

Pour l'Urssaf et le juge, l'étudiant remplaçant est un salarié...

RÉSUMÉ. Lorsqu'un chirurgien-dentiste entend contracter, à des fins de remplacement, avec un étudiant ayant validé sa cinquième année, convient-il de conclure un contrat de travail ou un contrat libéral ? Alors que les parties ont retenu la qualification de contrat de remplacement libéral, une Urssaf a conclu à l'existence d'un contrat de travail, partant, elle a redressé le praticien pour un montant de plus de 25 000 €. Les juges ont donné raison à l'Urssaf. Le lien de droit entre un chirurgien-dentiste et un étudiant n'est pas un contrat libéral, mais un contrat de travail. Cet arrêt sonne comme une alerte... sachant que l'on ignore si la plus haute juridiction – la Cour de cassation – a été saisie d'un pourvoi.

LE CONTEXTE.

Chacun sait que le Code de la santé publique permet aux étudiants ayant validé, en France, leur cinquième année, de pratiquer « soit à titre de remplaçant, soit comme adjoint d'un chirurgien-dentiste »⁽¹⁾. Ledit étudiant doit obtenir, avant de pouvoir pratiquer (donc préalablement), une autorisation délivrée par un conseil départemental de l'Ordre des chirurgiens-dentistes⁽²⁾. Cependant, le Code de la santé publique ne détermine pas le statut juridique de l'étudiant, plus précisément la nature du lien de droit qui l'unit au praticien. Il est ainsi muet sur ce point.

Partant, une question a vu le jour : le lien relève-t-il de la qualification de contrat de travail ou de contrat libéral ? L'enjeu est

important. Si l'étudiant est salarié, le chirurgien-dentiste est tenu de respecter le droit du travail, ainsi le code éponyme ; il doit respecter les règles du régime général de sécurité sociale, ainsi se soumettre aux obligations déclaratives et au précompte des cotisations et contributions de sécurité sociale. En revanche, si l'étudiant est travailleur indépendant, non seulement le Code du travail n'est pas applicable, mais il appartient à cet étudiant de se déclarer, de régler les cotisations et contributions sociales.

S'agissant du remplacement, thème au centre de cette chronique, le Conseil national de l'Ordre des chirurgiens-dentistes « *déconseille le recours au contrat libéral avec un étudiant,*



qu'il soit à temps plein ou à temps partiel car l'étudiant, n'étant ni titulaire du diplôme de docteur en chirurgie dentaire, ni inscrit au tableau de l'Ordre, il ne peut satisfaire aux différentes obligations découlant d'un exercice libéral. En particulier, l'étudiant ne peut cotiser au régime d'assurance maladie, maternité et décès [...] ».

Dans une affaire récemment jugée, un praticien a eu recours, pour le remplacer à plusieurs reprises, à des étudiants ayant validé leur cinquième année. Le contrat libéral a été choisi par les contractants. Consécutivement à un contrôle opéré par l'inspection d'une Urssaf, un redressement a été notifié à ce chirurgien-dentiste pour un montant de plus de 25 000 € (auquel viendront s'ajouter des majorations de retard). Selon l'Urssaf, les honoraires versés aux étudiants doivent être réintégrés dans l'assiette des cotisations car ce sont des salaires. Bref, les étudiants sont regardés comme des salariés, et non des travailleurs indépendants. Le praticien conteste.

Les premiers juges⁽³⁾ ne le suivent pas dans son argumentation, ni la cour d'appel qu'il a saisie par la suite⁽⁴⁾.

ANALYSE.

Pourquoi cette juridiction d'appel confirme le jugement qui a validé le redressement Urssaf du praticien ? Son raisonnement est le suivant. La cour d'appel part du postulat selon lequel **un étudiant ayant validé sa cinquième année ne peut pas satisfaire aux obligations inhérentes à l'exercice libéral**, et ce parce qu'il ne possède pas le diplôme de docteur en chirurgie dentaire, ne peut pas être inscrit au tableau de l'Ordre. Elle reprend presque mot pour mot la position du Conseil national ; elle rappelle, de surcroît, que celui-ci « *déconseille* » le contrat libéral.

Dans le prolongement, il a été établi que les étudiants n'avaient pas pu obtenir leur immatriculation en qualité de travailleur indépendant auprès d'une Urssaf. De là, la cour d'appel conclut – par une déduction a ➤➤



➔ fortiori – être en présence d'un contrat de travail ; elle écrit, en effet, que « les prestations des intéressés ne pouvaient s'inscrire que dans le cadre d'un contrat de travail [...] ». Cette déduction est – à tout le moins en partie – étonnante. Car le contrat de travail doit normalement être prouvé (et non déduit), principalement par la démonstration de l'existence d'un lien de subordination, c'est-à-dire par la caractérisation d'un pouvoir (en l'occurrence celui du chirurgien-dentiste) de donner des ordres, des directives, d'en contrôler l'exécution, le cas échéant, de sanctionner les manquements du subordonné.

Or, le chirurgien-dentiste est remplacé, donc temporairement physiquement absent, le lien de subordination peut-il dans ce contexte être reconnu ?

En outre, précisons que la dénomination du contrat choisi par les parties (ici, contrat de remplacement libéral) ne lie pas le juge, ce dernier devant donner l'exacte qualification à l'acte juridique qui lui est soumis⁽⁵⁾. Si le recours à un procédé déductif est partiellement étonnant, il cache mal un malaise écarté implicitement mais nécessairement par les juges : que serait un contrat qui ne serait ni libéral, ni de travail... La cour préfère le faire entrer dans une des deux catégories, privilégiant celle du contrat de travail.

La cour d'appel devait aussi trancher une autre question. Les articles L. 8222-1 et suivants du Code du travail⁽⁶⁾ créent un devoir de vérification qui consiste à s'assurer que son cocontractant satisfait aux « obligations sociales » pour « toute opération d'un montant au moins égal à 5000 € hors taxes »⁽⁷⁾. Dit autrement, pour tout contrat portant sur l'exécution d'un travail, la fourniture d'une prestation de services d'un montant minimum de 5000 €, correspondant à la somme globale de la prestation (même si celle-ci fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations), le donneur d'ordre est tenu de vérifier, lors de sa conclusion, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations à l'égard de l'Urssaf⁽⁸⁾.

Ces dispositions sont-elles applicables à la relation entre un chirurgien-dentiste et un étudiant ? La cour d'appel considère, d'une part, à juste titre, que ce devoir pesait sur le chirurgien-dentiste. D'autre part, elle retient que le montant réglementaire – 5000 €, antérieurement à 2015, 3000 € – s'apprécie non par contrat de remplacement, mais « de façon globale en prenant compte l'ensemble des honoraires rétrocedés à un même remplaçant ayant exécuté des prestations successives sur une même période ».

Elle ajoute une précision que les textes ne contiennent pas ; elle les interprète. Quoi qu'il en soit, le chirurgien-dentiste a lui-même admis savoir que les étudiants l'ayant remplacé n'avaient pas pu être immatriculés à l'Urssaf.

L'on ignore si cet arrêt d'appel a été l'objet d'un pourvoi devant la Cour de cassation, mais cette décision ne saurait être prise à la légère... Pour conclure, le contrat de travail susceptible d'être formé est le contrat à durée déterminée, son motif étant le « remplacement d'une personne exerçant à titre libéral [...] »⁽⁹⁾.

Pr David Jacotot

(1) Art. L. 4141-4, alinéa 1^{er}. L'article R. 4127-275 dispose, quant à lui, qu'un « chirurgien-dentiste qui cesse momentanément tout exercice professionnel ne peut se faire remplacer que par un praticien inscrit au tableau de l'ordre ou un étudiant en chirurgie-dentaire remplissant les conditions de l'article R. 4141-4 ».

(2) Art. L. 4141-4, alinéa 2.

(3) Le Pôle social du tribunal de grande instance, devenu tribunal judiciaire.

(4) Cour d'appel, Bordeaux, 14 avril 2022, n° RG 19/06778.

(5) La chambre sociale de la Cour de cassation considère que « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ».

(6) Aussi l'art. L. 243-15 du Code de la sécurité sociale.

(7) Art. R. 8222-1 du Code du travail. Avant 2015, le montant était de 3000 €.

(8) Une attestation de vigilance est délivrée par l'Urssaf de manière dématérialisée.

(9) Art. L. 1242-2, 4^o, du Code du travail.

