{Khi}^2=50,9$  ddl=1  $p=0,001$ ). Parmi les 88 personnes qui considèrent que leur rémunération nette disponible est supérieure à celle d'un salarié, 86% recommandent le statut de collaborateur (Graph.8). A l'inverse, parmi les 57 personnes qui considèrent que leur rémunération nette disponible est inférieure ou égale à celle d'un salarié, 75% ne recommandent pas ce statut (Graph.9).



**Graph.8.** Recommandation du statut parmi les personnes qui ont répondu « plutôt oui » ou « tout à fait » à la question « Estimez-vous que votre revenu net disponible est supérieur à celui que vous auriez eu si vous aviez été salarié ? » (n=88)



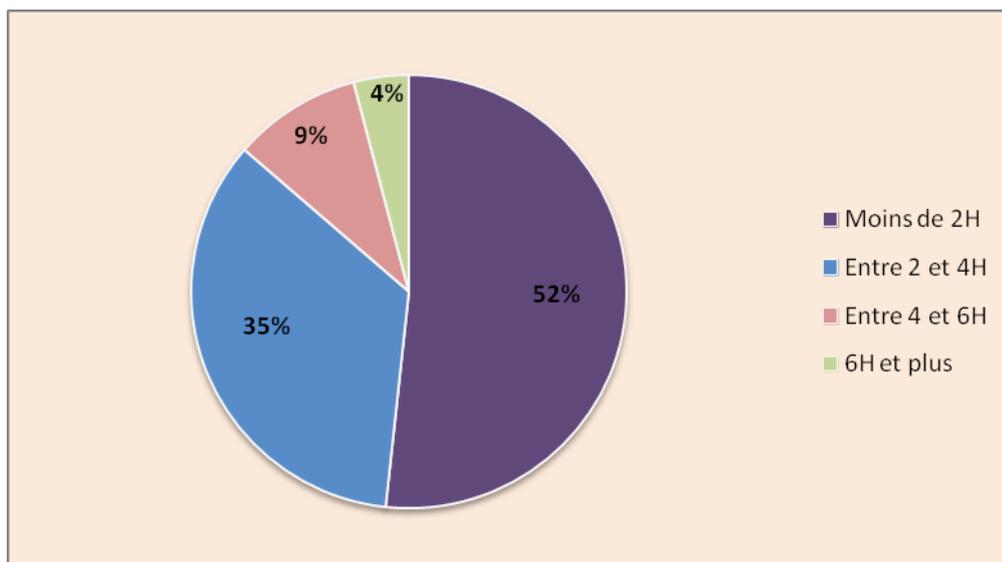
**Graph.9.** Recommandation du statut parmi les personnes qui ont répondu « plutôt non » ou « pas du tout » à la question « Estimez-vous que votre revenu net disponible est supérieur à celui que vous auriez eu si vous aviez été salarié ? » (n=57)

On peut se demander si les femmes et les hommes ont des rémunérations équivalentes puisqu'il s'agit d'un sujet souvent discuté. Les réponses aux questionnaires ne nous permettent pas de le savoir. On peut néanmoins avoir un indice en comparant les réponses des hommes et des femmes à la question « Estimez-vous que votre revenu net disponible est supérieur à celui que vous auriez eu si vous aviez été salarié ? ». Pour la réponse à cette question, il existe une différence significative entre les deux sexes ( $\text{Khi}^2=8,08$  ddl=3  $p=0,044$ ). 56% des 88 femmes répondent « tout à fait » ou « plutôt oui » à cette question, tandis que les hommes (n=61) sont 64% à répondre ainsi.

La moitié des 136 contrats contiennent une clause de non-concurrence. Le prix de rachat de la clientèle du collaborateur suit dans 41% les recommandations présentes dans le premier modèle de contrat émis par l'Ordre, à savoir 2% du bénéfice annuel déclaré à l'administration fiscale, par année d'ancienneté plafonné à 20%. D'autres titulaires préfèrent estimer le rachat de la clientèle en fonction d'un pourcentage du chiffre d'affaires. On peut préciser que 18% des contrats prévoient un rachat de la clientèle sans en estimer la valeur et que dans 14% des cas elles sont considérées sans valeur.

#### 4. Gestion administrative

La moitié des 147 collaborateurs estiment qu'ils passent moins de 2 heures par semaine à la gestion administrative de leur statut (Graph.10). 55% affirment que la structure d'accueil ne les a pas ou peu initiés à la gestion de l'activité libérale tandis que du côté des titulaires interrogés (n=35), 69% disent avoir initié leur collaborateur.



**Graph.10.** Temps passé par semaine par le collaborateur à la gestion administrative (n=147)

De nombreux collaborateurs (44%) rapportent avoir rencontré des problèmes avec des organismes administratifs qu'il s'agisse de lenteur administrative, d'erreur dans les dossiers ou de la communication difficile entre les différents organismes. Cela engendre ensuite des retards de paiement de la part du collaborateur libéral et donc des majorations. 56% des 50 incidents rapportés concernent l'URSSAF, 30% le RSI et 22% la CARPV.

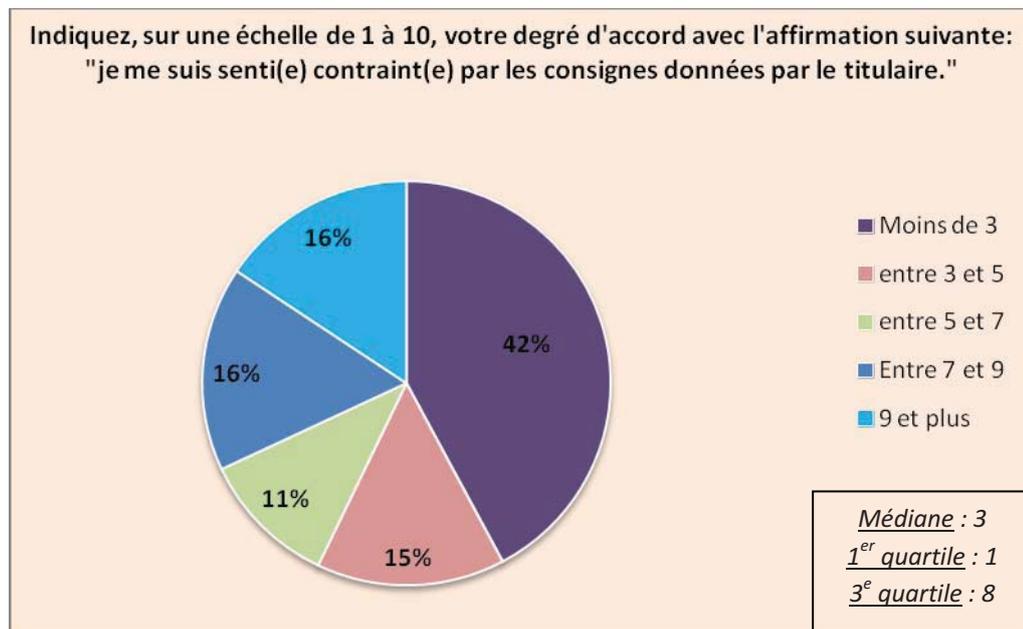
81% des 149 collaborateurs libéraux souscrivent une assurance permettant de recevoir des indemnités en cas d'arrêt maladie. Les collaborateurs ne perçoivent généralement aucune rémunération de la part du titulaire lors d'arrêt maladie. C'est ce dernier qui se charge du remplacement du collaborateur pour 20% des 128 répondants. 43% des contrats ne prévoient rien en cas d'arrêt maladie du collaborateur. 39% des 88 femmes souscrivent une assurance complémentaire permettant de percevoir des indemnités lors de congé maternité.

12% des collaborateurs ont déjà connu une période d'inactivité involontaire à la suite d'une fin de contrat de collaboration : 67% des durées sont inférieures à 3 mois. Concernant les périodes d'inactivité involontaire, la différence entre les hommes et les femmes est significative ( $\text{Khi}^2=5,70$  ddl=1  $p=0,016$ ). Les femmes sont plus nombreuses (17% de 87 femmes) que les hommes (3% de 61 hommes) à avoir connu une période d'inactivité involontaire.

La majorité des collaborateurs libéraux peuvent choisir librement leurs périodes et thèmes de formation même si la totalité des frais est souvent à la charge du collaborateur (70% des 140 réponses). Concernant le choix des formations, il existe une différence significative entre les hommes et les femmes ( $\text{Khi}^2=8,96$  ddl=1  $p=0,003$ ). 38% des femmes affirment qu'elles n'ont pas pu choisir librement leur période de formation contre seulement 14% des hommes.

## 5. Perception d'un lien de subordination

Pour essayer d'évaluer l'existence ou non d'une subordination dans la relation entre collaborateurs et titulaires, nous avons demandé aux deux parties s'ils pensaient avoir contraint le collaborateur libéral (pour le titulaire) ou avoir été contraint par les consignes du titulaire (pour le collaborateur libéral). 42% des 147 collaborateurs estiment ne pas l'avoir été ou très peu, tandis que plus d'un tiers des collaborateurs affirment s'être senti contraint par le titulaire. Ces derniers ont donné une note supérieure à 5 (sur une échelle de 10) à l'affirmation suivante « je me suis senti(e) contraint(e) par les consignes données par le titulaire » (Graph.11).



**Graph.11.** Opinion des collaborateurs vis-à-vis de la subordination (n=147)

Parmi les 31 couples collaborateur-titulaire, on observe des réponses opposées à propos du sentiment de contrainte. Parmi 5 collaborateurs qui ont donné une note supérieure à 5, leur titulaire a répondu par une note entre 1 et 4. A l'inverse, pour 3 titulaires qui ont eu le sentiment de contraindre leur collaborateur et qui ont mis une note de 8, leur collaborateur a mis une note inférieure à 5.

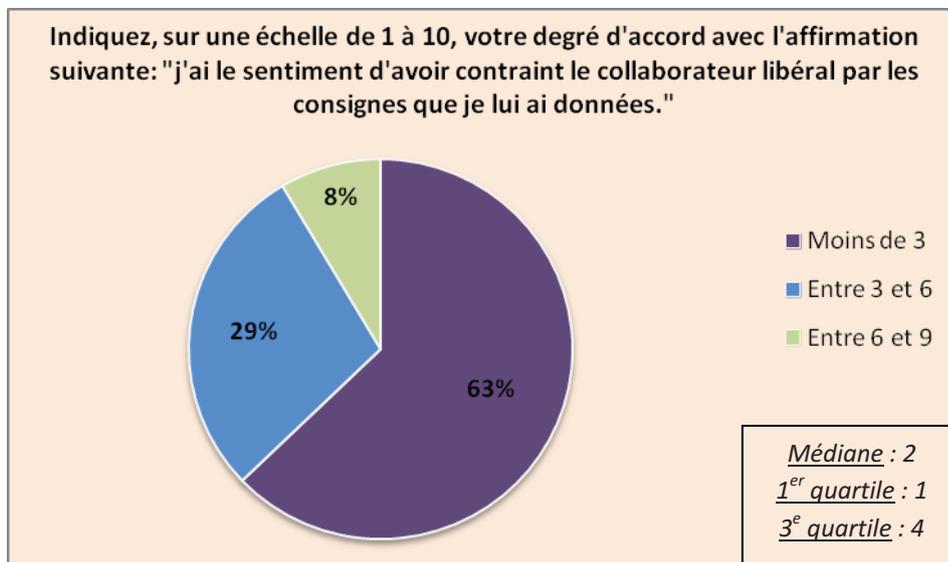
Nous avons distingué les réponses des hommes et des femmes à ce sujet pour mettre une éventuelle différence en évidence (Tabl.6-7). 35% des 60 hommes estiment avoir été fortement contraints par le titulaire (note supérieure à 5) tandis que 48% des 87 femmes le pensent. La comparaison des moyennes des notes et la réalisation d'un test du Khi2 sur la variable mis en classe (Tableaux 6 et 7) n'ont cependant pas mis en évidence de différences entre les hommes et les femmes. Du côté des titulaires, peu avouent avoir réellement contraint leur collaborateur (Graph.12).

Note	Effectifs	Fréquence
Moins de 3	33	37,9%
Entre 3 et 5	12	13,8%
Entre 5 et 7	10	11,5%
Entre 7 et 9	17	19,5%
9 et plus	15	17,2%
Total	87	100%

**Tabl.6.** Note des femmes concernant le sentiment de contrainte

Note	Effectifs	Fréquence
Moins de 3	29	48,3%
Entre 3 et 5	10	16,7%
Entre 5 et 7	6	10,0%
Entre 7 et 9	7	11,7%
9 et plus	8	13,3%
Total	60	100%

**Tabl.7.** Note des hommes concernant le sentiment de contrainte



**Graph.12.** Opinion des titulaires vis-à-vis de la subordination (n=35)

## 6. Avantages et inconvénients du statut perçus par les répondants

Le statut de collaborateur présente des avantages et des inconvénients. Les avantages que les collaborateurs apprécient le plus sont la grande liberté que permet ce statut (55 répondants sur 142), la rémunération (53 répondants sur 142), et le fait qu'il permette une initiation à l'exercice libéral (45 répondants sur 142). La collaboration libérale invite également le collaborateur à s'impliquer davantage (21 répondants sur 142) et à avoir plus de responsabilités (15 répondants sur 142). 9% des collaborateurs (n=142) apprécient également l'absence de hiérarchie et trouvent ce statut plus motivant. La collaboration libérale permet également d'avoir quelques déductions fiscales et de cotiser à la CARPV. Il subsiste 17 collaborateurs sur 142 qui ne trouvent aucun avantage à être collaborateur libéral. Parmi eux, 15 personnes ne recommanderaient pas le statut de collaborateur libéral à un confrère ou une consœur.

La majorité des titulaires trouvent ce statut intéressant car il permet d'avoir un collaborateur très impliqué (50% des 30 titulaires), et des horaires de travail flexibles (33% des 30 titulaires). 20% des titulaires (n=30) y trouvent également une économie. Pour eux la gestion de ce statut est souvent plus simple que celle du salarié. D'après 7 titulaires, la collaboration libérale est un premier pas avant l'association. Certains apprécient l'autonomie (5 répondants sur 30) et l'indépendance du collaborateur (3 répondants sur 30). Plusieurs participants utilisent la formule « gagnant-gagnant » pour qualifier ce statut. Quelques-uns y trouvent d'autres avantages comme la cotisation à la caisse de retraite des libéraux (4 répondants sur 30), la facilité pour se séparer d'un collaborateur (1 répondant sur 30) ou un moyen d'éviter le code du travail qui s'applique aux salariés. De rares titulaires pensent que la collaboration libérale permet d'éviter d'éventuels conseils de Prud'hommes.

Les collaborateurs trouvent plus d'inconvénients à leur statut que les titulaires. En effet, la moitié d'entre eux citent la lourdeur du travail administratif. Un inconvénient inhérent à ce statut est rapporté par 62% des 130 collaborateurs ayant répondu à cette question : il s'agit de la moindre protection sociale par rapport à celle du salarié, qu'il s'agisse de l'absence de congés payés, de congé maternité automatique ou d'assurance chômage. D'autres collaborateurs reprochent la variabilité de la rémunération (16 répondants sur 130), la précarité du statut (14 répondants sur 130) ou l'absence d'horaires (5 répondants sur 130). Selon 9% des 130 collaborateurs, la collaboration s'est avérée être un salariat déguisé. 5% n'ont pas trouvé d'indépendance dans leur exercice de la médecine. 11,5% des collaborateurs citent comme inconvénient leur rémunération qui est égale ou inférieure à celle d'un salarié. Certains ont mis en avant le fait que le statut de collaborateur libéral empêche l'obtention d'aide à la création d'entreprise. En effet, deux ans de salariat sont nécessaires avant toute réinstallation afin de bénéficier de l'allègement des charges pendant les deux premières années d'exercice libéral. Enfin, quelques participants regrettent que les gardes ne soient pas rémunérées spécifiquement. Un autre inconvénient est soulevé par certains (2 répondants sur 130) lorsque leur rémunération est une rétrocession d'honoraires du titulaire au collaborateur avec un pourcentage en fonction du chiffre d'affaires du collaborateur lui-même ; en effet, certains collaborateurs rapportent que leur titulaire préfère se réserver les actes les plus rémunérateurs et ne pas les confier au collaborateur.

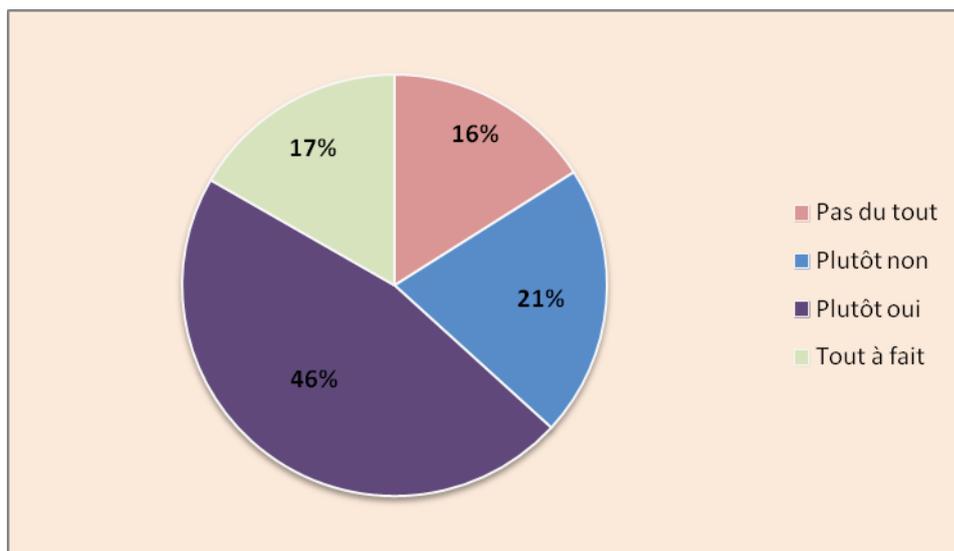
28% des 18 titulaires ne trouvent aucun inconvénient les concernant par rapport au statut de collaborateur. 3 personnes sur 18 pensent que les risques de concurrence de la part du collaborateur existent voire regrettent l'absence de subordination. D'autres critiquent l'absence de motivation au chiffre d'affaires ou au contraire un trop fort intérêt. Un des titulaires a mentionné la difficulté d'évaluer la valeur de la clientèle du collaborateur.

La moitié des collaborateurs qui se sont installés après la collaboration libérale trouve que ce statut les a aidés dans leur évolution. 10 personnes sur 20 ont choisi

l'association pour avoir davantage de responsabilités ou de rémunération. Les collaborateurs qui sont passés au salariat après leur collaboration ont différentes opinions. Certains y ont été obligés (5 répondants sur 17), d'autres préféraient la simplicité (6 répondants sur 17) ou la protection sociale du salariat (5 répondants sur 17). De plus, pour certains le statut de salarié paraît parfois moins précaire que la collaboration libérale.

Une sélection des réponses apportées aux questions ouvertes sur les avantages et inconvénients du statut de collaborateur libéral est proposée aux annexes 10 et 11.

Pour tenter d'estimer le degré de satisfaction des participants quant au statut de collaborateur libéral, nous leur avons demandé de quantifier leur degré de satisfaction sur une échelle de 1 à 10. La médiane des notes est de 7 (1<sup>er</sup> quartile=4, 3<sup>e</sup> quartile=8). 61% des 139 collaborateurs ont donné une note supérieure à 6, et 20% une note inférieure à 4. Il existe une différence significative entre les hommes et les femmes concernant le degré de satisfaction. La moyenne des notes des hommes est de 6,78 tandis que celle des femmes est de 5,47 (Test de Fisher :  $F=8,03$  et  $p=0,005$ ). Ces différences sont confirmées par les réponses à la question « recommanderiez-vous ce statut ? ». La proportion des femmes à ne pas recommander le statut de collaborateur est plus grande que celle des hommes ( $\text{Khi}^2=11,8$  ddl=3  $p=0,008$ ) : 48% des femmes ( $n=84$ ) contre 22% des hommes ( $n=60$ ). Parmi les 35 titulaires, 87% d'entre eux ont donné une note de satisfaction supérieure à 7. 55% des 31 couples collaborateur-titulaire ont donné des notes opposées pour quantifier leur degré de satisfaction (note supérieure à 7 pour les titulaires et note inférieure à 3 pour les collaborateurs). Parmi les collaborateurs, 63% recommandent leur statut et la quasi-majorité des titulaires le recommanderait à leur confrère titulaire (Graph.13). Parmi les 31 couples collaborateur-titulaire, 9 collaborateurs ne recommandent pas leur statut alors que leur titulaire recommande au contraire le statut de collaborateur.



**Graph.13.** Recommanderiez-vous ce statut ? ( $n=144$ ) (Question posée aux collaborateurs)

Parmi les collaborateurs insatisfaits de leur statut (note de satisfaction inférieure ou égale à 5), les 3 inconvénients les plus rapportés sont la lourdeur administrative, la moindre protection sociale et la faible rémunération. A l'inverse, les collaborateurs satisfaits (note supérieure à 5) apprécient surtout leur liberté, leur rémunération, et l'initiation au métier de libéral.

Les collaborateurs répondent différemment à la question « recommanderiez-vous ce statut ? » selon que leur titulaire leur a imposé leur statut ou non ( $\chi^2=40,2$  ddl=6  $p=0,001$ ). Plus de la moitié des collaborations libérales qui ont été décidées par le titulaire et non d'un commun accord ne sont pas recommandées par les collaborateurs libéraux. A l'inverse, lorsque les collaborateurs ont voulu avoir ce statut, ils sont davantage satisfaits du statut (Tabl.8 et 9).

Recommandation du statut	Effectifs	Fréquence
Pas du tout	19	30,6%
Plutôt non	19	30,6%
Plutôt oui	17	27,4%
Tout à fait	3	4,8%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

**Tabl.8.** Recommandation du statut lorsque le statut a été choisi par le titulaire

Recommandation du statut	Effectifs	Fréquence
Pas du tout	0	0%
Plutôt non	1	4,3%
Plutôt oui	13	56,5%
Tout à fait	9	39,1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

**Tabl.9.** Recommandation du statut lorsque le statut a été choisi par le collaborateur

## 7. Propositions faites par les répondants

De nombreuses suggestions ont été émises pour améliorer le statut du collaborateur libéral. 25% des collaborateurs (n=65) souhaiteraient avoir des guides pratiques d'information pour les aider et les conseiller dans la gestion administrative, la comptabilité, ou les organismes à contacter en début d'activité. Cette idée est partagée par les titulaires. Le souhait de la création d'un bureau de renseignement a été émis par 9% des 65 répondants afin d'avoir un interlocuteur en cas d'interrogation. Certains aimeraient avoir à disposition des logiciels de gestion pour les aider dans les tâches administratives.

11% des participants (n=65) souhaiteraient un meilleur contrôle du salariat déguisé par les instances professionnelles. D'après 14% des collaborateurs (n=65), les points à améliorer sont la protection sociale, et 6% souhaiteraient une meilleure rémunération. 2 participants désireraient moins de précarité pour ce statut. D'autres voudraient des cotisations moins importantes en début d'activité de la part de la CARPV.

Certains collaborateurs suggèrent une évolution du modèle de contrat émis par l'Ordre (première version du modèle de contrat à l'époque de l'enquête).

17% des 65 collaborateurs voudraient l'instauration d'un revenu minimum obligatoire. La variabilité de la rémunération pourrait être lissée si celle-ci ne dépendait pas du chiffre d'affaires mensuel mais plutôt du chiffre annuel. D'après certains, les pratiques spécialisées de la médecine vétérinaire nécessitent quelques ajustements particuliers. Par exemple, l'exercice de la médecine équine présente des particularités comme les paiements des actes souvent tardifs, ce qui peut présenter des difficultés de gestion.

Le faible nombre de réponses de la part des titulaires pour proposer des améliorations du statut de collaborateur ne permet pas d'en étudier les pourcentages. On peut noter que des titulaires souhaitent une meilleure information dans les écoles vétérinaires sur la collaboration libérale et la comptabilité. D'autres désirent un meilleur contrôle pour faire respecter les clauses de non-concurrence. Une simplification du calcul des charges et une régularisation précoce des charges à payer ont été proposées.

Une sélection des suggestions avancées par les collaborateurs libéraux et les titulaires pour améliorer ce statut est proposée aux annexes 10 et 11.

## **PARTIE 3 : Discussion**

## 1. Interprétation des résultats

Certaines réserves peuvent être émises quant à l'interprétation des résultats. Les réponses à certaines questions sont parfois peu nombreuses. C'est le cas lorsque les questions s'adressent à un petit échantillon de participants. Il est alors difficile de dégager une tendance. Les pourcentages sont intéressants mais il faut également tenir compte du nombre de répondants (*cf. Annexes 8 et 9*). Par ailleurs, certaines questions ouvertes restent difficiles à interpréter en raison du caractère très variable des réponses.

On peut qualifier la population de collaborateurs libéraux comme étant jeune avec une prédominance des vétérinaires exerçant en canine. La population féminine est largement représentée puisque 59% des collaborateurs libéraux sont des femmes. Ces données sont en accord avec le nombre d'inscription de collaborateurs à l'Ordre des vétérinaires en 2010 <sup>(10)</sup>. Les femmes sont plus jeunes que les hommes de 3,5 années en moyenne. Contrairement à la faible représentation des femmes dans le monde libéral, ces fortes proportions peuvent s'expliquer par la nouvelle féminisation de la population vétérinaire. Par ailleurs, les femmes collaboratrices travaillent dans de plus petites structures qui emploient moins de vétérinaires (en Equivalent Temps Plein) par rapport aux collaborateurs homme. Les femmes ont peut-être une préférence pour les entreprises à taille plus familiale. Les durées de collaboration libérale sont souvent courtes et inférieures à un an même si près de la moitié peuvent durer près de 2 ou 3 ans. Il est surprenant de constater qu'il subsiste quelques collaborateurs qui exercent à temps partiel sans avoir d'autre activité complémentaire. Il doit leur être difficile de dégager un revenu suffisant étant donné le montant conséquent des charges à payer.

La collaboration libérale est considérée comme un premier pas dans le monde libéral et l'association paraît souvent comme sa suite logique. En effet, 15% des collaborateurs interrogés se sont associés dans la structure où ils étaient collaborateur libéral. Il faut cependant constater que, du point de vue du collaborateur, beaucoup de collaborations libérales sont imposées par les titulaires et ne sont pas issues d'une véritable discussion entre le collaborateur et son titulaire. Parmi les 3 titulaires qui ont rencontré des difficultés à faire accepter le statut de collaborateur à leur interlocuteur, ces collaborateurs ont eu le sentiment d'avoir un statut imposé.

Pour les questions portant sur la rémunération et le calcul du pourcentage du chiffre d'affaires, il n'est pas précisé explicitement aux participants de répondre s'il s'agit du chiffre d'affaires de la structure ou de celui du collaborateur. Même si certains participants le précisent, la majorité ne le dit pas. Il aurait été intéressant de savoir si la majorité des collaborateurs est rémunérée en fonction du chiffre d'affaires global de la structure ou en fonction de leur propre chiffre d'affaires. De manière générale, au sujet des rémunérations il s'agit souvent d'un reversement d'une partie des honoraires au collaborateur. Les réponses erronées de 12 collaborateurs sur 149 à la question du mode de rémunération (*n° 31 Annexe 8*) et les divergences de réponse à ce sujet parmi

les couples collaborateur-titulaire révèlent l'incompréhension de certains répondants ou leur difficulté à exprimer le mode calcul de leur rémunération. Nous avons constaté des écarts par rapport aux recommandations proposées dans le premier modèle de contrat. En effet, soit le titulaire verse au collaborateur, au *prorata temporis* de sa présence, une rétrocession d'honoraires d'un pourcentage hors taxes du chiffre d'affaires facturés par la structure, soit le collaborateur verse mensuellement au titulaire un pourcentage des honoraires bruts hors taxes qu'il aura facturés lui-même. Or 10% des collaborateurs rapportent que leur rémunération est une rétrocession d'honoraires versée par le titulaire avec une rémunération en fonction du chiffre d'affaires du collaborateur. Il est difficile d'y trouver une explication rationnelle pouvant justifier ce mode de rémunération, mis-à-part le fait que le titulaire peut ainsi se garder de confier les actes les plus rémunérateurs au collaborateur. On peut noter que ce type de rémunération est mentionné dans le modèle de contrat de l'Ordre proposé en 2011.

Il est étonnant de constater que beaucoup de collaborateurs économisent une part importante de leur rémunération brute en prévision du paiement des charges sociales (entre 40% et 60%). D'après les données théoriques de la CARPV, ces charges du collaborateur s'élèvent à 30% environ de la rémunération brute. Les collaborateurs doivent-ils faire face à un montant de charges plus élevé que prévu ou sont-ils trop prévoyants ?

La plupart des titulaires choisissent comme base de calcul le pourcentage du chiffre d'affaires et définissent la rémunération du collaborateur libéral comme analogue au coût d'un salarié. La majorité des collaborateurs n'ont pas de revenu minimum assuré. Par ailleurs, il peut exister de grandes différences de rémunération d'un mois sur l'autre. C'est pour cela que certains contrats prévoient une rémunération en fonction du chiffre d'affaires annuel afin de lisser les revenus. Malgré les conseils de réexamen du mode de calcul de la rétrocession présents dans le modèle de contrat de l'Ordre, la pratique montre que dans 46% des collaborations libérales qui durent depuis plus d'un an, le pourcentage n'a jamais été réévalué. Ce pourcentage est peut-être surévalué car l'étude des 31 couples collaborateur-titulaire a montré que quelques titulaires affirment avoir réexaminé le calcul de la rémunération alors que leur collaborateur déclare le contraire. Ces différences peuvent être issues d'un défaut de communication entre les deux parties. Au bilan, 39% des collaborateurs estiment avoir un revenu net disponible inférieur ou égal à celui d'un salarié. Il semble que la rémunération soit un critère de choix pour les collaborateurs libéraux quant à leur opinion sur leur statut. En effet, parmi les personnes qui considèrent que leur rémunération nette disponible est supérieure à celle d'un salarié, la plupart recommanderait le statut de collaborateur à un confrère ou une consœur. A l'inverse, si leur rémunération est inférieure, la majorité des collaborateurs ne le recommande pas. Mais il n'y a pas que la rémunération qui importe puisque lorsque le statut de collaborateur libéral est imposé par le titulaire, la plupart des collaborateurs ne recommandent pas ce statut.

Peu de contrats prévoient un rachat de la clientèle du collaborateur sans en estimer sa valeur. Il est certain que ce genre de situation est à éviter si l'on veut s'épargner un éventuel conflit futur.

La moitié des collaborateurs pense que le titulaire ne les a pas assez initiés à la gestion de l'activité. Il est peu probable que cette situation s'améliore puisque dans le nouveau modèle de contrat, l'obligation du titulaire à former le collaborateur devient facultative. Les lacunes en matière de gestion, de fiscalité ou de comptabilité peuvent cependant être comblées grâce aux formations dispensées par les associations de gestion agréées par exemple. De nombreux collaborateurs rapportent avoir rencontré des problèmes avec les organismes administratifs comme l'URSSAF, le RSI ou la CARPV. De plus, il a été rapporté que certaines administrations méconnaissent fortement le statut de collaborateur libéral. On peut espérer que ces lacunes vont se combler avec l'augmentation du nombre de collaborations libérales. Comme certaines démarches sont dépendantes les unes des autres, la lenteur administrative peut être la source d'un enchaînement de difficultés. Il est intéressant de noter que, contrairement aux idées reçues, 5% des contrats prévoient une prise en charge financière initiale lors de l'arrêt maladie du collaborateur. Concernant le congé maternité, moins de la moitié des femmes souscrivent une assurance complémentaire. La plupart des périodes d'inactivité involontaire à la suite d'une fin de contrat de collaboration durent quelques mois.

Des différences entre hommes et femmes sont intéressantes à étudier. La proportion de femmes qui pensent qu'elles n'ont pas eu la liberté de choisir leur période de formation est plus grande que celle des hommes. Les femmes sont-elles plus facilement influençables que les hommes ? De même, les femmes sont plus nombreuses en proportion que les hommes à avoir connu une période d'inactivité involontaire à la suite de la fin d'un contrat de collaboration. Elles sont en effet plus nombreuses sur le marché du travail en raison de la féminisation de la profession. Par ailleurs, le pourcentage d'hommes qui estiment que leur revenu net disponible est supérieur à celui qu'ils auraient eu en tant que salarié est plus important que celui des femmes. Cela peut être dû au fait que les hommes ont une durée de travail supérieure, même si la comparaison des moyennes de temps de travail entre les hommes et les femmes dans notre échantillon n'a mis en évidence aucune différence. Une deuxième possibilité serait que l'optimisme masculin soit plus développé que celui des femmes.

La notion de subordination doit être absente dans une collaboration libérale. Sa perception individuelle reste subjective. 32% des collaborateurs ont ressenti une réelle contrainte dans les consignes données par les titulaires (note supérieure ou égale à 7 sur 10). En comparant les réponses des collaborateurs et de leur titulaire, les perceptions sont parfois différentes. 23 % des 30 couples ont donné des réponses opposées. Le sentiment de subordination est dépendant de chaque individu.

Quelques avantages du statut de collaborateur libéral sont partagés par les titulaires et les collaborateurs comme par exemple l'implication et la motivation du collaborateur. Le fait que le statut facilite l'évolution vers une association est souvent apprécié. Les collaborateurs trouvent avantageux d'avoir une grande liberté, de la responsabilité et une meilleure rémunération. Malheureusement, les avantages pour le titulaire deviennent souvent des inconvénients pour le collaborateur. On peut citer les raisons économiques pour lesquelles certains titulaires préfèrent la collaboration au salariat. Cela implique que pour ces titulaires, le coût d'un collaborateur libéral est inférieur à celui d'un salarié. Des collaborateurs nous ont rapportés « [gagner] en brut ce que les salariés gagnent en net ». La flexibilité des horaires de travail et la facilité de séparation du collaborateur sont également appréciées par les titulaires. De plus, la tentation est forte pour les titulaires d'échapper à la convention collective des salariés au travers de la collaboration libérale. L'avantage de cotiser à la CARPV est cité par les titulaires et les collaborateurs. Bien sûr, l'un des inconvénients le plus rapporté est la gestion du travail administratif d'autant plus que les jeunes collaborateurs découvrent souvent cela sans y avoir été préparés. Les collaborateurs qui ont souvent été salariés dans le passé regrettent la protection sociale de leur précédent statut. Une part non négligeable des collaborateurs (9% de 130 répondants) considère leur collaboration comme un salariat déguisé.

Le principal souhait des collaborateurs libéraux est d'avoir davantage de sources d'information quant à leur statut afin que l'ensemble des professionnels et de leurs collaborateurs soient compétents. L'instauration d'un revenu minimum obligatoire est souhaitée par beaucoup. Afin de lutter contre le salariat déguisé, un meilleur contrôle est désiré par les collaborateurs. Quant aux titulaires, ils voudraient un meilleur respect des clauses de non-concurrence.

On peut estimer à 60% le nombre de collaborateurs qui sont globalement satisfaits de leur statut et le recommanderaient à un confrère ou une consœur. Les hommes sont davantage satisfaits de leur statut de collaborateur (moyenne des notes de satisfaction des hommes : 6,78) par rapport aux femmes (moyenne des notes de satisfaction des femmes : 5,47). De même, les hommes sont plus nombreux que les femmes à recommander le statut de collaborateur à un confrère ou une consœur. Les titulaires recommandant le statut de collaborateur libéral à un confrère titulaire sont beaucoup plus nombreux en proportion que les collaborateurs (94% des 34 titulaires).

## **2. Requalification du contrat de collaboration en contrat de travail**

Nous avons eu l'occasion d'obtenir le témoignage de collaborateurs qui ont vécu leur collaboration comme un salariat déguisé ou qui ont eu leur contrat de collaboration requalifié en contrat de travail. L'absence de tout lien de subordination entre le collaborateur et le titulaire, et la possibilité de développement d'une clientèle personnelle au collaborateur sont deux notions piliers de la collaboration libérale. Le

non-respect de l'une de ces notions peut entraîner une requalification du contrat de collaboration en contrat de travail.

D'après la loi n°2005-882, le collaborateur doit avoir la possibilité de créer sa propre clientèle. Le titulaire doit mettre à sa disposition le temps et les moyens nécessaires pour prendre en charge et développer une clientèle personnelle. Il y a plusieurs possibilités pour recenser une clientèle personnelle. Si le collaborateur possède une spécialité unique dans la structure, on peut considérer que les clients venant pour en profiter font partie de la clientèle personnelle du collaborateur. Le collaborateur peut également créer une clientèle personnelle en dehors de son temps consacré à la clientèle du titulaire. Si le collaborateur n'a pas l'autonomie nécessaire du fait du titulaire pour pouvoir créer une clientèle personnelle, le contrat de travail peut être requalifié en contrat de travail. Cela a été le cas pour plusieurs contrats de collaboration dans des professions libérales qui utilisent la collaboration libérale comme les médecins ou les avocats (Cour de Cassation chambre mixte du 12 févr. 1999 n°96-17.468) <sup>(33)</sup>. Le 14 mai 2009, la Cour de Cassation a retenu que « *si, en principe, la clientèle personnelle est exclusive du salariat, le traitement d'un nombre dérisoire de dossiers propres à l'avocat lié à un cabinet par un contrat de collaboration ne fait pas obstacle à la qualification de ce contrat en contrat de travail lorsqu'il est établi que cette situation n'est pas de son fait mais que les conditions d'exercice de son activité ne lui ont pas permis de développer effectivement une clientèle personnelle* » (Cour de Cassation 1<sup>ère</sup> chambre civile 14 mai 2009 n°08-12.966) <sup>(34)</sup>. La requalification en contrat de travail a de lourdes conséquences financières pour le titulaire car il doit alors payer rétroactivement les congés payés, les indemnités de licenciement, les éventuels dommages-intérêts... En revanche, si tous les moyens ont été mis à la disposition du collaborateur pour développer sa clientèle personnelle mais qu'il est lui-même responsable de son échec ou refuse de constituer sa propre clientèle, la requalification de son contrat ne peut être obtenue <sup>(35)</sup>.

Le lien de subordination est une notion inhérente au contrat de travail. « *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 de son subordonné ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (horaires de travail définis, fourniture de matériels divers, existence d'un règlement intérieur, obligation de rendre compte...)* » (Cour de Cassation chambre sociale du 13 novembre 1996, n°94-13.187) <sup>(36)</sup>. L'importance du pouvoir de sanction de la part de l'employeur est soulignée par la Cour de Cassation. Plusieurs éléments peuvent indiquer la présence d'un lien de subordination. Si le collaborateur libéral n'a pas de responsabilité ou d'autonomie, il peut s'agir d'un motif de requalification du contrat de collaboration en contrat de travail. De même, une rémunération fixe forfaitaire périodique sans rapport avec le chiffre d'affaires peut être un motif de requalification (Cours d'Appel de Montpellier 5<sup>ème</sup>

chambre section A du 6 mai 1996) <sup>(37)</sup>. Par ailleurs, ce qui importe dans l'existence ou non d'un lien de subordination, ce n'est ni la volonté des contractants, ni les éléments du contrat mais bien les conditions réelles d'exercice du collaborateur (Cour de Cassation chambre sociale du 29 septembre 2009 n°08-44.193) <sup>(38)</sup>. Il est important de ne pas tomber dans l'excès inverse dans la mesure où le collaborateur ne dispose pas d'une entière liberté. Il doit s'accorder avec le titulaire et respecter par exemple les horaires de la structure, les périodes de repos ou de congés. Pierre Bonnemaïson compare ainsi la relation entre le collaborateur et le titulaire à celle entre deux associés qui doivent collaborer <sup>(39)</sup>.

Le montant de la redevance versée par le collaborateur au titulaire a déjà été un motif de requalification du contrat de collaboration en contrat de travail. En effet, son montant doit être en accord avec les usages de la profession et ne doit pas dépasser le coût de l'utilisation du matériel et du personnel mis à disposition par le titulaire (Cour de Cassation chambre sociale du 22 février 1990 n°87-17.709) <sup>(40)</sup>.

### **3. Clause de non-concurrence**

Quelques collaborateurs et titulaires nous ont fait part de leur expérience en nous contactant par courrier postal ou électronique. Parmi les dérives que l'on peut rencontrer, on trouve le non respect des clauses de non-concurrence de la part du collaborateur ou du titulaire. Dans de tels cas, les chambres de discipline peuvent être saisies, et des dommages et intérêts peuvent être demandés auprès d'un tribunal civil.

La clause de non-concurrence est définie dans le Code rural (Article R242-65). *«Sauf convention contraire entre les intéressés, tout vétérinaire ayant exercé en qualité de salarié ou de collaborateur dans un cabinet vétérinaire, une clinique vétérinaire ou un centre hospitalier vétérinaire ne peut fixer son domicile professionnel d'exercice ni exercer en tant que vétérinaire à domicile à moins de vingt-cinq kilomètres du lieu où il a exercé sa profession pendant au moins trente jours, consécutifs ou non, au cours des deux années qui précèdent. Les distances se comptent par le chemin carrossable le plus court. La période d'interdiction, d'une durée de deux ans, court du lendemain du jour où cet exercice a pris fin. La distance minimale est réduite à 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100 000 habitants. Ces dispositions restent applicables au bénéfice des cessionnaires ou ayants droit »*. Des aménagements de cette clause peuvent être présents dans le contrat à condition que les deux parties soient d'accord sur ces modifications sous peine de nullité de la clause <sup>(41)</sup>.

La clause de non-concurrence est un moyen pour le titulaire de s'assurer que son collaborateur ne devienne pas un concurrent direct à la fin du contrat de collaboration. Cette clause n'est cependant pas obligatoire. Pour qu'une clause de non-concurrence soit reconnue légalement, plusieurs critères doivent être satisfaits. Tout d'abord elle doit être limitée dans le temps et l'espace en tenant compte du rayon d'activité voire de la spécificité de la clientèle. On peut prendre pour exemple le vétérinaire exerçant en

pratique canine qui aura un rayon d'activité totalement différent d'un vétérinaire exerçant en aviculture. Il est donc conseillé de spécifier dans le contrat les activités pour lesquelles le collaborateur exerce. La durée de la clause est fixée à deux ans par le Code rural, elle peut cependant être réduite si elle est spécifiquement mentionnée dans le contrat <sup>(32)</sup>. Il en est de même pour la limitation d'exercice dans l'espace. Le modèle de contrat vétérinaire de la collaboration libérale proposé en 2011 précise que la clause de non-concurrence peut être assortie d'une contrepartie financière. Celle-ci doit être proportionnelle à la contrainte d'exercice. Il est préférable d'explicitement la durée et le montant de l'indemnité dans le contrat. De nombreuses jurisprudences ont été établies à propos des clauses présentes dans les contrats de travail alors qu'il n'en existe aucune concernant les collaborations libérales. En effet, une contrepartie financière est obligatoirement assortie de la clause de non-concurrence lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail. Il peut être intéressant de prêter attention à ces décisions en l'absence d'arrêt à ce sujet concernant la collaboration libérale. La Cour de Cassation a décidé « *qu'une contrepartie financière dérisoire à la clause de non-concurrence contenue dans un contrat de travail équivaut à une absence de contrepartie* » (Cour de Cassation chambre sociale du 15 novembre 2006, n°04-46.721) <sup>(42)</sup>. Par ailleurs, une clause mal rédigée ou illégale peut être considérée comme un préjudice qui justifie une indemnisation. Cela a été la décision de la Cour de Cassation du 12 janvier 2011 (chambre sociale, n° 08-45.280) à propos d'un contrat de travail suite à un contentieux entre un salarié et son employeur : « *la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au salarié* » <sup>(43)</sup> <sup>(44)</sup>.

#### **4. Application du statut dans d'autres professions libérales**

La collaboration libérale existe non seulement dans la profession vétérinaire mais aussi dans d'autres professions libérales. C'est le cas des avocats et des chirurgiens-dentistes qui connaissent le statut de collaborateur libéral depuis des dizaines d'années mais n'avaient pas de cadre juridique avant 2005. Les médecins, les masseurs-kinésithérapeutes, les infirmiers ou les sages-femmes peuvent également être collaborateur libéral. Ces professions ont parfois une vision un peu différente sur certains aspects de la collaboration libérale. Il est intéressant de les étudier pour y trouver de nouveaux usages qui seraient profitables à la profession vétérinaire.

Pour la majorité des professions libérales, le collaborateur encaisse directement ses honoraires et reverse un pourcentage au titulaire. C'est le cas des chirurgiens-dentistes, des médecins et des masseurs-kinésithérapeutes. Le mode de rémunération des vétérinaires collaborateurs fait exception de part sa variété. D'après l'Association Nationale Agréée des Professions de Santé, le pourcentage de la redevance hors taxe que le collaborateur verse au titulaire est estimé à 30% chez les masseurs-kinésithérapeutes, à 40-50% chez les chirurgiens-dentistes en raison de la mise à disposition d'un matériel onéreux, à 10-20% chez les infirmiers <sup>(35)</sup>. Selon les professions, le coût du matériel mis à disposition du collaborateur diffère et il en est de même du pourcentage de la

redevance. Dans l'enquête que nous avons effectuée, quelques collaborateurs qui reversent une redevance au titulaire précisent que le pourcentage de celle-ci est proche de 30%. Le faible nombre de réponses ne permet pas d'interpréter ce pourcentage. A la différence des autres professions libérales, les avocats collaborateurs sont rémunérés par rétrocession d'honoraires avec un revenu minimum assuré les deux premières années d'exercice <sup>(37)</sup>.

Afin d'éviter les situations conflictuelles, l'Ordre des médecins et des chirurgiens-dentistes conseillent un recensement trimestriel des clientèles respectives du titulaire et du collaborateur <sup>(45)</sup>. Le contrat-type des chirurgiens-dentistes considère que le client du titulaire est « *celui avec lequel le collaborateur aura été mis en relation par le titulaire pendant l'exécution du contrat* » <sup>(46)</sup>.

Le contrat-type des avocats garantit une bonne protection sociale au collaborateur. Ses conditions sont uniques parmi les différentes professions libérales. Le contrat précise que les périodes de repos sont rémunérées comme une période d'activité à raison de 5 semaines par an qu'il s'agisse d'un travail à temps plein ou à temps partiel <sup>(37)</sup>. Lors d'un arrêt maladie, le collaborateur avocat reçoit sa rémunération pendant 2 mois maximum, sous déduction des indemnités journalières perçues grâce aux assurances prévoyance. Le congé maternité peut durer 16 semaines (dont un minimum de six semaines après l'accouchement) et est rémunéré en totalité comme l'arrêt maladie, sous déduction des indemnités journalières. Par ailleurs, l'Union des Jeunes Avocats de Paris dispose d'un standard téléphonique pour les collaborateurs qui rencontrent des difficultés (groupe « SOS collaborateurs »). Malgré une apparente protection des avocats collaborateurs, de nombreux abus sont rapportés dans cette profession. Certains n'ont pas la possibilité de développer une clientèle personnelle, d'autres ont des horaires fixes ou une rémunération modeste <sup>(47)</sup>. La précarité du statut de l'avocat collaborateur libéral est au cœur des débats. Des réflexions sont en cours à propos de la création d'une assurance chômage collaboration <sup>(47)</sup>. Un projet propose de couvrir 50% des rétrocessions d'honoraires mensuelles de référence pendant 3 mois lors de rupture du contrat du fait du titulaire <sup>(48)</sup>.

La présence d'une clause de non-concurrence dans le contrat est souvent discutée par les différentes professions libérales. En effet, la loi n°2005-882 n'en fait pas mention. Chaque profession est libre d'en faire usage ou non. Les avocats, par exemple, ne sont pas habitués à avoir une clause de non-concurrence présente dans leur contrat <sup>(37)</sup>. Pour certaines professions libérales, la clause de non-concurrence n'est pas forcément associée à une contrepartie financière quand il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Le rachat de la clientèle personnelle du collaborateur est facultatif dans le contrat-type des masseurs-kinésithérapeutes. Le contrat des chirurgiens-dentistes ne contient pas de clause de non-concurrence mais une clause relative à la liberté de rétablissement du collaborateur. Celui-ci « *s'interdit tout acte de concurrence déloyale à la cessation de la collaboration* », ainsi que tout acte de détournement de clientèle. Le collaborateur a le droit de prévenir sa propre clientèle et d'apposer une plaque de transfert à son ancienne

adresse professionnelle pendant un an <sup>(46)</sup>. Le contrat-type proposé par l'Ordre des médecins et des masseurs-kinésithérapeutes prévoit la libre installation du collaborateur à la fin du contrat <sup>(49)</sup>. Par ailleurs, le modèle de contrat émis par l'Ordre des dentistes interdit, pendant 2 ans, à un remplaçant qui a exercé pendant plus de 3 mois consécutifs chez un confrère d'accepter un poste qui puisse entrer en concurrence avec celui-ci <sup>(46)</sup>.

Le contrat-type des chirurgiens-dentistes présente d'autres spécificités. Il précise que le collaborateur a l'obligation de « *justifier au titulaire à tout moment* » qu'il a rempli ses charges fiscales et sociales. C'est une obligation pour les chirurgiens-dentistes collaborateurs tandis que pour les vétérinaires, c'est au titulaire de le vérifier. De plus, le contrat des chirurgiens-dentistes prévoit qu'en cas de factures impayées, la redevance au titulaire n'est pas due, et le collaborateur s'engage « *à exercer les diligences nécessaires aux fins de recouvrer lesdites sommes* » <sup>(46)</sup>.

Depuis octobre 2010, le Conseil d'Etat limite le nombre de collaborateur libéral à un seul pour les professions médicales. « *La réglementation de la profession de médecin, ainsi d'ailleurs que celle des autres professions médicales, justifie légalement de limiter le nombre de collaborateurs libéraux dont le praticien peut s'entourer* ». Cette décision surprenante s'applique aux médecins mais aussi aux chirurgiens-dentistes ou aux sages-femmes <sup>(50)</sup> <sup>(51)</sup>. L'Ordre des médecins limite également la collaboration libérale aux praticiens de même discipline, conformément au Code de déontologie <sup>(49)</sup>.

## **5. Comment améliorer le statut de collaborateur libéral ?**

L'enquête que nous avons réalisée met en évidence certains points sensibles de la collaboration libérale qui peuvent devenir sources de problèmes. Après l'étude des us et coutumes dans les autres professions libérales, nous allons proposer de nouvelles alternatives au statut de collaborateur libéral dans la profession vétérinaire. Le modèle de contrat proposé par l'Ordre est un des relais possibles pour proposer de nouveaux usages.

Début 2010, un premier travail a déjà abouti à quelques propositions d'évolution du statut de collaborateur libéral. L'avocate Brigitte Longuet a remis un rapport avec des propositions pour dynamiser l'activité libérale à la demande du Secrétaire d'Etat Hervé Novelli <sup>(52)</sup>. Le statut de collaborateur libéral y est évoqué. Une première proposition est d'inscrire dans le contrat de collaboration les périodes précises où le collaborateur peut se consacrer à son activité personnelle pour notamment se créer une clientèle. Lors de rupture du contrat à l'initiative du titulaire, il est proposé que le délai de prévenance soit proportionnel à l'ancienneté du collaborateur. Par exemple, il a été suggéré aux avocats ayant plus de 5 années d'ancienneté d'ajouter un mois supplémentaire au délai de prévenance de 5 mois dans la limite de 12 mois. Par ailleurs, le rapport de Brigitte Longuet incite le développement d'assurances permettant une indemnisation de la perte de revenus suite à la cessation involontaire d'activité. Une des propositions concerne

l'extension au collaborateur des mesures fiscales relatives aux cessions ou aux donations d'entreprises aux salariés. Brigitte Longuet suggère l'extension du régime des auto-entrepreneurs aux professions libérales comme les vétérinaires. Par ailleurs, l'accent est mis sur l'importance d'un meilleur contrôle des collaborations libérales qui sont parfois non conformes au statut légal ce qui crée des distorsions de concurrence par rapport aux personnes qui respectent réellement les contraintes de la collaboration libérale.

La collaboration libérale offre une grande liberté d'exercice mais elle est aussi très libre dans les termes du contrat. Les conditions contractuelles peuvent être plus facilement défavorables au collaborateur qu'au titulaire. Afin que la collaboration soit profitable aux deux parties, quelques conditions pourraient être ajoutées au modèle de contrat afin de rassurer les futurs collaborateurs. De meilleures dispositions contractuelles envers le collaborateur ne pourront que dynamiser l'engouement pour ce statut.

Le modèle de contrat proposé par l'Ordre en 2011 propose plusieurs modes de rémunération. Il peut s'agir d'une rétrocession d'honoraires du titulaire au collaborateur ou bien d'un versement d'une redevance de la part du collaborateur au titulaire ou de tout autre mode de rémunération convenu entre les deux parties. D'après les résultats de l'enquête, un tiers des collaborateurs considèrent que le mode et le calcul de la rémunération leur ont été imposés. La grande variété des modes de rémunération ne peut être favorable au collaborateur car cela augmente les possibilités de dérives du statut. Si les titulaires peuvent facilement tourner à leur avantage le mode de calcul de la rémunération, de nombreux collaborateurs risquent d'être lésés. Par ailleurs, la majorité des autres professions libérales n'ont pas le choix du mode de rémunération puisque leur contrat-type ne propose qu'un unique mode de rémunération. Pour les chirurgiens-dentistes, les médecins et les masseurs-kinésithérapeutes, le collaborateur encaisse directement les honoraires et reverse une redevance au titulaire. Les avocats, eux, procèdent tous par rétrocession d'honoraires au collaborateur. Il est bien sûr plus facile d'avoir un seul mode de rémunération lorsque l'ensemble de la profession a des conditions d'exercice similaires. Les vétérinaires font exception de part leur hétérogénéité de mode d'exercice. Les facturations différées sont par ailleurs fréquentes en pratique rurale ou équine ce qui rend difficile l'encaissement direct des honoraires par le collaborateur. A l'inverse, les vétérinaires itinérants peuvent préférer ce mode de rémunération. On pourrait envisager de laisser coexister uniquement deux modes de rémunération comme ce qui était proposé dans le premier modèle de contrat de l'Ordre. Il s'agirait soit d'une rétrocession d'honoraires versée par le titulaire au collaborateur ou un versement d'un pourcentage des honoraires encaissés par le collaborateur au titulaire. Dans le cas d'une rétrocession d'honoraires, seul un pourcentage des honoraires facturés par la société du titulaire devrait être autorisé afin d'éviter que des titulaires soient tentés de se réserver les actes les plus rémunérateurs. Tout autre mode de rémunération ne devrait pas être conseillé dans les modèles de contrat. Ces deux

possibilités de rémunération du collaborateur laisseraient une flexibilité pour les vétérinaires quel que soit leur mode d'exercice.

On ne peut cependant ignorer le souhait de beaucoup de collaborateurs qui voudraient avoir un revenu minimum assuré. Cette notion de revenu minimum pour le collaborateur est inexistante dans beaucoup de professions libérales, à l'exception des avocats. En effet, la présence d'un revenu minimum fixe fragilise les contrats face à une éventuelle requalification en contrat de travail. Dans la profession des avocats, les Conseils de l'Ordre des barreaux ont en effet instauré un revenu minimum les deux premières années d'exercice<sup>(37)</sup>. Nous pouvons nous interroger sur l'intérêt réel ou non de l'instauration d'un revenu minimum obligatoire. Si celui-ci a pour but de pallier les rémunérations en dents de scie, conseiller d'effectuer une rétrocession en fonction du pourcentage du chiffre d'affaires annuel de la structure est suffisant pour lisser les variations mensuelles du revenu. Il paraît probable que la volonté du collaborateur d'obtenir un revenu minimum résulte du fait que sa rémunération est parfois égale ou inférieure à celle d'un salarié. C'est la volonté du titulaire de limiter le coût du travail qui en est à l'origine. Même si un revenu minimum obligatoire était instauré, son montant serait probablement calculé sur la base du coût d'un salarié. Un revenu minimum ne garantirait alors en aucun cas au collaborateur libéral un revenu net disponible supérieur à celui qu'aurait eu un salarié. Cela est confirmé par 12 des 31 collaborateurs qui bénéficient d'un revenu minimum mais qui considèrent avoir un revenu net disponible inférieur à celui qu'ils auraient eu en tant que salarié. L'instauration d'un revenu minimum obligatoire n'est pas la réponse adaptée au besoin réel des collaborateurs qui est de recevoir une meilleure rémunération. Une solution serait plutôt de conseiller aux collaborateurs d'étudier avec attention le mode de calcul de leur rémunération et de faire des simulations de leurs futures charges à payer afin de ne pas accepter de contrat qui leur serait financièrement désavantageux.

Aucune information n'est présente dans le modèle de contrat au sujet des factures impayées lorsque le collaborateur verse une redevance au titulaire. Il serait utile de préciser, comme le font les chirurgiens-dentistes, qu'en cas de factures impayées la redevance au titulaire n'est pas due. En revanche, le collaborateur se devrait alors de faire en sorte de recouvrer les sommes non facturées. Toute ambiguïté serait ainsi levée.

D'autres conditions peuvent figurer dans le modèle de contrat. On peut songer à conseiller le recensement de la clientèle personnelle du collaborateur trimestriellement ou semestriellement. Cela permet d'objectiver et de quantifier plus facilement cette clientèle lors du rachat de celle-ci par le titulaire. C'est également un moyen pour le titulaire de se prémunir d'une éventuelle requalification en contrat de travail puisqu'il pourra apporter une preuve que le collaborateur a eu la possibilité de créer sa propre clientèle. Par ailleurs, la courte durée du délai de prévenance en cas de rupture de contrat participe au sentiment de précarité partagé par les collaborateurs et les titulaires. La deuxième version du modèle de contrat laisse encore plus de liberté à ce

sujet puisque la durée du délai de prévenance est laissée au libre choix des parties. Une telle liberté est la porte ouverte aux courtes durées du délai de prévenance et à une précarité accrue. Les conditions du contrat-type des avocats pourraient servir d'exemple. « *Sauf accord plus favorable au collaborateur au moment de la rupture, chaque partie pourra mettre fin au présent contrat en respectant un délai de prévenance, fixé au minimum à trois mois. Ce délai sera augmenté d'un mois par année au-delà de trois ans de présence révolus, sans qu'il puisse excéder six mois* »<sup>(35)</sup>.

Dans le modèle de contrat actuel des vétérinaires collaborateurs, le titulaire est invité à vérifier que son collaborateur remplisse ses obligations sociales et fiscales afin d'éviter tout risque de requalification du contrat de collaboration en contrat de travail. Afin d'éviter tout conflit et de rassurer les titulaires, il serait préférable que ce soit le collaborateur qui ait l'obligation de justifier ses obligations sociales et fiscales au titulaire, comme c'est le cas pour les chirurgiens-dentistes.

Les répondants de l'enquête souhaitent un meilleur contrôle des conditions de collaboration libérale. On peut imaginer la création d'une commission dédiée au contrôle de la collaboration libérale au sein de l'Ordre des vétérinaires. Chez les avocats, le Barreau de Lyon a été précurseur à ce sujet. Son règlement intérieur précise que tout litige portant sur un contrat de collaboration libérale est soumis à la Commission Collaboration du Conseil de l'Ordre qui est composée de représentants collaborateurs et de représentants avocats<sup>(53)</sup>.

Plus de la moitié des collaborateurs regrettent la protection sociale du salarié. Deux points de vue sont possibles. On peut penser qu'il s'agit d'un inconvénient inhérent au métier de libéral. C'est un élément à considérer et à accepter lorsque l'on choisit d'être collaborateur libéral. Les assurances complémentaires existent et permettent de compléter la protection sociale du collaborateur. Il semble que l'information des collaborateurs à ce sujet demeure incomplète. Contrairement aux idées reçues, lors d'une maternité la collaboratrice libérale n'est pas défavorisée par rapport au statut de salarié. La deuxième vision est celle des avocats. Les modalités de leur contrat de collaboration concernant les arrêts maladie ou congé maternité sont uniques parmi les professions libérales. Ces conditions sont favorables au collaborateur mais désavantageuses financièrement pour le titulaire puisqu'il devra conserver la rétrocession d'honoraires du collaborateur, sous déduction des indemnités journalières de celui-ci. De telles conditions contribueraient à motiver les futurs collaborateurs pour s'engager dans un tel statut. On peut cependant se demander si cette situation est financièrement réalisable pour tous les titulaires vétérinaires français. Un autre inconvénient du statut est de ne pas obtenir d'indemnités chômage lors de rupture du contrat du fait du titulaire, à moins que les assurances les prenant en charge se développent dans les années à venir.

Il n'existe pas suffisamment de sources d'information au sujet de la collaboration libérale. Ce sentiment est partagé par les collaborateurs et les titulaires. Cette thèse est

un premier essai de synthèse des informations disponibles mais d'autres médias doivent prendre le relais. A l'époque des nouvelles technologies, la création d'un site internet entièrement dédié à la collaboration libérale vétérinaire est nécessaire. C'est un outil consultable par tous et permettant de rassembler les connaissances actuelles sur le sujet. Il pourrait se composer ainsi : un espace réservé au contrat de collaboration libérale expliquant le modèle de contrat et proposant des conseils et des exemples concrets, un espace réservé aux collaborateurs détaillant par exemple les tâches administratives, un autre espace réservé aux titulaires, un lexique, une foire aux questions. Ce site internet pourrait également accueillir un forum afin de faciliter les échanges. Beaucoup de collaborateurs aimeraient avoir un interlocuteur en cas d'interrogations ou de difficultés. Un bureau de renseignements pourrait être créé afin de répondre aux attentes des vétérinaires que ce soit par téléphone ou par mail via le site internet par exemple. La diffusion de guides pratique concernant les activités de gestion, de comptabilité ou de fiscalité est également demandée par les professionnels vétérinaires.

Le calcul du mode de rémunération du collaborateur doit être issu d'une discussion entre les deux parties. Il est de la responsabilité du collaborateur de faire l'effort de comprendre ce calcul s'il ne veut pas être lésé par la suite. Avant d'accepter un contrat de collaboration, le collaborateur doit estimer le pourcentage des charges futures qu'il aura à régler par rapport à sa rémunération « brute ». Si le revenu net disponible estimé après déduction des charges se révèle égal ou inférieur à celui qu'aurait eu un salarié, il convient au collaborateur de s'interroger sur l'opportunité à accepter le statut de collaborateur. De même, il faut être prudent avant d'accepter une collaboration libérale à temps partiel. Même si une partie des charges dépendent de la rémunération, le montant incompressible des charges fixes ne peut permettre de dégager une rémunération suffisante avec un travail à temps partiel. Une solution est de compléter ce temps partiel avec une deuxième collaboration libérale afin que le temps de travail se rapproche d'un temps plein.

La collaboration libérale demande un investissement important de la part du collaborateur. Nous conseillons aux personnes qui manquent de motivation ou qui n'ont pas étudié toutes les modalités et conditions de la collaboration libérale de ne pas s'engager dans ce statut à la légère. Concernant les jeunes vétérinaires sortant d'école, il paraît délicat d'avoir à faire face à la difficulté de l'apprentissage de la médecine vétérinaire en même temps qu'à une charge administrative et à la prise de responsabilité. On ne peut qu'encourager les titulaires à aider et conseiller les collaborateurs quant aux tâches administratives du métier de libéral.

Un titulaire nous a rapporté qu'un collaborateur libéral était « moins coûteux qu'un salarié ». L'idée reçue de certains titulaires, qui est de prendre un collaborateur libéral au lieu d'un salarié pour faire des économies, est à rejeter. Pour que la collaboration libérale soit profitable à tous, il faut que le collaborateur et le titulaire

soient tous deux gagnants. Les titulaires devraient considérer que la rémunération d'un collaborateur libéral coûte autant que celle d'un salarié mais qu'il s'agit là d'un investissement. Le collaborateur a en effet intérêt à s'impliquer dans la structure pour augmenter sa rémunération, ce qui a pour effet d'augmenter le chiffre d'affaires de la structure. Par ailleurs, les craintes de certains titulaires concernant les requalifications de contrat de collaboration en contrat de travail sont à modérer. Le nombre actuel de requalification est infime par rapport au nombre de dossiers résultant de conflits entre employeurs et salariés portés devant les conseils des prudhommes.

Pour conclure, la collaboration libérale offre de nouvelles perspectives enrichissantes au métier de vétérinaire. La responsabilité et l'autonomie du collaborateur sont appréciées mais une trop grande liberté d'interprétation des modalités du contrat favorise les dérives du statut. En prenant exemple sur certains usages de la collaboration libérale dans d'autres professions libérales, les collaborateurs vétérinaires pourront garder leur liberté tout en bénéficiant d'un encadrement contractuel mieux sécurisé. La protection du collaborateur n'en sera que mieux assurée.

## Bibliographie

1. **Direction Générale des Impôts.** DGI - 5 G 483, Le contrat de collaboration libérale. *La documentation fiscale*. [En ligne] [Citation : 28 Octobre 2011.]  
<http://doc.impots.gouv.fr/aida/Apw.fcgi?FILE=Index.html>.
2. **Revue Fiduciaire.** Professions libérales : exercice individuel, sociétés professionnelles. *Les guides des gestion RF*. 6e édition, 2010.
3. **Direction Générale des Impôts.** *Bulletin Officiel de la Direction Générale des Impôts 5G-3-77, Convention d'exercice conjoint entre deux praticiens*. 15 mars 1977.
4. **Rocton R.** Collaborateur libéral et clause de non concurrence. *Kinésithérapie, La Revue*. 2008, 79, pp. 53-57.
5. **Journal Officiel de la République Française.** Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. *Legifrance.gouv.fr*. [En ligne] [Citation : 26 octobre 2011.]  
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000452052>.
6. **Kieffer J-P.** Droit du travail au quotidien, Guide pratique à l'usage du vétérinaire. Editions du Point Vétérinaire, 2008, pp. 29-31 et 193-196.
7. **Padiolleau S.** Le collaborateur libéral peine à essaimer. *La Semaine Vétérinaire*. Avril 2009, 1355 et 1356, p. 30.
8. **Bonnemaison P.** Collaborateur libéral : un succès croissant qui témoigne des avantages de ce statut. *Dépêche Vétérinaire*. Janvier-Février 2010, 1064.
9. **Ordre National des Vétérinaires.** Rapport annuel de l'Ordre National des Vétérinaires. 2009, p. 31.
10. **Ordre National des Vétérinaires.** Rapport annuel de l'Ordre National des Vétérinaires. 2010, p. 31.
11. **Neveux M.** Deux scénarios se présentent devant la profession. *La Semaine Vétérinaire*. Septembre 2010, 1417, pp. 12-13.
12. **Fontenelle N.** Les praticiens salariés sont plutôt contents de leur sort. *La Semaine Vétérinaire*. Décembre 2009, 1383, pp. 27-29.
13. **Ordre National des Vétérinaires.** *Vétérinaire.fr*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.]  
<http://www.veterinaire.fr/documents-v2/Cabinet/Contrat%20Collaboration%20Projet.doc>.
14. **Kieffer J-P.** Les limites du cumul d'emplois. *Dépêche Vétérinaire*. Avril 2008, 983.
15. **Ordre National des Vétérinaires.** *Vétérinaire.fr*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.]  
<http://www.veterinaire.fr/documents-v2/Documents%20Pdf/Contrat%20type%20Collaboration%20liberale%20avec%20commentaires.pdf>.

16. **Neveux M.** Comment s'applique le statut de collaborateur libéral. *La Semaine Vétérinaire*. Septembre 2007, 1281, pp. 52-53.
17. **Briot J-L.** Comment rédiger les conventions d'associés de société vétérinaire. *Dépêche Vétérinaire*. Décembre 2008, 1011.
18. **Ordre National des Vétérinaires.** *Fiche professionnelle (je vais être collaborateur libéral : quelles démarches entreprendre ?)*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] [http://www.veterinaire.fr/documents-v2/onv\\_documentsB.htm](http://www.veterinaire.fr/documents-v2/onv_documentsB.htm).
19. **Réseau du Centre de Formalités des entreprises.** *Formalité des Entreprises*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://reseauce.inpi.fr/formulaires/pdf/p0pl.pdf>.
20. **Legifrance.** *Impots.gouv.fr*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] [www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/popup?docOid=ficheformulaire\\_460&typePage=ifi01](http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/popup?docOid=ficheformulaire_460&typePage=ifi01).
21. **Mourgues C.** Guide de survie à l'attention de ceux qui souhaitent devenir collaborateurs libéraux. *Dépêche Vétérinaire*. Janvier 2011, 1107.
22. **AGAPS.** *Association de Gestion Agréée des Professions de Santé*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] [http://www.agaps.com/Scripts/Agaps\\_AvantagesFiscaux.htm](http://www.agaps.com/Scripts/Agaps_AvantagesFiscaux.htm).
23. **AraPL.** *AraPL Midi-Pyrénées*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://www.arapmp.org/page-12-formation.html>.
24. **FIF-PL.** *Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] [http://www.fifpl.fr/pages/consulter.php?naf\\_id=58](http://www.fifpl.fr/pages/consulter.php?naf_id=58).
25. **Courouble F. et Guérin J.** Droits liés au "congé maternité" : salarié ou libéral ? *Revue de l'Ordre National des Vétérinaires*. Juillet 2009, 38.
26. **Bonnemaison P.** La rémunération du collaborateur libéral est variable par essence. *Dépêche Vétérinaire*. Février 2010, 1066.
27. **Bianchetti V.** Le collaborateur libéral. *Bulletin de la CARPV*. Mai 2009, 42, p. 8.
28. **Bonnemaison P.** Les démarches administratives du collaborateur libéral. *Dépêche Vétérinaire*. Février-Mars 2010, 1068.
29. **Courouble F.** Le statut de collaborateur libéral, que faire pour ne pas se tromper. *L'Essentiel*. Décembre 2009, 156, pp. 38-39.
30. **Fontenelle F.** L'administrateur de domicile d'exercice professionnel reste un concept flou pour les vétonautes. *La Semaine Vétérinaire*. Septembre 2010, 1418, p. 10.
31. **Faessel F.** Près d'un praticien sur trois a choisi d'être salarié. *La Semaine Vétérinaire*. Mai 2007, 1269, pp. 36-39.
32. **Courouble F et Dattée V.** *Présentation sur le collaborateur libéral, avantages et inconvénients*. Nice, Octobre 2009. Rencontres Nationales Vétérinaires.

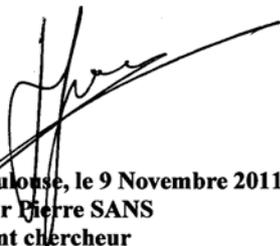
33. **Légimobile**. Jurisprudence. [En ligne] [Citation : 31 Octobre 2011.] <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/mixt/1999/96-17468/>.
34. **Légimobile**. Jurisprudence. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/1ere/2009/5/14/08-12966/>.
35. **ANGAK**. *Association Nationale Agréée des professions de Santé*. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://www.angak.fr/Informations/InfosJuridiques.aspx?NewsId=295>.
36. **Légimobile**. Jurisprudence. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/1996/11/13/94-13187/>.
37. **Union des Jeunes Avocats**. Le rapport du CNB sur la collaboration libérale en ligne... . [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] [http://www.uja.fr/Le-rapport-du-CNB-sur-la-collaboration-liberale-en-ligne\\_a34.html](http://www.uja.fr/Le-rapport-du-CNB-sur-la-collaboration-liberale-en-ligne_a34.html).
38. **Légimobile**. Jurisprudence. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/2009/9/29/08-44193/>.
39. **Bonnemaison P**. Attention au risque de requalification d'un contrat de collaboration libérale en contrat de travail. *Dépêche Vétérinaire*. Février 2010, 1067.
40. **Légimobile**. Jurisprudence. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/1990/2/22/87-17709/>.
41. **Czuwack S**. Comment bien rédiger une clause de non-concurrence ? *La Semaine Vétérinaire*. Septembre 2009, 1371, pp. 50-51.
42. **Légimobile**. Jurisprudence. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/2006/11/15/04-46721/>.
43. **Ravelet M**. La clause de non-concurrence est à utiliser avec modération. *La Semaine Vétérinaire*. Mai 2011, 1450, p. 51.
44. **Légimobile**. Jurisprudence. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/2011/1/12/08-45280/>.
45. **Conseil de l'Ordre des médecins de Côte d'or**. Le collaborateur libéral. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://www.conseil21.ordre.medecin.fr/node/1450>.
46. **Ordre National des Chirurgiens-Dentistes**. Collaboration libérale. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/chirurgiens-dentistes/selectionnez-votre-contrat/tous-les-contrats/contrats-de-collaboration/collaboration-liberale.html>.
47. **Taconnet C**. Collaboration libérale : un statut sous tensions. *PROFESSION AVOCAT Le Magazine*. Septembre-Octobre 2010, 17, pp. 46-48.
48. **Paley-Vincent C., Sur P-O., Martin J., Delcourt-Poudenx D**. Pour le jeune avocat : un contrat d'assurance collective "perte de collaboration". [En ligne] [Citation : 28 Octobre 2011.] [www.poscriptum.fr/file/86531/](http://www.poscriptum.fr/file/86531/).

49. **Ordre National des Médecins.** Contrat type de médecin collaborateur libéral. [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://www.conseil-national.medecin.fr/article/contrat-type-de-medecin-collaborateur-liberal-380>.
50. **Conseil d'Etat.** *Ariane Web.* [En ligne] [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/ViewRoot.asp?View=Html&DMode=Html&PushDirectUrl=1&Item=1&fond=DC&texte=n%BA+330296&Page=1&querytype=simple&NbEltsPerPages=4&Pluriels=True>.
51. **Bonnefont R.** La solitude du médecin collaborateur libéral. *Médecine & Droit.* 2011, pp. 159-163.
52. **Longuet B.** 33 propositions pour une nouvelle dynamique de l'activité libérale. [En ligne] pp 94-99 et 153-162, Janvier 2010. [Citation : 26 Octobre 2011.] <http://www.minefe.gouv.fr/services/rap10/100121rap-blonguet.pdf>.
53. **Union des Jeunes Avocats de Lyon.** *Collaboration libérale : les nouveaux équilibres.* 67<sup>ème</sup> Congrès de la Fédération Nationale des Unions de Jeunes Avocats, Mai 2010. p. 20.

**AGREMENT SCIENTIFIQUE**

**En vue de l'obtention du permis d'imprimer de la thèse de doctorat vétérinaire**

Je soussigné, Pierre SANS, Enseignant-chercheur, de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse, directeur de thèse, certifie avoir examiné la thèse de *Florence THIERRY* intitulée « *La collaboration libérale : Une analyse à partir d'une enquête auprès de 184 vétérinaires* » et que cette dernière peut être imprimée en vue de sa soutenance.

  
Fait à Toulouse, le 9 Novembre 2011  
Professeur Pierre SANS  
Enseignant chercheur  
de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse

  
  
Le Directeur de l'Ecole Nationale  
Vétérinaire de Toulouse  
Professeur Alain MILON

Vu :  
Le Président du jury :  
Professeur Norbert TELMON



Vu et autorisation de l'impression :  
Le Président de l'Université  
Paul Sabatier 4 NOV. 2011  
Professeur Gilles FOURTANIER


Conformément à l'Arrêté du 20 avril 2007, article 6, la soutenance de la thèse ne peut être autorisée qu'après validation de l'année d'approfondissement.

# Annexe 1 : Loi n°2005-882

Loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. <sup>(23)</sup>

---

## Article 18

I. - Les membres des professions libérales soumises à statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé, à l'exception des professions d'officiers publics ou ministériels, des commissaires aux comptes et des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires au redressement et à la liquidation des entreprises, peuvent exercer leur activité en qualité de collaborateur libéral.

II. - A la qualité de collaborateur libéral le membre non salarié d'une profession mentionnée au I qui, dans le cadre d'un contrat de collaboration libérale, exerce auprès d'un autre professionnel, personne physique ou personne morale, la même profession.

Le collaborateur libéral exerce son activité professionnelle en toute indépendance, sans lien de subordination. Il peut compléter sa formation et peut se constituer une clientèle personnelle.

III. - Le contrat de collaboration libérale doit être conclu dans le respect des règles régissant la profession.

Ce contrat doit, à peine de nullité, être établi par écrit et préciser :

1° Sa durée, indéterminée ou déterminée, en mentionnant dans ce cas son terme et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement ;

2° Les modalités de la rémunération ;

3° Les conditions d'exercice de l'activité, et notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur libéral peut satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle ;

4° Les conditions et les modalités de sa rupture, dont un délai de préavis.

IV. - Le collaborateur libéral est responsable de ses actes professionnels dans les conditions prévues par les textes régissant chacune des professions mentionnées au I.

V. - Le collaborateur libéral relève du statut social et fiscal du professionnel libéral qui exerce en qualité de professionnel indépendant.

VI. - Paragraphe modificateur

## Annexe 2 : Première version du modèle de contrat

<b>CONTRAT-TYPE DE COLLABORATION LIBERALE</b>
---

Les soussignés

M.....

Vétérinaire

Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de .....

Sous le numéro .....

Exerçant à .....

ou

La Société SCP ou SEL \* .....

Dont le siège est à .....

Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de .....

sous le numéro.....

Représentée par M .....

Vétérinaire

\* rayer la mention inutile

D'une part, ci-après dénommé « le titulaire »

Et

M.....

Vétérinaire

Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de .....

Sous le numéro .....

Demeurant à .....

D'autre part, ci-après dénommé « le collaborateur » libéral

sont convenus, pour l'exercice de leur profession, de conclure le présent contrat de collaboration libérale, établi conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et qui a pour objet de définir les modalités d'une collaboration exclusive de tout lien de subordination.

### **Article 1 : Organisation de la collaboration**

Le collaborateur exercera son art sous sa propre responsabilité et jouira de son entière indépendance professionnelle au sein du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires du titulaire.

Le collaborateur accepte de recevoir les clients que le titulaire lui présentera et pourra recevoir ses clients personnels. Il disposera du temps nécessaire à la gestion et au développement de sa clientèle personnelle dans les conditions définies ci-dessous.

### **Article 2 : Durée du contrat**

Le présent contrat est conclu à compter du :.....

- une durée indéterminée
- une durée de ..... renouvelable par tacite reconduction

La période d'exécution du présent contrat du ..... au ..... constituera une période d'essai.

### **Article 3 : Les obligations du titulaire**

#### **3.1 Formation**

Le titulaire s'engage à apporter au collaborateur information, aide et conseil, afin de lui permettre d'acquérir une compétence professionnelle et déontologique. Ceci ne pourra donner suite à une rémunération de la part du collaborateur.

Le titulaire s'engage à laisser le collaborateur disposer du temps nécessaire pour qu'il puisse remplir ses obligations de formation, étant rappelé que le collaborateur doit prévenir le titulaire des réunions de formation qu'il doit ou souhaite suivre au moins deux mois avant la date prévue. Le temps consacré à cette formation ne fera pas l'objet d'une rémunération par le titulaire.

#### **3.2 Clientèle personnelle – Moyens mis à la disposition du collaborateur**

Le titulaire met à la disposition du collaborateur tant pour les besoins de la collaboration que pour le développement et le traitement de sa clientèle personnelle les ressources matériels et humaines existantes lui permettant d'exercer son art en toute indépendance.

### **Article 4 : Les obligations du collaborateur**

#### **4.1 Collaboration**

Le collaborateur doit organiser son activité, en fonction de ses obligations de formation et de ses propres consultations, pour consacrer le temps nécessaire aux soins aux animaux appartenant à des clients qui lui sont confiés par le titulaire.

Le collaborateur disposera de ses documents professionnels à son nom : ordonnances, plaque, tampons.

#### **4.2 Formation**

Le collaborateur doit veiller au bon respect de ses propres obligations de formation professionnelle et déontologique.

#### **4.3 Obligations d'assurance sociale**

Le collaborateur déclare être immatriculé en qualité de travailleur indépendant auprès de l'URSSAF, d'une caisse d'assurance maladie affiliée à la CAMPL et de la caisse de retraite CARPV et s'engage à maintenir cette immatriculation pendant toute la durée du présent contrat.

Le collaborateur pourra s'assurer volontairement contre la perte de gain, afin de percevoir des indemnités journalières lors d'arrêt consécutif à une maladie ou un accident. Les contractants peuvent prévoir de se remplacer mutuellement.

#### **4.4 Obligations d'assurance responsabilité civile professionnelle**

Le collaborateur exerçant son art en toute indépendance, il sera responsable vis à vis des clients et des tiers des conséquences de son exercice. Il devra s'assurer personnellement en matière de responsabilité civile professionnelle. Il devra apporter la preuve de cette assurance avant le début de son activité.

#### **4.5 Obligations fiscales**

Le collaborateur devra se déclarer aux services fiscaux et se mettre en conformité avec la fiscalité en matière de TVA. Il devra justifier de son enregistrement avant le début de son activité.

#### **Article 5 : Rémunération**

- Le titulaire verse au collaborateur, au prorata temporis de sa présence :
  - une rétrocession d'honoraires de..... % hors taxes de l'ensemble des honoraires bruts hors taxes mensuels facturés par le cabinet ou la clinique du titulaire,
  - éventuellement complétée d'une rémunération forfaitaire des astreintes.

- Le collaborateur verse mensuellement au titulaire une quotté fixée à ..... % des honoraires bruts hors taxes qu'il aura facturés lui-même

La rémunération est assujettie à la TVA au taux en vigueur.

Le montant de la rémunération ci-dessus définie sera réexaminé au moins une fois par an.

#### **Article 6 : Frais**

Le collaborateur reçoit sans délai et sur justification le remboursement des frais professionnels définis d'un commun accord.

### **Article 7 : Périodes de repos**

Les contractants conviendront du nombre et de la répartition des jours de travail durant la période couverte par le contrat. Ces périodes de travail et de repos seront définies par les contractants.

### **Article 8 : Maladie**

En cas d'indisponibilité pour raison de santé, le collaborateur ne percevra pas de rémunération sauf autres dispositions contractuelles.

L'assurance qu'il aura pu souscrire contre la perte de gain, doit lui permettre de percevoir des indemnités journalières lors d'arrêt consécutif à une maladie ou un accident.

### **Article 9 : Maternité**

#### **9.1 Durée de congé de maternité**

La collaboratrice enceinte est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins 60 jours, portés à 90 jours en cas de grossesse pathologique. La répartition de la période de repos autour de l'accouchement est de son libre choix.

#### **9.2 Rémunération pendant la suspension de la collaboration**

Au cours de la période de suspension d'activité, la collaboratrice ne perçoit pas de rémunération. Elle bénéficiera des indemnités de repos maternel conformément à la législation en vigueur. Une assurance volontaire contre la perte de gains consécutive à sa grossesse lui permettra de compléter ses indemnités.

#### **9.3 Interdiction de rupture du contrat de collaboration**

A dater de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de la collaboration à l'occasion de l'accouchement, le contrat de collaboration ne peut être rompu avant la date initialement prévu sauf manquement grave de la collaboratrice enceinte aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse. Le titulaire pourra pourvoir à son remplacement temporaire.

### **Article 10 : Rupture du contrat et délai de prévenance**

#### **10.1 Rupture du contrat**

La rupture du contrat de collaboration ne peut intervenir que dans le strict respect des principes de confraternité et de déontologie.

#### **10.2 Délais de prévenance**

Sauf accord plus favorable entre les parties, au moment de la rupture, chaque partie peut mettre fin au contrat de collaboration en avisant l'autre au moins deux mois à l'avance. Ce délai est de huit jours en cas de rupture pendant la période d'essai. La rétrocession convenue reste due pendant ce délai, même en cas de non-exercice effectif de la collaboration du fait du titulaire.

### **10.3 : Rupture en cas de décès**

En cas de décès du titulaire, et de la poursuite de l'activité sous le control du Conseil Régional de l'Ordre, le collaborateur aura droit au maintien du présent contrat et pourra prodiguer ses soins à la clientèle du titulaire aux conditions des présentes durant une année à compter du décès. Il restera en accord et en relation avec la succession, tenant à la disposition de celle-ci tous les comptes de gestion et effectuant les versements des reliquats bénéficiaires à chaque fin de mois de gestion. Toutefois dans ces circonstances le contrat ne pourrait être résilié qu'avec un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 11 : Liberté d'installation**

Les contractants doivent s'interdire toute pratique de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle.

Après la cessation de la collaboration, une interdiction d'exercice professionnel du collaborateur dans un rayon de ...km pendant une durée de .... Ne pourra être imposée qu'en cas de rachat de la clientèle acquise par le collaborateur.

La valeur de la part de la clientèle développée par le collaborateur pourrait être estimée à 2% de son bénéfice annuel déclaré à l'administration fiscale, par année d'ancienneté plafonnée à 20%.

Ces conditions devront être précisées lors de la signature du contrat.

#### **Article 12 : Conciliation et arbitrage**

Dans le cas où des difficultés surgiraient sur l'exécution ou l'interprétation de leur contrat, les contractants s'engagent à demander une conciliation amiable au Président du Conseil régional de l'Ordre. En cas d'échec de la conciliation les parties peuvent faire appel à l'arbitrage.

#### **Article 13 : Contrôle par le Conseil Régional de l'Ordre**

Il est précisé que dans les trente jours de la signature, le présent contrat de collaboration devra être déposé par les parties auprès du Conseil Régional de l'Ordre compétent.

#### **Article 14 :**

Ce contrat sera actualisé dans le cadre de la procédure réglementaire qui lui sera appliquée

Fait en 3 exemplaires, à .....le .....

## Annexe 3 : Deuxième version du modèle de contrat (avec commentaires)

### CONTRAT DE COLLABORATION LIBERALE

Les soussignés :

M ...

Vétérinaire,

Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de ... sous le numéro ...

Immatriculé(e) à l'URSSAF de ... sous le numéro SIRET

Exerçant à ...

TVA communautaire n°...

ou

La Société SCP ou SEL \* ...

dont le siège social est situé ...

Inscrite au Tableau de l'Ordre de la Région de ... sous le numéro ...

Immatriculée à l'URSSAF sous le numéro de SIRET ...

Agissant par l'intermédiaire de son représentant, M ... en qualité de ...

TVA communautaire n°...

*\*rayer la mention inutile*

ou

Les Docteurs vétérinaires ...

Inscrits au tableau de l'Ordre de la région ... sous les numéros ...

Immatriculés à l'URSSAF de ... sous les numéros SIRET ...

Membres de la société en participation ...

mandat écrit ayant été donné au DV ... pour conclure ce contrat

Exerçant à ...

TVA communautaire n°...

**D'une part, ci-après dénommé « le titulaire »**

Et :

M ...

Vétérinaire

Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de ... sous le numéro ...

Immatriculé(e) à l'URSSAF de ... sous le numéro SIRET ...

demeurant à ...

TVA communautaire n°...

**D'autre part, ci-après dénommé « le collaborateur libéral »**

Sont convenus, pour l'exercice libéral de leur profession, de conclure entre eux le présent contrat de collaboration libérale, établi conformément à l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises et aux dispositions du code de déontologie vétérinaire figurant au code rural et de la pêche maritime.

Ce contrat a pour objet de définir les modalités d'une collaboration confraternelle et loyale, exclusive de tout lien de subordination.

Les parties rappellent que le présent contrat a pour vocation de définir les relations professionnelles entre les parties dans des conditions de nature à permettre au collaborateur libéral de constituer librement sa clientèle personnelle.

*Commentaires : Le contrat doit être conforme à la loi 2005-882 du 2 août 2005 qui dispose :*

Le contrat de collaboration libérale doit être conclu dans le respect des règles régissant la profession. Ce contrat doit, à peine de nullité, être établi par écrit et préciser :

1° Sa durée, indéterminée ou déterminée, en mentionnant dans ce cas son terme et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement ;

2° Les modalités de la rémunération ;

3° Les conditions d'exercice de l'activité, et notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur libéral peut satisfaire les besoins de sa clientèle personnelle ;

4° Les conditions et les modalités de sa rupture, dont un délai de préavis. IV. - Le collaborateur libéral est responsable de ses actes professionnels dans les conditions prévues par les textes régissant chacune des professions mentionnées au I.

V. - Le collaborateur libéral relève du statut social et fiscal du professionnel libéral qui exerce en qualité de professionnel indépendant.

*Ce contrat doit aussi dégager le collaborateur de tout lien de subordination vis à vis du titulaire. Le non respect de l'une seule des conditions précédentes exposerait LE TITULAIRE à un risque de requalification du contrat de collaboration libérale en contrat de travail et à de lourdes conséquences financières pour ce dernier.*

## **Article 1 : Organisation de la collaboration**

Le collaborateur libéral exerce son activité auprès des clients que lui présente le titulaire. Il accomplit les actes liés à son art selon les règles de bonnes pratiques professionnelles et sous sa propre responsabilité.

Pour la bonne exécution des présentes, le « client du titulaire » s'entend comme celui avec lequel le collaborateur aura été mis en contact via le titulaire ou ses préposés pendant l'exécution du contrat sans que cela puisse aller à l'encontre du premier alinéa de l'article R242-48 du code rural et de la pêche maritime.

Le collaborateur libéral disposera du temps nécessaire à la gestion et au développement de sa clientèle personnelle dans les conditions définies dans l'article 4 ci-dessous.

## **Article 2 : Lieux d'exercice**

Dans le cadre de la présente collaboration, le collaborateur libéral exerce son activité au(x) domicile(s) professionnel(s) d'exercice suivant(s) :

Dénomination(s) (cabinet, clinique, CHV, à domicile, ...)

Adresse

## **Article 3 : Durée du contrat**

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du

Le contrat est conclu pour une durée déterminée (date de début et fin du contrat)

Le présent contrat ne peut être reconduit par tacite reconduction. Un avenant au contrat devra être établi, s'il y a lieu, pour une nouvelle période d'activité du collaborateur libéral.

#### **Article 4 : Obligations du titulaire**

Le titulaire met à la disposition du collaborateur libéral une installation garantissant le respect des réglementations en vigueur.

Le titulaire permet au collaborateur libéral l'accès aux dossiers relatifs aux animaux que ce dernier est amené à suivre dans le cadre de la présente collaboration.

Le titulaire s'engage à respecter en tout point l'indépendance du collaborateur libéral.

Le collaborateur libéral pourra recevoir ses propres clients en dehors des périodes pendant lesquelles il s'est engagé à satisfaire les besoins de la clientèle du titulaire.

Le titulaire s'engage à laisser au collaborateur libéral le temps ainsi que les moyens nécessaires aux besoins de sa clientèle personnelle définis ci-dessous :

4-1 : Locaux équipés :

4-2 : Personnel :

4-3 : Calendrier et plages horaires si non définis dans le règlement intérieur :

Le titulaire ne peut demander au collaborateur l'accomplissement d'une mission que ce dernier considérerait comme contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance professionnelle.

#### *Commentaire :*

*Le titulaire doit laisser au collaborateur libéral le temps nécessaire pour se consacrer à sa clientèle personnelle.*

*Les parties peuvent aussi définir dans le contrat les plages horaires ainsi que les moyens nécessaires aux besoins de la clientèle du collaborateur en termes de locaux et de matériels mis à disposition.*

*Facultatif : Le titulaire s'engage à apporter au collaborateur libéral, aide, conseil, formations afin de lui permettre d'acquérir une compétence professionnelle et déontologique de qualité.*

*Attention : pour éviter toute requalification du contrat en contrat de travail, le titulaire est invité à vérifier que le collaborateur libéral remplit bien ses obligations sociales.*

#### **Article 5 : Obligations du collaborateur libéral**

Le collaborateur libéral doit organiser son activité dans le respect du règlement intérieur du ou des domiciles professionnels d'exercice dans lequel ou lesquels il s'est engagé à exercer son activité pour les besoins de la clientèle du titulaire.

Le collaborateur libéral s'engage à remplir toutes les obligations sociales et fiscales liées à son statut de travailleur indépendant pendant toute la durée de la collaboration.

Le collaborateur libéral exerce sous sa propre responsabilité et jouit de son entière indépendance professionnelle. Il doit souscrire une assurance en responsabilité civile professionnelle.

Le collaborateur libéral dispose de documents professionnels à son nom (ordonnances, plaque, timbre...).

Dans l'hypothèse où le collaborateur libéral considérerait comme contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance professionnelle, l'accomplissement d'une mission demandée par le titulaire, le collaborateur libéral doit exprimer sa demande de retrait suffisamment tôt pour ne pas perturber l'avancement du cas traité.

Le collaborateur doit respecter le code de déontologie.

Le collaborateur doit veiller au respect de ses propres obligations relatives à l'acquisition de l'information scientifique nécessaire à son exercice professionnel et au perfectionnement de ses connaissances.

*Commentaires : Le collaborateur libéral est un travailleur indépendant relevant du régime des TNS (travailleurs non salariés).*

*Il est tenu de s'inscrire auprès :*

*De l'URSSAF pour ses obligations sociales (allocations familiales, CGS/CRDS)*

*Du RSI profession libérale pour son assurance maladie*

*De la CARPV pour son assurance vieillesse et invalidité décès*

*Du FIF-PL pour la contribution à la formation professionnelle*

*Le collaborateur peut souscrire un contrat d'assurance complémentaire lui permettant de percevoir des indemnités journalières en cas d'arrêt consécutif à la maladie ou la maternité.*

*Les parties peuvent éventuellement convenir que la RCP du titulaire sera étendue par avenant au collaborateur libéral. Le titulaire s'engage alors à remettre sans délai lors de chaque reconduction, une attestation au collaborateur.*

*Le collaborateur libéral est tenu de se déclarer aux services fiscaux afin d'acquitter la TVA.*

## **Article 6 : obligations communes**

Le collaborateur et le titulaire s'engagent à exercer leur activité dans le respect des plages horaires établies conjointement et annexées au présent contrat

OU

Les parties reconnaissent avoir pris connaissance des conditions générales d'organisation du ou des domiciles professionnels d'exercice précisées dans un règlement intérieur.

Le collaborateur et le titulaire s'interdisent entre eux tout détournement de clientèle.

*Commentaire : si la structure ne possède pas de règlement intérieur il est recommandé d'en rédiger un et de l'annexer au contrat. Ce règlement intérieur précisera entre autres les horaires d'ouverture et conditions d'accueil du public au sein du DPE, la répartition des tâches et l'organisation des absences (repos, congés), l'organisation de la continuité et de la permanence des soins (gardes, astreintes.)*

## **Article 7- Organisation de la rémunération**

- Le titulaire rétrocède à titre d'honoraires hors taxes au collaborateur libéral,
  - % de l'ensemble des honoraires hors taxes ou du chiffre d'affaires hors taxes mensuels facturés par le titulaire ou sa société,
  - % de l'ensemble des honoraires hors taxes ou du chiffre d'affaires hors taxes mensuels facturés dans le domicile professionnel dans lequel le collaborateur exerce
- Le collaborateur rétrocède à titre d'honoraires hors taxes, au titulaire, % des honoraires hors taxes qu'il aura lui-même facturés.
- Autres propositions (par exemple le titulaire verse au collaborateur libéral ... % du chiffre d'affaires effectué par le collaborateur)

Toute rétrocession est assujettie à la TVA selon la réglementation en vigueur.

Les honoraires perçus par le collaborateur libéral au titre de sa clientèle personnelle lui sont définitivement acquis. Une contrepartie de ... %, correspondant à l'utilisation des locaux, du matériel et du personnel sera reversée au titulaire.

Le mode de calcul de la rétrocession sera réexaminé conventionnellement une fois par an.

*Commentaire : Les parties peuvent convenir du versement d'un montant fixe par mois constituant un acompte sur la somme perçue annuellement ou trimestriellement par le collaborateur. Dans ce cas, un ajustement doit impérativement avoir lieu régulièrement afin de respecter le principe de rétrocession d'un pourcentage d'honoraires.*

## **Article 8 : Frais professionnels**

Le collaborateur reçoit sur justificatifs le remboursement des frais professionnels définis d'un commun accord.

## **Article 9 : Rupture du contrat ou fin de collaboration**

### Article 9.1 Rupture du contrat

La rupture du contrat de collaboration ne peut intervenir que dans les conditions fixées au présent contrat et dans le respect des principes de confraternité et de déontologie.

### Article 9.2 Délai de prévenance

Sauf accord entre les parties au moment de la rupture, chaque partie peut mettre fin au contrat en avisant l'autre partie au moins ... semaines avant la fin de la collaboration par LR/AR, ce délai de préavis est réduit à ... jours si la rupture intervient dans les ... premiers mois de la collaboration.

*Commentaires : les parties peuvent rédiger un article relatif à la résiliation du contrat liée à la défaillance notoire d'une des parties comme par exemple la suspension prononcée par une chambre de discipline à l'égard du titulaire ou du collaborateur libéral.*

#### Article 9.3 : Rupture en cas de décès du titulaire

En cas de décès du titulaire et de la poursuite de l'activité sous le contrôle du Conseil Régional de l'Ordre, le collaborateur peut avoir droit au maintien du présent contrat durant au plus une année à compter du décès (si le contrat de collaboration couvre cette période). Dans ce cas, il reste en accord et en relation avec la succession, tenant à la disposition de celle-ci tous les comptes de gestion.

#### Article 9.4 : Interdiction de rupture

A dater de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration de la période de suspension de la collaboration qui prend en compte la durée maximum d'arrêt prévue par le RSI suite à l'accouchement, le contrat de collaboration ne peut être rompu, sauf manquement grave de la collaboratrice aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse.

Le titulaire peut pourvoir à son remplacement temporaire.

### **Article 10 : Exercice ultérieur du collaborateur libéral**

A la cessation de la collaboration le collaborateur libéral s'engage :

- A respecter la clause de non concurrence définie par l'article R242-65 du Code rural et de la pêche maritime
- Le titulaire renonce à l'application de la clause de non concurrence à l'égard du collaborateur.

#### Commentaires :

*Les parties peuvent renoncer à cette clause de non-concurrence de façon dérogatoire. Une clause de non-concurrence qui majorerait les conditions définies dans l'article R.242-65 devra être motivée par l'intérêt de l'entreprise vétérinaire, être limitée dans le temps et dans l'espace.*

*Attention : En cas de rachat de la clientèle par le titulaire du collaborateur libéral, il est souhaitable que les modalités d'estimation soient prévues au contrat.*

*La valeur de la clientèle du collaborateur libéral sera estimée selon la méthode suivante :*

#### Exemples :

*% des sommes rétrocédées depuis le début de la collaboration,*

*% de l'augmentation du chiffre d'affaires annuel de la structure vétérinaire ou du DPE depuis le début de la collaboration.*

*Toute autre modalité est envisageable mais elle doit être mentionnée dans le contrat.*

*Attention : Dans le cas où le collaborateur libéral est administrateur d'un DPE dont il a la responsabilité de la création, il apparaîtra évident que les clients non expressément présentés par le titulaire et reçus dans ce DPE par le collaborateur constituent sa clientèle.*

Art R242-65 : « Sauf convention contraire entre les intéressés, tout vétérinaire ayant exercé en qualité de salarié ou de collaborateur dans un cabinet vétérinaire, une clinique vétérinaire ou un centre hospitalier vétérinaire ne peut fixer son domicile professionnel d'exercice ni exercer en tant que vétérinaire à domicile à moins de vingt-cinq kilomètres du lieu où il a exercé sa profession pendant au moins trente jours, consécutifs ou non, au cours des deux années qui précèdent. Les distances se comptent par le chemin carrossable le plus court. La période d'interdiction, d'une durée de deux ans, court du lendemain du jour où cet exercice a pris fin. La distance minimale est réduite à 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100000 habitants. Ces dispositions restent applicables au bénéfice des cessionnaires ou ayants droit ».

### **Article 11 : Conciliation**

Tous les litiges ou différends relatifs notamment à la validité, à l'exécution ou à la résolution du présent contrat seront soumis, avant tout recours, à une conciliation confiée au Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires, conformément à l'article R.242-39 du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 12 : Information du Conseil Régional de l'Ordre**

Dans le mois qui suit la signature, le titulaire et le collaborateur libéral transmettent le présent contrat de collaboration au Conseil Régional de l'Ordre compétent.

Le présent contrat est réputé conforme à la déontologie si, dans les deux mois qui suivent sa communication, le Conseil Régional n'a pas fait connaître d'observations.

Tout avenant ou modification du contrat devra faire l'objet de la même procédure.

Fait le.....

A.....

Signature du titulaire      Signature du Collaborateur libéral

## MENTIONS COMPLEMENTAIRES EVENTUELLES

### **Article 5 : Obligations du collaborateur libéral**

La conclusion d'un contrat de collaboration libérale préjuge du choix du statut libéral en termes de protection sociale et de fiscalité. Le collaborateur est réputé connaître et appliquer la législation s'y référant.

En plus des mesures obligatoires, il est conseillé au collaborateur de compléter sa protection sociale obligatoire par des contrats facultatifs couvrant les aléas de la vie (arrêt maladie, indemnités lors de maternité, invalidités, retraite supplémentaire...)

#### 5-1 Obligations d'assurance sociale

Le collaborateur déclare être immatriculé en qualité de travailleur indépendant auprès du guichet unique de l'URSSAF et s'engage à maintenir cette immatriculation pendant toute la durée du présent contrat.

#### 5-2 Obligations d'assurance responsabilité civile professionnelle

Le collaborateur doit être assuré, en matière de responsabilité civile professionnelle auprès d'une compagnie d'assurance notoire et solvable au minimum à la hauteur du préjudice en rapport avec le type d'activité exercé (espèces, valeurs des animaux...).

Le collaborateur apporte la preuve de cette assurance avant le début de son activité, ou le collaborateur bénéficie du contrat RCP du titulaire. Le titulaire s'engage alors à remettre sans délai lors de chaque reconduction, une attestation au collaborateur.

#### 5-3 Obligations fiscales

Le collaborateur s'engage à se déclarer auprès des services fiscaux et à se mettre en conformité avec la fiscalité en matière de TVA.

### **Article : organisation des absences**

#### Article Jours de repos

Les contractants conviennent d'un commun accord du nombre et de la répartition des jours de travail et de repos durant la période couverte par le contrat en rapport avec le règlement intérieur.

#### Article Maladie

En cas d'indisponibilité pour raison de santé, le collaborateur ne perçoit pas de rémunération. (ou autre disposition)

#### Article Maternité

La collaboratrice libérale peut suspendre sa collaboration pendant une période dont la durée est prévue dans les prestations du Régime Social des TNS.

Au cours de la période de suspension d'activité, la collaboratrice ne perçoit pas de rémunération. Le titulaire peut pourvoir à son remplacement temporaire.

La collaboratrice libérale pourra percevoir des indemnités journalières forfaitaires d'interruption d'activité si elle cesse toute activité professionnelle pendant au moins 44 jours consécutifs dont 14 jours devant obligatoirement précéder la date présumée d'accouchement. Cet arrêt de travail peut être prolongé par une ou deux périodes de 15 jours consécutifs, à la décision du médecin traitant. Ces durées ne sont pas fractionnables.

## Annexe 4 : Mail de sollicitation pour l'enquête sur la collaboration libérale

Chère consœur, Cher confrère,

Je me permets de vous contacter aujourd'hui en tant qu'étudiante vétérinaire de 5ème année à l'ENVT. Ma thèse est consacrée au statut de collaborateur/trice libéral/e : elle vise à faire un état des lieux de l'utilisation de ce statut afin de mieux le faire connaître et de proposer aux instances professionnelles, le cas échéant, des adaptations de ses modalités.

Vous êtes (ou avez été) collaborateur/trice libéral/e : à ce titre, nous vous invitons à nous faire part de votre retour d'expérience par le biais d'une enquête en ligne dont vous trouverez le mode opératoire détaillé dans le fichier joint.

Votre contribution est importante pour que ce travail, qui s'inscrit dans les travaux du groupe de travail Valovet, soit représentatif de la réalité : aussi, nous vous saurions gré de renseigner l'enquête même si vous ne souhaitez pas répondre à toutes les questions.

Nous restons bien sûr à votre entière disposition si vous souhaitez de plus amples informations.

En vous remerciant par avance pour votre contribution, recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos confraternelles salutations.

Florence Thierry

PS : si vous connaissez des confrères ou consœurs exerçant (ou ayant exercé) en tant que collaborateur/trice libéral/e, n'hésitez pas à leur transférer ce message. Merci pour votre aide.

## Annexe 5 : Procédure à suivre accompagnant le mail de sollicitation

Cher confrère, chère consœur,

Nous vous contactons aujourd'hui dans le cadre de la réalisation d'une enquête concernant le statut du collaborateur libéral.

Cela fait maintenant cinq ans que les vétérinaires ont la possibilité d'exercer cette activité non salariée. Pourtant, le statut de collaborateur libéral est encore méconnu par la profession vétérinaire. Cette étude sera l'occasion de dresser un bilan de vos différentes expériences qui permettra de créer un support d'information et de communication (site internet, fiches techniques, etc.). Notre objectif est de faire connaître les différents aspects de ce nouveau statut libéral, ses avantages mais aussi les problèmes susceptibles de survenir. Le partage de votre expérience sera ainsi profitable à toute la profession.

Soutenu par les instances professionnelles, ce travail s'inscrit dans le cadre de la thèse vétérinaire de Mlle Florence Thierry (étudiante en année d'approfondissement à l'ENVT) : il a pour but de rassembler et de synthétiser les informations recueillies auprès des collaborateurs libéraux et auprès des titulaires, tout en respectant strictement les règles de confidentialité.

Pour participer à cette étude, nous vous invitons à vous connecter sur un serveur sécurisé afin de répondre à un questionnaire en ligne, selon la procédure jointe à ce courrier. Cela vous prendra entre 15 et 20 minutes. Afin de faciliter la saisie de données, nous vous conseillons de vous munir d'une copie de votre contrat de collaboration libérale.

Au terme de l'étude, nous nous engageons à vous faire parvenir les résultats du dépouillement des questionnaires.

En espérant que vous aurez l'amabilité de répondre à notre sollicitation, nous vous remercions de votre attention et du temps que vous pourrez nous consacrer.



Pr. Pierre SANS  
INP-ENVT  
Directeur de la thèse  
Coordinateur de l'étude  
Courriel : p.sans@envt.fr



Mlle Florence THIERRY  
Etudiante 5<sup>ème</sup> Année  
ENVT  
Courriel : f.thierry\_06@envt.fr

## Procédure à suivre pour répondre à l'enquête en ligne

### 1. Vous vous connectez pour la première fois :

Selon votre situation, veuillez cliquer (CTRL + clic) sur un des liens indiqués ci-dessous :

- 1- Vous êtes actuellement collaborateur/trice libéral/e (et non retraité/e) :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest1/questionnaire.htm>

- 2- Vous êtes ancien/ne collaborateur/trice libéral/e et actuellement salarié/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest2/questionnaire.htm>

- 3- Vous êtes ancien/ne collaborateur/trice libéral/e et actuellement associé/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest3/questionnaire.htm>

- 4- Vous êtes ancien/ne collaborateur/trice libéral/e et actuellement retraité/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest4/questionnaire.htm>

- 5- Vous cumulez actuellement les statuts de collaborateur/trice libéral/e et de retraité/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest5/questionnaire.htm>

NB : Si vous exercez ou avez exercé une activité de salarié et de collaborateur libéral simultanément, veuillez répondre au questionnaire destiné au collaborateur libéral.

Lorsque vous arriverez au dernier écran du questionnaire, n'oubliez pas d'enregistrer vos réponses en cliquant sur le bouton « **Envoyer** ». Une fois cette étape passée, un code (combinant des chiffres et des lettres) apparaîtra : **notez-le et conservez-le**. Il vous permettra de revenir sur votre questionnaire partiellement renseigné pour le modifier ou le compléter (cf 2).

## 2. Vous avez déjà enregistré des réponses :

Selon votre situation, veuillez cliquer sur un des liens indiqués ci-dessous :

- 1- Vous êtes actuellement collaborateur/trice libéral/e (et non retraité/e) :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest1/modification.htm>

- 2- Vous êtes ancien/ne collaborateur/trice libéral/e et actuellement salarié/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest2/modification.htm>

- 3- Vous êtes ancien/ne collaborateur/trice libéral/e et actuellement associé/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest3/modification.htm>

- 4- Vous êtes ancien/ne collaborateur/trice libéral/e et actuellement retraité/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest4/modification.htm>

- 5- Vous cumulez actuellement les statuts de collaborateur/trice libéral/e et de retraité/e :

<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/collaborateurquest5/modification.htm>

Saisissez le code que vous avez noté : vous accédez à vos réponses précédemment enregistrées. N'oubliez pas de valider l'enregistrement des nouvelles données saisies en fin de questionnaire.

**Si vous préférez recevoir une version papier du questionnaire**, merci de nous en faire la demande :

- par courrier électronique à l'adresse suivante : [f.thierry\\_06@envt.fr](mailto:f.thierry_06@envt.fr) (ou [p.sans@envt.fr](mailto:p.sans@envt.fr)).
- par courrier postal à l'adresse suivante :

Pierre SANS  
INP-ENVT  
BP 87614  
23, chemin des Capelles  
31076 TOULOUSE Cedex 3

## Annexe 6 : Questionnaire destiné aux collaborateurs libéraux



### Collaborateur/trice libéral/e

Vous êtes bien sur le questionnaire en ligne consacré au statut de collaborateur libéral, établi dans le cadre des actions menées par le groupe de travail VALOVET\*.

Cette étude sert de support à la réalisation de la thèse de Doctorat Vétérinaire de Mlle Florence Thierry (ENV Toulouse), sous la direction du Pr Pierre Sans (ENV Toulouse). Elle permettra :

- de réaliser un état des lieux de l'utilisation du statut de collaborateur libéral dans la profession vétérinaire ;
- de mettre en évidence les avantages et inconvénients de ce statut tels qu'ils sont perçus par les deux parties contractantes ;
- de proposer, le cas échéant, des mesures d'amélioration.

Les informations individuelles que vous voudrez bien nous communiquer resteront strictement confidentielles. Seuls les résultats statistiques agrégés seront diffusés par le groupe Valovet au sein de la profession vétérinaire.

\* Valovet est un groupe de réflexion sur la valorisation du vétérinaire et de ses actes, sur le plan individuel et collectif (l'ensemble de la profession), au niveau quantitatif (économique) et qualitatif (humain), à court (revenus) et long terme (patrimonialisation, retraite). Depuis début 2006, le SNVEL a souhaité pour cela réunir plusieurs organisations socioprofessionnelles vétérinaires : SNVEL, CSOV, CARPV, AFBAC, AVEF, SNGTV, Vétos-Entraide et les ENV.

**Votre contribution est donc essentielle à la pleine réussite de ce projet.**

Nous vous remercions de consacrer un peu de votre temps à répondre à cette enquête. Selon votre situation, cela vous prendra entre 15 et 20 minutes.

**N'appuyez jamais sur la touche "Entrée" de votre clavier**

**N'oubliez pas de cliquer sur le bouton "envoyer" du dernier écran.**

Si vous rencontrez des difficultés pour remplir ce questionnaire, n'hésitez pas à nous contacter (f.thierry\_06@envt.fr ou p.sans@envt.fr).

**Le questionnaire porte sur votre contrat de collaboration libéral EN COURS.**

**Si vous avez actuellement plusieurs contrats de collaboration, merci de bien vouloir vous référer à celui qui représente le temps de travail hebdomadaire le plus élevé.**

**Dans le questionnaire, est appelée "titulaire" la personne (ou la structure) avec laquelle vous avez contractualisé.**

### Vos caractéristiques :

1. Nom :

2. Prénom :

3. Vous êtes:

une femme

un homme

4. Vous êtes agé(e) de :

 ans

5. Votre adresse mail :

Cette adresse nous permettra de vous joindre plus aisément en cas de besoin. Merci.



## Collaborateur/trice libéral/e

6. Quelle est votre activité principale actuellement :

- Canine     Mixte     Rurale     Equine     Autre

7. Si 'Autre', précisez :

8. Possédez-vous des diplômes complémentaires à votre Doctorat Vétérinaire (ex : CES, CEAV...)?

- Oui     Non

9. Si oui, lesquels?

10. Avez-vous déjà été salarié(e)?

- Oui     Non

11. Combien de fois?

12. Combien de temps?

*Indiquez le nombre total de mois cumulés*

13. Avez-vous déjà été installé à votre propre compte (titulaire)?

- Oui     Non

14. Etiez-vous installé(e):

- Seul(e)     En association

15. Combien de fois?

16. Combien de temps?

*Indiquez le nombre total de mois cumulés*

### • Votre emploi actuel :

17. Dans quel département exercez-vous?

18. Hormis vous, combien de vétérinaires Equivalent Temps Plein travaillent dans la structure où vous exercez?

*1 ETP = une personne travaillant à temps plein toute l'année avec un "temps plein" = 10 demi-journées par semaine.  
0,5 ETP = une personne travaillant à mi-temps toute l'année ou à temps plein durant 6 mois de l'année.*

19. Dans cette structure, combien y-a-t-il de vétérinaires associés?

20. Dans cette structure, combien y-a-t-il de vétérinaires salariés?

21. Hormis vous, combien y-a-t-il de collaborateurs libéraux dans cette structure?

22. Depuis quelle date êtes-vous collaborateur libéral?

*Tapez la date sous le format : MM/AAAA (ex : 05/2010).*

23. En tant que collaborateur libéral, quel est votre temps de travail hebdomadaire?

*Indiquez un nombre de demi-journées par semaine*



## Collaborateur/trice libéral/e

24. Dans le cadre de votre contrat de collaboration actuel, avez-vous plusieurs lieux de travail?

- Oui  Non

25. Combien?

26. Le statut de collaborateur libéral a été :

- Plutôt voulu par vous  Plutôt voulu par le titulaire  Décidé d'un commun accord  Autre

28. Avez-vous rencontré des difficultés à faire accepter ce statut à votre titulaire?

- Pas du tout  Plutôt non  Plutôt oui  Tout à fait

---

### Votre contrat :

29. Avez-vous un contrat à durée pré-définie?

- Oui  Non

30. Quelle est sa durée (en mois)?

31. Combien de fois a-t-il été reconduit?

32. Quel est le mode de rémunération choisi pour votre contrat?

- Rétrocession d'honoraires au collaborateur  Versement d'un pourcentage d'honoraires au titulaire  Autre

33. Si 'Autre', précisez :

34. Vous avez une rémunération :

- Fixe  Variable avec un minimum  Variable sans minimum  Autre

36. Comment est calculé le minimum?

37. Si votre rémunération est un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes(CA HT), de quel CA s'agit-il?

- CA total       CA hors vente de médicaments       CA hors vente d'aliments       CA hors vente de médicaments et d'aliments       Autre

38. Si 'Autre', précisez :

39. Pouvez-vous préciser la formule utilisée pour le calcul de votre rémunération (ex : % du CA mensuel...)?

40. Comment avez-vous défini cette formule?

41. A quelle fréquence réexaminez-vous la formule de calcul de votre rémunération?

42. Etes-vous intégré(e) dans le tour de garde de votre structure?

- Oui       Non

43. Percevez-vous une rémunération complémentaire pour cette activité?

- Oui       Non

44. Votre contrat contient-il une clause de non-concurrence?

- Oui       Non

45. Comment a-été estimée la valeur de la clause (ex : rachat de votre clientèle personnelle)

## Vos activités de gestion :

46. Combien d'heures par semaine, en moyenne, estimez-vous passer en moyenne à la gestion administrative de votre activité (comptabilité, fiscalité, assurances...)?

47. La structure d'accueil vous-a-t-elle initié(e) à la gestion de l'activité libérale?

- Pas du tout       Plutôt non       Plutôt Oui       Tout à fait

49. Avez-vous rencontré des problèmes avec des organismes (CFE, URSSAF, CAMPL, CARPV...)?

- Oui       Non

50. Lesquels?

## Vos activités de formation :

51. Pouvez-vous choisir librement vos périodes de formations?

- Oui  Non

52. Les thèmes sont choisis :

- Par vous-même  Par la structure d'accueil  De façon consensuelle

53. Les frais d'inscription à des formations sont-ils - le plus souvent - à votre charge?

- Oui entièrement  Oui en partie  Non

54. Les frais de déplacement/hébergement sont-ils - le plus souvent - à votre charge?

- Oui entièrement  Oui en partie  Non

## Votre protection sociale :

55. Avez-vous souscrit une assurance permettant de percevoir des indemnités lors d'arrêt maladie?

- Oui  Non

56. Qu'avez-vous convenu avec votre titulaire en cas d'arrêt maladie de votre part (ex : remplacement "gratuit" par le titulaire et inversement...)?

57. Avez-vous déjà connu une période d'inactivité involontaire suite à la fin d'un contrat de collaborateur libéral?

- Oui  Non

58. Pendant combien de temps (en mois)?

## Votre bilan :

60. Estimez-vous que votre revenu net disponible (après déduction de l'ensemble de vos charges sociales, obligatoires et facultatives) est supérieur à celui que vous auriez eu si vous aviez été salarié(e)?

- Pas du tout  Plutôt non  Plutôt oui  Tout à fait

61. Sur les douze derniers mois (ou depuis le début de votre contrat si votre contrat est plus récent), vous estimez la variation de votre rémunération d'un mois sur l'autre à :

- Moins de 10%  Entre 10 et 20%  Plus de 20%

62. Sur les douze derniers mois de votre contrat de collaboration libérale (ou depuis le début de ce contrat si la durée était plus courte), quelle part de votre rémunération estimez-vous avoir "mis de côté" en prévision du paiement des charges sociales?

Indiquez un %

63. Indiquez, sur une échelle de 1 à 10, votre degré d'accord avec l'affirmation suivante : "je me suis senti(e) contraint(e) par les consignes données par le titulaire."

1=pas du tout d'accord 10=tout à fait d'accord

64. Selon vous, quels sont les avantages du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?

65. Selon vous, quels sont les inconvénients du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?



## Collaborateur/trice libéral/e

66. Donnez une note de 1 à 10 pour exprimer le degré de satisfaction par rapport au statut de collaborateur libéral :

1 = pas du tout satisfait , 10 = très satisfait

67. Recommanderiez-vous ce statut?

- Pas du tout       Plutôt non       Plutôt oui       Tout à fait

68. Avez-vous des propositions à faire pour améliorer le statut de collaborateur libéral?

**Dans le cadre de notre étude, nous souhaitons interroger des titulaires de collaborateurs libéraux. Aucune information communiquée par le collaborateur libéral ne sera communiquée à son titulaire, et vice-versa.**

69. Acceptez-vous de nous indiquer les coordonnées de votre titulaire?

- Oui       Non

70. Nom :

71. Prénom :

72. Code Postal :

73. Ville :

74. Courriel :

**Nous vous remercions pour votre participation à cette enquête.  
Votre contribution permettra de mieux faire connaître les caractéristiques du statut de collaborateur libéral  
au sein de notre profession.**

## Questions supplémentaires présentes dans le questionnaire destiné aux anciens collaborateurs libéraux actuellement salariés



### Salarié(e) - ancien(ne) collaborateur/trice libéral/e

10. Pendant combien de temps avez-vous été collaborateur libéral ?

*Indiquez le nombre total de mois*

18. Depuis combien de temps êtes-vous dans votre actuel emploi salarié?

71. Pourquoi avez-vous choisi de devenir salarié(e)?

## Questions supplémentaires présentes dans le questionnaire destiné aux anciens collaborateurs libéraux actuellement associés



### Associé(e) - ancien(ne) collaborateur/trice libéral/e

10. Pendant combien de temps avez-vous été collaborateur libéral ?

*Indiquez le nombre total de mois*

18. Depuis combien de temps êtes-vous associé(e) dans la structure actuelle?

19. Etes-vous devenu associé(e) dans une structure où vous avez été collaborateur(trice) libéra(e) ?

Oui

Non

72. Pourquoi avez-vous choisi de devenir associé(e)?

# Annexe 7 : Questionnaire destiné aux titulaires



## Titulaire d'un(e) collaborateur/trice libéral/e

Vous êtes bien sur le questionnaire en ligne consacré au statut de collaborateur libéral, établi dans le cadre des actions menées par le groupe de travail VALOVET\*.

Cette étude sert de support à la réalisation de la thèse de Doctorat Vétérinaire de Mlle Florence Thierry (ENV Toulouse), sous la direction du Pr Pierre Sans (ENV Toulouse). Elle permettra :

- de réaliser un état des lieux de l'utilisation du statut de collaborateur libéral dans la profession vétérinaire ;
- de mettre en évidence les avantages et inconvénients de ce statut tels qu'ils sont perçus par les deux parties contractantes ;
- de proposer, le cas échéant, des mesures d'amélioration.

Les informations individuelles que vous voudrez bien nous communiquer resteront strictement confidentielles. Seuls les résultats statistiques agrégés seront diffusés par le groupe Valovet au sein de la profession vétérinaire.

Valovet est un groupe de réflexion sur la valorisation du vétérinaire et de ses actes, sur le plan individuel et collectif (l'ensemble de la profession), au niveau quantitatif (économique) et qualitatif (humain), à court (revenus) et long terme (patrimonialisation, retraite). Depuis début 2006, le SNVEL a souhaité pour cela réunir plusieurs organisations socioprofessionnelles vétérinaires : SNVEL, CSOV, CARPV, AFVAC, AVEF, SNGTV, Vétos-Entraide et les ENV.

Votre contribution est donc essentielle à la pleine réussite de ce projet.

Nous vous remercions de consacrer un peu de votre temps à répondre à cette enquête. Selon votre situation, cela vous prendra entre 15 et 20 minutes.

N'appuyez jamais sur la touche "Entrée" de votre clavier

N'oubliez pas de cliquer sur le bouton "envoyer" du dernier écran.

Si vous rencontrez des difficultés pour remplir ce questionnaire, n'hésitez pas à nous contacter (f.thierry\_06@envt.fr ou p.sans@envt.fr).

Le questionnaire porte sur le contrat de collaboration libérale .

Dans le questionnaire, est appelée "titulaire" la personne qui a recruté le/a collaborateur(trice).

### Vos caractéristiques :

1. Nom :  2. Prénom :

3. Vous êtes:  une femme  un homme 4. Vous êtes âgé(e) de :  ans

5. Votre adresse mail :

Cette adresse nous permettra de vous joindre plus aisément en cas de besoin. Merci.

6. Quelle est votre activité principale actuellement :  Canine  Mixte  Rurale  Equine  Autre

7. Si 'Autre', précisez :

8. Dans quel département exercez-vous?



## Titulaire d'un(e) collaborateur/trice libéral/e

9. Y compris vous, combien de vétérinaires Equivalent Temps Plein travaillent dans la structure où vous exercez?

1 ETP = une personne travaillant à temps plein toute l'année avec un "temps plein" = 10 demi-journées par semaine.  
0,5 ETP = une personne travaillant à mi-temps toute l'année ou à temps plein durant 6 mois de l'année.

10. Dans cette structure, combien y-a-t-il de vétérinaires associés?

11. Dans cette structure, combien y-a-t-il de vétérinaires salariés?

12. Hormis vous, combien y-a-t-il de collaborateurs libéraux dans cette structure?

13. Possédez-vous des diplômes complémentaires à votre Doctorat Vétérinaire (ex : CES, CEAV...)?

Oui  Non

14. Si oui, lesquels?

15. Combien de salariés avez-vous eu durant les 5 dernières années?

16. Combien de collaborateur(trice)s libéraux(les) avez-vous eu durant les 5 dernières années?

### Le contrat de collaboration libérale :

17. Le statut de collaborateur libéral a été :

Plutôt voulu par vous  Plutôt voulu par le le collaborateur (trice) libéral(e)  Décidé d'un commun accord  Autre

19. Pourquoi avez-vous proposé un contrat de collaboration libérale plutôt qu'un emploi salarié?

20. Avez-vous rencontré des difficultés à faire accepter ce statut à votre collaborateur(trice) libéral(e)?

Pas du tout  Plutôt non  Plutôt oui  Tout à fait

21. Quel est le mode de rémunération choisi pour le contrat?

Rétrocession d'honoraires au collaborateur  Versement d'un pourcentage d'honoraires au titulaire  Autre

22. Si 'Autre', précisez :

23. Vous proposez une rémunération :

Fixe  Variable avec un minimum  Variable sans minimum  Autre

24. Si 'autre', précisez :



## Titulaire d'un(e) collaborateur/trice libéral/e

26. Si la rémunération est un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes(CA HT), de quel CA s'agit-il?

- CA total       CA hors vente de médicaments       CA hors vente d'aliments       CA hors vente de médicaments et d'aliments       Autre

27. Si 'Autre', précisez :

28. Pouvez-vous préciser la formule utilisée pour le calcul de votre rémunération (ex : % du CA mensuel...)?

29. Comment avez-vous défini cette formule?

30. A quelle fréquence réexaminez-vous la formule de calcul de la rémunération?

31. Avez-vous initié le collaborateur(trice) libéral(e) à la gestion de l'activité libérale?

- Pas du tout       Plutôt non       Plutôt Oui       Tout à fait

32. Combien d'heures par semaine, en moyenne, estimez-vous avoir passé en moyenne à cette formation?

33. Indiquez, sur une échelle de 1 à 10, votre degré d'accord avec l'affirmation suivante : "j'ai le sentiment d'avoir contraint le/a collaborateur(ric)e libéral(e) par les consignes que je lui ai données".

1=pas du tout d'accord 10=tout à fait d'accord

34. Au début du contrat de collaboration, craigniez-vous une éventuelle concurrence de la part de votre collaborateur(trice)? ?

- Pas du tout       Plutôt non       Plutôt oui       Tout à fait

35. Ces craintes se sont-elles estompées?

- Pas du tout       Plutôt non       Plutôt oui       Tout à fait

36. Selon vous, quels sont les avantages du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?



## Titulaire d'un(e) collaborateur/trice libéral/e

37. Selon vous, quels sont les inconvénients du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?

38. Donnez une note de 1 à 10 pour exprimer le degré de satisfaction par rapport au statut de collaborateur libéral :

1= pas du tout satisfait , 10 = très satisfait

39. Recommanderiez-vous ce statut à un(e) confrère/consoeur cherchant un collaborateur?

Pas du tout       Plutôt non       Plutôt oui       Tout à fait

40. Avez-vous des propositions à faire pour améliorer le statut de collaborateur libéral?

**Nous vous remercions pour votre participation à cette enquête.  
Votre contribution permettra de mieux faire connaître les caractéristiques du statut de collaborateur libéral  
au sein de notre profession.**

## Annexe 8 : Le questionnaire collaborateur libéral en pourcentages des répondants <sup>2</sup>

### 1. Statut

	Effectifs	Fréquence
Associé actuel, ancien collaborateur	28	18,8%
Collaborateur actuel	99	66,4%
Salarié actuel, ancien collaborateur	22	14,8%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0%</b>

### 2. Sexe

	Effectifs	Fréquence
Homme	61	40,9%
Femme	88	59,1%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0%</b>

### 3. Age

	Effectifs	Fréquence
Moins de 30 ans	69	46,9%
Entre 30 et 35 ans	51	34,7%
Entre 35 et 40 ans	14	9,5%
Entre 40 et 45 ans	4	2,7%
45 ans et plus	9	6,1%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100,0%</b>

### 4. Activité principale

	Effectifs	Fréquence
Canine	87	58,4%
Equine	9	6,0%
Rurale	8	5,4%
Mixte	40	26,8%
Autre	5	3,4%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0%</b>

---

<sup>2</sup> Lors des encadrements, la borne supérieure est exclue.

#### 5. Autre activité principale

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>NAC uniquement</b>	1	33,3%
<b>NAC</b>	2	66,7%
<b>Total</b>	3	100,0%

#### 6. Possession d'un diplôme complémentaire

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Non</b>	103	70,1%
<b>Oui</b>	44	29,9%
<b>Total</b>	147	100,0%

#### 7. Durée de la collaboration libérale :

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Moins de 12 mois</b>	11	31,4%
<b>Entre 12 et 23 mois</b>	11	31,4%
<b>23 mois et plus</b>	13	37,1%
<b>Total</b>	35	100,0%

#### 8. Avez-vous déjà été salarié ?

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Non</b>	13	8,7%
<b>Oui</b>	136	91,3%
<b>Total</b>	149	100,0%

#### 9. Combien de fois avez-vous déjà été salarié ?

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Moins de 3 fois</b>	54	41,9%
<b>entre 3 et 5 fois</b>	38	29,5%
<b>Entre 5 et 7 fois</b>	18	14,0%
<b>7 fois et plus</b>	19	14,7%
<b>Total</b>	129	100,0%

10. Durée du salariat

	Effectifs	Fréquence
Moins de 12	29	21,8%
Entre 12 et 23 mois	18	13,5%
23 mois et plus	86	64,7%
Total	133	100,0%

11. Avez-vous déjà été libéral ?

	Effectifs	Fréquence
Non	135	91,2%
Oui	13	8,8%
Total	148	100,0%

12. Si oui, vous étiez installé(e):

	Effectifs	Fréquence
En association	11	84,6%
Seul(e)	2	15,4%
Total	13	100,0%

13. Combien de fois avez-vous été libéral ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 2 fois	11	84,6%
2 fois et plus	2	15,4%
Total	13	100,0%

14. Durée de l'activité libérale :

	Effectifs	Fréquence
Moins de 6 ans	3	23,1%
Entre 6 et 10 ans	4	30,8%
10 ans et plus	6	46,2%
Total	13	100,0%

15. Depuis combien de temps êtes-vous salarié ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 12 mois	16	72,7%
Entre 12 et 23 mois	5	22,7%
23 mois et plus	1	4,5%
Total	22	100,0%

16. Depuis combien de temps êtes-vous associé ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 20 mois	18	64,3%
Entre 20 et 39 mois	7	25,0%
39 mois et plus	3	10,7%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,0%</b>

17. Etes-vous devenu associé dans une structure où vous avez été collaborateur libéral?

	Effectifs	Fréquence
Non	5	17,9%
Oui	23	82,1%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,0%</b>

18. Combien d'ETP (hormis vous) travaillent dans la structure ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 2	53	36,3%
Entre 2 et 4	58	39,7%
Entre 4 et 6	14	9,6%
6 et plus	21	14,4%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100,0%</b>

19. Combien de vétérinaires associés travaillent dans la structure?

	Effectifs	Fréquence
0	13	8,8%
1	47	31,8%
2	46	31,1%
3	20	13,5%
4	8	5,4%
5	4	2,7%
6	5	3,4%
7	4	2,7%
8	1	0,7%
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100,0%</b>

20. Combien y-a-t-il de vétérinaires salariés dans la structure?

	Effectifs	Fréquence
0	90	61%
0,5	3	2,0%
Entre 1 et 2	37	25,2%
Entre 2 et 3	8	5,4%
Entre 3 et 4	6	4,1%
5 et plus	3	2,0%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100,0%</b>

21. Combien y-a-t-il de collaborateurs libéraux (hormis vous) dans la structure ?

	Effectifs	Fréquence
0	99	66,4%
1	27	18,1%
2	10	6,7%
3	4	2,7%
4	2	1,3%
5 et plus	7	4,7%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0%</b>

22. Depuis quelle date êtes-vous collaborateur libéral?

	Effectifs	Fréquence
1999	2	1,3 %
2002	2	1,3 %
2004	2	1,3 %
2005	2	1,3 %
2006	4	2,6 %
2007	13	8,7 %
2008	29	19,4 %
2009	43	28,8 %
2010	50	33,5 %
2011	2	1,3 %
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0 %</b>

23. Quel était votre temps de travail hebdomadaire (en demi-journées) ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 3	3	2,1%
Entre 3 et 5	7	4,8%
Entre 5 et 7	15	10,3%
Entre 7 et 9	51	34,9%
9 et plus	70	47,9%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100,0%</b>

24. Avez-vous plusieurs lieux de travail ?

	Effectifs	Fréquence
Non	122	82,4%
Oui	26	17,6%
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100,0%</b>

25. Nombre de lieux de travail

	Effectifs	Fréquence
2	20	87,0%
3	2	8,7%
4	1	4,3%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

26. Le statut de collaborateur libéral a été :

	Effectifs	Fréquence
Décidé d'un commun accord	63	42,3%
Plutôt voulu par le titulaire	62	41,6%
Plutôt voulu par vous	23	15,4%
Autre	1	0,7%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0%</b>

27. Avez-vous rencontré des difficultés à faire accepter ce statut à votre titulaire?

	Effectifs	Fréquence
Pas du tout	16	69,6%
Plutôt non	4	17,4%
Plutôt oui	3	13,0%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

28. Avez-vous un contrat à durée prédéfinie?

	Effectifs	Fréquence
<b>Non</b>	127	85,2%
<b>Oui</b>	22	14,8%
<b>Total</b>	149	100,0%

29. Durée du contrat :

	Effectifs	Fréquence
<b>Entre 1 et 5 mois</b>	3	15,0%
<b>Entre 5 et 9 mois</b>	6	30,0%
<b>Entre 9 et 13 mois</b>	10	50,0%
<b>Entre 13 et 24 mois</b>	1	5,0%
<b>Total</b>	20	100,0%

30. Nombre de fois où le contrat a été reconduit :

	Effectifs	Fréquence
<b>jamais</b>	83	79,8%
<b>1 fois</b>	11	10,6%
<b>2 fois</b>	7	6,7%
<b>3 fois</b>	3	2,9%
<b>Total</b>	104	100,0%

31. Mode de rémunération choisi dans votre contrat

	Effectifs	Fréquence
<b>Rétrocession d'honoraires au collaborateur</b>	98	65,8%
<b>Versement d'un pourcentage d'honoraires au titulaire</b>	39	26,2%
<b>Autre</b>	12	8,1%
<b>Total</b>	149	100,0%

32. Vous avez une rémunération :

	Effectifs	Fréquence
<b>Fixe</b>	18	12,2%
<b>Variable avec un minimum</b>	31	20,9%
<b>Variable sans minimum</b>	94	63,5%
<b>Autre</b>	5	3,4%
<b>Total</b>	148	100,0%

33. Moyen de calcul du minimum

	Effectifs	Fréquence
Basé sur la rémunération d'un salarié	8	32,0%
Non expliqué	17	68,0%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

34. Si votre rémunération est un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes (CA HT), de quel CA s'agit-il?

	Effectifs	Fréquence
CA hors vente d'aliments	1	0,8%
CA hors vente de médicaments	1	0,8%
CA hors vente de médicaments et d'aliments	13	10,3%
CA total	95	75,4%
Autre	16	12,7%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100,0%</b>

35. Autre type de CA :

	Effectifs	Fréquence
CA global hors prescriptions	1	7,7%
CA actes hors prescriptions du collaborateur	2	15,4%
CA actes et prescriptions du collaborateur	3	23,1%
CA global actes et prescriptions	6	46,2%
CA global hors prescriptions prophylactiques bovines	1	7,7%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,0%</b>

36. Formule utilisée pour le calcul de votre rémunération :

	Effectifs	Fréquence
% du CA	29	25,0%
% du CA mensuel	36	31,0%
% du CA mensuel global	10	8,6%
% du CA global	1	0,9%
% du CA annuel	2	1,7%
% du CA de l'année précédente	2	1,7%
% du CA lors de la semaine de garde de nuit	1	0,9%
% du CA mensuel du mois précédent	1	0,9%
% du CA mensuel global hors prescriptions	6	5,2%
entre 0,01 et 0,5% du CA mensuel par jour travaillé	5	4,3%
entre 0,5 et 1% du CA mensuel par jour travaillé	2	1,7%
>1% du CA mensuel par jour travaillé	1	0,9%
fixe + % des actes lors des gardes	2	1,7%
% CA global + % CA du collaborateur	4	3,4%
% du CA du collaborateur	13	11,2%
% du CA du collaborateur (lors des gardes)	1	0,9%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100,0%</b>

37. Comment avez-vous défini cette formule?

	Effectifs	Fréquence
Choix titulaire	41	33,3%
Commun accord	40	32,5%
Conseil comptable	2	1,6%
Sur la base de la rémunération d'un salarié	40	32,5%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100,0%</b>

38. Fréquence de réexamen du pourcentage de rémunération :

	Effectifs	Fréquence
Jamais	63	49,6%
Tous les 2 ans	3	2,4%
Une fois par an	49	38,6%
2 fois par an	11	8,7%
Plus de 2 fois par an	1	0,8%
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100,0%</b>

39. Etes-vous intégré(e) dans le tour de garde de votre structure?

	Effectifs	Fréquence
Non	38	25,5%
Oui	111	74,5%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0%</b>

40. Percevez-vous une rémunération complémentaire pour cette activité?

	Effectifs	Fréquence
Non	71	65,1%
Oui	38	34,9%
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100,0%</b>

41. Votre contrat contient-il une clause de non-concurrence?

	Effectifs	Fréquence
Non	67	49,3%
Oui	69	50,7%
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100,0%</b>

42. Comment a-été estimée la valeur de la clause ?

	Effectifs	Fréquence
% du CA	4	9,1%
% du CA du collaborateur	4	9,1%
1,5% du bénéfice annuel déclaré par année d'ancienneté (plafonné à 15%)	1	2,3%
2% du bénéfice annuel déclaré par année d'ancienneté	18	40,9%
10% du bénéfice annuel déclaré par année d'ancienneté	1	2,3%
5% du bénéfice annuel déclaré par année d'ancienneté	1	2,3%
5% du bénéfice annuel	1	2,3%
Non estimée	8	18,2%
Sans valeur	6	13,6%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>

43. Nombre d'heures hebdomadaires passées à la gestion administrative

	Effectifs	Fréquence
Moins de 2H	76	51,7%
Entre 2 et 4H	51	34,7%
Entre 4 et 6H	14	9,5%
6H et plus	6	4,1%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100,0%</b>

44. La structure d'accueil vous-a-t-elle initié(e) à la gestion de l'activité libérale?

	Effectifs	Fréquence
Pas du tout	47	31,5%
Plutôt non	35	23,5%
Plutôt Oui	48	32,2%
Tout à fait	19	12,8%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0%</b>

45. Le regrettez-vous ?

	Effectifs	Fréquence
<b>Pas du tout</b>	19	23,5%
<b>Plutôt non</b>	6	7,4%
<b>Plutôt Oui</b>	33	40,7%
<b>Tout à fait</b>	23	28,4%
<b>Total</b>	81	100,0%

46. Avez-vous rencontré des problèmes avec des organismes ?

	Effectifs	Fréquence
<b>Non</b>	84	56,4%
<b>Oui</b>	65	43,6%
<b>Total</b>	149	100,0%

47. Avec quels organismes ?

	Effectifs	Fréquence
<b>CARPV</b>	11	22,0%
<b>Centre des impôts</b>	3	6,0%
<b>CFE</b>	3	6,0%
<b>RSI</b>	15	30,0%
<b>URSSAF</b>	28	56,0%
<b>Total</b>	50	100,0%

48. Pouvez-vous choisir librement vos périodes de formations?

	Effectifs	Fréquence
<b>Non</b>	40	27,8%
<b>Oui</b>	104	72,2%
<b>Total</b>	144	100,0%

49. Qui choisit les thèmes ?

	Effectifs	Fréquence
<b>De façon consensuelle</b>	28	20,1%
<b>Par la structure d'accueil</b>	4	2,9%
<b>Par vous-même</b>	107	77,0%
<b>Total</b>	139	100,0%

50. Les frais d'inscription à des formations sont-ils à votre charge ?

	Effectifs	Fréquence
Non	19	13,6%
Oui en partie	23	16,4%
Oui entièrement	98	70,0%
Total	140	100,0%

51. Les frais de déplacement/hébergement sont-ils à votre charge ?

	Effectifs	Fréquence
Non	13	9,4%
Oui en partie	15	10,8%
Oui entièrement	111	79,9%
Total	139	100,0%

52. Avez-vous souscrit une assurance permettant de percevoir des indemnités lors d'arrêt maladie ?

	Effectifs	Fréquence
Non	29	19,5%
Oui	120	80,5%
Total	149	100,0%

53. Qu'avez-vous convenu avec votre titulaire en cas d'arrêt maladie de votre part ?

	Effectifs	Fréquence
En partie payé par le titulaire	7	5,5%
Pas de rémunération	41	32,0%
Remplacement par le titulaire	25	19,5%
Rien n'est convenu	55	43,0%
Total	128	100,0%

54. Avez-vous déjà connu une période d'inactivité involontaire suite à la fin d'un contrat de collaborateur libéral?

	Effectifs	Fréquence
Non	131	88,5%
Oui	17	11,5%
Total	148	100,0%

55. Durée d'inactivité :

	Effectifs	Fréquence
1 mois	3	20,0%
2 mois	4	26,7%
3 mois	3	20,0%
4 mois	1	6,7%
6 mois	2	13,3%
7 mois	1	6,7%
>7 mois	1	6,7%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>

56. Avez-vous souscrit une assurance complémentaire permettant de percevoir des indemnités lors de congés maternité?

	Effectifs	Fréquence
Non	54	61,4%
Oui	34	38,6%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100,0%</b>

57. Estimez-vous que votre revenu net disponible est supérieur à celui que vous auriez eu si vous aviez été salarié(e)?

	Effectifs	Fréquence
Pas du tout	28	19,3%
Plutôt non	29	20,0%
Plutôt oui	56	38,6%
Tout à fait	32	22,1%
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100,0%</b>

58. Sur les douze derniers mois, vous estimez la variation de votre rémunération d'un mois sur l'autre entre :

	Effectifs	Fréquence
Moins de 10%	40	27,8%
Entre 10 et 20%	59	41,0%
Plus de 20%	45	31,3%
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100,0%</b>

59. Pourcentage de la rémunération mis de côté en prévision du paiement des charges :

	Effectifs	Fréquence
Moins de 20%	19	13,6%
Entre 20 et 40%	46	32,9%
Entre 40 et 60%	65	46,4%
60% et plus	10	7,1%
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0%</b>

60. Indiquez, sur une échelle de 1 à 10, votre degré d'accord avec l'affirmation suivante : "je me suis senti(e) contraint(e) par les consignes données par le titulaire."

	Effectifs	Fréquence
Moins de 3	62	42,2%
Entre 3 et 5	22	15,0%
Entre 5 et 7	16	10,9%
Entre 7 et 9	25	17,0%
9 et plus	22	15,0%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100,0%</b>

61. Selon vous, quels sont les avantages du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?

	Effectifs	Fréquence
Grande liberté	55	38,7%
Rémunération	53	37,3%
Initiation au métier libéral	45	31,7%
Implication	21	14,8%
Responsabilité	15	10,6%
Absence de hiérarchie	9	6,3%
Motivation	7	4,9%
Déduction fiscale	6	4,2%
Cotisation CARPV	3	2,1%
Aucun	17	12,0%
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,0%</b>

62. Selon vous, quels sont les inconvénients du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?

	Effectifs	Fréquence
Gestion de l'administratif	61	46,9%
Mauvaise protection sociale	34	26,2%
Absence de congés payés	18	13,8%
Absence de chômage	16	12,3%
Rémunération variable	16	12,3%
Faible rémunération	15	11,5%
Précarité	14	10,8%
Absence de congé maternité	13	10,0%
Salariat déguisé	12	9,2%
Absence d'indépendance	6	4,6%
Responsabilité	6	4,6%
Absence d'horaires	5	3,8%
Aucun	4	3,1%
Garde non rémunérée	3	2,3%
Absence d'aide à la création d'entreprise pour l'évolution future	2	1,5%
Actes rémunérateurs réservés au titulaire	2	1,5%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100,0%</b>

63. Donnez une note de 1 à 10 pour exprimer le degré de satisfaction par rapport au statut de collaborateur libéral :

	Effectifs	Fréquence
Moins de 2	15	10,8%
Entre 2 et 4	13	9,4%
Entre 4 et 6	26	18,7%
Entre 6 et 8	37	26,6%
8 et plus	48	34,5%
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,0%</b>

64. Recommanderiez-vous ce statut?

	Effectifs	Fréquence
Pas du tout	23	16,0%
Plutôt non	30	20,8%
Plutôt oui	67	46,5%
Tout à fait	24	16,7%
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100,0%</b>

65. Avez-vous des propositions à faire pour améliorer le statut de collaborateur libéral?

	Effectifs	Fréquence
Avoir des guides pratiques d'information	16	24,6%
Obligation d'un revenu minimum	11	16,9%
Améliorer le contrat type	7	10,8%
Contrôle du salariat déguisé	7	10,8%
Meilleure protection sociale	9	13,8%
Apprentissage de la comptabilité en école	4	6,2%
Avoir un bureau de renseignement sur la collaboration libérale	6	9,2%
Supprimer ce statut	3	4,6%
Diminuer les cotisations CARPV en début d'activité	2	3,1%
Rémunérer les gardes	2	3,1%
Moins de précarité	2	3,1%
Avoir une « vraie collaboration »	2	3,1%
Meilleure rémunération	2	3,1%
Assurance chômage	1	1,5%
Avoir un logiciel de gestion	1	1,5%
Définir les tâches précises de chacun	1	1,5%
Lisser les revenus	1	1,5%
Etaler les charges les premières années	1	1,5%
Personnalisation du statut pour les équins (impossible d'avoir sa propre clientèle)	1	1,5%
Pouvoir cumuler association et collaboration libérale	1	1,5%
Mettre les médicaments dans le CA	1	1,5%
Abandon des clauses de non concurrence	1	1,5%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0%</b>

66. Pourquoi avez-vous choisi de devenir salarié(e)?

	Effectifs	Fréquence
<b>Simplicité</b>	6	35,3%
<b>Obligation</b>	5	29,4%
<b>Protection sociale</b>	5	29,4%
<b>Plus sécurisant</b>	3	17,6%
<b>Meilleure rémunération</b>	1	5,9%
<b>Meilleurs horaires</b>	1	5,9%
<b>Pour avoir un allègement des charges lors d'une future installation</b>	1	5,9%
<b>Total</b>	17	100,0%

67. Pourquoi avez-vous choisi de devenir associé(e)?

	Effectifs	Fréquence
<b>Suite logique de la collaboration</b>	11	55,0%
<b>Responsabilité</b>	5	25,0%
<b>Rémunération</b>	5	25,0%
<b>Capitaliser</b>	1	5,0%
<b>Gestion de l'emploi du temps</b>	1	5,0%
<b>Total</b>	20	100,0%

68. Acceptez-vous de nous indiquer les coordonnées du titulaire de votre dernier contrat de collaboration libérale?

	Effectifs	Fréquence
<b>Non</b>	62	41,6%
<b>Oui</b>	87	58,4%
<b>Total</b>	149	100,0%

## Annexe 9 : Le questionnaire titulaire en pourcentages des répondants <sup>3</sup>

### 1. Statut

	Effectifs	Fréquence
Titulaire	35	100,0%
Total	35	100,0%

### 2. Sexe

	Effectifs	Fréquence
Homme	24	70,6%
Femme	10	29,4%
Total	34	100,0%

### 3. Age

	Effectifs	Fréquence
Moins de 30 ans	0	0%
Entre 30 et 35 ans	4	12,1%
Entre 35 et 40 ans	5	15,6%
Entre 40 et 45 ans	6	18,2%
45 ans et plus	18	54,5%
Total	33	100,0%

### 4. Activité principale

	Effectifs	Fréquence
Canine	17	48,6%
Equine	2	5,7%
Rurale	1	2,9%
Mixte	14	40,0%
Autre	1	2,9%
Total	35	100,0%

### 5. Autre activité principale

	Effectifs	Fréquence
Ostéopathie-acupuncture exclusive	1	100,0%
Total	1	100,0%

### 6. Avec vous, combien de vétérinaires Equivalent Temps Plein travaillent dans la structure ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 2	5	15,2%
Entre 2 et 3	11	33,3%
Entre 3 et 4	7	21,2%
4 et plus	10	30,3%
Total	33	100,0%

<sup>3</sup> Lors des encadrements, la borne supérieure est exclue.

7. Combien y-a-t-il de vétérinaires associés (en ETP)?

	Effectifs	Fréquence
0	5	14,7%
1	8	23,5%
2	13	38,2%
3	7	20,6%
5	1	2,9%
<b>Total</b>	34	100,0%

8. Combien y-a-t-il de vétérinaires salariés (en ETP)?

	Effectifs	Fréquence
0	20	60,6%
0,3	1	3,0%
1	8	24,2%
2	3	9,1%
3	1	3,0%
<b>Total</b>	33	100,0%

9. Combien y-a-t-il de vétérinaires collaborateurs ?

	Effectifs	Fréquence
0	6	17,6%
1	22	64,7%
2	3	8,8%
3	1	2,9%
6	1	2,9%
9	1	2,9%
<b>Total</b>	34	100,0%

10. Possédez-vous un diplôme complémentaire ?

	Effectifs	Fréquence
Non	24	70,6%
Oui	10	29,4%
<b>Total</b>	34	100,0%

11. Combien de salariés avez-vous eu durant les 5 dernières années ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 2	13	37,1%
Entre 2 et 4	10	28,6%
Entre 4 et 6	4	11,4%
Entre 6 et 8	4	11,4%
Entre 8 et 10	2	5,7%
10 et plus	2	5,7%
<b>Total</b>	35	100,0%

12. Combien de collaborateurs libéraux avez-vous eu durant les 5 dernières années ?

	Effectifs	Fréquence
0	3	8,6%
1	20	57,1%
2	4	11,4%
3	3	8,6%
4	1	2,9%
5 et plus	4	11,4%
<b>Total</b>	35	100,0%

13. Le statut de collaborateur libéral a été :

	Effectifs	Fréquence
Décidé d'un commun accord	18	51,4%
Plutôt voulu par le collaborateur libéral	1	2,9%
Plutôt voulu par vous	16	45,7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>

14. Pourquoi avez-vous proposé un contrat de collaboration libérale plutôt qu'un emploi salarié?

	Effectifs	Fréquence
Pour faire des économies	10	31,3%
Temps horaire flexible	9	28,1%
En vue d'association	9	28,1%
Eviter les droits du travail du salarié	8	25,0%
Implication	5	15,6%
Car association impossible	3	9,4%
Cotisation CARPV	3	9,4%
Séparation facile	3	9,4%
Implication commune	1	3,1%
Pour garder un employé	1	3,1%
Pour les activités spécialisées	1	3,1%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0%</b>

15. Avez-vous rencontré des difficultés à faire accepter ce statut à votre collaborateur libéral?

	Effectifs	Fréquence
Pas du tout	9	56,3%
Plutôt non	4	25,0%
Plutôt oui	2	12,5%
Tout à fait	1	6,3%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

16. Quel est le mode de rémunération choisi pour le contrat?

	Effectifs	Fréquence
Rétrocession d'honoraires au collaborateur	17	48,6%
Versement d'un pourcentage d'honoraires au titulaire	11	31,4%
Autre	7	20,0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>

17. Vous proposez une rémunération :

	Effectifs	Fréquence
Variable avec un minimum	9	27,3%
Variable sans minimum	22	66,7%
Autre	2	6,1%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

19. Comment est calculé le minimum

	Effectifs	Fréquence
D'après le coût d'un salarié	3	100,0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>

20. Si la rémunération est un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes (CA HT), de quel CA s'agit-il?

	Effectifs	Fréquence
CA hors vente de médicaments	2	5,7%
CA hors vente de médicaments et d'aliments	3	8,6%
CA total	25	71,4%
Autre	5	14,3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>

21. Formule utilisée pour le calcul de la rémunération du collaborateur :

	Effectifs	Fréquence
% du CA	10	29,4%
% du CA mensuel	7	20,6%
% du CA global	4	11,8%
% du CA annuel	1	2,9%
% du CA de l'année précédente	1	2,9%
% du CA du collaborateur	2	5,9%
% du CA hors prescriptions	3	8,8%
% du CA mensuel global	3	8,8%
% du CA global lors des jours travaillés	1	2,9%
entre 0,5 et 1% du CA mensuel par jour travaillé	2	5,9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0%</b>

22. Comment avez-vous défini cette formule?

	Effectifs	Fréquence
Basé sur le coût d'un salarié	18	78,3%
Commun accord	4	17,4%
Conseil comptable	1	4,3%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>

23. A quelle fréquence réexaminez-vous la formule de calcul de la rémunération?

	Effectifs	Fréquence
Jamais	9	32,1%
Tous les 2 ans	1	3,6%
Une fois par an	17	60,7%
2 fois par an	1	3,6%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,0%</b>

24. Avez-vous initié le collaborateur libéral à la gestion de l'activité libérale?

	Effectifs	Fréquence
<b>Pas du tout</b>	5	14,3%
<b>Plutôt non</b>	6	17,1%
<b>Plutôt Oui</b>	19	54,3%
<b>Tout à fait</b>	5	14,3%
<b>Total</b>	35	100,0%

25. Combien d'heures par semaine estimez-vous avoir passé à cette formation?

	Effectifs	Fréquence
<b>Moins de 1H</b>	5	23,8%
<b>Entre 1 et 2H</b>	7	33,3%
<b>Entre 2 et 3H</b>	5	23,8%
<b>Entre 3 et 4H</b>	2	9,5%
<b>4H et plus</b>	2	9,5%
<b>Total</b>	21	100,0%

26. Indiquez, sur une échelle de 1 à 10, votre degré d'accord avec l'affirmation suivante : "j'ai le sentiment d'avoir contraint le collaborateur libéral par les consignes que je lui ai données".

	Effectifs	Fréquence
<b>0</b>	1	2,9%
<b>1</b>	12	34,3%
<b>2</b>	9	25,7%
<b>3</b>	3	8,6%
<b>4</b>	2	5,7%
<b>5</b>	5	14,3%
<b>8</b>	3	8,6%
<b>Total</b>	35	100,0%

27. Au début du contrat de collaboration, craigniez-vous une éventuelle concurrence de la part de votre collaborateur ?

	Effectifs	Fréquence
<b>Pas du tout</b>	23	65,7%
<b>Plutôt non</b>	11	31,4%
<b>Plutôt oui</b>	1	2,9%
<b>Total</b>	35	100,0%

28. Ces craintes se sont-elles estompées?

	Effectifs	Fréquence
<b>Pas du tout</b>	1	100,0%
<b>Total</b>	1	100,0%

29. Quels sont les avantages du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?

	Effectifs	Fréquence
<b>Implication</b>	15	50,0%
<b>Horaires flexibles</b>	10	33,3%
<b>Future association</b>	7	23,3%
<b>Economie</b>	6	20,0%
<b>Simplicité</b>	5	16,7%
<b>Autonomie</b>	5	16,7%
<b>Cotisation CARPV</b>	4	13,3%
<b>Indépendance</b>	3	10,0%
<b>Création de clientèle</b>	2	6,7%
<b>« Gagnant-gagnant »</b>	2	6,7%
<b>Pas de risque de Prud'hommes</b>	2	6,7%
<b>Responsabilité</b>	2	6,7%
<b>Liberté</b>	2	6,7%
<b>Transparence</b>	2	6,7%
<b>Aucun</b>	1	3,3%
<b>Séparation facile</b>	1	3,3%
<b>Total</b>	30	100,0%

30. Quels sont les inconvénients du statut de collaborateur libéral par rapport à celui de salarié?

	Effectifs	Fréquence
<b>Aucun</b>	5	27,8%
<b>Charges</b>	3	16,7%
<b>Risque de concurrence</b>	3	16,7%
<b>Précarité</b>	2	11,1%
<b>Absence de subordination du collaborateur</b>	2	11,1%
<b>Absence de motivation au CA</b>	1	5,6%
<b>Difficulté pour évaluer la valeur de la clientèle du collaborateur</b>	1	5,6%
<b>Salariat déguisé</b>	1	5,6%
<b>Trop de motivation au CA</b>	1	5,6%
<b>Total</b>	18	100,0%

31. Donnez une note de 1 à 10 pour exprimer le degré de satisfaction par rapport au statut de collaborateur libéral :

	Effectifs	Fréquence
<b>Moins de 5</b>	1	2,9%
<b>Entre 5 et 7</b>	4	11,4%
<b>Entre 7 et 8</b>	4	11,4%
<b>Entre 8 et 9</b>	8	22,9%
<b>9 et plus</b>	18	51,4%
<b>Total</b>	35	100,0%

32. Recommanderiez-vous ce statut à un(e) confrère/consœur cherchant un collaborateur?

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Pas du tout</b>	1	2,9%
<b>Plutôt non</b>	1	2,9%
<b>Plutôt oui</b>	14	41,2%
<b>Tout à fait</b>	18	52,9%
<b>Total</b>	34	100,0%

33. Avez-vous des propositions à faire pour améliorer le statut de collaborateur libéral?

	<b>Effectifs</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Informé dans les ENV</b>	2	16,7%
<b>Faire des guides pratiques</b>	2	16,7%
<b>Contrôle du salariat déguisé</b>	2	16,7%
<b>Améliorer le contrat type</b>	1	8,3%
<b>Créer des logiciels de gestion</b>	1	8,3%
<b>Faire respecter les clauses de non concurrence</b>	1	8,3%
<b>Obligation d'achat de parts dans la structure</b>	1	8,3%
<b>Simplification du calcul des charges</b>	1	8,3%
<b>Régularisation précoce des charges à payer</b>	1	8,3%
<b>Supprimer les rémunérations fixes</b>	1	8,3%
<b>Transparence</b>	1	8,3%
<b>Total</b>	12	100,0%

## Annexe 10 : Verbatim des collaborateurs

*Les avantages de la collaboration libérale selon les collaborateurs et selon leur réponse à la question « recommanderiez-vous ce statut ».*

Recommanderiez-vous ce statut : « Non réponse »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	31 ans	Un pas dans la vie de libéral
Collaborateur actuel	Homme	28 ans	Meilleure rémunération, pas de rapport de hiérarchie, liberté d'exercice
Collaborateur actuel	Femme	26 ans	Découverte de la comptabilité libérale, responsabilité des actes. C'est bien et stressant à la fois
Associé actuel	Femme	28 ans	C'est bien quand on est en vue d'association

Recommanderiez-vous ce statut : « Pas du tout »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	26 ans	Aucun, avantages uniquement au bénéfice de l'employeur
Collaborateur actuel	Femme	27 ans	Normalement liberté du temps de travail, responsabilité et meilleure rémunération, mais en réalité cela n'a pas été le cas pour moi
Salarié actuel	Femme	28 ans	Aucun sauf pour le patron qui paie moins de charges
Salarié actuel	Femme	25 ans	Investissement, apprentissage des charges, sentiment de responsabilité

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt non »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	33 ans	Implication dans la structure
Collaborateur actuel	Femme	29 ans	Insubordination, flexibilité des horaires de travail, liberté
Collaborateur actuel	Homme	30 ans	Liberté, atténuation relative du lien hiérarchique, participation au développement de la structure
Salarié actuel	Femme	27 ans	Rémunération plus élevée
Salarié actuel	Femme	30 ans	Réduction d'impôts

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt oui »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Homme	27 ans	Liberté d'exercice, rémunération, autonomie
Collaborateur actuel	Homme	27 ans	Cotisation à la CARPV, responsabilité, déductions fiscales
Collaborateur actuel	Homme	26 ans	Gagner plus en travaillant plus
Collaborateur actuel	Femme	28 ans	Permet de gagner plus d'argent à travail égal en temps

Recommanderiez-vous ce statut : « Tout à fait »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	28 ans	Rémunération, motivation au travail, choix des périodes de congés, poids décisionnel
Collaborateur actuel	Homme	50 ans	Cela me permet de valoriser mon diplôme complémentaire à un prix que j'ai moi-même fixé
Collaborateur actuel	Homme	39 ans	Je suis installé en association et cherchais un revenu complémentaire. Ce statut est très avantageux pour moi car je cotise déjà pour les charges sociales
Associé actuel	Homme	30 ans	Statut indépendant qui permet de progresser dans sa carrière sans de lourds investissements

***Les inconvénients de la collaboration libérale selon la réponse des collaborateurs à la question « recommanderiez-vous ce statut ».***

Recommanderiez-vous ce statut : « Non réponse »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	31 ans	Pas de chômage ni d'aide, précarité suite à la perte de l'emploi
Collaborateur actuel	Femme	26 ans	On est souvent considéré comme des salariés, on nous impose des tâches
Associé actuel	Femme	28 ans	Moins bonne rémunération qu'en tant que salarié à cause des régularisations de charges les années suivantes

Recommanderiez-vous ce statut : « Pas du tout »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	26 ans	Pour moi ce statut est un salariat déguisé, je gagne en brut ce que les salariés gagnent en net
Collaborateur actuel	Femme	33 ans	Charges exubérantes, pas de congés rémunérés
Collaborateur actuel	Femme	36 ans	Pas de paiement des astreintes, le contrat est trop libre
Collaborateur actuel	Femme	27 ans	Le montant des charges revient trop cher pour un temps partiel
Collaborateur actuel	Femme	29 ans	Chronophage (obligations administratives), déficit de protection sociale

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt non »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Homme	28 ans	Lourdeur de l'administratif
Collaborateur actuel	Femme	27 ans	Devoir payer ses charges et ses cotisations, ne pas recevoir autant qu'un salarié
Collaborateur actuel	Homme	28 ans	Précarité par rapport au CDI, pas d'assurance chômage
Collaborateur actuel	Femme	29 ans	Rémunération variable, comptabilité opaque
Collaborateur actuel	Homme	30 ans	Encadrement administratif et règlement lacunaire

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt oui »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Homme	33 ans	Difficile à cumuler avec la découverte du métier pour les débutants
Collaborateur actuel	Femme	31 ans	Insécurité financière, les deux premières années sont difficiles pour se situer et connaître le revenu net disponible toutes charges déduites
Collaborateur actuel	Femme	29 ans	L'administratif, les responsabilités. Je me plis quand même aux volontés du titulaire pour les congés, horaires et certaines décisions médicales
Collaborateur actuel	Homme	34 ans	Tous les inconvénients du libéral
Collaborateur actuel	Homme	27 ans	Absence de chômage, je ne me sens pas réellement indépendant dans mon exercice quotidien

Recommanderiez-vous ce statut : « Tout à fait »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Homme	26 ans	Des soucis de gestion liés à l'incompétence des services comme l'URSSAF qui sont censés nous renseigner
Associé actuel	Homme	37 ans	Je n'en ai jamais trouvé un seul
Associé actuel	Femme	29 ans	Aucun si l'accompagnement de la part du titulaire est réel
Collaborateur actuel	Femme	28 ans	Absence de congés payés, congé maternité moins souple

**Les suggestions faites par les collaborateurs selon leur réponse à la question « recommanderiez-vous ce statut ».**

Recommanderiez-vous ce statut : « Non réponse »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	31 ans	Il faudrait des journées de formation sur la collaboration libérale, des aides aux nouveaux collaborateurs
Collaborateur actuel	Femme	26 ans	Le collaborateur libéral devrait être considéré comme un vrai collaborateur et non comme un "salarié amélioré"

Recommanderiez-vous ce statut : « Pas du tout »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	26 ans	Réglementer plus (instaurer un salaire minimum), informer les jeunes
Collaborateur actuel	Femme	31 ans	Que la collaboration soit réellement de la collaboration libérale et non un moyen pour les employeurs de contourner la convention collective
Collaborateur actuel	Femme	27 ans	Proposer une rémunération fixe minimale, rémunérer les astreintes
Associé actuel	Homme	28 ans	Contrôle du salariat déguisé
Salarié actuel	Femme	25 ans	Donner des normes minimales aux titulaires (revenu minimal, temps de travail maximal)

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt non »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Homme	28 ans	Instauration d'une assurance chômage
Collaborateur actuel	Femme	29 ans	Lisser les revenus, améliorer l'aide à la gestion administrative
Collaborateur actuel	Femme	25 ans	Plus de sécurité en comparaison avec le statut de salarié
Associé actuel	Femme	30 ans	Avoir des estimations du montant des charges à payer

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt oui »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Homme	34 ans	Une meilleure aide des instances, apprentissage en école
Collaborateur actuel	Femme	32 ans	Instaurer un système de congés payés
Collaborateur actuel	Femme	27 ans	Avoir des modèles de contrat plus complets, améliorer la protection chômage, maladie et maternité
Collaborateur actuel	Homme	26 ans	Faire comprendre aux titulaires que le collaborateur libéral doit encore payer ses charges avec les sommes qu'il perçoit

Recommanderiez-vous ce statut : « Tout à fait »

Statut	Sexe	Age	Verbatim
Collaborateur actuel	Femme	48 ans	Prévoir des contrats plus précis en particulier pour le pourcentage à reverser à la structure
Associé actuel	Homme	37 ans	Les charges de retraite sont bien trop lourdes pour un collaborateur qui commence
Associé actuel	Femme	29 ans	Très peu d'infos disponibles quand j'ai commencé (2007) mais de mieux en mieux aujourd'hui

**Réponses des collaborateurs à la question « pourquoi avez-vous choisi de vous associer après avoir été collaborateur libéral » ?**

Sexe	Age	Verbatim
Homme	34 ans	Pour augmenter ma rémunération et qu'elle soit en accord avec la charge effective de travail
Homme	36 ans	Suite logique dans l'évolution de ma carrière et pour la prise de décisions
Femme	33 ans	Pour être libérale et être sur un pied d'égalité avec mes associés
Homme	31 ans	Bonne entente, meilleur statut, meilleure rémunération

***Réponses des collaborateurs à la question « pourquoi avez-vous choisi de devenir salarié après avoir été collaborateur libéral » ?***

<b>Sexe</b>	<b>Age</b>	<b>Verbatim</b>
<b>Homme</b>	30 ans	Plus sécurisant et plus simple pour un nouvel emploi, beaucoup moins de démarches à faire
<b>Homme</b>	25 ans	Parce que c'est beaucoup plus simple
<b>Homme</b>	27 ans	Pour avoir un contrat clair et net, de meilleurs horaires, une rémunération meilleure
<b>Femme</b>	30 ans	Car changement de structure et projet de maternité
<b>Femme</b>	29 ans	Pas le choix, je prends ce que je trouve
<b>Femme</b>	25 ans	Pour la protection sociale, le salaire prédéfini
<b>Femme</b>	30 ans	Car le salaire était correct, pour le confort social et la clarté de la situation

## Annexe 11 : Verbatim des titulaires

*Les avantages de la collaboration libérale selon les titulaires et selon leur réponse à la question « recommanderiez-vous ce statut à un confrère ou une consœur cherchant un collaborateur ? »*

Recommanderiez-vous ce statut : « Non réponse »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	55 ans	Liberté des horaires, responsabilisation du collaborateur, création de clientèle

Recommanderiez-vous ce statut : « Pas du tout »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	41 ans	Aucun

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt oui »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	53 ans	Pas de charges sociales à payer, pseudo-implication du collaborateur dans la structure
Femme	36 ans	Intéressement financier, investissement personnel du collaborateur, séparation facile
Homme	36 ans	Indépendance, autonomie
Homme	36 ans	Un contrat gagnant-gagnant
Homme	56 ans	Meilleure implication et motivation, meilleur revenu pour le collaborateur et coût plus faible pour la structure
Femme	41 ans	Moins de contraintes par rapport à la convention collective, moins coûteux qu'un salarié, bonne étape avant l'association
Homme	48 ans	Possibilité de détecter un futur associé, transparence, intéressement au développement de la structure

*Les inconvénients de la collaboration libérale selon la réponse des titulaires à la question « recommanderiez-vous ce statut à un confrère ou une consœur cherchant un collaborateur ? »*

Recommanderiez-vous ce statut : « Non réponse »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	55 ans	Assurances et protection sociale plus lourdes, absence de congés payés

Recommanderiez-vous ce statut : « Pas du tout »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	41 ans	Porte ouverte à une collaboration ambiguë, développement d'une clientèle dans la clientèle

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt oui »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	38 ans	Pour l'employeur, aucun
Femme	32 ans	Autonomie plus importante, risque de concurrence
Femme	36 ans	Abus de la part des collaborateurs (gonflement des factures), difficulté pour faire respecter un règlement intérieur
Homme	36 ans	L'absence de lien de subordination provoque une gestion du personnel plus délicate

Recommanderiez-vous ce statut : « Tout à fait »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	47 ans	Difficulté d'évaluer la valeur de la clientèle du collaborateur dans le cas de l'application de la clause de non-concurrence
Homme	47 ans	Risque de reconsidération en salariat

***Les suggestions faites par les titulaires selon leur réponse à la question « recommanderiez-vous ce statut à un confrère ou une consœur cherchant un collaborateur ? »***

Recommanderiez-vous ce statut : « Non réponse »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	41 ans	Cadrer les clauses de sortie de contrat et avoir un moyen de pression efficace, rapide et impartial pour les faire respecter

Recommanderiez-vous ce statut : « Plutôt oui »

Sexe	Age	Verbatim
Homme	38 ans	Vis-à-vis des contrats requalifiés, il faudrait sécuriser le statut et les contrats
Homme	36 ans	Des régularisations plus précoces des charges afin que le collaborateur sache plus rapidement combien il va gagner
Homme	56 ans	Informé du statut de collaborateur dans les écoles, se méfier des titulaires ne jouant pas le jeu et abusant de ce contrat

Recommanderiez-vous ce statut : « Tout à fait »

<b>Sexe</b>	<b>Age</b>	<b>Verbatim</b>
<b>Femme</b>	32 ans	Aider les jeunes confrères dans les démarches administratives
<b>Homme</b>	43 ans	Pourquoi nécessairement le lier à une association ?
<b>Femme</b>	46 ans	Mieux communiquer sur les avantages du statut
<b>Homme</b>	60 ans	Ne recommander cette formule qu'à ceux ou celles qui font passer le travail avant les loisirs...



Toulouse, 2011

NOM: THIERRY

PRENOM: Florence

TITRE: LA COLLABORATION LIBERALE : UNE ANALYSE A PARTIR D'UNE ENQUETE AUPRES DE 184 VETERINAIRES

RESUME: Le statut de collaborateur libéral a été créé en 2005 mais peu d'informations sont disponibles à ce sujet en médecine vétérinaire. Cette thèse a pour but de dresser un premier bilan concernant l'application de ce statut à travers une enquête réalisée auprès de 149 collaborateurs libéraux anciens ou actuels ainsi qu'auprès de 35 titulaires. Nous les avons interrogés sur les difficultés rencontrées mais aussi sur les avantages de ce statut. Les thèmes abordés sont le contrat, la rémunération, la gestion administrative. Il apparaît que 82% des collaborateurs ont moins de 35 ans. La moitié des contrats ont des durées inférieures ou égales à un an, et 60% des rémunérations sont des rétrocessions d'honoraires. Si une majorité des collaborateurs se déclarent satisfaits de leur statut, beaucoup en souhaitent un meilleur contrôle ainsi que l'instauration d'un revenu minimum obligatoire. Les résultats de l'enquête permettent de proposer des conseils pour la mise en place des futures collaborations.

MOTS-CLES: COLLABORATION LIBERALE, VETERINAIRE, ENQUETE, FRANCE

---

TITLE: INDEPENDENT CONTRACTOR AGREEMENT: ANALYSIS FROM A SURVEY AMONG 184 VETERINARIANS

ABSTRACT: Independent contractor status has been created 6 years ago but little information is available about that status in the veterinary world. The purpose of this thesis is to assess how the independent contractor status works in practice. That is why, a survey was performed among 149 former and current independent contractors and among 35 host vets. They have been asked about the difficulties they have met but also about the advantages of being an independent contractor. In the survey, different topics deal with agreement, earnings, and administrative management. It appears that 82% of independent contractors are under 35. Half of agreements have terms not exceeding one year, and 60% of earnings are retrocession fees. A majority of independent contractors are satisfied with their status. Most of them would like to have more control and a mandatory minimum income. The results of the survey allow to provide guidance for the development of future independent contractor agreements.

KEY WORDS: INDEPENDENT CONTRACTOR AGREEMENT, VET, SURVEY, FRANCE