



LA COLLABORATION LIBERALE

Mode d'emploi

2^{ème} édition - Mise à jour en mars 2022



Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral



Ceci est une notice pratique destinée aussi bien aux collaborateurs et collaboratrices qu'aux titulaires, pour les aider à créer une relation de réelle collaboration et prévenir les incompréhensions ou les abus.

Préambule

- ✓ La rédaction d'un contrat est obligatoire. Il est conseillé d'y préciser les objectifs de la collaboration.
- ✓ Il ne s'agit pas d'un contrat de travail, mais d'un contrat entre les 2 parties qui se mettent d'accord sur son contenu.
- ✓ Les parties sont à niveau égal, avec chacune son indépendance et sa responsabilité, sans lien de subordination.
- ✓ Le contrat doit envisager la possibilité pour le collaborateur ou la collaboratrice de se constituer une clientèle personnelle ainsi que les modalités. De fait cette clause exclut les contrats pour une durée très courte. D'autres types de contrats sont adaptés à ces situations (contrat de remplacement par exemple).
- ✓ Ce contrat doit être transmis au CRO qui en vérifie la conformité avec le code de déontologie.
- ✓ Certaines formes juridiques ne sont pas accessibles aux collaborateurs libéraux :
 - Les vétérinaires ne sont pas autorisés à exercer sous le statut d'auto entrepreneur.
 - On ne peut pas non plus exercer en collaboration libérale sous forme de société.
- ✓ Exemples de contrats sur le site SNVEL

www.veterinaireliberal.fr

Avantages & inconvénients de la collaboration libérale



La collaboration permet

- ✓ **De travailler dans l'état d'esprit libéral** en contractant d'un commun accord sur les plages de travail et les astreintes ou gardes, ainsi que sur leur rémunération.
- ✓ **D'augmenter le revenu** disponible pour le collaborateur ou la collaboratrice, pour une charge identique pour la structure, hors cas particuliers (Cf. infra).
- ✓ **De créer une relation plus souple** que le salariat entre les 2 parties, d'égal à égal entre 2 indépendant(e)s, en particulier pour l'organisation du temps de travail, des astreintes, des gardes et des congés.

- ✓ **D'exercer** dans le statut libéral, pour poursuivre sa formation initiale.
 - pour préparer une association.
 - pour une transition entre deux périodes de la carrière d'un libéral.
 - pour mener plusieurs activités libérales vétérinaires en parallèle.
 - pour poursuivre une activité libérale après la vente de sa clientèle.
 - etc.
- ✓ **Elle n'est pas adaptée** aux très faibles temps de travail, aux activités saisonnières, ni aux contrats de courte durée (sauf pluralité de contrats).

Les avantages

Pour le collaborateur ou la collaboratrice

- ✓ **Pas de lien** de subordination.
- ✓ **Ajustement du niveau de sa protection sociale**, donc son coût, en fonction de ses besoins ou de ceux de sa famille. Celui-ci peut s'avérer, contrairement aux idées reçues, meilleur que le niveau de protection d'un salarié ou d'une salariée.
- ✓ **Liberté totale** du mode de calcul de la rémunération (exemple : indexé sur un chiffre d'affaires, basé sur un fixe, ...).
- ✓ **TVA récupérée** sur tous les frais et charges professionnels.
- ✓ **Achats et frais** professionnels déduits du revenu imposable.

Pour le titulaire

- ✓ **Outil de motivation** et d'implication.
- ✓ **Contractualisation** simplifiée.

Les inconvénients



Pour le collaborateur ou la collaboratrice

- ✓ **L'accès à l'assurance chômage** est limité à des cas très rares pour un montant forfaitaire de 800 € par mois (2022).
- ✓ **Il n'y a pas de minimum** conventionnel défini. Le collaborateur ou la collaboratrice peut comparer ses honoraires journaliers avec l'équivalent du coût total (salaire brut + charges patronales) du salaire forfait jour (qui inclut les congés payés).
- ✓ **Les honoraires** du collaborateur ou de la collaboratrice peuvent diminuer si l'activité baisse, mais un minimum peut être contractualisé.
- ✓ **La protection** sociale obligatoire est inférieure à celle des salariés, nécessitant une bonne compréhension des assurances facultatives liées à sa situation personnelle.
- ✓ **Il faut tenir une comptabilité**, qui reste simple, et établir des déclarations fiscales et sociales.
- ✓ **L'appel des cotisations** obligatoires se fait à retardement, avec un impact important minorant le revenu net de la deuxième année qui doit être anticipé.

Pour le titulaire

- ✓ **Il n'y a plus de lien de subordination** comme avec un salarié, toutefois il ou elle reste chef(fe) d'entreprise, responsable de sa stratégie managériale (gestion, recrutement, investissements,...).
- ✓ **Les règles de la collaboration** sont à définir et à écrire dans le contrat.
- ✓ **Il ou elle peut être amené(e)** à une forme de transparence des comptes vis à vis du collaborateur ou de la collaboratrice si la rémunération est variable (a minima les éléments permettant le calcul de la partie variable).
- ✓ **Un plafond d'honoraires** peut sécuriser le coût maximum pour le ou la titulaire.

Les démarches

pour s'inscrire en collaboration libérale



Les démarches initiales

✓ **S'immatriculer** : pour les vétérinaires le centre de formalité des entreprises (CFE) compétent est celui de l'URSSAF, la demande se fait en ligne : www.cfe.urssaf.fr et centralise toutes les démarches administratives auprès des 4 différents organismes concernés par la création d'entreprise : la CARPV, l'URSSAF, le centre des impôts et l'INSEE. Le CFE actuel disparaît le 31/12/2022. Il existe déjà un guichet unique sur formalites.<http://entreprises.gouv.fr>

✓ **L'INSEE** délivre un « certificat d'inscription au répertoire des entreprises et des établissements » (siren-siret), il faut en transmettre une copie au ou à la titulaire. Le n° de siret apparaîtra sur les factures du collaborateur ou de la collaboratrice.

✓ **Adhérer à une association** de gestion agréée pour bénéficier d'un avantage fiscal qui évite de voir son revenu imposable majoré. Cette majoration disparaît progressivement depuis 2020 pour être supprimée en 2023.

LES AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Elles concernent essentiellement des personnes en recherche d'emploi ou des zones géographiques particulières. Voir à partir de la page 28 du guide de l'UNAPL :

<https://www.unapl.fr/professions-liberales/comment-s-installer>

Il y a aussi la possibilité d'obtenir des aides de la part des collectivités locales (loi DADDUE - Document récapitulatif sur le site du SNVEL).

La responsabilité civile professionnelle : RCP

- ✓ Il est obligatoire d'être couvert(e) par un contrat d'assurance RCP.
- ✓ Ce contrat peut être pris en nom propre par le collaborateur ou la collaboratrice, ou au nom du collaborateur ou de la collaboratrice par le ou la titulaire, à charge pour l'autre partie de demander une preuve du contrat, et de vérifier qu'il respecte les valeurs marchandes des animaux suivis.
- ✓ Exemple de coût pour un vétérinaire canin : autour de 400 €/an.

La prévoyance complémentaire

- ✓ Des indemnités journalières sont prévues par la Sécurité sociale depuis juillet 2021 pour au maximum 90 jours, avec 3 jours de carence. L'indemnité journalière versée est de 50% du revenu moyen déclaré des trois dernières années. Avant la 4ème année, le revenu pris en compte est la base de cotisation.
- ✓ La première année, le revenu pris en compte est la base de cotisation minimale, ce qui donne droit à seulement 22,85 € par jour. C'est une des raisons pour lesquelles il est fortement conseillé demander à l'URSSAF de cotiser sur un revenu estimé proche de la réalité, les IJ seront évaluées en conséquence.
- ✓ Exemple : vous estimez que votre revenu sera de 35 000 €, vous pouvez demander à cotiser sur cette base. Les indemnités journalières seront de 47,94 €.
- ✓ Un contrat de prévoyance complémentaire pour les indemnités journalières n'est pas obligatoire mais indispensable si le libéral veut percevoir des indemnités en cas d'arrêt de travail supérieur à 3 mois, ou si l'indemnité pour les indépendants versée par la sécurité sociale n'est pas suffisante pendant les 3 premiers mois. Il est judicieux de choisir son niveau de protection selon ses besoins, ses réserves personnelles et la protection éventuelle que peuvent apporter les proches (parents, conjoint...).
- ✓ Le point de départ est donc d'estimer ses besoins.
- ✓ On peut si nécessaire y associer une assurance pour protéger ses enfants (rente éducation ou arrêt de travail pour enfant malade).

La prévoyance

1. Les Indemnités Journalières (IJ) complémentaires en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Le montant de ces indemnités doit permettre d'assurer ses besoins au quotidien, ses loyers, et ses remboursements d'emprunts (sauf s'ils sont déjà assurés pour l'incapacité par l'assurance prêt).

- ✓ **Le libéral ou la libérale** en arrêt touchera chaque mois concerné le montant de l'IJ x 30,5 jours.
- ✓ **Ce montant** ne peut pas être supérieur aux honoraires d'activité.
- ✓ **Il ou elle peut choisir** de renforcer l'assurance obligatoire des 3 premiers mois, mais il ou elle doit surtout s'assurer pour les mois

2. L'invalidité partielle ou totale

- ✓ **Au delà d'un an** et de 66 % d'incapacité, le Régime Invalidité Décès obligatoire de la CARPV verse une rente.
- ✓ **Le régime** obligatoire Invalidité Décès propose 3 niveaux de prestations incluant un capital décès, des rentes d'incapacité, de conjoint ou d'éducation.
- ✓ **Le risque d'incapacité** définitive doit être impérativement couvert, avec garantie d'une rente.
- ✓ **La souscription** d'une assurance décès supplémentaire doit être envisagée dès lors que le collaborateur ou la collaboratrice a des ayant-droits qui dépendent de lui ou d'elle financièrement.

suivants pour lesquels plus rien n'est prévu. Ces besoins seront à estimer en fonction de la possibilité ou non d'un soutien de la part de ses proches pour diminuer le coût de cette assurance complémentaire.

- ✓ **Exemple de coût** pour 200 €/j après 30 jours de carence (30 jours sans indemnités complémentaires à celles de l'URSSAF) : de l'ordre de 900 €/an.

→ Les sommes perçues sont soumises à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Pour personnaliser sa prévoyance se référer au guide édité par Vetos-Entraide :

https://www.vetos-entraide.com/Brochure_IJ_invalidite.pdf

3. La maternité et la paternité

Maternité

- ✓ **La libérale** choisit la durée de son arrêt. Celui-ci est au minimum de 8 semaines et au maximum de 16 semaines (pour les salariées il est de 16 semaines). Cette durée peut être prolongée de 15 ou 30 jours dans des cas particuliers.
- ✓ **Elle doit être affiliée** au régime des libéraux depuis 10 mois au jour de l'accouchement.
- ✓ **L'organisme d'assurance** maladie verse environ 6000 € pour les 8 premières semaines d'arrêt (soit l'équivalent de 3250 € par mois) et 56 € par jour pour les jours suivants (en 2022).
- ✓ **L'indemnisation** de la maternité de la libérale n'est pas fonction de son revenu ni de son temps de travail, c'est un forfait lié à la durée de l'arrêt. Cela rend cette indemnisation particulièrement intéressante par rapport aux indemnisations des salariées à temps partiels, ou à temps complet ayant des revenus inférieurs à 3000 € brut mensuel. C'est encore plus intéressant financièrement pour celles qui choisissent de ne s'arrêter que 8 semaines.
- ✓ **L'assurance facultative** peut prévoir un complément.
- ✓ **Il faut bien vérifier** l'indemnisation en cas de grossesse pathologique car celle-ci est traitée comme un arrêt maladie classique donc couverte par les IJ, et si le montant des IJ est bien choisi la libérale sera très bien indemnisée (à hauteur de ses besoins, voire de ses revenus habituels).

Paternité

- ✓ **La durée du congé paternité** est allongée depuis le 1er juillet 2021.
- ✓ **Pour toute naissance** ou adoption au sein de son foyer, le bénéficiaire dispose de 25 jours calendaires (32 jours pour des naissances multiples), qui peuvent se scinder en 3 parties de 5 jours minimum, à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance.
- ✓ **7 jours de congés** doivent obligatoirement être pris à partir du jour de la naissance de l'enfant pour bénéficier de la prise en charge.
- ✓ **L'indemnité** versée est de 56 € par jour (2022).

Les obligations fiscales : la TVA

Le collaborateur ou la collaboratrice doit établir des factures pour sa rémunération, soumises à TVA. La TVA est un impôt que le collaborateur ou la collaboratrice fait payer au ou à la titulaire et qu'il ou elle va reverser à l'État.

- ✓ **C'est une somme** qui ne fait que transiter par son compte, et qui n'impacte pas son revenu. Le collaborateur ou la collaboratrice établit sa facture d'honoraires en Hors Taxe (HT), majorée du taux de TVA en vigueur (20% en 2021) . Pour le ou la titulaire, la TVA versée au collaborateur ou à la collaboratrice sera récupérée sur ses déclarations mensuelles.
 - ✓ **Pour plus de clarté**, les honoraires des libéraux seront toujours exprimés en HT, ainsi que toute sa comptabilité.
 - ✓ **L'Exonération de TVA** est possible pour un chiffre d'affaires de moins de 34400 € d'honoraires (en 2022), calculé au prorata temporis (10.000€ sur un trimestre d'activité fait 40.000€ annuel), avec obligation de noter sur chaque facture « TVA non applicable – article 293 B du Code Général des Impôts », mais dans ce cas il ou elle ne pourra pas récupérer la TVA sur ses dépenses.
 - ✓ **Cette exonération de TVA** quand elle est possible n'est pas toujours intéressante, car être soumis à TVA permet de déduire la TVA de ses achats, abonnements, ou cotisations professionnelles du montant à reverser à l'État, donc au final d'acheter sur un prix hors taxe (un produit à 1000 € TTC lui reviendra à 833 € HT si la TVA est de 20%).
- **Les cotisations** SNVEL, SNGTV, AVEF et AFVAC sont soumises à TVA, pas celle de l'Ordre.

Tenir sa comptabilité



✓ **Les travailleurs indépendants** ont l'obligation de créer un compte dédié à l'activité de leur entreprise si leur chiffre d'affaires a dépassé pendant 2 années civiles consécutives un montant de 10 000 €.

✓ **C'est une comptabilité** relativement simple, avec peu de lignes d'écritures.

✓ **Noter sur un cahier papier**, ou sur un logiciel agréé, chaque mois, ses honoraires et ses dépenses, en faisant bien apparaître les montants HT et TTC.

La tenue de la comptabilité sur un tableur fait maison n'est pas acceptée par l'administration.

✓ **Déclarer sa TVA** au Trésor public 2, 4, ou 12 fois par an selon le régime choisi :

- en somme collectée : la TVA, c'est à dire les 20% ajoutés au montant HT de sa rémunération.
- et en somme à déduire (à "récupérer") la TVA sur les achats professionnels qu'il ou elle a pu effectuer sur cette période.
- et régler en même temps que la déclaration le différentiel entre ces deux montants.

Faire sa déclaration fiscale annuelle (Bénéfices Non Commerciaux. BNC, formulaire 2035) et porter le résultat calculé sur sa déclaration des revenus (formulaire 2042), dans la catégorie des revenus non commerciaux professionnels, ainsi que les chiffres relatifs aux cotisations obligatoires et facultatives payées dans l'année (bloc DRI).

Organisation du travail du collaborateur ou de la collaboratrice



Objectifs de la collaboration

Ils sont définis par accord entre les deux parties, qui clarifient le sens de leur engagement commun.

Ils sont écrits dans le contrat. Celui-ci peut préciser l'objectif poursuivi par le ou la titulaire et celui poursuivi par le collaborateur ou la collaboratrice.

Ils ne peuvent se résumer à l'exercice libéral de la profession.

Ils peuvent évoluer au cours du temps, par accord entre les contractants.

Exemples :

- ✓ Répondre à des besoins nouveaux/complémentaires
- ✓ Participer à la gestion
- ✓ Prolonger ou renforcer sa formation initiale
- ✓ Faciliter le retrait progressif ou de la titulaire
- ✓ Préparer la transmission de la clientèle
- ✓ etc...

Pas de lien de subordination

Il faut organiser l'activité de la structure selon des règles de bon fonctionnement tout en respectant l'absence de lien de subordination. Contrairement aux idées reçues, ce n'est pas un montant de rémunération fixe qui fait courir un risque de requalification en salariat, mais bien la présence d'un lien de subordination qui peut apparaître si l'organisation n'est pas définie d'un commun accord :

- ✓ **Le collaborateur et le titulaire** échangent sur l'organisation du travail comme deux associés entre eux.
- ✓ **Le collaborateur libéral** n'est soumis ni au règlement intérieur des salariés, ni à celui des associés. Mais on peut en reprendre des règles et les inscrire dans son contrat.
- ✓ **Toutes les règles** qui régissent le cadre de son travail, de ses temps de repos, de ses éventuels arrêts maternité, maladie, et de sa rémunération sont inscrites dans le contrat de collaboration, et choisies d'un commun accord.

Temps de présence et jours d'absence

Ils sont définis et écrits dans le contrat, par accord entre les deux parties, en cohérence avec la rémunération afférente.

- ✓ **Seront précisés ainsi :**

L'heure de début et de fin des temps de présence nécessaires à l'accueil du public, aux soins aux animaux ou aux visites à l'extérieur.

- la durée et l'organisation des absences
- l'organisation en cas d'arrêt maternité ou paternité
- la participation aux astreintes et aux gardes

Développement de sa clientèle

Le collaborateur doit avoir la possibilité de se constituer une clientèle personnelle. Il est aussi libre de ne pas le faire, mais dans tous les cas cette possibilité doit être explicitement prévue et organisée dans le contrat.

- ✓ **Le contrat** doit lui laisser un temps minimal (par exemple 1/2 journée par semaine) pour cela.
- ✓ **Le ou la titulaire** peut proposer au collaborateur ou la collaboratrice d'utiliser les moyens matériels de sa structure (locaux) et/ou secrétariat/ASV, moyennant une location à l'heure ou à la journée (qui peut être un pourcentage des honoraires perçus directement par le collaborateur ou la collaboratrice, ou un montant fixe), sur une activité en général différente des activités mises en place dans la structure ou pour des clients que le collaborateur ou la collaboratrice aurait recrutés en direct et qui ne sont vus que par lui ou elle. La facturation doit être faite du collaborateur ou de la collaboratrice vers le ou la titulaire.
- ✓ **Dans ce cadre** les créneaux horaires seront définis selon la disponibilité de la structure qui est prioritaire.
- ✓ **Le collaborateur** ou la collaboratrice doit avoir pour cette clientèle personnelle son propre stock de médicaments (le ou la vétérinaire titulaire ne peut pas être dépositaire de médicaments pour un ou une autre vétérinaire).
- ✓ **Les parties** devront procéder régulièrement (au moins une fois par an) au recensement de cette clientèle propre au collaborateur, et le noter par écrit. Cela permet de prévenir un éventuel conflit au départ du collaborateur ou de la collaboratrice.
- ✓ **Le ou la titulaire** ne sera pas dans l'obligation de racheter la clientèle que se serait constituée le collaborateur ou la collaboratrice si celui-ci ou celle-ci s'en va.

Renouvellement et rupture du contrat

- ✓ **Le contrat** peut prévoir les conditions de renouvellement s'il est conclu pour une durée déterminée, et de rupture, en particulier un délai de préavis à respecter par les 2 parties.
- ✓ **Il est souhaitable** d'inclure dans le contrat une clause de renégociation périodique sur les éléments essentiels du contrat, tous les 12 à 18 mois.

Clause de non concurrence

- ✓ **Elle n'est ni imposée** ni interdite. Elle ne nécessitera pas obligatoirement de contrepartie financière (contrairement aux contrats des salariés).
- ✓ **La mise en place** d'une clause de non concurrence doit être rédigée le cas échéant avec précision afin de ne pas rendre virtuelle la possibilité pour le collaborateur de se constituer une clientèle personnelle.
- ✓ **Dans le code** de déontologie et dans le code civil, existent déjà des protections relatives à la concurrence qui protègent l'établissement du ou de la titulaire (interdiction de faire un détournement de la clientèle du ou de la titulaire par le collaborateur ou la collaboratrice par exemple).

Affichage

- ✓ **Le collaborateur** ou la collaboratrice doit apparaître dans la liste des professionnels travaillant dans l'établissement et dans les Conditions Générales de Fonctionnement.
- ✓ **Il ou elle doit avoir un tampon** avec son n° d'inscription au tableau de l'ordre (c'est une obligation ordinale) et faire apparaître ses coordonnées (nom et n° Ordre) sur les documents utilisés (ordonnance par exemple).



La rémunération

du collaborateur ou de la collaboratrice



Les honoraires

Nous parlons du montant HT perçu par le collaborateur ou la collaboratrice. On peut aussi utiliser le terme de « redevance ».

- ✓ **Ces honoraires** seront majorés de 20% de TVA que le collaborateur ou la collaboratrice perçoit pour les reverser au Trésor Public, sauf s'il ou elle choisit d'être exonéré(e), dans ce cas il ou elle sera payé(e) directement en HT.
- ✓ **Le temps** de congés n'est pas rémunéré.
- ✓ **L'information** sur le mode de rémunération est obligatoire et doit être clairement rédigée dans le contrat.
- ✓ **Il faut écrire** dans le contrat que ce calcul est révisable périodiquement (période à définir) avec accord des 2 parties.

Le calcul de la rémunération

La rémunération peut être fixe, ou avec une part variable, ou entièrement proportionnelle à un chiffre d'affaires (actes et/ou médicaments) ou à une autre référence (EBE par exemple).

- ✓ Si la rémunération est variable, il est conseillé de fixer un plancher de rémunération pour garantir une rémunération minimale au collaborateur ou à la collaboratrice par rapport à son temps de présence. On peut aussi prévoir un plafond.
- ✓ Elle peut être basée soit sur tout le CA, soit sur celui des actes seulement, soit avec un pourcentage différent sur les actes et sur les ventes. Toute formule personnalisée est possible.
- ✓ Une rémunération fixe évite les incertitudes que pourraient avoir les 2 parties sur le montant final des honoraires au pourcentage connu seulement une fois le chiffre d'affaires réalisé.
- ✓ Il est d'usage chez les vétérinaires travaillant à plusieurs que le client paye l'établissement, et c'est donc le ou la titulaire qui verse des honoraires au collaborateur ou à la collaboratrice.

Le mode de rémunération ne doit pas inciter chacun à s'attribuer des tâches les plus rémunératrices. Pour cette raison, en activité généraliste où les clients et les cas sont partagés, on choisit souvent de baser la rémunération sur le chiffre d'affaires global de la structure.

Attention aux variations de temps de travail des 2 parties quand le calcul de la rémunération se fait sur un pourcentage du CA global ! Si le temps de travail du collaborateur ou de la collaboratrice, des salariés vétérinaires ou d'un des titulaires varie, ou si un nouveau recrutement intervient, il sera indispensable de définir un nouveau mode de calcul. Une solution peut-être d'attribuer un prorata de C.A au collaborateur ou à la collaboratrice par rapport C.A. vétérinaire total et de faire les calculs à partir de ce chiffre.

On peut envisager le versement d'un acompte mensuel. Le calcul réel, basé sur les termes du contrat, est fait par les deux parties et amènera à des régularisations 1 à 2 fois par an calculées sur la différence entre la somme due et les acomptes versés.

Les cotisations sociales

Elles sont composées d'un forfait incompressible plus un pourcentage sur le revenu.

Les cotisations obligatoires (URSSAF, et CARPV) sont appelées sur un forfait les deux premières années avec une régularisation faite au mois de juillet de la deuxième année civile, en fonction du revenu réel, et ainsi de suite chaque année. Il est prudent de provisionner leur montant dès la première année. Il faudra au moins 4 ans pour que le montant des cotisations se stabilise (si la rémunération est la même chaque année). Pour la majorité des acomptes annuels de cotisations il est fortement conseillé de demander à cotiser sur un revenu estimé. C'est très intéressant en particulier pour les deux premières années.



Considérer sa rémunération sur 1 an (au prorata du temps pour les activités commencées dans le courant de l'année).

- ✓ **Pour calculer le montant** des charges en libéral, il faut raisonner sur la rémunération perçue du 1er janvier au 31 décembre.
- ✓ **Pour les mêmes raisons**, il est rarement intéressant, au plan économique, de cumuler une activité salariée avec une activité libérale, il vaut mieux que tout soit effectué en libéral.

Anticiper le paiement des charges

- ✓ **Il est très intéressant** de demander à payer ses charges par anticipation dès la première année en demandant à cotiser sur un revenu estimé. Cela diminue d'autant le revenu imposable et évite de cumuler la deuxième année le rattrapage des charges et de l'impôt sur le revenu.
- ✓ **Il sera prudent** de se rapprocher d'un cabinet d'expertise comptable averti pour estimer les sommes à payer la première année.



Le net disponible

C'est ce qu'il reste avant impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).

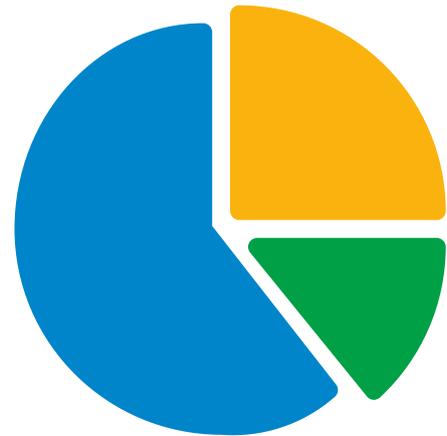
Les cotisations obligatoires représentent environ 30% des honoraires perçus.

Il faut également déduire des charges facultatives et des frais.

Le collaborateur ou la collaboratrice débutant(e) peut considérer, en se gardant une marge de sécurité, que son net disponible avant IRPP sera d'environ 60% du montant qu'il ou elle perçoit en HT.

Pour ne pas avoir de surprises, il faudrait n'utiliser comme revenu disponible que 60% des honoraires HT perçus que l'on verse sur son compte personnel, et laisser les 40% restants sur son compte professionnel qui servira à payer les charges obligatoires, plus les facultatives (mutuelle, IJ, ...), qui arrivent de façon irrégulière.

Il ou elle doit aussi estimer et anticiper son IRPP. Le meilleur calcul est d'anticiper le paiement des charges pour ne pas avoir en plus de grosses fluctuations sur son IRPP.



Éléments de calcul

de la rémunération du collaborateur ou de la collaboratrice

Le montant des charges

Le **pourcentage de charges obligatoires est variable**, il diminue quand le revenu annuel augmente (moins de 30% du net restant après déduction des charges pour les hauts revenus), et au contraire il augmente (plus de 40% du net restant après déduction des charges) quand le revenu passe en dessous d'un certain seuil. Au-dessous de 25.000 € annuel d'honoraires HT, l'intérêt économique du statut de collaborateur libéral se discute, il est à étudier au cas par cas, considérant qu'il y a un peu plus de gestion à faire, et que l'on perd l'assurance chômage.

→ Pour le SNVEL, la collaboration libérale présente un intérêt significatif autour de 50.000 € d'honoraires annuels HT.



Comparaison des charges en libéral/salarié

En libéral

✓ Pour des honoraires versés de 167 € HT :

- les charges obligatoires sont d'environ 30% = 50 €
- on ajoute les charges facultatives plus une marge de sécurité, soit 10% = 67 € en tout à retirer des honoraires
- il reste donc 100 € net disponible
- les honoraires versés sont de 167 € HT x 1,20 = 200 € TTC
- Le coût total pour le ou la titulaire est de 167 €

En salarié au forfait jour

✓ Exemple pour un salaire brut de 132 €

- il faut ajouter les charges patronales (environ 42%) au salaire brut pour connaître le coût total : $132 \times 1,42 = 187 \text{ €}$
- et enlever les charges salariales (environ 24%) pour connaître le salaire net disponible : $132 \times (1 - 0,24) = 100 \text{ €}$



Collaboration libérale

(en comptant une marge de 10% de sécurité) :

- ✓ 100 € net disponible = 167 € coût total ou honoraires HT
- ✓ 100 € honoraires HT, ou coût total = 60 € net disponible
- ✓ 100 € honoraires TTC = 50 € net disponible

Salariat :

- ✓ 100 € net disponible = 187 € coût total
- ✓ 100 € salaire brut = 81 € net disponible
- ✓ 100 € salaire brut = 142 € coût total
- ✓ 100 € de coût total = 53 € net disponible

A qui profite la différence ?

Quand un ou une salarié(e) devient libéral(e), l'économie de cotisations peut profiter :

1

Solution 1 :

100% au collaborateur ou à la collaboratrice : il ou elle voit immédiatement son revenu augmenter sans que cela coûte plus cher à la structure. C'est la solution que recommande le SNVEL.

2

Solution 2 :

être partagée entre les 2 parties.

3

Solution 3 :

à 100% au ou à la titulaire : il y a peu de motivation à devenir libéral(e), seul le ou la titulaire est gagnant(e). C'est la solution inacceptable car elle se fait au détriment du collaborateur ou la collaboratrice.

Rémunération minimale par jour conseillée par le SNVEL

Solution 1

✓ Si on part de cette solution conseillée par le SNVEL, les honoraires journaliers planchers sans astreintes pour le ou la libéral(e) sont (calcul fait en 2022) :

- pour un équivalent échelon 2 : 225 € HT
- pour un équivalent échelon 3 : 275 € HT
- pour un équivalent échelon 4, avec 3 ans d'ancienneté : 345 € HT

Comparaison à la marge de l'entreprise

Pour garantir la rentabilité de l'entreprise, on peut mettre en œuvre une vérification a posteriori basée sur la marge :

- ✓ **Prendre le chiffre d'affaires** diminué de tous les coûts hors rémunération et charges de tous les vétérinaires (salariés et libéraux), on obtient le montant dédié à la rémunération des vétérinaires.
- ✓ **Ce montant divisé** par le Chiffre d'affaires donne le pourcentage moyen de marge dédiée à la rémunération des vétérinaires.
- ✓ **On vérifie que le pourcentage** attribué au collaborateur est inférieur à cette marge, la différence permettant une rémunération supérieure des associés pour leur rôle de gérance, et/ou une rémunération du capital.



A : Chiffre d'affaires HT

=

Achats, **masse salariale** ASV, location
et autres frais généraux

+

B : rémunération des vétérinaires

=

**Masse salariale vétérinaires + honoraires
collaborateurs libéraux**

+

**Rémunération des associés, charges
comprises**

B/A = % disponible pour la rémunération de tous les vétérinaires

Pour vous aider

✓ **Chaque cas est particulier**, à la fois pour l'organisation du travail et le calcul de la rémunération. Pour éviter les pièges et les erreurs, **Resovet**, réseau d'experts validé par le SNVEL, propose de vous aider à construire votre première collaboration libérale (contrat et calcul de la rémunération) pour un montant de 300€ HT.

contact@resovet.org 

✓ **Le ou la titulaire guide le collaborateur ou la collaboratrice** sur les démarches, qui sont assez simples. De la même façon, s'il ou elle est à l'aise en gestion, il ou elle pourra l'accompagner pour lui expliquer comment tenir sa comptabilité, qui ne comporte que quelques lignes.

✓ **Encore plus simple**, si le collaborateur ou la collaboratrice ne veut avoir en aucun cas à écrire une ligne comptable, il ou elle demande un forfait « **prise en charge complète de la collaboration** » à un expert comptable, qui pourra être celui du ou de la titulaire avec un coût mutualisé (de 600 à 900 € HT/an).

✓ **Pour vous renseigner auprès du SNVEL** : les collaborateurs libéraux peuvent adhérer au SNVEL pour bénéficier de l'assistance juridique et des autres services. Par cette adhésion, ils soutiennent l'action du SNVEL en faveur des entreprises libérales, de leurs équipes de vétérinaires et d'auxiliaires salarié(e)s, et des collaborateurs libéraux ou des collaboratrices libérales.

contact@snvel.fr 

Conclusion



Si le salariat reste la solution de choix pour la découverte de la clientèle et les contrats de courte durée, la collaboration libérale prend toute sa place dès que l'activité, le niveau de rémunération, et l'implication augmentent, grâce à sa flexibilité, son modèle économique, et sa mise en responsabilité. C'est une façon d'exercer qui convient bien à l'exercice en clientèle.

Il est nécessaire que les deux parties qui collaborent en aient bien intégré les bases.

✓ **D'une part le mode de calcul des charges.** Dans ce document, nous avons volontairement minoré le gain économique de la collaboration par rapport au salariat en comptabilisant 40% de frais sur les honoraires perçus, ce qui donne un « coussin de sécurité » au collaborateur ou à la collaboratrice. C'est d'autant plus important que les honoraires sont bas.

✓ **D'autre part** la nécessité de définir ensemble les règles d'organisation du travail. C'est le rôle du contrat de collaboration, dans lequel tout doit être écrit, et d'un commun accord.

→ Ce statut est un outil au service du projet de personnes qui veulent établir un partenariat basé sur le partage des mêmes valeurs.

Contributeurs

Pour l'écriture de cette notice, nous remercions :

le Groupe de Travail « Envie de Clientèle » avec Françoise Bussiéras, Philippe Cambon, Patrick Cavanna et son équipe R2C, Jérôme Frasson, Olivier Serre, Robin Lunetta, François Courouble et le Conseil d'Administration du SNVEL et son équipe.

Mentions obligatoires sur une facture :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31808>

"Libre d'exercer : 50 questions-réponses pour tout savoir sur la collaboration libérale"

Auteur du livre : Garica, Fanny ; Courouble, Francois
Éditeur : Le Point Vétérinaire

Indemnités journalières pour les professionnelles libéraux. Guide de l'UNAPL.

<https://fr.calameo.com/read/0065249954103d72b6a4c?authid=5sJm4UStxA5v>

S'installer en profession libérale. Guide de l'UNAPL.

<https://fr.calameo.com/read/0065249951036519811e5?authid=nN4WsqfrhnYT>

GUICHET UNIQUE

Formalites.entreprises.gouv.fr pour simplifier les formalités administratives des professionnels
Découvrir <https://formalites.entreprises.gouv.fr>

page 28 du guide de l'UNAPL :

<http://www.unapl.fr/professions-liberales/comment-s-installer>

Document DADDUE du SNVEL

https://xrm.eudonet.com/XRM/at?tok=76D47609&cs=anUDMZcsFHU-jVp2WI-BIUebKK7uw245FnACRQaROAwNZxKv2IEyKS266Xh-LC3Qd&p=qi2zLhkuBID1xSzq2cvGxjv_tSN3qn_20JJrOuHrcF7tPp41wYlBcvguyVyNVYJf-FbfgpGyhT60%3d



Le Syndicat National
des Vétérinaires d'Exercice Libéral



MAISON DES VÉTÉRIAIRES

10 place Léon Blum, Paris 11ème 01 44 93 30 00 contact@snvel.fr

www.snvel.fr

